

ADSTRINGO

Tööjõumigratsiooni varjatud pool: Eesti inimeste tööalase ärakasutamise kogemused välismaal

**Kadri Soo
Anna Markina**



TARTU ÜLIKOOL
KIRJASTUS



With the financial support of the Prevention of and Fight against Crime Programme
European Commission – Directorate-General Home Affairs

This project has been funded with the support from the European Commission. This
publication reflects the views only of the author, and the European Commission cannot be held
responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Raamat on läbinud eelretsenseerimise.

ISBN 978-9949-32-683-9

Saateks

Meil on heameel esitleda raamatut „Tööjõumigratsiooni varjatud pool: Eesti inimeste tööalase ärakasutamise kogemused välismaal”. Käesolev raamat on uuringuaruanne, mis valmis projekti ADSTRINGO¹ raames. Projekti eesmärk on koostöö tõhustamise, juhtumite tuvastamise parandamine ja süvendatud organisatsiooniliste meetmete abil tegeleda probleemidega, mis puudutavad võõrtöötajate ärakasutamist ja nendega kaubitsemist.

ADSTRINGO on Euroopa Liidu Läänemere piirkonna strateegia suurprojekt organiseeritud kuritegevuse kui prioriteetse valdkonna ennetamiseks ja vähendamiseks. ADSTRINGO partneriteks on Läänemeremaade Nõukogu inimkaubandusevastane tööriühm (CBSS TF-THB), ÜRO juures tegutsev Euroopa Kriminaalprentsiiooni ja Kontrolli Instituut (HEUNI), Leedu Vabariigi Sise-ministeerium ja Tartu Ülikool.

Käesolev raamat esitleb ADSTRINGO projekti raames valminud Eesti uuringu tulemusi tööalasest ärakasutamisest. Lisaks Eestile uuriti projektis tööalase ärakasutamise probleemi Soomes, Rootsis ja Leedus. Igas riigis ilmub uuringuraport kohalikus keeles.

Nelja riigi olukorda käsitlev ingliskeelne aruanne „Võõrtöötajate ärakasutamine Soomes, Rootsis, Eestis ja Leedus. Seosed värbamise, töölevõtmise eeskirjade eiramise ja tööjõukaubanduse vahel” ilmus HEUNI publikatsioonide sarjas 2013. aasta oktoobris (Ollus jt 2013). Rahvusvaheline uuringukokkuvõte käsitleb nii päritolukui ka sihtriikide värbamistavasid ning esitab uuemat teavet ärakasutamist hõlbustavate tegurite, meetodite, kanalite ja haavatavuse ilmingute kohta. ADSTRINGO projekti lõplikke tulemusi aitavad täiendada projekti riikides korraldatud seminaridel tehtud järeldused ning varasemad uuringud, sh CBSS TF-THB ja HEUNI projekt

¹ Projekti ADSTRINGO ingliskeelne nimetus „Addressing trafficking for labour exploitation through improved partnerships, enhanced diagnostics and intensified organisational approaches”.

DEFLECT (2011)² ning HEUNI ja Tartu Ülikooli koostööprojekt FLEX (2009–2011)³.

ADSTRINGO uuring annab ühelt poolt olulist teavet tööalast ärakasutamist ja inimkaubandust⁴ võimaldavast värbamispraktikast ning teisalt tõstab teadlikkust tööandjate rollist ja vastutusest ärakasutamise ennetamisel.

Head lugemist!

² Projekti DEFLECT ingliskeelne nimetus „Data and Education on Forced Labour Exploitation and Counter Trafficking“.

³ Projekti FLEX ingliskeelne nimetus „Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation“.

⁴ Käesolevas uuringus kasutame peamiselt terminit „tööalane ärakasutamine”, mis on sisult laiem mõiste kui „tööalane inimkaubandus”. Inimkaubandust, eelkõige sunniviisilise töö eesmärgil toimuvat inimkaubandust käsitleme siin tööalase ärakasutamise raskeima vormina. Leiame, et inimkaubanduse probleemi paremaks mõistmiseks ja sellega tegelemiseks on oluline tunda olukordi, kus töötajaid väärkoheldakse ja nende õigusi eiratakse, kuid mida ei peeta tööalaseks inimkaubanduseks.

Sisukord

Sissejuhatus	7
1. Töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse määratlemine	11
2. Õiguslik raamistik ja ohvreid abistavad institutsioonid Eestis	15
2.1. Töölase inimkaubanduse regulatsioonid	15
2.2. Töölase ärakasutamise ohvritele abi pakkuvad organisatsioonid.....	17
3. Metoodika	21
3.1. Intervjuud	21
3.1.1. Intervjuud võõrtöolistega	21
3.1.2. Intervjuud tööandjatega ja töövahendajatega...	23
3.1.3. Intervjuud ekspertidega.....	24
3.2. Administratiivdokumentide analüüs	25
3.3. Meedia analüüs	27
3.4. Analüüsi meetod.....	27
4. Tööjõumigratsiooni sihtriigid, sektorid ja põhjused	29
5. Tööjõu värbamine	31
5.1. Töövahendusfirmade kaudu tööle minek.....	32
5.1.1. Seaduskuulekalt tegutsevate vahendusfirmade praktika	33
5.1.2. Illegaalseid meetodeid kasutavate vahendusfirmade praktika.....	34
5.2. Tööjõurent ja probleemid selles valdkonnas.....	40
5.2.1. Renditööjõu vahendamine.....	40
5.2.2. Rendiettevõtete kokkupuude võõrtööjõudu ärakasutavate ettevõtetega	43
6. Töölase ärakasutamise märgid.....	46
6.1. Probleemid lepingute sõlmimisega	46
6.2. Palga ja lisatasude maksmisega seotud probleemid...	50

6.3. Töö- ja puhkeajaga seotud probleemid.....	57
6.4. Elamistingimustega seotud probleemid	60
6.5. Vägivald.....	63
6.5.1. Vaimne kontroll ja ähvardamine	63
6.5.2. Füüsiline vägivald.....	65
6.5.3. Seksuaalvägivald.....	65
6.6. Teised tööjõu ärakasutamise tunnused.....	67
6.6.1. Kontrollimine töö andmise ja mitteandmisega	67
6.6.2. Trahvid ja võlgade tekitamine.....	68
6.6.3. Isoleerimine	69
7. Tööjõu ärakasutajate kirjeldus ja petmise mehhanismid...	71
7.1. Töölase ärakasutamise seotud hierarhiline alltöövõtu skeem	71
7.2. Illegaalse ja ekspluateeriva tegevuse varjamise mustrid.....	75
7.3. Töötaja nimele ettevõtte loomine	79
8. Tööjõu ärakasutamise riskifaktorid	81
8.1. Haavatavus.....	81
8.2. Puudulik teadlikkus õigustest ja tööalastest regulatsioonidest.....	83
8.3. Usalduslikkus ja kehv keeleoskus	84
Kokkuvõte	87
Järeldused ja soovitused	91
Kasutatud kirjandus	93
Õigusaktid	95
Meediaartiklid	95
Kasutatud administratiivdokumendid	96

Sissejuhatus

Viimasel paaril aastakümnel on kasvanud aktiivselt migratsioon Eesti ja teiste Euroopa Liidu riikide vahel. See protsess algas pärast Eesti taasiseseisvumist 1991. aastal, hoogustus Eesti ühinemise ajal Euroopa Liiduga 2004. aasta mais ning jätkub tänini. Oluliseks migratsiooni tõukejõuks on vanade ja uute Euroopa riikide töötajate sissetulekute suur erinevus. Majanduskriisiga kaasnenud suur töötus andis Eestist lahkuvale tööjõurändele tublisti hoogu juurde. Vastavalt rahva- ja eluruumide loenduse (REL 2011) tulemustele töötas 2011. aastal välismaal 24 907 inimest, see on 4,4% kõikidest töötajatest. Eurobaromeetri (2011) järgi oli 15-aastaste ja vanemate Eesti inimeste seas 15% neid, kes parasjagu (2011. a) töötasid välisriigis või kellel oli vastav kogemus varasemast ajast. Välisriikidest töötab kõige rohkem Eestis püsivalt elavatest inimestest Soomes – 2012 oli selliseid umbes 30 000 (Statistics Finland 2013).

Viimase kümnendiga on välismaale tööle suundujate osakaal kümnekordistunud. Eelkõige on suurenenud põhi- ja kutseharidusega inimeste osatähtsus, mistõttu on muutunud välismaal töötajate ametialane struktuur (Krusell 2013). 2011. aastal töötas välisriigis oskus- ja käsitöölisena 47% (2000. a oli vastav näitaja 19%), tippspetsialistidena 5% (varem 12%), lisaks on paljud kõrgharidusega inimesed asunud välisriigis tegema oma kvalifikatsioonile mittevastavat tööd. Välisriigis töötavate inimeste sotsiaaldemograafilises profiilis on ülekaalus mehed (83% töötaja soost) ja 30–49-aastased inimesed (56%; *ibid.*).

Kui enamikul inimestel on kulgenud välisriigis töötamine edukalt, siis paraku ei ole kõigil häid kogemusi. Igal aastal tuleb ilmsiks üha rohkem tööalase ärakasutamise juhtumeid, alates ebaausast värbamisprotsessist kuni tõsiste orjastamislaadsete intsidentideni. Seesugused ebameeldivad töökogemused on inimestele uued ja ootamatud, mistõttu nad jäävad teadmatuses sageli oma probleemiga üksi. Seega on võõrtöötajate ärakasutamine ja nendega

kaubitsemine teema, mis vajab rohkem praktikute, ohvriabiorgani-
satsioonide ja uurijate tähelepanu.

Käesolev väljaanne on osa ADSTRINGO projektist, mida rahas-
tati Euroopa Komisjoni kuritegevuse vastu võitlemise ja ennetamise
programmist. Uuringu eesmärgiks on analüüsida olemasolevaid
infoallikaid, et välja selgitada tööalase ärakasutamise ja sundus-
liku värbamise praktikad tööturu eri sektorites. Uuringu fookuses
on Eestist lähtuv tööalane ärakasutamine ning me otsime vastuseid
järgmistele küsimustele.

1. Millised on peamised kättesaadavad andmeallikad tööalase ära-
kasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuva inimkauban-
duse uurimiseks Eestis?
2. Millised on peamised tegurid, mis on viinud tööalase ärakasuta-
miseni värbamisprotsessis?
3. Milliste tööalase ärakasutamise situatsioonidega on Eesti inime-
sed välismaal kokku puutunud?
4. Millistes riikides ja tööturusektorites on sagedamini tegemist
võõrtöajõu ärakasutamisega?
5. Millised on peamised tööalase ärakasutamise mehhanismid?
6. Millised on peamised tööalase ärakasutamise riskifaktorid?

ADSTRINGO projekt on välja kasvanud 2009–2010 ellu viidud
FLEX-projektist („Sunniviisilise töö ja tööjõu ärakasutamise ees-
märgil viljeletav inimkaubandus – teadmiste, koostöö ja teabevahe-
tuse suurendamine Eestis, Soomes ja Poolas“), mille teostasid Tartu
Ülikool koos HEUNI ja Varssavi Ülikooliga. Et inimkaubanduse
diskursus keskendus tol ajal peamiselt seksuaalsele ekspluateeri-
misele, mille eesmärgiks oli naistega kaubitsemine, siis oli FLEX-
projekt esimene katse laiendada inimkaubanduse kontseptsiooni.
Uuringu tulemused kinnitasid Eestist teistesse EL-i riikidesse
suunduvate töötajate ärakasutamist ja sunniviisilise töö eesmärgil
toimuvat inimkaubandust (Kask ja Markina 2011). Vähemal mää-
ral ilmnes ka tööalase inimkaubanduse juhtumeid, kus kolmandad
riigid (enamasti endised Nõukogude liiduvabariigid) olid lähte-
ning Eesti sihtriigiks.

FLEX-projekti ellu viies oli uurijatele suureks väljakutseks praktikute ja ekspertide teadlikkuse nappusest tingitud vähene huvi tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse teema vastu (Kask ja Markina 2011). Tagasihoidlik huvi võis tuleneda mitmetest põhjustest, sealhulgas inimkaubandusalaste õigusaktide puudulikkusest Eestis. Karistusseadustikus puudus inimkaubanduse erisäte ning kehtivad õigusnormid ei sanktsioneerinud adekvaatselt kõiki inimkaubanduse koostisosi. Kohtusse jõudnud inimkaubandusega seotud juhtumeid käsitleti tavaliselt kui prostitutsioonile kaasaaitamist. Ent need juhtumid, mis olid seotud tööalase ärakasutamise või sunniviisilise tööga, said kohtus lahenduse kui kelmus, isegi kui neis oli inimkaubandusele viitavaid elemente.

FLEX-uuringus leiti, et peamised põhjused, miks ei tuvastatud Eestisse suundujate tööalase ärakasutamise juhtumeid, olid seotud õiguskaitseorganite vastava pädevuse puudumisega. 2010. aastal ei olnud ühelgi asutusel õigust ega juriidilist kohustust kontrollida tegelikku olukorda töökohal, samuti väljendasid intervjueritud eksperdid olukorra muutumise suhtes ükskõiksust (Kask ja Markina 2011). Uurijad täheldasid, et välismaal töötanud või seal tööd otsinud inimeste teadlikkus töötajate õigustest ja inimõigustest, samuti tööalastest ärakasutamisest ja inimkaubanduse probleemist oli kehv. Halb informeeritus mõjutab inimeste käitumist võõrtöötajatena, suurendades nende ärakasutamise riski. See viib olukorrani, kus ühelt poolt inimesi, keda on välisriigis töökohal ekspluateeritud, ei tuvasta võimud ohvritena, teisest küljest kannatanud ise häbenevad ja süüdistavad ennast, võimaldades niiviisi ekspluateerivatel situatsioonidel jätkuda. Teadmatuse ja vähese huvi tõttu oli FLEX-projektis väga raske leida tööalase ärakasutamisega kokku puutunud inimesi (n-õ ohvreid). Seetõttu tugines uuring peamiselt ekspertide arvamustele ja meedias kajastatud lugudele.

ADSTRINGO projekti planeerimisel võtsime arvesse eespool viidatud FLEX-projektis esilekerkinud probleeme. Kõigepealt laiendasime analüüsitavaid administratiivdokumentide valikut tööalase ärakasutamise kohta informatsiooni kogumisel. Näiteks ei piirdunud me üksnes kriminaaljuhtumite kohtulahenditega, vaid võtsime uuringusse ka töövaidluskomisjoni otsuseid ning

tööturuteenuse osutajate majandustegevuse registrist kustutamise otsuseid. Et Eestis ei olnud selleks ajaks tööalase inimkaubandusega seotud kohtuasju, töötasime läbi kõik kelmuse⁵ juhtumid, et leida selliseid kohtulahendeid, mis on seotud tööalase ärakasutamisega. Me kasutasime Eesti-siseseid võrgustikke, samuti rahvusvaheliste partnerite abi, et saada ühendust erinevaid ärakasutamise viise kogenud inimestega. Kuna tööjõu vahendus ja värbamine on inimkaubanduse oluline osa, otsustasime uurida ka personali-teenustega tegelevate ettevõtete praktikat.

Käesolev töö annab kõigepealt ülevaate tööalase ärakasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuva inimkaubanduse definitsioonidest, valdkonnaga seotud õiguslikest regulatsioonidest Eestis ning kannatanule abi pakkuvatest organisatsioonidest. Põhjalikumalt käsitleme Eestist välismaale tööle asunud inimeste kokkupuuteid pettusega värbamisprotsessis ja ärakasutamise kogemusi töötamise ajal, samuti tööalase ärakasutamise toimemehhanisme ning ärakasutamist soodustavaid tegureid.

⁵ Karistusseadustiku § 209 järgi on kelmus varalise kasu saamine tegelikest asjaoludest teadvalt ebaõige ettekujutuse loomise teel.

1. Töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse määratlemine

Järgnevalt püüame lahti mõtestada töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse eesmärgil toimuva sunniviisilise töö kontseptsioone. Töölase ärakasutamist saab käsitleda kui situatsioonide kontiinuumi, mis varieerub kergematest väga raskete tööjõu eksploateerimise vormideni (Andrees 2008). Inimkaubandust sunniviisilise töö eesmärgil võib pidada kõige raskemaks töölase ärakasutamise vormiks, kergemaid eksploateerimise ja surve avaldamise juhtumeid võib pidada vähem raskeks töölaseks ärakasutamise vormiks.

Sunniviisilist tööd (ingl *forced labour*) defineerib Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni sunniviisilise või kohustusliku töö konventsioon kui tööd või teenust, mida nõutakse mistahes isikult ükskõik missuguse karistusega ähvardades ja mille jaoks see isik ei ole ennast vabatahtlikult pakkunud. Isegi kui töötaja on astunud töösuhtesse vabal tahtel, muutub tema nõusolek ebaoluliseks, kui tööandja kasutab sundi ja pettust (ILO 2005). ILO (2012) toob esile 11 võimalikku sunniviisilisele tööle viitavat indikaatorit.

- Töötaja haavatava seisundi ärakasutamine.
- Pettus, nt teadlikult vale informatsiooni andmine töötingimuste kohta.
- Töötaja liikumisvabaduse piiramine, sh nt kinnihoidmine, pidev töötaja liikumise kontrollimine või ebamõistlik liikumisvabaduse piiramine.
- Sotsiaalne isoleerimine, sh nt lähedastega suhtlemise keelamine või piiramine või abi otsimise takistamine.
- Füüsilise ja/või seksuaalvägivalla kasutamine.
- Hirmutamine ja ähvardamine, sh nt ähvardamine palga maksmata jätmise või illegaalsete võõrtöötajate võimudele väljaandmisega.

- Isikut tõendavate ja reisidokumentide äravõtmine ja enda käes hoidmine.
- Töötasu kinnipidamine või maksmata jätmine.
- Võlasuhte tekitamine.
- Ebainimlikud töö- ja elutingimused.
- Ülemäärase tööajaga töötama sundimine.

ILO järgi võib mõnel juhul juba üksiku indikaatori ilmnemine viidata sunniviisilisele tööle, ent mõnel teisel juhul on sunniviisilise töö tuvastamiseks vajalik mitme indikaatori olemasolu. Sunniviisilise töö probleemiga tegeleva rahvusvahelise orjuse vastase organisatsiooni (*Anti-Slavery International*, 2006: 8) kohaselt on sunniviisilise töö juhtumite puhul sageli kombineeritud kaks või kolm indikaatorit. Igatahes soovitatakse juba ühe eelnevalt nimetatud märgi ilmnemisel algtatada uurimine, ent mitme märgi koosinemist tuleks pidada sunniviisiliseks tööks.

Alati ei ole selge, kas individuaalset juhtumit tuleks identifitseerida tööalaseks ärakasutamiseks või suisa sunniviisilise töö eesmärgil toimuvaks inimkaubanduseks. Mitmed autorid (Lisborg 2012, Skrivankova 2010) täheldavad, et töötajate töökogemused ulatuvad ausast tööst ekstreemse sunniviisilise tööni. Tööalase ärakasutamise kontiinumina kujutamine aitab kergemini mõista fenomeni kompleksust. Ausa töö puhul (joonisel 1A-ga tähistatud olukord) on töötajad vabad astuma töösuhtesse ja lahkuma sellest ning töötingimused on kooskõlas riigi ja rahvusvaheliste standarditega. Siin ei ole tegemist tööalase ärakasutamisega. Kontinumi teise äärmusse jäävate olukordade puhul (tähistatud E-ga) ei ole töötajad vabad, vaid on vangistatud, röövitud või neid sunnitakse ekspluaatseerivasse töösuhtesse vägivalda ja muude meetoditega. Niisuguseid juhtumeid tuleb käsitleda tõsise ärakasutamisenähtuse – inimkaubandusena sunniviisilise töö eesmärgil. Joonis 1 illustreerib näitlike situatsioonide kaudu, kuidas tööalane ärakasutamine ei ole kindel olukord, vaid võib teiseneda vastavalt töötajate vabaduse ja sunduse määrale.



- 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 seejärel piiratud võimaluste ja vähese õigusteadiikkuse tõttu lõksus. Siin sisalduvad töösuhted tegelikku tööalast ärakasutamist ning rikutakse tööõigusakte.
- Värbamisprotsessis vale informatsiooni (väärinformatsiooni) ohvrid, keda võidakse juhtida äärmiselt kiiresti (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 füüsiliselt 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.

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

Migratsioon ei ole olemuslikult tööalase ärakasutamise puhul kriitiline tegur. Tõsi, migrandi staatus võib asetada isiku haavatavasse olukorda, mis omakorda võib päädida kuritarvitamisega. Haavatavust võib põhjustada majandusliku ja sotsiaalse kindluse puudus (Andrees 2008). Välismaale tööle läinud inimesed seisavad tihti silmitsi materiaalsete probleemide ning töörandega kaasnevate kulutustega, neil on sihtkohariigis tagasihoidlik või olematu võrgustik ning puudulik juurdepääs informatsioonile. Haynes (2009) lisab, et võõrtöölised tõenäoliselt ei looda oma koduriigi kaitseüsteemile ja sihtriigi omast ei pruugi nad olla teadlikud või sealt kaitset palunud. Ta väidab, et seaduse järgi peaks tagama kaitse mitte ainult neile, kes kvalifitseeruvad inimkaubanduse ohvriteks, vaid ka igasugust tööalast ärakasutamist kogenuatele.

Erinevad ärakasutamise juhtumid vajavad erisugust sekkumist vastavalt kriminaal- või tööõigusele. Vastavalt Skrivankovale (2010: 21) „... tuleb sunniviisilist tööd keerukas põhjuste ja soodustavate faktorite keskkonnas käsitleda nii töö- ja inimõiguste kui ka kriminaalõigussüsteemi küsimusena.” Käesolevas uuringus kasutatav käsitlusviis peegeldab seda arusaama. Me vaatleme töötingimusi kontiinumis ning andmeid kogudes pöörasime tähelepanu kõikidele ILO indikaatoritele. Erinevalt FLEX-projekti lähenemisest laiendasime oma kontseptsiooni ja andmete kogumise piire kriminaalõiguse sfäärist tööõiguseni. Tööalane inimkaubandus ei tähenda tingimata liikumist ühest riigist teise, kuid käesoleva uuringu eesmärke arvestades kitsendame fookust ning keskendume võõrtööliste kogemustele. Tavaliselt on need Eestist lahkunud töötajad, kes otsivad tööd teistes Euroopa Liidu riikides, peamiselt Soomes.

Selles raportis kasutame peamiselt mõistet „tööalane ärakasutamine” (ingl *labour exploitation*). Mõisteid „tööalane inimkaubandus” (ingl *labour trafficking*) ja „sunniviisilise töö eesmärgil toimuv inimkaubandus” (ingl *human trafficking for forced labour*) või lühemalt „sunniviisiline töö” kasutame võrdsetena viitamaks tööalase ärakasutamise raskele vormile.

2. Õiguslik raamistik ja ohvreid abistavad institutsioonid Eestis

2.1. Töölase inimkaubanduse regulatsioonid

Esimeses inimkaubanduse vastu võitlemise arengukavas 2006–2009 keskenduti eelkõige seksuaalse ärakasutamise teemaatikale, tööalane ärakasutamine ja sunniviisiline töö jäid tagaplaanile. Vägivalla vähendamise arengukavas 2010–2014, mis hõlmab ka inimkaubanduse valdkonda, on tööjõu ekspluateerimisele oluliselt rohkem tähelepanu pööratud. Arengukava rõhutab vajadust ennetada ja tuvastada tööjõu ekspluateerimist, kaardistada ekspluateerimise ulatus, tõhustada tööturuorganisatsioonide koostööd ning valvata Eesti välistööjõu olukorra üle.

Aja jooksul on tehtud muudatusi ka õigusaktidesse. 2012. aasta kevadeni oli peamiseks seadusandlikuks probleemiks inimkaubandust käsitleva erisätte puudumine Eesti õigusaktides. Selle ajani kehtinud seaduste järgi hõlmasid inimkaubanduse elemente mitmed kuriteokoosseisud, ent samas oli ka inimkaubanduse vorme, mis ei olnud keelatud ega karistatavad, sh ohvri vedu, majutamine, vastuvõtmine ja värbamine, samuti sunni kasutamine kaubitsemisvahendina. Alates 2012. aasta aprillist kriminaliseeriti Eestis inimkaubandus, karistusseadustikku täiendati inimkaubandust käsitlevate paragrahvidega. Need paragrahvid on järgmised.

„§ 133. Inimkaubandus

(1) Inimese asetamise eest olukorda, kus ta on sunnitud töötama tavapäratutel tingimustel, tegelema prostitutsiooniga, kerjama, panema toime kuriteo või täitma muud vastumeelset kohustust, samuti inimese sellises olukorras hoidmise eest, kui tegu on toime pandud vabaduse võtmise, vägivalla, pettuse, kahju tekitamisega ähvardamise, teisest isikust sõltuvuse, abitu seisundi või haavatava seisundi ärakasutamisega, karistatakse ühe- kuni seitsmeaastase vangistusega.

(2) Sama teo eest, kui: 1) see on toime pandud kahe või enama isiku suhtes; 2) see on toime pandud noorema kui kaheksateistaastase

isiku suhtes; 3) see on toime pandud abitus seisundis isiku suhtes; 4) see on toime pandud piinaval või julmal viisil; 5) sellega on põhjustatud raske tervisekahjustus; 6) sellega on põhjustatud oht elule; 7) see on toime pandud kahe või enama isiku poolt; 8) see on toime pandud ametiseisundit kasutades; 9) sellega on põhjustatud raske tagajärg, karistatakse kolme- kuni viieteistaastase vangistusega.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistuse või sundlõpetamisega.

(4) Kohus kohaldab käesolevas paragrahvis sätestatud kuriteo eest kuriteoga saadud vara laiendatud konfiskeerimist vastavalt käesoleva seadustiku §-s 83² sätestatule.

(5) Haavatav seisund käesoleva paragrahvi tähenduses on olukord, kus inimesel puudub tegelik või vastuvõetav võimalus mitte täita mõnda käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kohustust.

§ 133¹. Inimkaubanduse toetamine

(1) Käesoleva seadustiku § 133 lõikes 1 nimetatud olukorda asetatud isiku eelnevalt mittelubatud veo, üleandmise, saatmise, vastuvõtmise, varjamise või majutamise või muul viisil tema sunnitud tegevusele eelnevalt mittelubatud kaasaaitamise eest karistatakse kuni viieaastase vangistusega.

(2) Sama teo eest, kui: 1) see on toime pandud kahe või enama isiku suhtes; 2) see on toime pandud noorema kui kaheksateistaastase isiku suhtes; 3) see on toime pandud abitus seisundis isiku suhtes; 4) see on toime pandud ametiseisundit kasutades, karistatakse kahe- kuni kümneaastase vangistusega.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistuse või sundlõpetamisega.

(4) Kohus kohaldab käesolevas paragrahvis sätestatud kuriteo eest kuriteoga saadud vara laiendatud konfiskeerimist vastavalt käesoleva seadustiku §-s 83² sätestatule.

§ 175. Inimkaubandus alaealise ärakasutamise eesmärgil

(1) Noorema kui kaheksateistaastase isiku mõjutamise eest, et ta alustaks või jätkaks kuriteo toimepanemist, kerjamist, prostitutsiooniga tegelemist või tavapäratutel tingimustel töötamist või astuks modellina või näitlejana üles pornograafilises või erootilises etteastes või teoses, kui puudub käesoleva seadustiku §-s 133 sätestatud süüteo-koosseis, samuti noorema kui kaheksateistaastase isiku eelnimetatud

tegevusele kaasaaitamise eest karistatakse kahe- kuni kümneaastase vangistusega.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahalise karistuse või sundlõpetamisega.

(3) Kohus kohaldab käesolevas paragrahvis sätestatud kuriteo eest kuriteoga saadud vara laiendatud konfiskeerimist vastavalt käesoleva seadustiku §-s 83² sätestatule.”

Lisaks neile kolmele paragrahvile on karistusseadustikus veel mitmeid teisi sätteid, mis sisaldavad inimkaubanduse elemente. Seadusemuudatuse tulemusena on Eesti seadustes kaetud nüüd kõik Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2011/36/EL artiklis 2 sätestatud inimkaubanduse vormid. Näiteks hõlmab karistusseadustikus inimkaubanduse definitsioon **seksuaalse ärakasutamise vorme, sunniviisilist tööd, pealesunnituid teenuseid, sh kerjamist, aga ka isiku ärakasutamist kuritegelikuks tegevuseks**. Inimkaubanduse ohvri nõusolek ei ole ärakasutamiseks oluline, kui kaubitseja on kasutanud mõnda sunnimeedet, sh abitu või haavatava seisundi ärakasutamist. Eesti inimkaubanduse kontseptsioon ei sisalda migratsiooni mõistet, olles seega kooskõlas Maailma Tööorganisatsiooni (ILO) ja Euroopa Liidu ekspertide soovitusetega, mille kohaselt peaks inimkaubanduse tuvastamine keskenduma pigem eksploateerival olukorral, mitte inimeste rände komponendil (European Commission 2004).

2.2. Töölase ärakasutamise ohvritele abi pakkuvad organisatsioonid

Järgnevalt anname ülevaate organisatsioonidest ja ametiasutustest, kelle roll on ennetada ja lahendada töölase ärakasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuva inimkaubanduse juhtumeid või aidata selle ohvreid.

Politsei- ja Piirivalveamet (PPA) teostab migratsioonijärelevat, sh kontrollib välismaalaste riigis viibimist ja töötamise seaduslikkust, menetleb välismaalaste elamis- ja töölubade taotlusi, tuvastab illegaalse immigratsiooni ja töötamist soodustavad isikud,

korraldab väärteomenetlusi välismaalaste või muude seaduste rikkumise asjades, kohaldab haldussundi seadusliku aluseta Eestis viibivate ja töötavate välismaalaste suhtes (välismaalaste seadus, politsei ja piirivalve seadus). Samuti viib PPA läbi juurdlust inimkaubandusega seotud süütegude tuvastamiseks ning teeb koostööd erinevate ametitega (sh nt Tööinspeksioon) tööalase ärakasutamise ennetamiseks ja järelevalve teostamiseks.

Tööinspeksioon on Sotsiaalministeeriumi valitsemisalas tegutsev valitsusasutus, mis viib ellu töökeskkonnapoliitikat, teostab riiklikku järelevalvet töötervishoiu, -ohutust ja -suhteid sätestavate õigusaktide nõuetekohase täitmise üle ning lahendab individuaalseid töövaidlusi (Tööinspeksiooni põhimäärus). Töövaidluskomisjon on Tööinspeksiooni alluvuses tegutsev kohtueelne töövaidlusorgan, kus lahendatakse töölepingu alusel tekkinud tööandja ja töötaja eraõiguslikke vaidlusi (individuaalse töövaidluse lahendamise seadus). Töövaidluskomisjon ei lahenda vaidlusi, mille aluseks on töövõtuleping, käsundusleping või muu võlaõiguslik leping. Töötajal on õigus nimetatud lepingute alusel töötamise korral pöörduda komisjoni poole siis, kui ta soovib lepingu olemuse tuvastamist ehk lepingu tunnistamist töölepinguks. Samuti ei võta töövaidluskomisjon menetlusse vaidlusi, mille puhul rahalised nõuded ületavad 10 000 eurot. Sel juhul peab avaldaja pöörduma kohtusse.

Tööinspeksiooni statistika kohaselt kontrollisid ametnikud 2012. aastal töösuhete järelevalvet 539 Eestis tegutsevas ettevõttes ning tuvastasid rikkumisi 398 ettevõttes (Tööinspeksioon 2012a). Valdav osa rikkumisi seisnes töötaja teavitamata jätmises töölepinguseaduses nõutud andmetest, sagedamini töötasu maksimise tingimustest. Samuti ilmnes olukordi, kus tööandja eiras töö- ja puhkeaja nõudeid või ei olnud koostanud ega esitanud töötajale kirjalikku töölepingut. Sama aja jooksul esitati töövaidluskomisjonile 2983 avaldust, neist 335 tööandjate ja 2648 töötajate poolt (Tööinspeksioon 2012b). Kõige rohkem esitasid avaldusi ehitussektori töötajad ning sagedasemaks nõudeks oli töötamise ajal maksmata töötasu (1207 korral). Levinud olid ka avaldused lõpparve tasumata jätmise kohta töölepingu lõppemisel.

Töövaidluskomisjoni statistika järgi oli tavaline, et töövaidluse vastaspooleks on tegevuse faktiliselt lõpetanud äriühing, kes on jätnud töötasud pikema aja vältel maksmata. Paraku ei eristu töövaidluskomisjoni statistikast kohalike ja võõrtööjõuga (sh välismaale tööle suundunud Eesti kodanikud) seotud juhtumid, samuti ei ole kindlalt teada, kui palju juhtumeid on seotud tööalase ärakasutamisega.

Eesti saatkondadel ja välisesindustel on oluline roll välismaale tööle läinud ja seal ekspluateerimise ohvriks langenud Eesti inimeste aitamisel. Vastavalt konsulaarseadusele osutavad välisesinduste ametnikud konsulaarteenuseid ja -abi Eesti kodanikele välismaal. Konsulaarametnik või aukonsul nõustab ja abistab konsulaarpiirkonnas inimest, kes on sattunud ajutisse hädaolukorda õnnetusjuhtumi, haiguse, kuriteo ohvriks langemise või muu asjaolu tõttu ega ole ise võimeline olukorrast välja tulema. Kuriteo ohvriks langenud hädasolijal aidatakse saada arsti- ja õigusabi ning vajadusel vahendatakse hädasolija ja asukohariigi õiguskaitsesutuste suhtlemist. Eestis puudub ülevaade, kui palju Eesti kodanikke on pöördunud Eesti välisesinduste poole tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse tõttu.

Living for Tomorrow (LFT) on mittetulundusühing, kes tegeleb inimkaubanduse ennetamise ja ohvrite abistamisega, sh tasuta nõustamisliini teenuse osutamisega. Nõustamisliini ülesanne on informeerida inimesi võimalustest, tingimustest, eeskirjadest ja ohtudest välismaal ning aidata neid, kes on kogunud tööalast ärakasutamist või on kokku puutunud inimkaubitsemisega. LFT meeskond informeerib kannatanut inimkaubitsemise ennetamisega tegelevate riiklike ja valitsusväliste institutsioonide kontaktidest ning vastavatest õigusaktidest, aitab tal koostada avaldust asjaomastele asutustele ning annab juriidilist nõu. 2011–2012 helistas nõustamisliinile keskeltläbi 670 inimest aastas (LFT 2011, 2012). 2011. aastal tuvastasid LFT töötajad nõustamise käigus 20 tööalase ärakasutamise juhtumit (neist 4 juhul oli kannataja naine, 16 juhul mees) ning 15 tööalase pettuse juhtumit. 2012. aastal oli teadaolevaid tööalase ärakasutamise juhtumeid 14 (kõik mehed) ning pettusejuhtumeid 23.

Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) esindab töötajate huve kollektiivläbirääkimistel, kaitseb töötajate õigusi töösuhetes, annab nõu õigus-, töö-, palga- ja sotsiaalküsimustes, osaleb töötulide ja vaidluste lahendamises. Samuti osaleb EAKL aktiivselt seadusloomes, et edendada õiglast maksupoliitikat, seista jätkusuutliku tööhõive eest ning tagada töötajate sotsiaalne turvalisus ja tervislik töökeskkond.

3. Metoodika

Käesolevas uuringus kasutatakse erinevaid andmeallikaid, et saada mitmekülgne ülevaade tööalase ärakasutamise muustritest, ohvritest ja toimepanejatest. Uuringu peamiseks allikateks on kvalitatiivsed intervjuud ja dokumendid. Täiendava informatsioonina kasutame meediakajastusi ning tööalase ärakasutamise probleemiga kokku puutuvate ekspertide arvamusi, mis on kogutud seminaridel ja personaalses vestluses.

3.1. Intervjuud

3.1.1. Intervjuud võörtöolistega

2013. aasta talvel ja kevadel tegime üheksa poolstruktureeritud intervjuud tööalase ärakasutamise kohta kokku puutunud inimestega. Intervjuude eesmärk oli teada saada Eestist välisriiki tööle suunduvate inimeste probleemseid ja eksploateerimise puutuvaid kogemusi värbamisel ning välisriigis töötamise ajal. Algul plaanisime leida kannatanuid sotsiaalmeedia ning isiklike kontaktide kaudu. Sotsiaalmeediat on respondentide värbamiseks kasutatud sotsioloogilistes, turu- ja tervishoiu-uuringutes. See meetod on edukalt töötanud nn varjatud populatsiooni uuringutes, nagu ebaseaduslike narkootikumide kasutajad (Miller ja Sønderlund 2010). Nendest näidetest eeskujuna võttes lootsime leida osalejaid ka enda uurin-gusse. Selleks postitasime eesti- ja venekeelse üleskutse uuringus osalemise kohta isikliku *Facebook*'i konto seinal ning palusime sõp-radel seda jagada. Uuringu tutvustuses vältisime sobivate osalejate nimetamist ohvriks, sest tööalast ärakasutamist kogunud inimesed ei identifitseeri end üldjuhul ohvrina. Eestikeelset üleskutset jagas oma kontaktidega umbes 40 inimest, venekeelset ei jaganud keegi. Lisaks sellele levitasime informatsiooni uuringu kohta e-kirja teel. Samuti kirjutasime ühele inimesele, kes hoiatas teisi ebaausa töö-andja eest sotsiaalmeedia kontol.

Paraku kirjeldatud meetodid ei töötanud ning ükski inimene ei võtnud meiega ühendust. Meetodi ebaõnnestumisel võib olla mitu põhjust. Tõenäoliselt saab leida haavatavaid osalejaid tundliku teemaga uuringusse paremini lumepallimeetodi abil. Selle meetodiga leitakse esimene uuritav ning personaalse kontakti kaudu luuakse temaga usalduslik suhe. Usaldus uurija ja uuritava vahel on kui garantii, mis julgustab uuritavat informatsiooni uuringu kohta levitama ning soovitama tuttavatel intervjuus osaleda. Sotsiaalmeediat kasutades ei alustanud me võõrtöölise otsimisel uuringusse personaalse kontaktiga ning puudus usalduslik suhe. Teiseks strateegia ebaõnnestumise põhjuseks võib olla see, et me ei arvestanud piisavalt asjaoluga, et (naissost) uurijate sotsiaalne võrgustik võib erineda ärakasutamist kogenud võõrtöötajate omast. Lootus, et meie ja potentsiaalsete uuritavate võrgustikud võiksid osaliselt kattuda, ei olnud tulemuslik. Mõistlikum oleks olnud jõuda võõrtöölise võrgustikuni töövahendajate kaudu, kellel on olulisi kontakte tööalast ärakasutamist kogenud inimestega. Kolmandaks võtsime iseendestmõistetavalt, et vähemalt osa võõrtöölisest kasutab suhtlemiseks sotsiaalmeediat (eeskätt *Facebook*'i). Meie projekti tulemused näitasid teistsugust olukorda. Ehkki sotsiaalmeedia kasutamine ei olnud konkreetseks intervjuuteemaks, ei maininud intervjuueeritud töötajad kordagi, et nad kasutavad sotsiaalmeediat vestlemiseks või informatsiooni otsimiseks.

Järgmisena pöördusime ohvrite leidmiseks MTÜ *Living for Tomorrow* poole, kes pakub nõustamisteenust tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse ohvritele. Organisatsiooni abiga õnnestus saada ühendus kolme kannatanuga. Ülejäänud seitse ohvrit leidsime Soome projektipartnerite kaudu (HEUNI töötajad), kes palusid Soome Tööinspeksiooni ning eri rahvusest naiste organisatsiooni (*Monika-Naiset Liitto*) abi. Märgitud asutustes töötavad spetsialistid teavitasid Eestist saabunud kliente uuringus osalemise võimalusest. Nõusoleku andnud isikutega võtsime ühendust ning leppisime kokku neile intervjuuks sobiva aja ja koha. Intervjuud tegime Helsingis ja Tallinnas kohas, kuhu uuritaval oleks mugav tulla ning kus oleks turvaline vestelda. Tallinnas tegime intervjuud

kohvikutes ning Tartu Ülikooli õigusteaduskonna ruumis, Helsingis HEUNI kontoris ning naisteorganisatsiooni ruumides.

Uuringus kasutasime ADSTRINGO projekti raames välja töötatud temaatilise intervjuu kava. Intervjuudes keskendusime järgmistele teemadele: välisriigis töötamise kestus, tööpakkumise kohta info saamine, värbamisprotsess, tööandja kirjeldus, töö- ja elutingimused, lepingu tüüp ja sõlmimine, tööalase ärakasutamise kogemused, abi otsimine ja saamine, soovitud tööjõu ärakasutamise ohvritele ja juhtumite ennetamiseks.

Intervjuueeritavatele rõhutasime uuringus osalemise vabatahtlikkuse ja anonüümsuse põhimõtet. Intervjuu jooksul oli neil võimalus loobuda vastamast küsimustele, mis tundusid neile ebamugavad või traumeerivad. Samuti lubasime tagada konfidentsiaalsuse neilt kuulnud isikliku ning delikaatse informatsiooni suhtes. Intervjuud kestsid 20–90 minutit. Intervjuueerisime eesti ja vene keeles. Üheksast intervjuust kaheksa olid individuaalintervjuud ning üks gruppintervjuu. Kokku intervjuueerisime kümnet tööjõu ärakasutamist kogenud inimest. Neist seitse olid naised (kaks vene ja viis eesti rahvusest), kes töötasid peamiselt koristus- ja toitlustussektoris, ning kolm mehed (kõik vene rahvusest), kes töötasid enamasti ehitusvaldkonnas. Intervjuueeritud töötajate haridustaset me ei küsinud.

3.1.2. Intervjuud tööandjatega ja töövahendajatega

Lisaks võõrtöötajatele planeerisime kaasata uuringusse tööjõu värbamise ja vahendamise tegevate ettevõtete töötajaid, et uurida vahendamise seotut ning kokkupuuteid tööalase ärakasutamise tegevusega. Selleks otsisime andmebaasidest ja inforegistrist ettevõtteid, kes märkisid peamiseks tegevusalaks personaliteenused (sh tööjõuvahendus ja -rent välisriiki) ning reklaamisid neid tegevusi ka oma kodulehel. Me võtsime ühendust üheteistkümne kriteeriumile vastanud ettevõttega ning saatsime neile kõigepealt elektroonilise kirja uuringu tutvustuse ja individuaalintervjuus osalemise üleskutsega. Kirjas märkisime intervjuude eesmärgiks välja selgitada ettevõtete

kogemused ja praktika seoses võõrtöajõu vahendamise ja värbamisega. Samas me ei rõhutanud, et projekti fookus on tööjõu ärakasutamise muustrite uurimine.

Elektronkirjale vastas neli ettevõtet, kolm neist väljendas nõusolekut intervjuus osalemiseks, üks aga keeldus. Ülejäänud ettevõtetele saatsime kordusteate ning helistasime. Viie ettevõttega õnnestus ühendust saada telefonitsi, kuid nad keeldusid, põhjendades seda tiheda ajagraafiku ning meie valimisse mittesobiva profiiliga (nt nad ei osutavat personaliteenuseid). Paari firmaga ei saanud me üldse kontakti.

Kolmest nõusoleku andnud firmast kaks tegeleb nii tööjõu rendi kui ka vahendusega, üks ainult rendiga. Kaks ettevõtet vahendavad Eesti kodakondsusega töötajaid peamiselt Soome, vähemal määral ka mõnda teise Euroopa riiki, üks ettevõtte tegeleb pigem võõrtööjõu Eestisse toomise kui selle välja vahendamisega. Ametilt olid kaks intervjuueeritud isikut personalikonsultandid, üks juht.

Intervjuu jooksul käsitlesime niisuguseid teemasid nagu sobilike töötajate ja klientfirmade leidmine ning nende hindamine, töötajate vahendamise ja rendiga seotud protseduurid, töötajate turvalisuse tagamise reeglid ja vastutus, praktikas esile kerkinud probleemid (sh nt töötajaid ärakasutavad klientettevõtted) ning ebaseaduslikult tegutsevate ettevõtete kirjeldus.

Kõik tööandjate ja vahendajate (edaspidi nimetatud peamiselt tööandjateks) intervjuud tegime 2013. aasta märtsis-aprillis. Üks intervjuu toimus silmast silma, kaks ülejäänud *Skype*'i teel. Intervjuud kestsid 35 minutist 90 minutini. Uuringus osalemine oli vabatahtlik. Uuritavatele lubasime tagada anonüümsuse, mistõttu me käsitleme analüüsis nende seisukohti, viidates kas tööjõuvahenduse või -rendiga tegelevate ettevõtete esindajatele. Kõik tööandjate ja töötajate intervjuud helisalvestati ja transkribeeriti.

3.1.3. Intervjuud ekspertidega

Enamik ekspertintervjuusid tegime juba projekti algstaadiumis 2012. aasta augustist oktoobrini, kui valmistasime ette esimest ümarlauda tööalase ärakasutamise teemal ning vajasime ürituseks

sisendit selle probleemiga oma töös tegelevatelt spetsialistidelt. Intervjuude eesmärk oli teada saada uuritavate ekspertiisi töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse valdkonnas ning arendada koostööd ekspertidega. Kokku tegime kuus intervjuud. Ekspertidena osalesid mitmel korral inimkaubanduse teemasid kureeriv justiitsministeeriumi nõunik ning MTÜ *Living for Tomorrow* esindaja, sest nendega koostöös organiseerisime töölase ärakasutamise teemalise ümarlaua. Intervjuudes osalesid veel organisatsiooni EURES esindaja, kaks majanduskuritegudega tegelevat politseiametnikku, kaks ametnikku Tööinspeksioonist ning Sotsiaalministeeriumi tööturuosakonna spetsialist. Igas intervjuus osales korraka kaks kuni neli eksperti. Intervjuud toimusid grupidiskussiooni vormis, nii et osalejad said kõnealusel teemal vabalt arutleda. Arutelusid me ei lindistanud, kuigi tegime pidevalt märkmeid.

Andmete kogumise faasis 2013. aasta kevadel tegime poolstruktureeritud grüpiintervjuu kahe Tööinspeksiooni juristiga, kasutades temaatilise intervjuu kava. Intervjuuga soovisime välja selgitada, millist tüüpi võõrtöajõu ärakasutamise juhtumitega Tööinspeksiooni ametnikud oma praktikas kokku puutuvad ning millist abi kannatanutele pakutakse. Samuti käsitlesime intervjuu jooksul niisuguseid teemasid nagu ohvrite ja toimepanijate karakteristikud ning töölase ärakasutamise mehhanismid. See intervjuu helisalvestati ja transkribeeriti.

3.2. Administratiivdokumentide analüüs

Töövaidluskomisjoni otsused. Ühe täiendava andmeallikana kavatsesime kasutada töövaidluskomisjoni esitatud töötajate avaldusi ja nende kohta tehtud otsuseid. Täpsemalt soovisime välja selgitada, milliste välismaal töölase ärakasutamise seotud probleemidega komisjoni poole pööratakse ning milliseid otsuseid nende kohta tehakse. Töövaidlust puudutavate dokumentide saamiseks taotlesime Tööinspeksioonist ametliku loa. Taotlemise käigus selgus, et välisriigis tööjõu ärakasutamise seotud juhtumite tuvastamine on väga komplitseeritud ning meil tuleb oma nõuet piiritleda.

Selle põhjuseks oli asjaolu, et töövaidluskomisjoni esitatakse aastas umbes 3000 avaldust ning üle 2000 suhtes langetatakse otsus. See oleks aga tähendanud Tööinspektsiooni ametnikele väga suurt tööd sobilike dokumentide väljaotsimisel ja anonümiseerimisel. Pealegi ei registreeri nad avaldusi ja otsuseid töö tegemise riigi järgi, vaid see tuleb neil igast dokumendist eraldi järele vaadata. Selle tõttu avaldasime soovi saada kokku 20 töövaidluskomisjoni poolt 2012. aastal tehtud otsust maksmata töötasu nõude kohta. Täpsemalt soovisime selliseid otsuseid, mis puudutavad inimesi, kellel jäi välisriigis töötamise eest töötasu saamata.

20 otsusest võtsime analüüsi 14. Kuue otsuse väljajätmise põhjuseks oli ebapiisav informatsioon juhtumi kohta ja töötaja õigustühine nõue (peamiselt lähetusrahade saamise nõue olukorras, kus lähetust ei toimunud). Samuti jätsime välja otsused menetluse lõpetamise kohta nõudest loobumise tõttu.

Töövaidluskomisjoni otsused sisaldavad informatsiooni töötaja esitatud nõude ja selgituste kohta, tööandja kommentaare ja vastuväiteid töötaja nõudele, töövaidluskomisjoni põhjendust, õiguslikku alust ning resolutsiooni. Analüüsitavate otsuste töövaidlusasjaks on enamasti saamata jäänud töötasu, puhkusehüvitise, lähetustasude ja -kulude väljamaksmise nõue. Mõnedel juhtudel ka nõue töösuhte tuvastamise kohta.

Töövahendusteenuse osutajate majandustegevuse registrist kustutamise otsused. Töövahendusfirmade ebaseaduslikust tegevusest ülevaate saamiseks taotlesime Sotsiaalministeeriumi otsuseid tööturuteenuse osutamise litsentsi äravõtmise kohta firmadelt. Sotsiaalministeerium vastutab eraõigusliku juriidilise isiku ja füüsilisest isikust ettevõtja registreerimise eest tööturuteenuse osutajana. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (TTTS) § 12 lõike 2 järgi ei tohi eraõiguslik isik nõuda tema poole pöördunud töötajalt tasu töövahendusteenuse eest. Tasu võib nõuda üksnes tööandjalt või teiselt eraõiguslikult isikult. Kui ilmneb, et töövahendusteenust pakkuv ettevõtte küsib tasu, siis algatab Sotsiaalministeerium ebaõiglaselt koheldud inimese avalduse alusel haldusmenetluse, et välja selgitada asjaolud ning langetada otsus ettevõtte kustutamiseks tööturuteenuse osutajana majandustegevuse registrist.

Sotsiaalministeeriumilt saime kuus otsust, mis on tehtud ajavahemikus 2009–2012. Otsuses on esitatud kaebaja kirjeldus töövahendustegevuste, ebaseaduslike tasude võtmise ja tasutud summade kohta, teenuse osutaja selgitus, Sotsiaalministeeriumi hinnang ning otsus majandustegevuse registrist kustutamise kohta.

3.3. Meedia analüüs

Täiendava informatsiooni saamiseks tööalase ärakasutamise kohta kogusime Eesti suuremates ajalehtedes 2011.–2013. aastal avaldatud artikleid. Selleks kasutasime päevalehtede Postimees, Eesti Päevaleht ja SL Õhtuleht ning nädalalehe Eesti Ekspress veebipõhiseid arhiive. Artikleid otsisime mitmesuguste teemaga seotud märksõnade abil neid omavahel kombineerides. Kasutatud märksõnad olid järgmised: „inimkaubandus”, „töölane ekspluateerimine”, „töövahendus”, „töövahendusfirma”, „töötamine välismaal”, „tööjõu mobiilsus”, „võõrtööjõud”, „pettus”, „sunniviisiline töö”, „orjatöö”, „orjastamine“.

Et meedia analüüsi eesmärgiks oli leida konkreetseid juhtumeid kas ohvrite või spetsialistide jutustatuna, siis jätsime kõrvale artiklid, mis käsitlesid inimkaubanduse ja tööjõu ärakasutamise teemat üldiselt või keskendusid seaduste, vastava poliitika ja abisaamise võimaluste tutvustamisele. Tuleb tunnistada, et tööalase inimkaubanduse ja ärakasutamise juhtumeid käsitlevaid artikleid on vähe. Märgitud aja kohta leidsime kaheksa artiklit, mis kirjeldavad ühte või mitut tööalase ärakasutamise juhtumit kannatanu või spetsialisti pilgu läbi.

3.4. Analüüsi meetod

Andmete analüüsimisel kasutasime temaatilise analüüsi meetodit. See meetod võimaldab saada süsteemse ülevaate kasutatavatest andmetest ning eristada põhilised teemad (Ezzy 2002). Ehkki temaatilise analüüsi puhul on uurimuse eesmärk ja huvipakkuvad

probleemid eelnevalt määratletud, selguvad konkreetsete kategooriade ja teemad induktiivselt andmete kodeerimise käigus. Induktiivne käsitlus tähendab, et andmete kodeerimisel ei lähtuta eelnevalt väljatöötatud kategooriate raamistikust ega uurija teoreetilistest eelarvamustest, vaid teemad tuletatakse andmetest endast ning need ei pruugi olla seotud intervjueritavatele esitatud küsimustega (Braun ja Clarke 2006).

Analüüsitava materjali korduval lugemisel kerkisid tekstist esile koodid, mis organiseerisime ja koondasime teemadeks, teemadele andsime nimetuse. Teemad sisaldavad andmetes leiduvaid olulisi aspekte ning mustreid uuritava fenomeni kohta. Analüüsi käigus kogusime ka teemadega seotud eredaid näiteid (lühemaid ja pikemaid intervjuukatkeid), mida kasutame uuringu tulemuste illustreerimisel. Kohati esitame tekstis kaldkirjas ilmekaid väljendeid, mida uuritavad kogetu kirjeldamisel kasutasid. Tsitaatidest oleme välja jätnud töötajaid identifitseerida võimaldavad detailid (nt tööandja või töökoha nimi).

4. Tööjõumigratsiooni sihtriigid, sektorid ja põhjused

Vastavalt rahva- ja eluruumide loenduse (REL 2011) tulemustele domineerib töörände sihtriikide seas Soome, kus töötas 2011. aastal 15 140 Eesti püsielanikku. Järgenesid Norra (1872 inimest), Rootsi (1532), Venemaa (1357), Suurbritannia (732) ja Saksamaa (616). Sarnaselt loenduse andmetega oli ka käesolevas uuringus kasutatud allikate järgi kõige levinumaks sihtriigiks Soome. See ei ilmnenud mitte ainult intervjuudest töötajatega, kus võis mängida rolli uuritavate leidmine Soome tööinspektsiooni ja ohvreid abistava naiste organisatsiooni kaudu, vaid ka töövaidluskomisjoni otsustest. Ka MTÜ *Living for Tomorrow* (LFT 2013) infoliini statistika põhjal on neil kõige rohkem kliente, kes on töötanud Soomes või kavatsesid sinna tööle minna. Peale Soome olid meie uuringus käsitletud inimesed töötanud veel Norras, Rootsis, Saksamaal, Suurbritannias ja Venemaal.

Intervjuudest ilmnes, et Soome on eelistatumaid sihtriike geograafilise läheduse ning Eesti ja Soome vahel reisimise lihtsuse ja odavuse poolest. Olulisteks tõmbeteguriteks Soome tööle minemisel on väike keelebarjäär (eesti ja soome keele sarnasus), Eesti inimeste suurem kogukond Soomes ning sellest tingituna parem info liikumine töövõimaluste kohta (vt ka Krusell 2013). Paljud tööjõuvahenduse ja -rendiga tegelevad ettevõtted on orienteeritud just Soome turule, suurendades seeläbi naaberriiki tööle suundumist.

Intervjuude, töövaidluskomisjoni otsuste ja meediakajastuste põhjal on tööalase ärakasutamise kokku puutunud inimesed enim hõivatud ehitus- ja koristussektoris ning toitlustusasutustes. Esindatud olid ka kala- ja metsatööstus, põllumajandussektor, hotellindus ning transport. Eestist Soome ja Rootsi tööle läinud mehed töötasid valdavalt ehitusel, naised koristajate, lüpsjate ja köögitöölisena või aiandites. Norraste läinud inimesed olid hõivatud kalanduses, ehituses ja puhastusteenuste valdkonnas.

Intervjueeritud töötajad nimetasid välisriigis töö otsimise ja tööle minemise põhjustena eelkõige majanduskriisist tingitud (pikaajalist) töötust, osakoormusega või ajutist ning vähetasustatud tööd, mis ei võimalda rahuldavalt toime tulla ning peret ülal pidada. Ajendiks olid ka raskused maksete ja laenu (peamiselt eluasemelaenu) tasumisel. Et tasuva palgaga ametikoha leidmine Eestis oli osutunud tulutuks, siis nähti lahendusena tööle siirdumist välisriiki, kus loodeti teenida suuremat sissetulekut. Ka teiste uuringute järgi on peetud oluliseks tööjõu mobiilsuse teguriks siht- ja lähteriigi märkimisväärsel palgaerinevust (Andrees 2008, Krusell 2013).

Teiste põhjustena mainiti ka raha kogumist mõneks suuremaks ostuks (nt autoostuks) ning soovi minna juba eelnevalt välisriigis töötava lähedase inimese juurde elama. Järgnevad intervjueeritud töötajate tsitaadid illustreerivad välismaale tööle minemise ajendeid.

Ja kuna mul Eestis olid kõik töökohad ära kadunud. Mul oli mingi alla poole koha järgi jäänud töökohtadest, siis oli valik lihtne, et kas minna või edasi vireleda Eestis.

Eestis oli võimatu tööd leida. /.../ Ma mõtlen, et normaalset tööd, hästi tasustatud tööd. Kuna nad [ülemused] ei maksnud palku välja Eestis alates 1998. (Tsitaadid töötajate intervjuudest)

5. Tööjõu värbamine

Analüüsitud materjalidest selgus, et inimesed, kes olid kokku puutunud tööalase ärakasutamisega, värvati enamasti Eestis. Kõige sagedamini leiti töökoht tutvuste ja võrgustike abil. Näiteks intervjueeritavad kirjeldasid, kuidas nad kuulsid vakantsetest töökohtadest tuttavatelt, (endistelt) kolleegidelt Eestis või Soomes. Informatsioon töövõimaluste kohta liikus ka lumepallina nagu järgmises näites:

See ikka käib niimoodi, et üks räägib ühele ja teine teisele. Käib Pärnus juuksuris. Räägib oma juuksurile. Juuksuri juures käib palju naisi. Seal läheb jutt edasi. (Intervjuu töötajaga)

Tulemused näitavad, et sotsiaalsete võrgustike abil tööle saamine ei välista tööalast ärakasutamist. Mitmed intervjueeritavad rääkisid juhtumitest, kus tuttavate soovitatud tööandja ei pidanud kokkulepetest kinni ega järginud tööalaseid seadusi ja regulatsioone.

Peale tutvuste otsiti töökohta interneti vahendusel vastavate märksõnade abil (nt „koristusfirma Soomes“), saadeti oma elulookirjeldus tööportaali (CV-keskus, CV-online) või vaadati sealt töökuulutusi. Eelistatud allikateks olid portaalid, mis keskendusid töökohtade reklaamile. Uuritavad olid skeptilised CV-portaalide suhtes, sest nende kaudu esitatud taotlustele vastati harva ning mõnikord võis töötaja vastust ootama jäädagi.

Miks sellised portaalid [kuulutuste portaalid]? Kuna seal toimub kõik kiiresti. Kas jaatav või eitav vastus, seal igatahes sa saad kiiremini tagasisidet, võrreldes ametlike kanalitega. Juhul kui sa otsid, kasutades CV-keskust või CV.ee, siis niipalju kui mina olen proovinud, saates oma CV-sid, vähesed tööandjad on vastanud mu taotlusele. Ja kui nad vastavad, siis pärast nädala- või kuupikkust ootamist saad mingi vastuse. Enamasti nad ei vasta üldse. Sa lihtsalt istud ja ei näe sellel mingit mõtet. (Intervjuu töötajaga)

Intervjueeritavad mainisid, et kuulutusteportaali eeliseks on kiire tagasiside ja otsene kontakt tööandjaga. See aitab ennetada pikka ilma töötä ootamist ning ebamäärast olukorda. Hoolimata kiirest tagasisidest koha saamise suhtes, on uuritavate arvates informatsioon töö kohta sageli puudulik ning vastuolus tegelikkusega. Näiteks ühte töötajat, kes kiitis kuulutusteportaale ja oli nende vahendusel leidnud endale mitu töökohta välismaal, kasutati ära kolme erineva tööandja või vahendaja poolt. Iga kord oli probleemiks teadlikult vale informatsiooni jagamine töö ja tingimuste kohta.

Kohtulahenditest ja töövahendusteenuse osutajate majandustegevuse registrist kustutamise otsustest ilmnes ning töölase ärakasutamise juhtumitega tegelevate ekspertide juttudest selgus, et inimesi värvatakse sageli kiirustades. Näiteks ei anta töötajale võimalust tutvuda töölepinguga, ei tutvustata sihtriigi tööõigusakte ega seletata korralikult tööülesandeid ja -tingimusi. Seda põhjendatakse töötaja vajadusega Eestist kohe lahkuda ja välismaal tööle asuda. Kirjeldatud käitumine võib aga viidata töölasele ärakasutamisele.

5.1. Töövahendusfirmade kaudu tööle minnek

Vähemal intervjueeritud töötajatel oli kogemusi töövahendusfirmade kaudu välisriiki tööle minemisega. Nende kokkupuude vastavate firmadega ei olnud probleemidevaba. Ühele uuringus osalenud naisele jäi vahendusfirmast esmase telefonivestluse ja tööintervjuu põhjal hea mulje, ent probleeme tekitas nõue kohe välisriiki tööle sõita ning puudulik informatsioon edasiste korralduste kohta. Näiteks ei tulnud välisriigis tööandja esindaja vastu ning naine ei teadnud, kuhu ta peab minema. Teine naine leidis ajalehekuulutuse kaudu info töövahendusfirma kohta ning võttis firmaga ühendust. Vahendaja lubas algul saata naise tööle Norrasse, seejärel aga Rootsi kalatööstusesse. Lõpuks saatis vahendaja naise Soome koristajaks, ehkki naine seda tööd ei soovinud. Teenuse eest küsis vahendaja 100 eurot.

Töövahendusfirmade ebaseaduslikuks tegevuseks ongi enamasti tööotsijalt tööturuteenuste eest tasu võtmine. See on keelatud nii tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (TTTS, § 12, lõige 2) kui ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 181 eraõiguslike tööhõiveagentuuride kohta. Tööturuteenusteks peetakse seaduse järgi teavitamist tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest, karjäärinõustamist ning töövahendust. Töövahendust defineeritakse TTTS-s (§ 12, lõige 1) kui töötule ja tööotsijale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmist. Teisisõnu, vahendaja aitab kokku viia tööd otsiva isiku ja tööandja, kellel on pakkuda vaba töökoht.

5.1.1. Seaduskuulekalt tegutsevate vahendusfirmade praktika

Intervjueeritud töövahendusega tegelevate ettevõtete esindajad kinnitasid, et kõik nende pakutud teenused on tööotsijale tasuta. Nad pidasid oluliseks kõrge kvaliteediga teenuse osutamist, mis eeldab suurt tööd potentsiaalsete tööandjate ja töötajate leidmisel ning hindamisel. Vältimaks tööotsija ärakasutamist tööandja poolt, kontrollivad intervjueeritud vahendajad põhjalikult klientettevõtte tausta, kasutades selleks erinevaid registreid ja interneti. Nad välis-tavad koostöö firmadega, kellel on võlgnevusi ning kes maksavad töötajatele miinimumtasu või ümbrikupalka.

Sobiva töötaja leidmiseks avaldavad ettevõtted kuulutuse vakantsete töökohtade kohta tööportaalides ja kodulehel või otsivad inimesi andmebaasidest otsinguparameetreid kasutades. Kõigepealt nad teevad telefonitsi tööintervjuu, mille käigus selgitavad välja inimese huvid ja kogemused. Seejärel kohtuvad kandidaadiga silmast silma. Sõltuvalt töökohast lasevad nad tööotsijal täita ka teste ning küsivad taustinfot eelmiselt või praeguselt tööandjalt. Töövahendusettevõtete esindajad rõhutasid tööle saamise olulise tingimusena head keeleoskust. See on aluseks välismaal hakkama saamisele ja ennetab tööalast ärakasutamist.

Uuringus osalenud töövahendusettevõtete esindajad pidasid teise riiki minevale inimesele elukoha leidmist tööandja kohus-

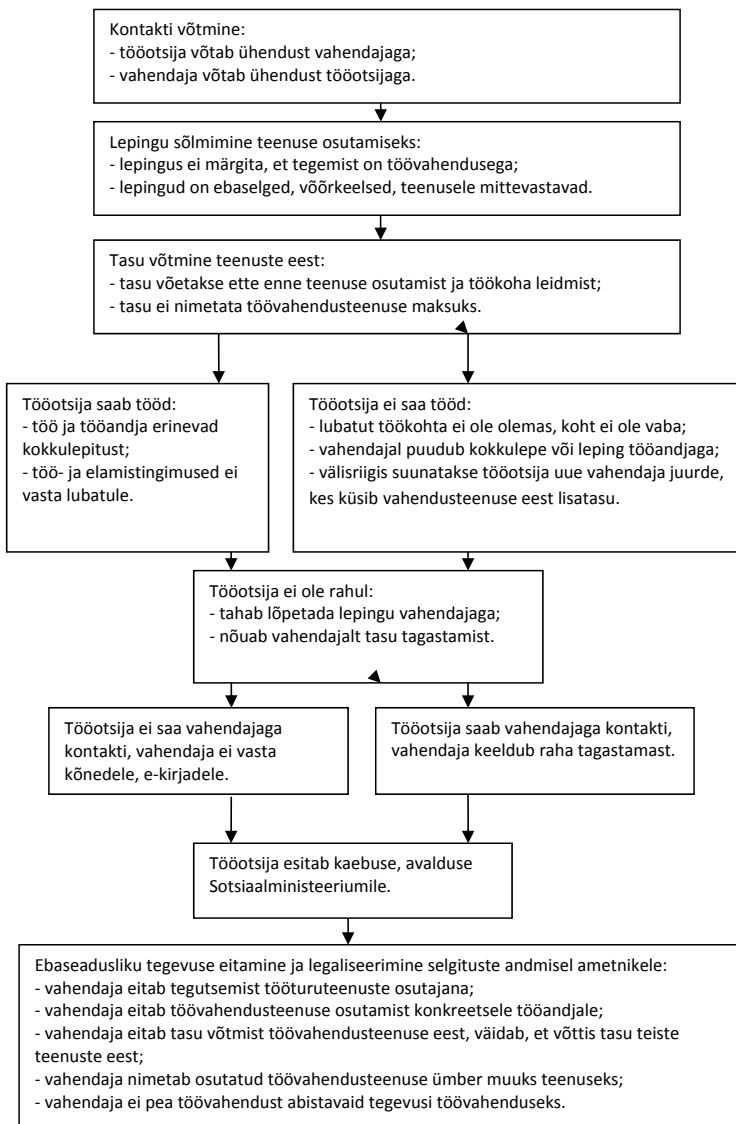
tuseks, kuid vajadusel informeerivad tööotsijat elamispinna saamise võimalustest. Nad instrueerivad klienti selles, kuidas ennast välisriigis töötamiseks arvele võtta, taotleda ID-kaarti, töölouba, täita dokumente ja teha muid vajalikke toiminguid. Nad annavad inimesele kaasa manuaali, mis sisaldab olulist informatsiooni välisriiki tööle minejale. Käsiraamatust saab teavet abisaamise võimaluste kohta ja abistavate instantside kontaktandmeid.

5.1.2. Illegaalseid meetodeid kasutavate vahendusfirmade praktika

Järgnevalt analüüsime vahendusfirmade majandustegevuse registrist kustutamise otsuseid ning seome neid töötajate ja töövahendusega tegelevate ettevõtetega tehtud intervjuude tulemustega. Joonisel 2 on esitatud illustriivselt vahendusfirmade käitumismuster alates tööotsijaga ühenduse võtmisest ja tema petmisest kuni Sotsiaalministeeriumi ametnikele selgituste andmiseni tegevuse legaalsuse kontrollimisel. Kliente petvate vahendusfirmade tegevust saab kirjeldada järgmiselt.

Kontakti loomine vahendaja ja tööotsija vahel. Enamasti on tööotsija see, kes leiab internetis otsides või tööportaalide kaudu tööpakkumise, mida kuulutab töövahendusfirma. Konkreetsem informatsioon töö kohta ja tööandja kontaktandmed neis kuulutustes üldiselt puuduvad. Seepeale võtab tööotsija vahendajaga ühendust täiendava teabe saamiseks. Mõnedel juhtudel tuleb tööotsijal saata või täita firma kodulehel CV, et saada üldse informatsiooni vakantsete töökohtade kohta välismaal. Teise variandina võtab töövahendusfirma ise tööotsijaga ühendust ja teeb talle ettepaneku töökoha suhtes. Sellisel juhul on firma leidnud tööportaalist tööotsija CV ja eelistatava töö kirjelduse.

Lepingu sõlmimine (töövahendus)teenuse osutamiseks. Järgmise sammuna sõlmib vahendusfirma tööotsijaga lepingu töökoha leidmisega seotud teenuste osutamiseks. Siinjuures on märkimisväärne, et firmad ei nimeta sageli lepingut ega selle alusel pakutavaid teenuseid töövahendustegevuseks. Näiteks peavad nad sõlmitud kokkulepet informatsiooni- ja/või konsultatsiooniteenuse



Joonis 2. Vahendusfirmade ebaseaduslikud ja töötotsijaid petvad käitumismustrid

osutamise lepinguks. Pakutavaid teenuseid defineerivad nad kui informeerimist töövõimalustest ning sihtkohariigi seadustest ja tingimustest, abistamist CV koostamisel ja viisa hankimisel ning võimalike tööandjatega tööintervjuu korraldamist. Pakutavateks teenusteks on ka vestlus töötajaga, tema aitamine ankeetide ja dokumentide täitmisel ning välisriiki sõitmise ja seal toimetulemise juhendamine, samuti tööandjale töötaja kohta info edastamine.

Analüüsitud materjalidest selgub, et töötajatega sõlmitavad lepingud ei ole sugugi korrektsed. Need võivad olla näidislepingud või teistsuguste teenuste osutamiseks koostatud lepingud, mida ei ole vaevutud osutatava teenuse jaoks kohandama. Ka on ette tulnud olukordi, kus töötaja pidi sõlmima ingliskeelse lepingu.

Tasu võtmine (töövahendus)teenuse eest. Ebaseaduslikult tegutsevate vahendusfirmade eesmärk on võtta töötajalt maksu, kusjuures mõned majandustegevuse registrist kustutatud firmad on nõudnud tasu juba enne lepingu sõlmimist. Näiteks küsis üks firma algul 7 eurot „visiiditasu” ning pärast kokkuleppe sõlmimist 386 eurot põhiteenuste eest (Otsus 14.2-2/105-3, 08.05.2012). Teine firma rakendas kaheosalist maksusüsteemi: kõigepealt tuli töötajal tasuda osa summast tagastamatu deposiidina ning ülejäänud vahetult enne tööle asumist (Otsus 14.2-2/1183, 08.04.2010).

Analüüsitud majandusregistrist kustutamise otsuste järgi varieerus töötajalt küsitud vahendustasu 190 eurost peaaegu 400 euroni, kusjuures osa vahendusfirmasid eeldas tasu maksmist sularahas. Raha nõudes kasutavad vahendusfirmad ära inimeste vähest teadlikkust seadustest ning nende abitut olukorda. Inimene, kes on olnud töötaja või töötanud madala palga eest, on majandusraskuste tõttu haavatavas olukorras. Ta on nõus maksma küllalt suurt vahendustasu (võib-olla isegi teades, et see ei ole seaduslik), et saada kindel ja tasuva palgaga töö välisriigis (nt otsus 14.2-2105-3, 08.05.2012).

Firmad nõudsid raha maksmist vaba töökoha kohta andmete edastamise, konsulteerimise, töövestluse korraldamise, CV koostamise ja testide tegemise eest. Inimesel tuli tasuda eraldi või eelnevate teenustega koos veel transpordivõimaluste tutvustamise või korraldamise, sihtriigis vastutulemise, telefonikaartide ostmise ning

abistamise eest viisade taotlemisel. Tuli ette ka olukordi, kus tööotsijale seletati, et makse sisaldab kantselei- ja kommunaalkulusid.

Töö saamine vahendusfirma abil. Vahendusfirmade ebaseaduslik tegevus ei hõlma üksnes töövahenduse eest raha küsimist, vaid tööotsijate petmist ja ärakasutamist töökoha hankimisel. Töökoha leidmise eest tasu maksmine ei garanteeri tööotsijale, et ta üldse loodetud töökoha saab. Analüüsitud materjalidest ilmnes, et osa vahendajate teenuseid kasutanud inimesi sai endale töö, kuid sellega kaasnes neil mitmeid probleeme. Näiteks sõitis üks tööotsija Inglismaale tööle toiduainetööstusse, kohapeal aga selgus, et lubatud töökoht ei olnud vaba ning tal tuli tööle asuda põllumajandussektoris (Otsus 14.2-2, 16.05.2009). Saamata loodetud ametikohta, pöördus tööotsija Eestisse tagasi, kaotades vahendajale makstud tasu.

Mõne analüüsitud juhtumi puhul ilmnes, et tööandja, töö- ja elamistingimused erinesid sellest, mida vahendusfirma tööotsijale lubas. Järgmine näide on kahest inimesest, kes pidid Eesti vahendusfirma abil minema tööle Kreeka hotelli (Otsus 14.2-2/1183, 08.04.2010). Nad tasusid firmale töövahendusteenuse eest tasu ja allkirjastasid töölepingu. Kohapeal selgus, et töö- ja elamistingimused olid problemaatilised ja erinesid kokkulepitust (nt pidev ületunnitöö tegemine, lubatud kolme toidukorra puudumine), mistõttu töötajad pöördusid olukorra lahendamiseks hotelli esindaja poole. Seejärel selgus, et töölepingu teine pool ei olnudki hotell, vaid üks Kreeka töövahendusbüroo. Töötajad loobusid tööst hotellis ning leidmata uut kohta ja saamata ühendust Eesti vahendusfirmaga, pöördusid koju tagasi.

Ka teised vahendajad, kelle kohta tehtud otsuseid analüüsisime, kasutasid sarnast petuskeemi. Näiteks üks tööotsija, kes saabus Suurbritanniasse majutusasutusse tööle, avastas välisriigis, et talle antud aadressil asub kohalik töövahendusbüroo (Otsus 14.2-2/4216, 15.09.2010). Sealt nõuti tööotsijalt taas tasu (100 naela) töökoha leidmise eest. Tööotsija helistas Eesti agendile, kes soovitas tal pöörduda välismaal teise vahendaja poole ning maksta ikkagi 50 naela teenuste eest. Tööotsija keeldus täiendavate kulutuste tegemisest ning tuli Eestisse tagasi.

Mõned inimesed ei saanudki vahendusfirma antud vale informatsiooni tõttu Eestist kaugemale. Näiteks taotles inimene Ameerika Ühendriikidesse ehitusele tööle minemiseks vahendusfirma soovitusel B-tüüpi viisat (Otsus 14.2-2/2105-3, 08.05.2012). USA saatkond keeldus aga viisa andmisest, sest B-tüübi puhul on tegemist turistiviisaga, millega ei ole lubatud töötada. Teise näite puhul oli vahendaja edastanud tööotsijale valed tööandja kontaktandmed (telefoninumber ja kontaktisiku nimi), misjärel tööotsija ei kohunud kellegagi ega saanud tööd (Otsus 14.2-2/134, 19.03.2010). Hiljem selgus, et vahendajal puudus igasugune koostöö lubatud tööandjaga.

Tööotsija rahulolematus vahendusfirmaga ja kaebuse esitamine. Puuduvad andmed selle kohta, kui palju inimesi on maksnud töövahenduse eest ebaseaduslikku tasu, kuid arvata võib, et vähesed neist esitavad Sotsiaalministeeriumile avalduse vahendusfirma tegevuse kontrollimiseks. Inimeste teadlikkus regulatsioonidest on vähene, mistõttu nad võivad langeda kergesti pettuse ohvriks. Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna ametniku järgi esitavad kaebuse peamiselt need vahendusteenuseid kasutanud isikud, kellel on olnud suuri probleeme töökohaga või tööle saamisega. Sama ilmnes ka vahendusfirmade majandusregistrist kustutamise otsustest.

Avalduse esitanud inimesi ei rahuldanud töövahendusfirma pakutud teenuste kvaliteet. Tööotsijad, kes avastasid välisriigis, et töökoht või tööandja ei vasta kokkulepitule, palusid vahendajalt neile uue töökoha otsimist. Ent ka uus tööpakkumine ei rahuldanud avaldajaid, sest ei vastanud ootustele. Inimesed said aru, et neid on petetud ning nõudsid lepingu tühistamist vahendusfirmaga ja teenustasu tagastamist. Osal tööotsijatel ei õnnestunud vahendusfirmaga enam ühendust saada. Need, kes said kontakti, pidid tõdema, et firma ei kavatse raha tagastada. Üks firma isegi lubas raha tagasi maksta, kuid lõpuks ikkagi ei teinud seda. Petmine ja tasu tagastamata jätmine ajendas inimesi pöörduma kaebusega Sotsiaalministeeriumi poole.

Illegaalse vahendustegevuse eitamine ja „legaliseerimine“. Sotsiaalministeeriumi ametnikud algatasid haldusmenetluse vahendusfirma tegevuse kontrollimiseks pärast tööotsijalt avalduse saamist. Analüüsitud otsustes kirjutati kontrolli tulemustest, mille järgi kõik vahendusfirmad osutasid tööturuteenuseid. Sama kinnitas ka majandustegevuse registri kanne ja firmade kodulehel loetletud tegevuste kirjeldus. Ent ministeeriumi arupärimisele tegevuse ja tööotsijalt tasu võtmise kohta reageerisid vahendajad töövahendusteenuste ümbernimetamise ja ebaseadusliku tegevuse eitamisega. Levinud argument oli, et tööotsijatega sõlmitud lepingu ese ei ole töövahendus, vaid koolitus, konsultatsioon, tööturusituatsioonist informeerimine või isegi nõustamine, kuidas välisriiki minna, seal käituda ja toime tulla.

Mõned vahendajad väitsid, et töötajaga sõlmitud leping on nn üldleping, mida nad kasutavad erinevate teenuste osutamisel, sh näiteks nõustamisel viisa saamiseks (nt Otsus 14.2-2/2105, 08.05.2012). Vahendusfirmad nentisid, et kui lepingus ei viidata konkreetsele tööandjale või töökohale, siis ei ole tegemist töövahendusega. Samuti ei pea nad töökoha broneerimist ja töövahendust abistavaid tegevusi (nt lennupiletite broneerimine, koolituse korraldamine) töövahenduseks, vaid tööotsija toetamiseks ja konsulteerimiseks, mille eest võib nende arvates raha küsida (nt Otsus 4.2-2/3991, 11.09.2012). Eespool kirjeldatud taktikaga püüdsid vahendusfirmad näidata, et nende tegevus on legaalne ning tööotsijaid ei kasutata ära. Sotsiaalministeeriumi ekspertide hinnangul ei lõpeta ebaseaduslikult toimunud firmad oma tegevust ka pärast majandustegevuse registrist kustutamist. Nad jätkavad töövahendusteenuste osutamist ning tasu küsimist ka ilma tegevusloata. Levinud praktika on ka firma registreerimine teise nime all, et siis jätkata samasuguse pettusega.

Kokkuvõtvalt peegeldavad vahendusfirmade seletused töövahenduse ja sellega seotud abistavate tegevuste mõistetega manipuleerimist. Sotsiaalministeeriumi hinnangul on töövahendusega tegemist siis, kui tööandja edastab vahendusfirmale töötaja leidmise soovi ning vahendaja, kasutades oma kanaleid, otsib töökohale

töötaja. Tallinna Ringkonnakohtu otsusega 3-10-2781 on ka konsultatsioonide andmine, reisi ja tööintervjuu korraldamine ning asjaajamisteenused töövahenduse tavalised osad. Sihtriigis töötaja vastuvõtu ning elukohta viimise korraldamine on samuti töövahenduse elemendid ning see, kuidas nimetatakse osapoolte vahel sõlmitud lepingut, ei ole oluline.

Tööotsijalt tasu nõudmise keeld ongi kehtestatud just tööotsija kaitseks võimalike pettuste eest. Kaitsetus olukorras tööotsija, kes on näiteks töötanud, on töö saamise nimel nõus täitma vahendaja esitatud tingimusi ning tasuma vahenduse eest. Kerge tulu teenimise eesmärgil võivad vahendajad kasutada tööotsijaid ära, nõudes tasu ja osutades selle eest vähe kvaliteetset teenust või teda suisa pettes. Ka Andreesi (2008) uuring näitas, et mitmed eratööstused kasutavad ära seaduselünki ning küsivad tööotsijalt ebamõistlikult suurt tasu, pakkudes vastu olematut või probleemset ametikohta. Ta leidis veel, et võõrtöötajad, keda vahendaja värbamisprotsessis pettis, kogesid välismaal töötamise ajal suurema tõenäosusega ära kasutamist kui need töötajad, keda vahendajad ei petnud või kes ei kasutanud töövahendusteenust.

5.2. Tööjõurent ja probleemid selles valdkonnas

5.2.1. Renditööjõu vahendamine

Meie andmetest selgus, et mitmed töötajad läksid välisriiki tööle renditöötajana või töötasid välismaal mõne kohaliku personalirendiga tegeleva ettevõtte alluvuses. Nad rääkisid intervjuudes positiivsetest ja negatiivsetest kogemustest renditöötajana töötamisel, sh ka tööjõu ära kasutamisenähtetavatest juhtumitest. Töötajate kogemustest tuleb juttu edaspidi, kuid järgnevalt anname ülevaate tööjõu rentimisest uuringus osalenud renditöötajate tegelevate ettevõtete vestluste põhjal.

Renditööjõu vahendamine on uus trend personaliteenuste turul. Tööjõurendiga tegelev ettevõtte palkab endale kindla kvalifikatsiooniga töötajaid ning suunab neid tööle klientide juurde. Teenuse põhimõte seisneb selles, et klientettevõtte hoiab kokku ressursse

personalitööga seotud tegevuste pealt ning ostab personaliteenust tööjõurendiettevõtelt. Viimane on töötajatele tööandjaks, kes sõlmib lepingu, maksab palka ja puhkusehüvitist ning peab maksuarvestust. Eesti töölepinguseaduse järgi (§ 6 lõige 5) võib renditööd mõista kui olukorda, kus töötaja teeb tööandjaga eelneva kokkuleppe alusel ajutiselt tööd kolmandale isikule (kasutajaettevõtte) ning allub kasutajaettevõtte juhtimisele ja kontrollile. Renditööjõu kasutamist peetakse mõistlikuks lahenduseks peamiselt hooajalise ja kiireloomulise töö puhul ning puhkuste asendamisel.

Töötajate värbamise ning klientide tausta kontroll on tööjõurendi puhul üsna sarnane eespool kirjeldatud personali vahendamise protseduuriga. Intervjueeritud renditööga tegelevad ettevõtted erinesid võorkeeleoskuse ja sihtriigi olude tundmise tähtsustamise poolest töötaja värbamisel. Ühe ettevõtte esindaja ütles, et nemad valivad peamiselt selliseid inimesi, kes oskavad hästi võorkeeli, on töötanud välisriigis ja tunnevad sealset maksusüsteemi. Suurte nõudmiste järgimise tõttu ei olevat neil olnud probleeme töötajate sobivuse ja tehtava töö kvaliteediga. Teises firmas värvatakse ka vähese keeleoskusega ning võorriigi seadustest ja võimalustest vähem teadlikke inimesi.

Renditöö korral sõlmib personalirendiga tegelev ettevõtte töötajaga töölepingu Eestis ning lähetab ta välisriiki tööle. Lepingutingimuste puhul arvestavad tööandjad Eesti ja sihtriigi seadusi. Üks intervjueeritud tööandja nentis, et Eesti ja Soome seaduste ning Euroopa Liidu direktiivide samaaegne järgimine on komplitseeritud, sest need on erinevad ja kohati vastuolus. Mittevastavust intervjueeritav täpsemalt lahti ei seletanud, kuid märkis, et Soomes on pikaajalisem praktika renditöö rakendamisel ning selle põhimõtted on seadustes detailsemalt reguleeritud. Eestis ei ole personalirendi teenus veel nii levinud ning töölepinguseadus sätestab valdkonda pealiskaudselt. Järgnevas tsitaadis selgitab tööandja Eesti ja Soome süsteemi erinevust.

Selleks et Soomes seaduslikult toimetada, peab see tööleping vastama Soome seadustele, samas ta peab vastama ka Eesti seadustele. Siin on sisse programmeeritud väga suur vastuolu. Kui need seadused ei ühti

ja kumbki pool nõuab oma ja kus on kokkupuutepunkt. /.../ Eestis ongi see lepingute küsimus. Me kogu aeg selle valdkonnaga tegeleme ja ikkagi on nagu sellised nüansid, mis ei ole päris üks ega teine. /.../ Soomes on asjad konkreetsemad. Kui seal on mingist asjast juttu, siis kohe teatakse, kuidas selles olukorras peaks käituma, mis on need nõuded. Eesti siin on... Öeldakse, et see käib töölepinguseaduse, aga töölepinguseaduse järgi alati ei saa seda asja otseselt nagu teha. (Intervjuu tööandjaga)

Tööjõumaksude maksmisel tuleb ette erisugust praktikat. Üks tööandja seletas, et kui töötaja on Eesti resident ja töötab Soomes, siis tema sotsiaalmaksu peab tööandja kinni ning tasub Eesti maksuametile. Tulumaksu peab aga töötaja maksma Soome, kus tulu teeniti. Tööandja maksab töötaja arveldusarvele netopalga koos tulumaksuga. Töötaja enda vastutus on Soome riigile tulumaksu maksmine. Tööandja ülesanne on inimese teavitamine niisugusest maksude tasumise süsteemist. Töötajad peavad kinnitama oma teadlikkust allkirjaga. Sellest hoolimata on ette tulnud olukordi, kus inimesed ei saa aru Soome keerukast astmelisest tulumaksusüsteemist, on unustanud maksu maksmata või eiravad seda kohustust. Tööandja aga väidab, et *maksud on riigi ja töötaja vaheline asi* ja tema ei pea siin vastutama.

Intervjueeritud tööandjad on töötaja dokumentatsiooni ja töölubade vormistamise eest vastutamisel veidi erisugusel seisukohal. Näiteks pidas üks tööandja enda ülesandeks, et töötaja saab kõik vajalikud dokumendid ja need on korralikult vormistatud. Teise ettevõtte esindaja arvas, et dokumentide hankimine on inimese enda kohustus. Rendiettevõtte roll seisneb töötaja informeerimises. Nad räägivad töötajale, milliseid dokumente on vaja taotleda ning kus ja kuidas seda saab teha. Vastavalt vajadusele, näiteks töötaja vähese keeleoskuse korral, võib tööandja käia töötajaga asjaajamisel kaasas.

Tööandjad püüavad leida enamikule töötajatele elamispinna. Eelkõige otsivad nad eluaseme maapiirkondades ja väljaspool Helsingit töötavatele inimestele. Helsingisse tööle läinutel tuleb teinekord majutuskoht ise leida. Kui elamispinna on andnud töö-

andja, siis peavad töötajad maksma tööjõurendi ettevõttele üüri. Kui töötaja on otsinud korteri ise, siis võivad tööandjad aidata töötajat garantiiraha tasumisel. Näiteks nad maksavad tagatisraha avansina töötaja tööle asumisel ning edaspidi peavad selle töötasust osade kaupa kinni.

5.2.2. Rendiettevõtete kokkupuude võörtöäjõudu ärakasutavate ettevõtetega

Intervjueeritud tööandjate jaoks on probleemiks ebaseaduslikke meetodeid kasutavad firmad, kes kahjustavad tööjõurendiettevõtete mainet üldiselt. Firma hea imago on aga väga oluline seaduslikult tegutsevatele ettevõtetele, sealhulgas intervjueeritud tööandjatele, kuna see suurendab nende usalduslikkust klientide ja töötajate silmis ning aitab kaasa läbilöögivõimele ning edukusele ärimaailmas. Järgnevalt on juttu sellest, kuidas uuritavad kirjeldasid ebaseaduslikult tegutsevate ettevõtete tegevust ja mõju neile.

Tööandjatel endal niisuguste firmadega palju kokkupuuteid ei ole, kuid nad on kuulnud neist peamiselt oma töötajatelt, kes on varem probleemsete firmade alluvuses töötanud. Intervjueeritute kirjelduste põhjal sellised firmad töötajatega töölepinguid ei sõlmi, maksavad kokkulepitust vähem palka, ei maksa töötasu legaalselt või ei tee seda üldse. Peale selle ei tasu nad riigile korralikult makse. Need firmad tegutsevad nii kaua, kui neil ei ole võimudega probleeme. Probleemide ilmnemisel (nt tööinspeksioonist tulevad kontrollid) lõpetavad firmad kohe oma tegevuse ning alustavad mõne aja pärast uuesti teise firmanime all. Tööandjate sõnul tegutsevad ebaseaduslikult pigem Eestis kui Soomes registreeritud ettevõtted.

Intervjueeritud sõnasid, et illegaalselt tegutsevad ettevõtted tekitavad tööjõurenditurul ebaseaduslikku konkurentsi. Vältides maksude maksmist, võivad nad maksta töötajatele suuremat palka ning küsida kasutajaetevõtetelt renditöö eest odavamat hinda. Kliendile võib ebaseaduslikult toimiva firma teenuse kasutamine olla küll kokkuhoid, kui teisalt võib see kaasa tuua trahvi.

Klient võtab selle, kes pakub talle kõige vähem. Kõige odavamast hinnast. Turu rikuivad ja solgivad väga palju just need, kes löövad hinna alla, aga makse ei maksa. Nad saavad küsida rohkem. Kui inimene ütleb, et minule maksti nii palju, siis legaalselt sa ei oleks mingil juhul sellist palka saanud. (Intervjuu tööandjaga)

Uuritavad leidsid, et kõige rohkem ebaseaduslikult tegutsevaid firmasid on ehitus- ja koristussektoris. Nende tegevus avaldab mõju ka korralike töajurendifirmade mainele. Nimelt suhtuvad töötajad ja kliendid töajurendiettevõtetele skeptiliselt ega soovi nende teenuseid kasutada. Nad arvavad, et see on üks röövimine ja varastamine, sest renditöö valdkonnas tegutsevad firmad teenivad töötajate pealt suurt kasu. Maine parandamiseks on osa renditööst tegelevaid firmasid loonud Personalirendiettevõtete Liidu. Ühenduse kaudu kontrollitakse firmade tegevust ja üritatakse parandada teenuse kvaliteeti. Liidu kaudu püüavad firmad seaduste kujundamises kaasa rääkida ning propageerida rahalise reservi kogumise otstarbekust klienditööst tegelevate ettevõtete hulgas. Reserv on vajalik siis, „kui nende klientide võtte läheb pankrotti või ei suuda palkasid välja maksta, siis oleks garanteeritud see, et renditöötaja saab rendifirmast oma võimalikud tasud kätte.” (Intervjuu tööandjaga)

Paaril intervjuueeritud tööandjal oli olnud probleeme klientide võttega, kes ei maksanud (õigeks ajaks) teenuse eest. Sellises olukorras kutsuvad tööandjad töötajad kohe sealt ettevõttest ära ning saavad teise kasutajaettevõttesse. Töötajale maksavad kokkulepitud palga, kuid kliendilt nõuavad saamata jäänud raha välja, vajadusel pöörduvad isegi kohtusse.

Ütleme, et me saadame oma renditöötaja ettevõttesse tööle ja see ettevõtte ei järgi tööseadusandlust ja ei maksa näiteks välja mingisugust tasu. Sellisel juhul meie alati tasume need maksud nagu enda rahakotist ära ja hiljem siis kakleme ise edasi selle kliendiga. Kui me saame selle raha kätte, siis saame, ja kui ei saa, siis see on meie risk. Selles mõttes on sellel töötajal rendisuhtes olla turvalisem. (Intervjuu tööandjaga.)

Kui klient ei anna töötajale kokkulepitud mahus tööd, siis sekkuvad kohe tööandjad ning suunavad töötaja teise kliendi juurde, et vältida vähesest tööst tulenevat väiksemat tasu. Nädalavahetustel töötamist ja ületunnitöö tegemist ei pea uuritavad õigeks, välja arvatud põllumajandussektoris, kus ilma ja hooajatööde tõttu on mõnikord pikemad päevad õigustatud. Kui töötaja on nõus tegema ettenähtust rohkem töötunde päevas, siis lubavad tööandjad seda üksnes kokkuleppel kliendiga. Nad soovivad olla kindlad, et klient on nõus ületunde aktsepteerima, ja selle eest tasuma.

Eelnevad näited kirjeldasid, kuidas seaduskuulekad tööandjad püüavad kaitsta oma renditöötajaid ning ennetada klientettevõtte ebaausat ja ekspluateerivat tegevust. Järgnevalt analüüsime tööalase ärakasutamise viise välismaale tööle läinud töötajate pilgu läbi.

6. Töölase ärakasutamise märgid

Tuginedes töötajate ja ekspertide intervjuudele, meediaartiklitele ja töövaidluskomisjoni otsustele, kirjeldame edaspidi välismaal töötanud inimeste kokkupuuteid kergemate ja raskemate töölase ärakasutamise juhtumitega. Inimeste töötamise kogemused olid väga erinevad, asetudes joonisel 1 kujutatud kontiinumi erinevatele astmetele. Oli neid, kes nimetasid üksikuid kergemat laadi ekspluateerimissituatsioone või nn indikaatoreid (vt ILO 2009, 2012), ja selliseid, kelle kogemustepagasis oli arvukalt mitmesuguse raskusastmega petmise, sunni ja ekspluateerimise intsidente, viidates komplektina tõsisele sunniviisilisele tööle. Järgnevalt me ei uuri inimeste juhtumeid tervikuna, sest see võiks võimaldada inimeste tuvastamist. Me analüüsimme nende kogemusi ärakasutamise meetodite (indikaatorite) järgi, alustades sellistest, millega välismaale tööle minejad kõigepealt kokku puutuvad – petmisega värbamisel ja töölepingu sõlmimisel.

6.1. Probleemid lepingute sõlmimisega

Analüüsitud andmetest ilmnes, et üsna tihti algas võõrtöötajate ärakasutamine juba värbamise faasis ning töölepingu sõlmimise ajal. Mitmed töötajad olid kogenud olukorda, kus värbamisel oli tööandja lubanud korralikku tööd hea palga ja töötingimustega, ent tööle asudes osutusid palk ja töötingimused sellisteks, millega töötaja ei oleks varem kindlasti nõustunud. Tööandja oli ära kasutanud inimeste vähest teadlikkust ning kergeusklikkust, sundides neid töötama ebarahuldavates tingimustes. Seesugune hea palga ja töötingimustega peibutamine ning töölepingu sisu ja legaalsusega petmine on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO 2009, 2012) järgi indikaatorid, mis võivad viia sunniviisilise tööolukorrani.

Välismaale tööle läinud inimestel tekkis probleeme töölepingu sõlmimisega. Ehitussektoris tuli üsna tihti ette, et tööle värvates

lubati inimesega sõlmida leping siis, kui ta sihtriiki jõuab. Ent juba välismaal töötades hakkas lepingu sõlmimine mitmesugustel põhjustel venima ning võis lõppeda sellega, et lepingut ei sõlmitudki. Tavaliselt vabandas tööandja lepingu sõlmimise hilinemist suure töökoormuse, lähetuses või kuskil eemal viibimise või isikliku elu probleemidega. Ühes töövaidluskomisjoni otsuses (nr 4.1-2/398-2012, 28.03.2012) kirjeldati juhtumit, kus töötaja saadeti metsatöödele Venemaale ning temaga lubati sõlmida leping sihtkohta saabudes, kuid seda ei tehtud. Eestis registreeritud ettevõtte seletas töölepingu sõlmimise edasilükkumist sellega, et tööandja unustas lepingu Eestist kaasa võtta. Seetõttu lubati leping sõlmida siis, kui töötaja on töö välisriigis lõpetanud ja Eestisse naasnud. Paraku ei tehtud lepingut ka Eestis. Kui töötaja tööandjalt seda nõudis, väitis viimane, et tegemist on väljapressimisega. Töövaidluskomisjonile teatas tööandja, et töötaja oli tööl prooviajaga ning et ta ei saanud hakkama, siis temaga töösuhet ei sõlmitud. Komisjon tuvastas suulise töölepingu sõlmimise ja mõistis maksmata töötasu välja.

Intervjuueritid töötajad nimetasid lepingute tegemisega viivitamist ning teadlikult töötaja õigusi rikkuvate sätete sissekirjutamist *töötajatega mängimiseks*. Ehkki adudes lepingu väärust ja ebaõiglast kohtlemist nende suhtes, kirjutasid töötajad sellele alla, sest tundsid end olevat sundolukorras. Allakirjutamisest loobudes ei oleks neil olnud enam tööd ega neidki õigusi, mis probleemse lepinguga nõustudes. Järgnev tsitaat kirjeldab Soome koristajaks läinud naise juhtumit.

Ma ütlesin neile kohe alguses: „Sõlmime töölepingu.” – „Olgu, aga esmalt me peame vaatama, kuidas sa töötad. Ootame veidi.” See oli aprilli lõpus. Ja nad ütlesid mulle muudkui: homme, homme. Nad mängisid ajaga. /.../ Suvel juulis me sõlmisime töölepingu, kuid see ei olnud korrektne. Miinimumpalk siin [Soomes], mis lubaks mul saada dokumente, nagu ID-kaart, henkele korti, see peab olema 900 eurot kuus. Tema märkis aga 800 mulle. See oli petmine. Ja ma läksin politseisse välismaalaste osakonda, et end registreerida. Nad [ametnikud] ütlesid, et seda [palka] ei ole piisavalt. Aga mina olin kirjutanud kõigele alla, kõigile esitatud dokumentidele. (Intervjuu töötajaga)

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO 2009) järgi on üheks raskeks petlikuks värbamispraktikaks valeinformatsiooni andmine tööandja kohta. Intervjuud ning töövaidluskomisjoni otsused näitasid, et sugugi harvad ei olnud juhtumid, kus töötajale jääb ebaselgeks, kes on tema (tegelik) tööandja. Näiteks ühe juhtumi puhul ütles vahendaja tööotsijale, et viimane hakkab tööle Soome või Rootsi ettevõttes, kohapeal aga selgus, et leping sõlmitakse Eesti päritolu alltöövõtjaga. Või siis teise loo puhul helistas töötaja töökuulutuse peale ning leppis töötingimustes kokku. Talle lubati, et kohapeal sõlmitakse kirjalik tööleping, kuid jäeti täpsustamata tööandja nimi ja kontaktandmed. Ühes töövaidluskomisjoni otsuses kirjeldati juhtumit, kus tööotsija meelitati ehitajaks Rootsi, näidates talle Rootsi ettevõtte visiitkaarti ja tööajaarvestuse tabeleid (Otsus nr 4.4-2/1251, 02.07.2012). Alguses oli mees uskunudki, et töötab talle esitletud ettevõtte heaks, kuid hiljem selgus, et „tööandjaks” oli selle ettevõtte töötaja. Et kirjalikku lepingut kaebuse esitanud töötajaga ei olnud sõlmitud, oli tal raske tõendada töösuhte olemasolu, kaitsta oma õigusi ja sisse nõuda saamata jäänud palka ja hüvitisi.

Alternatiivne viis töötajate petmiseks on lubatud töölepingu asemel töövõtulepingu sõlmimine. Näiteks esitatakse töötajale võõrkeelne (nt soome- või saksakeelne) leping, millest töötaja ei saa aru, või survestatakse lepingule võimalikult kiiresti alla kirjutama, nii et töötajal ei ole aega sellega tutvuda. Hiljem ei ole aga töötajal enam võimalik tõendada, et tegelikult lepiti kokku hoopis teisiti (nt lubati töölepingut), sest tööandja eitab varasemaid ütlusi. Niisugusest juhtumist kirjutas ka Eesti Päevaleht (Ibrus, 23.04.2012). Selles loos andis tööandja Soome laeva peale kiirustavale töötajale lepingu, millele töötaja kirjutas ajapuuduse tõttu alla seda läbi lugemata. Pärast selgus, et tegemist oli töövõtulepinguga, mille puhul ei ole võimalik abi saada töövaidluskomisjonist.

Ühele Rootsi ehitajaks läinud mehele esitati välisriigis ametliku töölepingu asemel allkirjastamiseks ettevõtte sisekorraeeskirjad. Dokumendi peale oli kirjutatud küll leping, kuid selle sisu koosnes üksnes trahvidest, mis tuleb inimesel maksta, kui ta hilineb tööle või lõhub tööandja vara. Samas puudusid lepingus sätted palga

maksmise ja töötingimuste kohta. Et töötaja oskas inglise keelt, siis sai ta pettusest aru ega allkirjastanud dokumenti. Osa tema kolleege, kes inglise keelt ei kõnelenud ja lepingu sisust aru ei saanud, kirjutasi alla. Nemad kannatasid aga hiljem tõsise tööalase ärakasutamise all, sh arvukatest trahvidest tingitud võlgnevus tööandjale.

Kui ma olin töötanud umbes nädal aega, siis nad andsid mulle kahe lehekülje pikkuse lepingu inglise keeles. Lehe ülemises servas oli suurte tähtedega kirjutatud „LEPING” ja all oli väikeste tähtedega pealkiri „Ettevõtte sisekorraeeskirjad“. Kuna ma mõistan inglise keelt, ma loen ja saan aru inglise kõnekeelest, siis ma lugesin selle läbi ja taipasin, et see pole mitte tööleping, mida me allkirjastame, vaid sisekorraeeskirjad. Reeglite sisu oli selline, et seal oli kaks lehekülge täis trahve. Näiteks et sa jääd hiljaks tööle – sa saad trahvi. Trahvid olid metsikud – sada, kakssada, viissada eurot. Valju muusika kuulamise eest, vara lõhkumise eest. (Intervjuu töötajaga)

Ka tööinspektsiooni juristid rääkisid, et nende poole on pöördunud inimesed, kellega on sõlmitud tööandjakeskseid lepinguid, kus on hästi detailselt reguleeritud töötaja kohustused ja vastutus, kuid mitte tööandja omad. Sellistes lepingutes on esitatud kõik töölepinguseaduses lubatavad leppetrahvi liigid, mida tööandja võib rakendada töötaja eksimuse korral.

Mõned intervjueeritud töötajad rääkisid veel, et tööandja ei ole andnud neile tagasi allkirjastatud lepingut, vaid on jätnud selle *enda kätte hoiule*. Samuti oli lepingutes igasuguseid vigu ja seadustega mittekooskõlas olevaid sätteid. Üks levinumaid probleeme oli see, et töölepingus ei arvestatud kohalike kollektiivlepingute nõudeid. Näiteks olid lepingud vastuolus Soome ehitus- või koristussektori kollektiivlepingutes ettenähtud palga, töö- ja puhkeaja nõuetega. Harilikult oli tunnitasu ametlikust miinimumtasust madalam ning ületundide või puhkepäevadel töötamise eest ei olnud lisatasu ette nähtud. Üks intervjueeritav rääkis, et nende ettevõttes olid töötajad töölepingu järgi pandud vastutavaks kõigi tööjõumaksude maksamise eest. Uuritava sõnul pidasid Soome tööinspektsiooni ametnikud, kellega ta konsulteeris, sellist reeglit ebaseaduslikuks.

Näib, et välisriigi maksude maksmise põhimõtted jäävad võõrtöötajatele segaseks. Vähenenud teadlikkus maksusüsteemist võib põhjustada töötajale probleeme maksude maksmisega (nt maksmata jäämine ja hilisemad trahvid) ning hõlbustada tööandja ebaausat ja illegaalset käitumist.

Kõik maksid oma vero [maksud] ise. Tal oli nii kavalalt tehtud, et töötuskindlustus ja sotsiaalmaks maksti Eestisse ja vero pidi maksmata igaiüks Soomes ise. Vaat niisugune süsteem oli. See muidugi keelati ära, et seda ei tohi teha. Aga minu teada on see asi tänapäevani. (Intervjuu töötajaga)

Peale nimetatut oli lepingutega muid probleeme. Näiteks ei olnud ühel intervjuueeritaval töölepingus märgitud töötasu ja sisu kooskõlas sellega, mis tööd ta tegelikult tegi ning mis tasu tal oli selle eest õigus saada.

Mina olin koristajana tööl üldsegi oma loomakasvatuselepinguga. Nii et see oli ka suur rikkumine. Nii et ta [tööandja] ei teinud isegi uut lepingut. Ta ütles, et mis sul selle lepingul viga on. Ma ütlesin, et olen loomakasvatuselepinguga koristajana tööl, et ma tahaks ka nagu koristaja palka saada. (Intervjuu töötajaga)

Eelneva põhjal saab järeldada, et inimesi peibutatakse välismaale tööle, lubades sõlmida ametlik leping ja maksta head palka. Tegelikult aga kasutavad pahatahtlikud tööandjad ära tööle tulevate inimeste vähest õigusteadlikkust, keeleoskust ja usalduslikkust ning jätavad lepingud sõlmimata või koostavad vigased/valed lepingud. Kirjeldatud tegevus võimaldab tööandjatel töötajaid ekspluateerida ning töötajate arvelt ise kasu lõigata.

6.2. Palga ja lisatasude maksmisega seotud probleemid

Töötasu maksmist viisil, mis ei vasta riigi õigusaktidele, võib pida võõrtöötajate tööalaseks ärakasutamiseks (Lisborg 2012). Süsteemataoline ja ettekavatsetud palgade kinnipidamine, ülemäärane

palga vähendamine eelneva kokkuleppeta ja töötasude maksimisest keeldumine on sunniviisilise töö indikaatorid ja üks töötajate kontrolli mehhanisme (ILO 2012). Järgnevalt käsitleme töötasude maksimisega seotud probleeme ning nende seoseid tööalase ärakasutamisega.

Meie andmed näitasid, et kõige levinumaks tööalase ärakasutamise viisiks on ebaaus ja seadusi eirav palgamaksimine (vt ka Jokinen, Ollus & Aroma 2011). Selle üle kurtsid kõik intervjuueeritud töötajad. Aga see oli ka teema, millele viitasid eksperdid, tööjõurendi ja -vahendusega tegelevate firmade esindajad ning tööinspektsiooni juristid. Töötasuga manipuleerimist käsitleti ka mitmetes ajaleheartiklites. Arvesse võttes eelnevalt märgitud allikaid ning töövaidluskomisjoni otsuseid, saab esile tuua järgmised palga maksimisega seotud tööjõu ärakasutamise taktikad.

Seadustes kehtestatud palgast väiksema palga maksmine. Välisriiki tööle minnes ei ole inimesed tihti teadlikud seadustest ega kehtestatud palga alammäärast, mistõttu nad ei oska nõuda õiglast töötasu. Üheks mõjutavaks faktoriks on ka Eesti palgataseme suur erinevus Põhjamaade ning Lääne-Euroopa riikide omast, sh isegi alampalgast. Mitmed intervjuueeritud töötajad ütlesid, et nad kuulsid pärast mõnda aega välisriigis töötamist, et neile makstav palk on väiksem kui samal ametikohal olevatel kohalikel inimestel või kollektiivlepingus ettenähtu. Näiteks rääkis üks Soomes koristajana töötanud naine, et talle ja ta kolleegidele maksti lepingu järgi 6 eurot tunnis. Hiljem ta kuulis, et vastavalt Soome kollektiivlepingule on sellel ametikohal miinimumtasuks 8 eurot tunnis.

Mitmed intervjuueeritavad rääkisid lugusid rahvuse alusel diskrimineerimisest palga maksmisel. Ehkki uuritavad ei kasutanud sõna *diskrimineerima*, jutustasid nad olukordadest enda või tuttava töökohal, kus ühest rahvusest inimesed said märgatavalt väiksemat tasu kui nemad ise, kohalikud või mõne teise rahvuse esindajad. Enamasti koheldi ebaõiglaselt Aafrika päritolu inimesi ja mustlasi.

Näiteks hetkel on mul mees [nimetab asutuse nime], seal on eesotsas austerlased. Nemad maksavad palka niimoodi, et seal on rumeenlased töö ja austerlased töö. Seal on sakslased, eestlased, venelased,

soomlased. Kõik teised saavad 11 eurot tunnis, aga siis need, nad kutsuvad neid rumeenlasi tšipsideks, nemad saavad 7. Ja kõik teevad ühtesama tööd. (Intervjuu töötajaga)

Väiksema palga saamine võib olla tingitud sellest, et tööandja võtab lähetatud töötajale palga maksmisel arvesse Eestis, mitte välisriigis kehtivad palgamäärad. Näiteks on tööandja sõlminud töötajaga Eestis lepingu ning määranud töötasu Eesti kriteeriumide järgi, kuid tööle lähetanud välisriiki, makstes palka, nagu töötaks inimene Eestis. Eesti Päevalehes (Ibrus 23.04.2012) on kirjeldatud üht seesugust juhtumit. Nimelt sõlmis Eesti tööjõurendifirma töötajaga lepingu ning lähetas naise Soome koristama. Palka maksis ettevõtte Eesti taseme järgi. Naine töötas Soomes mõned kuud, enne kui avastas seaduserikkumise ning pöördus töövaidluskomisjoni. Töövaidluskomisjoni arupärimisele vastas tööandja, et ta ei pea maksma palka Soome eeskirjade järgi, sest töötajat võib samahästi tööle rakendada ka Pärnus samasugusele kohale. Niisuguse juhtumi puhul peab kohaldama Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi (96/71/EÜ), mille järgi tuleb tööandjal tagada lähetatud töötajale samasugused töötingimused (palk, töö- ja puhkeaeg), nagu on kehtestatud sihtriigi töötajatele. Seega oli firma kohustatud maksma Soome koristussektori töötajatele ettenähtud töötasu alamäära.

Andmetest selgus veel, et tööandjad kipuvad eirama võõrtöäjõu tööstaaži ja pädevust ning maksvad nende kvalifikatsioonile mittevastavat tasu. Majanduslik surve ja alternatiivide puudumise tõttu on töötajad sunnitud rahulduma neile pakutava madala (ebaseadusliku) palgaga. Töökoha kaotamise hirmus jätkavad nad töötamist isegi ekspluaterivates tingimustes.

No siis ta [tööandja] tõstis nii palju, et 8.30, aga noh töö, mida me tegime, oli ... Ma uurisin, et palk, mis meil peaks olema, et õpilasel on üle 9, ja meil, kes me oleme juba töötanud ja koolitusi saanud, et meil peaks 10-ga midagi olema. Aga ta naeris meile näkku: „Kas nalja teete või! Mul on järjekord ukse taga.” (Intervjuu töötajaga)

Töötasu mittemaksmine tööootel olles. Nii töötajate ja ekspertide intervjuudest kui ka töövaidluskomisjoni otsustest kerkis esile juhtumeid, kus tööandjatel ei olnud töötajatele anda kokkulepitud määral tööd. Seetõttu pidid töötajad tegema lühemaid tööpäevi või suisa koju minema. Tööootel olemist aga tööandjad ei tasustanud. Töölepinguseaduse järgi on tööandja kohustatud kindlustama töötaja tööga (§ 28), ent kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandjal ei ole tööd pakkuda, peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu (§ 35).

Tööandja ebaseaduslikku käitumist kirjeldab ilmekalt järgmine juhtum (Töövaidluskomisjoni otsus nr 4.3-2/882, 25.05.2012). Töötaja läks Soome täistööajaga ehitajaks. Tööandja lubas vormistada kirjaliku lepingu, kuid seda ikkagi ei teinud. Tööandjal oli paar kuud pakkuda tööd, mille eest ta ka tasus, kuid siis sai töö otsa ning ta saatis töötaja koju Eestisse. Eestis ootas töötaja mitu kuud tööandja kõnet, võttes lõpuks isegi puhkuse. Et puhkuselt naastes ei olnud tööandjal endiselt tööd pakkuda, esitas töötaja lahkumisavalduse. Tööandja keeldus tööootel oldud aja eest hüvitist maksmast, eitades töö mitteandmist. Lisaks väitis tööandja, et tema ei saanud töötajat koju, vaid töötaja ise lahkus, sest ei soovinud tööl olla. Selle juhtumi puhul rahuldab töövaidluskomisjon töötaja avalduse töötasu väljamõistmise kohta. Põhjendustena nimetas komisjon, et tööandja ei esitanud ühtki tõendit töötaja töölt puudumise kohta, pealegi äratab kahtlust, et tööandja sallis nii pikaajalist tööluusi ega kutsunud töötajat kordagi korrale.

Ületunnitöö, pühade ja puhkepäevade eest lisatasu mittemaksmine. Tööjõu ärakasutamise üks märke on see, et tööandjad ei maksa töötajatele ületunnitöö, öösel, nädalavahetusel ning pühade ajal töötamise eest kõrgema tariifiga tasu. Üldjuhul makstakse ületundide või puhkepäevadel töötamise eest tavapärase tööpäeva määra järgi. Eesti Päevalehes kirjeldatud juhtumi puhul (Ibrus, EPL 23.04.2012) pöördusid paar Soomes töötanud isikut tööinspeksiooni poole, sest nende tööandja käskis neil töösuhte alguses kirjutada avalduse, milles lubasid nõustuda tegema töövälisel ajal ja nädalavahetusel ületunnitööd tavatariifi hinnaga. Tööinspeksiooni ametnikud vastasid töötajatele, et „*ületunnitöö tegemine ei saa olla ette planeeritud,*

selle tegemises ei saa abstraktselt kokku leppida. Ületunnitöö olemusest tulenevalt on tööandjal ja töötajal vaja ületunnitöö tegemises iga kord kokku leppida.“

Soomes töötanud naised rääkisid paariintervjuus, kuidas nad töötasid pidevalt 12–14 tundi päevas, puhkamata isegi nädalavahetustel ning saamata vabu päevi. Kui nad ületundide eest lisatasu küsisid, teatas tööandja, et ta teab seda kohustust, kuid ei kavatse rohkem maksta. Ka teised intervjuueeritud töötajad rääkisid tööandja ükskõiksusest ja tahtmatusest ületöö eest tasuda. Tööandja oli neid lausa ähvardanud töölt lahti lasta, kui nad lisaraha paluma läksid: „Aga küsima läksid, siis öeldi sulle, et sa võid Eestisse minna, et laevad sõidavad.“

Puhkusehüvitise mittemaksmine. Töötajatel tekkis probleeme ka puhkusehüvitise saamisega. Näiteks soovis Soome värvatud töötaja tööandja juurest lahkuda ning lõpetas lepingu. Ülemus aga keeldus lahkumise korral puhkusehüvitist maksmast, väites, et ta ei taha seda teha, pealegi puudub tal kohustus (Ibrus, EPL 23.04.2012). Seaduse järgi peab tööandja tasuma töötajale töölepingu lõppemisel kasutamata puhkuse hüvitist proportsionaalselt töötatud ajaga.

Ühele intervjuueeritud Soomes koristajana töötavale inimesele tegi meeolehärmi, et tööandja arvestas puhkusehüvitise tavalise töötasu sisse, nii et töötajad ei saanud kompensatsiooni puhkusele minnes ega puhkust mitte kasutades. Samal ajal oli töötasu väga väike, nii et kokkuvõttes jäid nad puhkuserahadest ilma. „*Tal olid isegi selle 8 euro sees puhkuserahad arvestatud, nii et me ei saanud eraldi mingeid puhkuserahaid.*”

Kokkulepitust väiksema palga maksmine. Meie andmetest ilmnes eespool kirjeldatud näidetega võrreldes veel tõsisemaid juhtumeid, kus võõrtöötajaid peteti tööle võtmisel, makstes kordades väiksemat palka, kui algul lubatud. Eelkõige maksti lubatust väiksemat töötasu neile töötajatele, kes olid sõlminud suulise lepingu, näiteks leppisid Eestist lahkudes tööandjaga suuliselt kokku töötingimustes ja palgas. Suuline tööleping võimaldab kergemini manipuleerida töö tegemise aja, töö sisu ja tasu suurusega või üldse eitada kokkulepet. Näiteks said Norras ehitusel töötanud mehed Eestisse registreeritud ettevõttelt lubatust mitu korda väiksemat palka, täpsemalt –

68 eurot päevas lubatud 267 euro asemel. Kui aga Norra tööinspektsiooni ametnikud tulid ehitusele kontrollima, pidid töölised valetama oma palga suuremaks (Nergi, EPL 03.05.2013). Tööandja oli käskinud ka meestel pärast palgapäeva osa raha pangaautoomaadist välja võtta ning tööandjale tagastada. Mehed pöördusid ehitajate ametiühingu poole, kus neile selgitati, milline on Norras ehitustöölise ametlik palk.

Viimati kirjeldatu ei ole haruldane intsident, sarnase olukorraga olid kokku puutunud ka töötajad Soomes. Delfis ilmunud artikli (Laugen, Delfi 25.04.2012) järgi on Soome Ametiühingute Keskliit kirjeldanud juhtumeid, kus tööandja on pärast palgapäeva läinud koos töötajaga pangaautoomaadi juurde ja käskinud töötajal osa palgast välja võtta ning talle anda (palkade tagastamisest vt ka Jokinen, Ollus ja Viuhko 2011). Selliseid töötajaid on Soomes hakatud kutsuma „eesti pangaautoomaatideks“. Artiklis viidatakse veel lühidalt juhtumile ehitussektoris, kus „*ligi paarikümne töötaja Soome tasemele tõstetud palgad kärbiti väiksemaks Tallinna sadamas /.../. Summad olid ligi paar tuhat eurot mehe kohta.*” (Laugen, Delfi 25.04.2012).

Palga maksmisega viivitamine ja palga maksmata jätmine. Sage probleem oli palkade (krooniline) hilinemine. Töötasu väljamaksmine võis viibida mõnest päevast mõne nädalani. Andmetest ilmnes huvitav trend: mõnda aega pärast tööle asumist laekuvad palgad korrapäraselt, seejärel hakkavad need hilinema ning lõpuks jäävad sootuks välja maksmata. Mõned intervjuueeritud töötajad täheldasid, et tööandjad võivad palkade maksmisega manipuleerida eelkõige selliste alluvate puhul, kes on seadustest vähem teadlikud ega söanda oma õiguste eest seista. Üks naine rääkis, et tema oli end kohalike regulatsioonidega kurssi viinud ning pidas ise töötaja- ja palgaarvestust ning kontrollis seda raamatupidaja omaga. Tõenäoliselt seetõttu maksti talle algul regulaarselt palka, teistele töötajatele aga mitte, hiljem hakkasid ka tema töötasu ülekanded viibima.

Algul tulid kõik palgad ilusasti. Aga siis sain mina päris pikalt ikka korralikult, sest ma olin ikka selline, et ma ajasin näpuga järke.

Raamatupidaja sai pihta, et ma jagan seda süsteemi väga hästi. Ja minuga ei olnud [ühtegi probleemi]. Aga mehed hakkasid rääkima, et nad ei saa raha õigel ajal ja saavad osaliselt palka. Mingi summa kannavad, siis jääb võlg ülesse ja siis kannavad hiljem mingid rahad. Ja siis hakkas mul samamoodi. (Intervjuu töötajaga)

Analüüsitud materjalidest selgus, et palkade hilinemine viib sageli selle osalise maksmiseni ja lõpuks suisa ärajäämiseni. Peaaegu kõik intervjueeritud töötajad olid kokku puutunud palgavõlgnevusega. Eelkõige tuli seda ette töötajatel, kes olid asunud tööle ilma eelnevalt sõlmitud lepinguta. Järgnevalt esitatud tsitaadis kirjeldab koristajana töötav uuritav oma töökohal toimivat kavalat palgamaksmissüsteemi. Intervjueeritava arvates püüab tööandja hajutada töötajate tähelepanu, makstes ühel perioodil kogu palga, teisel aga osa. Sellise taktika eesmärk on jätta töötajale petlik mulje, nagu oleks ta palga (enam-vähem) kätte saanud. Pettuse ohvriks võivad kergesti langeda töötajad, kes ei pea saadava töötasu suuruse üle ise arvestust.

Ühel korral sain palga korralikult ja siis tuli mingi paarsada-kolmsada eurot raha. Kaks korda kuus olid palgapäevad. Ja siis hakkasin täitsa järke ajama. Tunnilehed mul olid. Siis hakkasin vaatama, mis tunnid mul on ja mis makstud. Avastasin, et on tehtud kavalalt, et osa summast on kantud, siis tuleb uus palk, see on õigesti kantud ja siis järgmine on jälle poolik. Ja lõpuks need mehed, kes on sellised, kes ei aja nii sõrmega järke, siis võibki lõpuks võlgu jääda. Ta vaatab, et mingi raha tuli, aga ta ei vaata nii hästi. /.../ Ja lõpuks oli nii, et enam ei tulnud raha. (Intervjuu töötajaga)

Palkade hilinemine ja ärajäämine muutis töötajad pahaseks ja põhjustas probleeme toimetulemisel, näiteks raskusi toidu ostmisel ning ühistranspordi ja üüri eest tasumisel. Inimesed pöördusid palga väljamaksmise nõudega tööandja poole, kes reageeris mitmesuguste vabanduste ja lubadustega. Näiteks väideti, et töö tellija ei ole töö eest veel tasunud, tööandjal endal või ta pereliikmel on mõni isiklik probleem, tööandja või raamatupidaja on puhkusel, mistõttu ei saa ülekannet teha. Tööandjad lubasid palga ära maksta

mõne päeva jooksul, ent seda ei juhtunud. Tavaliselt tuli inimestel tööandjale palga maksmist mitmel korral meelde tuletada.

Tuli ette ka juhtumeid, et tööandja keeldus (kollektiivlepingule vastavat) palka maksmast, ähvardas töötajat vallandamisega või leidis, et töötaja on ülemakstud ega vääri (suuremat) palka. Järgmine tsitaat on Soomes koristajana töötavalt naiselt: „*Aga noh, alguses sai ka 8 eurot kätte, aga hiljem hakkas see ära kaduma. Siis leiti, et oled üle makstud niigi ja et mida sa üldse tahad.*” Mõningaid töötajaid suisa ähvardati, kui nad palusid tööandjal palka või ületunnitasa maksta.

Oli üsna levinud, et tööandjad, kes ei maksnud korralikult palka, ei reageerinud töötajate nõudmistele ning eelistasid jääda kättesaamatuks. Palkade osalise maksmisega loob tööandja töötajaga sõltuvussuhte. Esiteks käivad töötajad veel mõnda aega tööle edasi ning loodavad ülemuse sõnapidamisele ja peatsele raha laekumisele. Teiseks nõuab nende kehv finantsolukord kasvõi poole palga eest tööle käimist. Sõltuvus tööandjast aga soodustab ekspluaatimise kestmist või isegi süvenemist aja jooksul.

6.3. Töö- ja puhkeajaga seotud probleemid

Ületundide tegemise ning pühadel ja puhkepäevadel töötamise kehtestamist viisil, mis erineb tööalastes õigusaktides ja regulatsioonides sätestatud normidest, võib pidada tööalaseks ärakasutamiseks (Lisborg 2012). Kui aga situatsioon hõlmab ka mõnda sunni- või pettusevormi, siis võib olla tegemist inimkaubandusega sunniviihilise töö eesmärgil (Andrees 2008). Uuringus osalenud töötajatele olid pikad tööpäevad ja pidev ületundide tegemine pigem reegel kui erand. Tööpäev algas vara ning kestis tihti 12 tundi. Oli ka neid, kes töötasid 21 tundi päevas. Tööpäeva pikkuse üle otsustas tööandja ning see sõltus töö kogusest. Mõned intervjuueritid rääkisid, et nemad soovisid alguses ise teha pikemaid päevi, et teenida rohkem, hiljem võttis ülemus seda aga iseenesestmõistetavalt ning ootaski neilt pidevat ületundide tegemist. Lisaks pikkadele tööpäevadele nädala sees tuli töötajatel töötada ka nädalavahetustel või

öösiti. Nii kujunesid inimestel kuust kuusse 6- või 7-päevased töö-
nädalad, üksikute vabade päevadega. Ka FLEX-uuringu tulemused
näitasid, et kohustus töötada pikki päevi harvade vabade päevadega
on tüüpiline tööjõu ärakasutamise praktika (Jokinen ja Ollus 2011).
Järgnevas tsitaadis arvatavad grupiintervjuus osalenud kaks naist
kokku oma töötunde ühes kuus.

Intervjueerija: Palju teil kuus üldse tunde tuli?

Intervjueeritav 1: Minul tuli 258 või 264 tundi.

*Intervjueeritav 2: Vähe! Minul oli ikka 367 tundi. Mul oli oma auto,
ma pääsesin kiiremini teise kohta. (Intervjuu töötajatega)*

Töötajate sõnul oli probleeme ka tööaja arvestamisega. Enamasti
arvestati palka tehtud töötundide alusel. Selleks pidid töötajad
täitma tööajatabeleid. Tulemused näitasid aga, et tegelikult tehtud
töötundide arv oli suurem, kui tööandja lubas kirja panna või võt-
tis palga arvutamisel arvesse. Näiteks olid tööandjad kärpinud ühe
intervjueeritud töötaja töötunde, et tööaeg jääks enam-vähem sea-
dusega ette nähtud piiridesse ja ta ei peaks töötajale nii palju palka
maksma. Ka nägid tööandjad töö tegemiseks ette oluliselt vähem
aega, kui oleks olnud realistlik, ega arvestanud tegelikult kulunud
ajaga.

*Mõnikord ta [tööandja] kärpis töötunde. Ta ütles: „Me ei maksa sulle
seda palka, seda on liiga palju. Sa koristad restorani liiga kaua. Sa
peaksid tegema seda kolme tunniga, aga sa koristad seda 5–6 tundi.”
(Intervjuu töötajaga)*

Tööandja kontroll ja ärakasutamine ilmnas seadusega ettenähtud
puhkepäevade küsimisel. Kui töötajad soovisid saada päeva või
nädalavahetust priiks, siis oli tööandjate sagedaseks reaktsiooniks
keeldumine või isegi ähvardamine töösuhte lõpetada. Töö kaotuse
hirmus jätkasid inimesed tööl käimist ilma vabade päevadeta. Üks
uuringus osalenud töötaja väitis, et ta töötas 40 päeva järjest ilma
puhkepäevadeta.

Üsna levinud töötajate väärkohtlemise viisiks oli tööobjektide vahet liikumisele kuluva aja tööaja sisse mittearvestamine, ehkki uue Soome koristussektori palgaleppe järgi tuleb seda teha. Intervjueeritud töötajatel tuli teha päevas tööd mitmel üksteisest eemal asuval objektil, mille vahel liikumiseks kulus isegi tunde. Paremas olukorras olid töötajad, kellel oli isiklik auto. Nad said liikuda ühest kohast teise kiiremini kui töötajad, kes sõitsid objektide vahet ühistranspordiga.

Peale selle, et tööandjad ei maksnud lisatasu ületundide, nädalavahetustel ja pühade ajal töötamise eest, ei tasunud nad ka sõitmisel kulunud aja eest ega kompenseerinud sõidukulusid. Töötajate teadmatusest oma õigusest saada sõidule kulunud aja eest hüvitist võimaldas tööandjatel neid ära kasutada ning teenida kasu.

Seaduse järgi tuleb kinni maksta ka see, kui sa sõidad ühelt objektilt teisele. Aga tema [tööandja] seda ei teinud. Tema arvestas seda, et vaat, siin koolis on sul 2 tundi. Järgmine koolimaja, kuhu sa sõidad ligi tund aega, on sul 3 tundi. 2 + 3 on 5. Aga see, et sa tunni seal vahepeal sõitsid, seda tema ei arvesta. Alguses on keeruline, kui sa ikkagi ei tea neid seadusi ja asju. Usud oma ülemust. Arvasin, et kõik on õige. (Intervjuu töötajaga)

Töötaja vaba aega võis vähendada peale pikkade tööpäevade veel pikk vahemaa elamis- ja töökoha vahel. Mõnedel juhtudel oli tööandja andnud töötajale elamiseks korteri, mis paiknes töökohast mitmekümne kilomeetri kaugusel teises asulas. Ühel Rootsisis töötanud ehitajal kulus elu- ja töökoha vahet sõitmiseks paar tundi päevas. Kuna ta pidi sõidutama ka teisi töötajaid, siis leidis uuritav, et ta töötab peale põhitöökoha veel autojuhina, kuid tööandja seda ei tunnistanud ega soovinud tasustada. Teise töötaja juhtumisel andis tööandja töökohast kaugel elavale töötajale sõitmiseks oma auto, luues nii viisi sõltuvussuhte ja olukorra ärakasutamiseks inimkaubanduse eesmärgil. Täpsemalt, tööandja hakkas nõudma töötajalt auto kasutamise eest vastutasuks ülesannete täitmist, mis ei kuulunud ametlike töökohustuste hulka, ning sundis töötajat tegema ületunde, andmata talle vabu päevi. Töötaja, kes oli suurtes rahalistes

raskustes, tundis end olevat ummikseisus ning võimetuna olukorda kontrollima.

Ta määris mulle kaela, et ma sõidutaksin teda tema autoga tema poole ja siis võtaksin ta hommikul peale. Aga hommikul ma ei pidanud teda peale võtma mitte kell kümme, vaid seitse. /.../ Me läksime [nimetab linna nime], siis me kütsime ahjusid ja tegime salateid. Ja sellisel viisil kõik see jama, sellisel viisil pidi kõik olema tehtud. Ja [päeva] lõpus samuti! See oli vist kell 12, kui ma lõpetasin oma töö. /.../ Põhimõtteliselt ma pidin. /.../ Ma arvestasin kassatšেকে, koristasin kööki, tegin kodutöid tema pool, ma pesin tema autot! (Intervjuu töötajaga)

Pikad puhkepäevadeta töönädalad kurnasid töötajaid, vähendades nende suutlikkust oma õiguste eest seista. Lisaks madal palk ning vallandamisega ähvardamine õiglasemate töötingimuste nõudmisel pärssisid töötajate lahkumist ekspluateerivast töösuhtest.

6.4. Elamistingimustega seotud probleemid

Kehvade ja sihtriigi standardiga võrreldes halvemate majutustingimuste (nt elamine ülerahvastatud ja ebasanitaarsetes oludes) pakkumine võõrtöötajatele on üks sunniviisilise töö vorme (ILO 2012). Halvad elamistingimused üksinda ei kinnita, et tegemist on sunniviisilise tööga, kuid töötajad võivad olla sundolukorras, kus nad näiliselt vabatahtlikult nõustuvad elama probleemsetes tingimustes, sest neil puudub alternatiivne elamispiind ja töö. Majutuse pakkumise kaudu võivad tööandjad muuta töötajad endast sõltuvaks ning neid kergesti kontrollida.

Analüüsitud materjalidest ilmnes, et paljudel juhtudel on tööandja taganud töötajale elamispinna, kuid selle kvaliteet on kehv. Töötajad pidid sageli elama ülerahvastatud korteris, kus neil tuli jagada tuba kahe või isegi enama inimesega. Lisaks kitsikusele ja privaatsuse puudumisele oli probleeme ka olme- ja sanitaartingimustega. Tulemused näitasid, et võõrtöötajaid peteti eluaseta pakkudes nagu järgnevas näites, kus üks mees pidi minema Saksamaale

transpordisektorisse tööle. Mainitud mehele lubas tööandja tagada korraliku majutuse, kuid välisriiki jõudes selgus, et elamispinnaks oli mahajäetud hotelli rajatud tööliste ühiselamu, kus tubadel puudusid aknad ja mille üür oli väga kõrge. Majutuse eest tuli kõigepealt maksta sissemaksu 600 eurot sularahas.

Mõned intervjuueeritud töötajad elasid ülerahvastatud mahajäetud keldrikorteris või endises kontoris. Näiteks koristussektoris töötanud naine sai tööandjalt elamispinna, mis oli vana kontor, kus läbikäidavad kabinetid olid tehtud tubadeks, nii et osa „korterinaabreid” pidi teiste tubadest läbi kõndima. Ruumipuuduse tõttu magasid mõned elanikud sohval või isegi laua all.

See oli kunagi kontorihoone. Toimisto [kontor soome keeles]. Ja siis oli mingi ühishoone kööginurga ja külmkapiga. /.../ Meie elasime nendes tubades ja mis vahepeal oli, see oli siis ühiskasutatav. See oli üks suurem ruum, mis seal avatud oli nende tubade vahel. Seal oli kööki laiendatud ja kappe juurde pandud. Ja söögilaud oli seal. /.../ Algul oli igas toas üks tööline. Aga siis oli neid igas toas juba kaks. Ja suvel, kui see suur tööaeg oli, siis minul pandi näiteks kolmas ka tuppa.

Neli tuba olid läbikäidavad. Meie olime ühes tagumises. Ja seal oli üks Aafrika mees, kes magas diivanil /.../ Ja seal oli ka üks põgenik. /.../ Tema magas ühes toas laua all. (Tsitaadid töötajate intervjuudest)

Eelnevalt esitatud näidetes puudus töötajatel õigus majutuse ja elamistingimuste asjus kaasa rääkida. Tööandja võis oma äranägemist mööda inimesi korterisse juurde panna, ära saata või neid erinevate elamispindade vahel ümber paigutada. Tuli ette ka juhtumeid, kus elamispinda anti selle järgi, kes oli nõus rohkem üüri maksma. Sellisel juhul pidid varem korteris või toas elanud inimesed oma asjad kokku pakkima ja tööandja pakutud teise kohta kolima, et vabastada ruum uuele töötajale, kes nõustus rohkem üüri tasuma. Kui tööandjal oli vaja anda öömaja oma sugulastele või sõpradele, siis võis ta saata töötajad ajutiselt mujale elama või sundida neid mitmekesi ühes toas olema, et teha ruumi oma lähedastele. Järgmises tsitaadis kirjeldab naine, kuidas nende tuppa saadeti ajutiselt elama

teises korteris olnud töötajad. Selle tulemusena elasid nad ekstreemsetes tingimustes, saamata korralikult välja puhata. Töötajaid häiris tõsiselt selline ühest kohast teise solgutamine ning niisugune olukord tekitas ebakindlust.

Tema [tööandja elukaaslane] vanemad tulid talle külla ja ta pidi näitama neile, kui uhket elu ta elab. Et kogu see kolmetoaline korter kuulub talle. Ta kolis kolm naist, kes elasid selles korteris, meie juurde elama terveks nädalaks. Ja kuidas me siis elasime see mõnda aega: me magasime kahekesi voodis, mõned meist magasid diivanil ja tugitoolis. (Intervjuu töötajaga)

Üsna tavaliseks tööalase ärakasutamise situatsiooniks on see, et üür on liiga kõrge ning selle maksmine ei sõltu korteris elavate inimeste arvust (Jokinen, Ollus ja Viuhko 2011). Meie andmed kinnitasid ka seda. Näiteks koristajana töötanud naine rääkis, kuidas tööandja pani tema tuppa, mida ta juba jagas ühe naisega, omavoliliselt veel ühe inimese elama, üür sellest aga ei muutunud. Tööandja ei teavitanud varem korteris elanud inimesi elamistingimuste muudatustest ega küsinud ka nende arvamust. Pärast seda, kui intervjuueeritud töötaja küsis tööandjalt selgitusi ning väljendas nõrdimust ebaõiglase käitumise pärast, hakkas tööandja töötajat töö äravõtmise ja palga vähendamisega sanktsioneerima. Selliste sunnimeetodite kasutamisega püüdis tööandja tõenäoliselt nõrgestada ja ennetada töötaja vastupanu ning säilitada eksploateerivat suhet.

Aga siis hakkaski see kiusamine. Asi saigi sellest, et kui see kolmas inimene minu tuppa pandi. /.../ Aga minuga ei räägitud, lihtsalt tõseti üks voodi keset tuba, pannakse üks inimene sisse. Minu arust peaks ennem ikkagi rääkima sellest. Ma ei olnud talle üürivõlglane, et ma ei oleks jõudnud maksta. Mul võis jääda paar päeva hiljaks, kuna sa kogu aeg teed tööd, siis ajataju kaob ära. Aga mul ei jäänud maksmata üür. Siis ma ütlesin, et nii need asjad ei käi. Ja siis ta leidis, et võiks tööd vähem anda, kui julgen sõna võtta. Siis ta hakkas mulle miinimumpalka maksuma. (Intervjuu töötajaga)

Majutuse kaudu on tööandjatel võimalik töötajaid kontrollida. Eriti tõsisest kontrolli tundsid töötajad, kes elasid tööandjaga ühel elamis-pinnal. Töötajad kirjeldasid, kuidas tööandjal olid ühises korteris elades suuremad õigused kui neil. Näiteks meeldis tööandjale öine eluviis, ta võõrustas külalisi, hoolimata kellaajast, tarbis alkoholi ja võttis endale lärmakaid koduloomi. Samas ei arvestanud ta töö-tajate soovide ja vajadustega, sealhulgas privaatsuse ja vajadusega öösel puhata. Kõige rohkem häiris ja hirmutas töötajaid tööandja kontroll nende vaba aja tegevuse, liikumise, sisseostude ja riietuse üle nii kodus kui tööl olles. Näiteks ühest koristustöötaja intervjuust selgus, et meessoost tööandjale ei meeldinud, et naissoost alluvad kannavad seelikuid ja kleite isegi palava suveilmaga ning ta käskis ümber riietuda. Võim ja kontroll, mida ta töötajate suhtes rakenda-des, sisaldas isegi seksuaalset ahistamist, millest on lähemalt juttu vägivalla peatükis. Töötajate isikliku elu ja liikumise kontrollimine töökohal ja väljaspool seda on tõsine sunniviisilise töö näitaja (ILO 2009, 2012).

6.5. Vägivald

Tööandja vägivald töötaja suhtes on selge märk tööalase ärakasuta-mise tõsisemast vormist – inimkaubandusest sunniviisilise töö ees-märgil (ILO 2005, 2009). Psühholoogiline, füüsiline ja seksuaalne vägivald on vahend, mille abil saab töötajat värvata ja sundida jääma ekspluateerivasse töösuhtesse. Tööandja võib kasutada vägi-valda veel selleks, et panna töötajat täitma ülesandeid, mis ei kuulu tema töökohustuste hulka ega ole sätestatud lepingus (ILO 2012).

6.5.1. Vaimne kontroll ja ähvardamine

FLEX-projekti tulemuste (Jokinen ja Ollus 2011) ja meie kasu-tuses olevate andmete kohaselt on ähvardamine üsna tüüpiline võõrtöötajate kontrolli meetod. Enamasti ähvardati töötajaid töö-koha kaotusega, et survestada neid töötama madalama palgaga, leppima töötasu osalise saamisega ja tegema pikemaid tööpäevi.

Intervjueeritute sõnul olid tööandjate levinud ütlused töötingimuste ja palgaga seotud palvete või pretensioonide peale järgmised: „Järjekord on ukse taga”, „Võid Eestisse minna, laevad sõidavad” või „Sa oled vaba, mine!“. Tööandjate ähvardused sisaldasid sõnumit, et neil on hulk teisi töötajaid, kes on nõus tegema tööd samades tingimustes.

Samuti ähvardasid tööandjad töötajatele kätte maksta ning nende edaspidise elu ja tööalase karjääri keeruliseks muuta, kui nad kavatsesid tööandja juurest lahkuda ning ebaseaduslikust kohtlemisest ametivõimudele teatada. Töötajad kartsid, et neil ei ole edaspidi enam võimalik antud alal või üldse tööd leida, sest tööandja võib levitada laimujutte ning kahjustada nende mainet. Tööandjad olid töötajatele ka väitnud, et neil on sidemeid erinevates organisatsioonides ja raha heade advokaatide palkamiseks, nii et töötajatel ei ole mõtet nende vastu kaebust esitada, nagu järgmises näites, kus uuritavat hirmutatakse ebameeldivate tagajärgedega, kui ta peaks ekspluateerimisest kellelegi teatama.

Intervjueerija: Kas nad ka kunagi ähvardasid teid või mitte?

Intervjueeritav: Oo jaa, kogu aeg! Eriti [nimetab tööandja tüdruk-sõbra nime]. Ta ütles mulle kogu aeg: „Ära isegi mitte ürita! Nad teevad su tolmuks! Sa isegi ei mäleta enam oma nime! Ära proovigi! Ta [tööandja] on väga võimas, kõik on tema kontrolli all. Ta maksab kõigile! Ära mitte proovigi! (Intervjuu töötajaga)

Töötajad kirjeldasid, et lisaks ähvardamisele tööandjad ka alandasid neid, tegid solvavaid märkusi ja tekitasid tunde, et nad on saamatud, rumalad ja suutmatud korralikult tööd tegema. Agressiivse, üleoleva ja solvava suhtlusstiiliga püüdsid tööandjad sundida töötajaid tegema ületunnitööd, ennetada ärakasutamise avalikustamist ja suurendada töötajates haavatavusetunnet.

Talle kohe meeldis, et sai sind maata teha. Sa olid rumal, sa olid kitsa silmaringiga, Eestist tulnud. Ei tohtinud suhelda ega midagi teada. Kui sa talle midagi ütlesid, siis ta väitis kohe vastupidist. Kunagi ei olnud ta sellega nõus, mida sa talle ütlesid. (Intervjuu töötajaga)

6.5.2. Füüsiline vägivald

Füüsilisest vägivaldast kui ühest töötajate kontrollimise vahendist intervjueeritavad üldiselt ei rääkinud. Töenäoliselt esineb seda vähem kui psühholoogilist vägivalda. Üks intervjueeritud meessoost töötaja rääkis füüsilisest kokkupõrkest majutusasutuse omanikuga, kes oli kaasatud võõrtöajõu ärakasutamise skeemi. Töötaja oli avastanud välisriigis, et tulevane tööandja oli teda head töökohta, kohe sõlmitavat lepingut ja korralikku elamispiinda pakkudes petnud. Kohapeal selgus, et tööandjaks oli töövahendusega tegelev mitteusaldusväärne firma, kehva kvaliteediga öömaja eest küsiti ebaproportsionaalselt kõrget hinda ning tööleping oli võrkeelne ja kahtlane. Töötaja otsustas tööpakkumisest loobuda ning mitte lasta end rohkem ära kasutada. Hilise kellaaja tõttu jäi ta ööbima majutusasutuse koridori. See ei meeldinud majutusasutuse omanikule, kes püüdis jõuga ära võtta mehe dokumente ja isiklikke asju.

Seal ei olnud kohta, kus olla. Ja ma läksin alla halli, et veeta öö seal. Autos magamine ei oleks olnud võimalik, kuna oli külm. /.../ Ma veetsin öö seal ja ei märganud, kui võõrastemaja omanik saabus, see oli midagi umbes kella kuue paiku hommikul. Kui ta mind nägi, ta kohe ründas mind. Püüdis võtta ära mu passi. Kui ta ei saanud mu passi kätte, siis ta võttis ära mu sülearvuti. Mu arvuti oli laua peal laadimas. Kokkuvõttes ma pidin temaga kaklema, et saada oma asju tagasi. Ta hirmutas mind ja ütles, et ta kutsub mõned inimesed, et võtta minu dokumendid, juhul kui ma ei maksa öö veetmise eest hallis (naer). Mul õnnestus saada oma asjad tagasi ja ma lahkusin, läksin autosse. (Intervjuu töötajaga)

6.5.3. Seksuaalvägivald

Tööalase ärakasutamise ohvrid võivad kogeda ka seksuaalvägivalda, ehkki eelmine uuring näitas, et see on väga harv (Jokinen, Ollus ja Viuhko 2011). Samas võib puudulik informatsioon seksuaalvägivalda kogemise kohta olla tingitud teema delikaatsusest ja soovist sellest mitte rääkida. Meie uuringus olid paar intervjueeritud naist koristus- ja toitlustussektorist kogenud seksuaalset ahistamist

tööandja poolt. Tööandja ahistav käitumine sisaldas nii verbaalset kui ka füüsilist komponenti, varieerudes ebameeldivate märkuste tegemisest riietuse kohta, mittesoovitud puudutuste ja suguühteni. Üks naine rääkis, et meessoost tööandja oli teda ja ta kolleege vastu tahtmist katsunud, neist intiimsel viisil kinni haaranud ning püüdnud neid lahti riietada.

Jah, ta ahistas meid samuti, aga me astusime tagasi, et hoida ohutut distantsi. Näiteks tal oli kombeks teha midagi sellist nagu läheneda lihtsalt meile ja tõmmata kampsuni lukk lahti ja siis tõmmata uuesti kinni. See oli nagu nali! Ta tahtis lihtsalt näha, kas me kanname seal all ka midagi või mitte. (Intervjuu töötajaga)

Naiste lugude järgi hõlmas seksuaalvägivald veel töötajate ähvardamist seksuaalvahekorraga ja ootust, et töötasu maksmise eest osutatakse seksuaalteenuseid. Näiteks rääkis töötaja, et ta ei olnud saanud mõnda aega palka ning tuletas selle maksmist tööandjale meelde. Selle peale teatas tööandja: „Miks! Teeme seda voodis. Sa tule minu poole ja siis sa saad raha.”

Andmed näitasid, et raskes materiaalses olukorras töötajad on eriti haavatavad vägivaldse käitumise suhtes. Nad on tööandjast sõltuvad, mistõttu neid on ka kergem sundida seksuaalsuhtesse kui vähem haavatavaid töötajaid. Näiteks ühte intervjuueeritavat kohtles tööandja kui enda omandit, pidades teda enda võlglasteks ning makstes talle ebakorrapäraselt palka. Töötaja tundis end olevat ummikseisus ning oma võlgade tasumisel ei näinud ta teist lahendust kui tööandja seksuaalsetele nõudmistele alluda.

Seksuaalvägivald tööandja poolt tekitas töötajatele väga ebameeldivaid tundeid ning kahjustas tugevalt nende eneseväärikust. Nad tundsid alandust ja hirmu ning püüdsid vältida olukordi, mis võiks viia seksuaalse ahistamiseni. Probleemi tõttu kannatasid ka töötajate isiklikud suhted pereliikmete ja elukaaslastega. Üks töötaja oli ärakasutamisesest niivõrd muserdatud, et mõtles enesetapule ning vajab psühhiaatrilist ravi.

6.6. Teised tööjõu ärakasutamise tunnused

6.6.1. Kontrollimine töö andmise ja mitteandmisega

Lisaks eespool käsitletud meetoditele on üheks töötajate kontrollimise ja surve avaldamise viisiks töö andmisega manipuleerimine. Intervjueeritud töötajad rääkisid, et kui nad nurisesid ebamõistliku ja õigusi rikkuva töökorralduse või elamistingimuste üle, siis andis tööandja neile mõnda aega vähem tööd (vt ka näidet elamistingimuste kohta). Sellise käitumisega püüdis tööandja allutada töötajaid enda tahtele ja pärssida nende püüdlusi oma õigusi nõuda ja ekspluateerivat käitumist vaidlustada. Töökoguse vähendamine tähendas töötajatele aga väiksemat palka ning raskusi hakkamasaa-misel. Kuna tööandja teadis, et töötajatel on Eestis pere, keda on vaja materiaalselt toetada, siis tööhulga piiramine oli tööandja jaoks käepärane meetod töötajate mõjutamiseks endale sobivas suunas. Töötajad tunnetasid, et nad on suletud ringis: nad nägid, kuidas tööandja kasutab neid ära, kuid ei saanud sellele vastu astuda, kartes kaotada töö ja sissetuleku.

Seal oli nii, et kui suu lahti tegid ja ütlesid, et midagi ei sobi, siis piirati kohe tööga. Siis ei antud tööd nii kaua, kui kõigile ütlesid et jaa-jaa, nii peabki. Siis said tööd kõvasti. Kui aga ütlesid, et oled väsinud ja tahaksid täna varem lõpetada, siis viis nädalat kohe mitu kohta võeti ära. (Intervjuu töötajaga)

Töö vähem andmise ja vallandamisega ähvardamisega püüdsid tööandjad piirata töötajatel Eestis elavate pereliikmetega suhtlemist ning neid välisriiki enda juurde elama võtmast. Üks intervjueeritud naine rääkis, kuidas ta tahtis tuua alaealise lapse enda juurde Soome elama, kuid tööandja oli sellele vastu. Töötaja plaanist kuules andis tööandja esialgu vähem tööd, hiljem teatas, et lõpetab töösuhte üldse. Naisele ei jätnud ta aga mingit võimalust läbirääkimiseks. Võimalik, et tööandja tajus, et pereliikmete kokkukolimine välisriigis vähendab töötaja haavatavust ja parandab materiaalselt toimetulekut väiksemate olmekulude näol, mistõttu töötaja ei ole enam nii kontrollitav.

Minu riid temaga [tööandjaga] tuli sellest, et ma tõin oma tüdruku siia. Mu pere koosnebki kolmest inimesest, mina ja mu kaks last. /.../ Ma ütlesin, et lähen Eestisse. Mu poeg lõpetab kooli Eestis ja ma tulen koos nooremaga tagasi. Ta oli sellest kõigest teadlik. Talle see ei sobinud. Ja siis võttis ka tööd ära. Ma koristasin ühte koolimaja ja siis sadas ükspäev sisse. „Kõik! Sinuga on lõpp! Nüüd lähed minema! Hommikuks olgu tuba tühi!” Ja siis ta kadus. Oleks olnud siis nii, et istume maha ja räägime läbi, milles asi on. (Intervjuu töötajaga)

6.6.2. Trahvid ja võlgade tekitamine

Ebaõiglase trahvisüsteemi rakendamine ning võlaorjuse tekitamine on samuti tööalase ärakasutamise vorm ning tõsine sunniviisilisele tööle viitav indikaator (ILO 2009, 2012). Meie uuringus kasutatud materjalide põhjal selgus, et tööandjad kehtestasid töökohal trahve isegi tühiste eksimuste korral. Võimalus palgast kinni pidada trahve oli sisse kirjutatud (võorkeelsetesse) lepingutesse, millele sunniti töötajaid alla kirjutama. Leping andis tööandjale õiguse maha arvata töötasust raha oma äranägemist mööda. Selline alusetu trahvimine oli üksnes tööandja huvides ega olnud mõeldud töötajate tähelepanu pööramiseks nende ebaõigele käitumisele.

Trahvisummad olid harilikult suured, mispärast teenisid töötajad oma väikese palga tõttu vähe või jäid suisa tööandjale võlgu. Tekkinud võlasuhe hoidis aga töötajaid ekspluateerivas töösuhtes ning raskendas nende lahkumist. Samuti kartsid töötajad tööandjale vastu vaielda ning määratud karistusi vaidlustada.

Aga noh, mul on siin näiteks mehel oli selline firma, ka eesti firma [nimetab firma nime]. Nemad [firma juhtkond] võtsid täiesti palgast maha selliseid rahasid, mis keegi oli kuskil rääkinud, et nemad olid mingid toolid ära lõhkunud või lausa 300 summad. Me pöördusime lausa juristi poole. Uskuge või mitte, isegi jurist ei saanud seda raha meile tagasi. Nad saatsid lõpuks sellise kirja minu mehele, et sellenimeline mees ei ole kunagi nende firmas tööd teinudki. (Intervjuu töötajaga)

Vt veel trahvimise näidet osast 6.1. Probleemid lepingute sõlmimisega.

6.6.3. Isoleerimine

Võõrtöötajate isoleerimine, nii füüsiline kui ka sotsiaalne, on sunniviisilise töö eesmärgil toimepandava inimkaubanduse selge märk (ILO 2009, 2012). Isoleerimine võib sisaldada võõrtöötajate kinnihoidmist või tuttavate ja isegi pereliikmetega suhtlemise piiramist või keelamist. Meie uuritavad ei rääkinud küll ühestki füüsilise isoleerimise situatsioonist, kuid tööandjad takistasid nende suhtlemist töökaaslaste ja lähedastega (Vt ka Jokinen, Ollus ja Viuhko 2011). Andmetest selgus, et tööandjad püüdsid piirata töötajate sotsiaalset võrgustikku ja paremat hakkamasaamist välisriigis. Nad rõhutasid, et töötajaid ei sallita võõrriigis nende rahvuse või ametialase staatuse pärast. Intervjueeritud töötajad rääkisid, kuidas tööandjad sisendasid neile, et eestlastesse suhtutakse Soomes halvasti, kuna nad on *musta töö* tegijad.

Peale selle keelasid tööandjad töötajatel suhelda oma korteri-naabritega. Soomes koristajana töötanud intervjueeritav jutustas, et ta ei tohtinud oma korterikaaslastele rääkida üüri maksmisest ega lihtsalt niisama lobiseda. Töötaja sõnul võis tööandja karta, et kui naabrid seltsivad, siis tuleb välja, kuidas ta töötajaid ära kasutab. Kogemuste vahetamine võib aga töötajaid liita ja innustada neid oma õiguste eest seisma ning abi otsima. Ühe teise töötaja loos ei lubanud tööandja vestelda ka kolleegidega töökohal, samuti töökorraldaja ja töö tellinud firma esindajaga. Selline piirang raskendas töötajatel töö tegemist.

Siis ta ei lubanud ... No kui sa koristasid toimistot, siis ta ütles, et ära mitte kellegagi räägi. Esiteks sa oled eestlane, teiseks oled koristaja. Sind ei sallita. Siis küsisin, et mind kutsuti kohvile, et mis ma teen. „Ära joo! Einoh, mine ruttu ja joo oma kohvi ära ja mine kohe minema sealt. Ära ainult räägi!“ Eks tal omamoodi hirm ka. Et kui räägid inimestega, siis hakkab välja tulema, kuidas asi tegelikult käib.

Esiteks ei lubatud meil rääkida, kui me tegime tööd. /.../ Ainult omavahel ja, noh, ainult tööst. Kui ta kuulis meid rääkimas millestki ... noh, see oli keelatud! Eriti rääkida [restorani] personaliga. Näiteks kelnereite või peakelneriga. Ma ütlesin: „Kuidas me ei või mitte

rääkida nendega, kui näiteks meil saavad salvrätid või paber otsa, kust me neid siis saame?” „Sa pead selle ise välja selgitama, sa ei tohi rääkida!” (Tsitaadid töötajate intervjuudest)

Tööandjad võisid takistada töötajatel ka sihtriigi keelt õppida, et piirata töötajate võimalust kohalikega suhelda ning seeläbi oma õigustest teadlikumaks saada ja teist töökohta leida. Näiteks läks üks Soomes töötav intervjueeritav soome keele kursustele. Kuu aja pärast pidi ta aga õpingud katkestama, kuna tööandja organiseeris teadlikult tema tööaja nii, et see langeks kokku keelekursuste ajaga.

7. Tööjõu ärakasutajate kirjeldus ja petmise mehhanismid

Andmeid analüüsid esile mõned mehhanismid, mida kasutatakse võõrtöötajate ekspluateerimiseks ja nendega kaubitsemiseks ning ametivõimude petmiseks. Sellistest skeemidest rääkisid peamiselt intervjueeritud töötajad ja eksperdid ning neid mehhanisme tarvitatakse uuritavate sõnul enim koristus- ja ehitussektoris. Järgnevalt käsitlemegi võõrtöötajate petmise ja ärakasutamise skeeme peamiselt töötajate ja ekspertide perspektiivist.

7.1. Töölase ärakasutamisega seotud hierarhiline alltöövõtu skeem

Võõrtöötajate ärakasutamise skeemid sisaldavad hierarhilisi töövõtu ja -vahenduse suhteid erinevate ettevõtete (või isikute) vahel, kes püüavad teenida kasu võõrtöötajate ekspluateerimisest. Skeemi järgi ei tee tegelikult tööd mitte see firma, kellelt tellija töö tellib, vaid erinevad alltöövõtjad (vt joonis 3). Peatöövõtja on lepingu järgi kohustatud tegema ettenähtud töö, kuid delegeerib ülesande edasi alltöövõtjatele, kellelt ostab siis n-ö vastavat teenust. Alltöövõtja (mõnikord võivad alltöövõtjal olla ka omakorda alltöövõtjad) palkab vajalikud töötajad, sõlmib nendega lepingud ning korraldab töö tegemise.

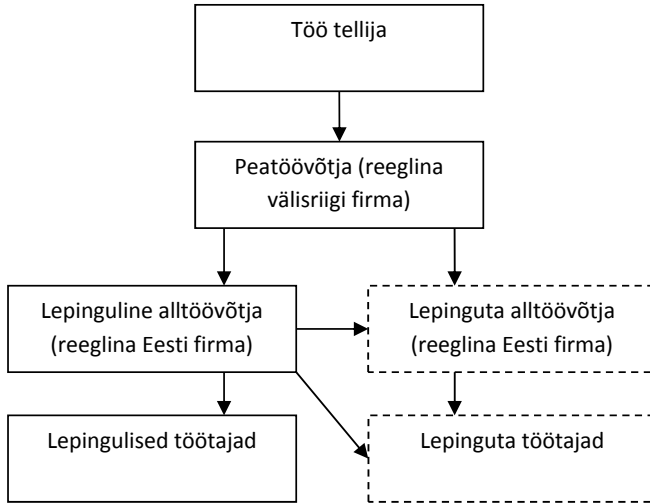
Tähelepanuväärne on asjaolu, et peatöövõtjaid on intervjueritud väitel enamasti sihtriigi firmad, alltöövõtu tegijad aga Eestis registreeritud ettevõtted, mis võivad tegutseda ka tööjõurendi valdkonnas. Ka eelmise FLEX-projekti tulemused näitasid, et ärakasutajad on sageli ohvritega samast rahvusest ja riigist. Sarnase päritolu tõttu on ärakasutajad tavaliselt teadlikumad, kuidas töötajaid ekspluateerida ja kontrollida (Jokinen ja Ollus 2011). Käesolevast uuringust nähtus, et harvadel juhtudel võib alltöövõtja olla registreeritud välisriigis (nt Soomes).

Kirjeldatud süsteem ei ole tihti legaalne ega läbipaistev. Esiteks, andmetest selgub, et peatöövõtjal ei ole alati õigust võtta alltöövõtjaid, vaid ta peab ise töö tegema, nagu klientettevõtte on kehtestanud. Pealegi ilmneb, et töökohustuse edasiandmise eesmärk ei ole töö kvaliteedi tõstmine valdkonnas kompetentsema firma värbamise näol, vaid vahendamisest tulu teenimine. Lisaks ei pruugi peatöövõtja värvata kõiki alltöövõtjaid nendega seaduslikult lepinguid sõlmides. Süsteemi võivad olla haaratud ka allettevõtted, kellega ei ole lepingut sõlmitud, ning varifirmad. Järgmises näites seletab ehituses koristajana töötav uuritav oma Eestis registreeritud tööandja näitel, kuidas keerukas alltöövõtuhel toimib ning kuidas selle kaudu töötajaid ekspluateeritakse ja majanduslikult kontrollitakse. Uuritava tööandja ei maksnud palku õigel ajal välja ning ignoreeris töö- ja puhkeaja nõudeid.

Need on hästi sellised tavalised skeemid, et peatöövõtja on soomlane. Soome firma ükskõik mis alal kas ehituses või koristuses. Ja omakorda on seal all siis Eesti firma, kes siis pakub talle nagu teenust. /.../ See oli suur firma ja alltöövõttud on seal mitmed korrused. Skeem on selline, et seal on üks peatöövõtja, on alltöövõtjad ja on mustalt, nii et nimekirjas ka ei ole seda firmat. Nii et ta omakorda võtab veel kellegi, keda sa ei saagi tuvastada. Soomlased ütlesid kohe meile, et miks te olete töö, kui te ei ole palka saanud, andke sinna ametiühingusse teada. Mehed [kaastöötajad] ikka uskusid, neile lubati küll. Ja siis, kui vahepeal tilkus ka natuke raha, siis uskusidki, et saab korda. Läkski nii, et mina vaatasin, et raha pole saanud. Õnneks oli natuke varu. Ja siis hakkasin uut tööd vaatama. (Intervjuu töötajaga)

Tuginedes intervjuudele ja tööinspektsiooni materjalidele, saab väita, et varifirmade ja alltöövõtjate roll seisneb võõrtööjõu ebaseaduslikus vahendamises, tööle sundimises ja maksupettuses. Selliste isikute tegevust on raske kontrollida ja töötajatel on ka keeruline nende peale kaebust esitada ning maksmata töötasu välja nõuda. Niisugused tööandjad otsivad töötajaid, lubades neile töölepingu sõlmimist kohaliku ettevõttega (nt peatöövõtja) ja korralikke töötingimusi. Värvatud töötajatega aga lepinguid ei sõlmita, neile ei maksta palka ega pakuta kõlblikke ning turvalisi töö- ja

elamistingimusi. Pealegi ei maksta nende eest tööjõumakse (vaata näiteid peatükist „Töölase ärakasutamise märgid“).



Joonis 3. Võõrtööjõu ärakasutamise skeem

Eelnevalt nimetatud ekspluateerivaid tingimusi pakkuvad tööandjad värbavad töötajaid sageli lühikeseks ajaks. Eelkõige esineb see sugust praktikat ehitussektoris. Töövaidluskomisjoni otsustest on näha, et töötajad, olles töötanud kuu või kaks ilma kirjaliku lepingu ning palgata, lahkuvad töölt, sest tööandja ei ole täitnud oma lubadusi tingimuste suhtes (nt otsus nr 4.1-2/1170-2012, 18.06.2012). Teise variandina petuskeemi puhul ei paku tööandja enam tööd ega kontakteeru rohkem töötajaga pärast viimase tööootele või puhkusele saatmist. Lisaks jätvavad nad töötaja ilma seni väljateenitud palgast (nt otsus 4.2-2/2033, 08.10.2012). Selline meetod võimaldab tööandjal teenida kasu minimaalsete kulutustega.

Tööjõu ärakasutamise süsteemi puhul on tööl ka lepinguga töötajaid. Meie valimis olevatele töötajatele, kes olid sõlminud lepingu

välisriigis tegutseva Eesti päritolu alltöövõtjaga, hakkas silma peatöövõtja ja alltöövõtjate võetav suur vaheltkasu, mistõttu nende palgafond jäi väikeseks. Töötajatele maksti tavaliselt miinimumpalka või alla selle või jäi neil palk üldse saamata. Intervjueeritud töötajad iseloomustasid vahetut tööandjat ja selle ülemust (peatöövõtjat) rahaahne ja jõukalt elavate isikutena, kes sunnivad kasu nimel tegema töötajaid tasustamata ületunde. Näiteks oli tööandja ühele uuritavale ja tema kolleegidele öelnud: „*Naised, tehke tööd, mul on vaja korter osta.*”

Ma tahtsin lisada selle rahateema juurde, et inimene, kes palju raha saab, pöörab ära. See soomlane [peatöövõtja], kes talle [Eestis registreeritud alltöövõtja] tööd annab, see ostis endale Pärnusse korteri. Siin oli tal väike maja ning ostis siis veel järve äärde suure maja. Siis ostis uue auto omale. Järelikult tema sai palju-palju tööd võtta. Tema andis töö edasi. Aga tema juba võttis tükikese raha vahelt ära. Siis võttis see järgmine [Eesti alltöövõtja] ära. Tööliste ei jäänudki. Kõik tahtsid suure ampsu raha saada. (Intervjuu töötajaga)

Mitmetest töötajate intervjuudest ja töövaidluskomisjoni otsustest selgus, et esialgu maksis tööandja palka korralikult (ehkki vähem, kui sai sama tööd tegev sihtriigi kodanik), kuid hiljem hakkas töötasu hilinema ja ära jääma (vt näiteid osast „Palga ja lisatasude maksimisega seotud probleemid“). Samuti ei olnud tööandja maksanud (õigesti) tööjõumakse, mistõttu töötajatel tekkisid maksuvõlad võõrriigi ees.

Ma kuulen siit ja sealt, et minu nimel on maksud maksmata. Nagu see [Eesti] firma tegi. Kõik töötajad pidid ise maksma oma vero [tulumaks], aga ta ei andnud neid arveid üldse kättegi ja väga paljudel on veros sellised võlad, et minagi maksin üle 1000 euro. (Intervjuu töötajaga)

7.2. Illegaalse ja ekspluateeriva tegevuse varjamise mustrid

Tööandjad kasutasid ebaseadusliku tegevuse ilmsikstuleku vältimiseks erinevaid meetodeid (vt joonis 4). Varjamise eesmärgil keelasid tööandjad töötajatel suhelda kohalikega ja objektil töötavate teiste inimestega ning raskendasid töötajate integreerumist ühiskonda. Samuti ähvardasid nad abi otsimisel sanktsioonidega, halvustasid abiandvaid organisatsioone või valetasid nende kohta. Järgmine lugu on paariintervjuus osalenud töötajatelt, kes ei pöördunud Soome teenindussektori ametiühingu (lühendiga PAM) poole abi saamiseks, sest tööandja oli organisatsiooni laimanud ning luisanud selle ülesannete kohta.

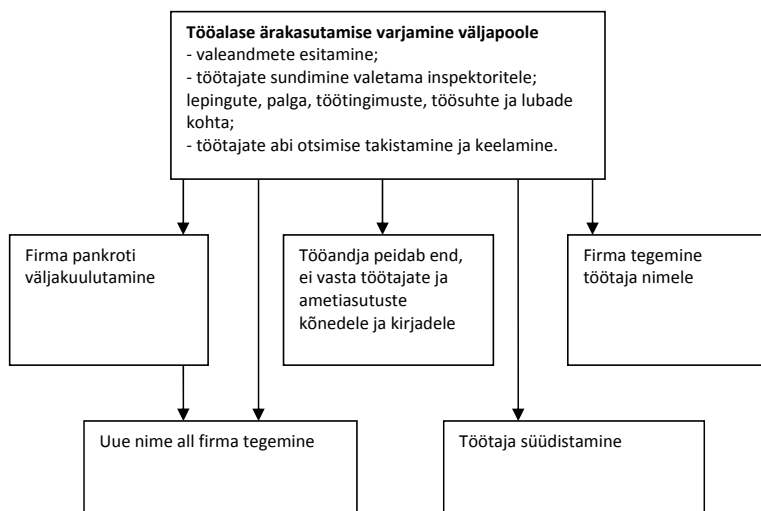
Intervjueeritav 1: Alguses on keeruline, kui sa ikkagi ei tea neid seadusi ja asju. Usud oma ülemust. Arvasin, et kõik on õige. Tema ju tampis selle PAM-i nii maha. „Oi sel pole mõtet, see sind ei aita“. Olin loll ja uskusin.

Intervjueeritav 2: Kantpeade firma pidi olema. Väänavad ainult käsi. Siis, kui said teada, et see on ametiliit ja kaitseb töötajaid, siis kõik vaatasid nii: „Mida ta rääkis, et see on käteväänajate firma!“ (Intervjuu töötajatega)

Teisalt püüdsid tööandjad petta ka töötingimuste üle järelevalvet tegevaid spetsialiste. Selleks kästi töötajatel valetada kontrollijatele palga suuruse, töötingimuste ja alluvussuhte kohta, et näidata ettevõtte tegevust seaduspärasena (vaata ka osast 6.2 näidet Norra tööle sõitnud meestest, keda sunniti valetama palga suuruse kohta ning osa tasust tagastama). Näiteks pidid koristussektoris töötavad intervjueeritavad ütleva petuskeemide varjamiseks järelevalvespetsialistidele ja töö tellinud ettevõtte esindajatele, et neil on tööleping peatöövõttu tegeva Soome firmaga, mitte neid palganud alltöövõtjaga.

Linna alt helistati ja öeldi, et see koolimaja on vaja ära koristada. Soomlane [peatöövõtja] ütles: „Jah, ma koristan ära.“ Aga samas andis [Eesti firmale], kes oli alltöövõtja, ja meie siis tegime seda tööd.

/.../ [Eesti tööandja] tegi meile selgeks: „Seal [töö tellija firmas] ei tohi sa öelda, et sa töötad [Eesti firma heaks]. Kui sealt keegi küsima tuleb, siis ütled, et oled [soomlase firma] alt.” Sest seal ei tohtinud all-töövõttu olla, pidi olema otse. Sihuke sahkerdamine käis. (Intervjuu töötajaga)



Joonis 4. Tööandja ebaseadusliku tegevuse varjamise ja „legaliseerimise” mehhanismid

Järelevalvespetsialistide petmiseks rakendasid tööandjad ka kavalamaid skeeme. Ühe juhtumi puhul käskis tööandja töötajatel järelevalve teostajatele öelda, et nad on tulnud Soome sõpradele külla, mitte tööle. Tööandja muretses töötajatele isegi reisikaardid või lasi neil endil vastavad dokumendid hankida, kompenseerides töötajatele ainult osa reisikaartide soetamisega seotud kuludest. Sellise meetodiga tahtis tööandja varjata ilma dokumentide ja tööloata inimeste töötamist ettevõttes.

Nad [kolleegid] ütlesid, et ükskord neil oli täiskontroll kogu restoranis. Kontrolliti dokumente ja püüti vist tabada prostituute, ma ei tea. Ja siis nad kontrollisid kõiki koristajaid ja ettekandjaid, et teha kindlaks, kas neil on kõik dokumendid ja tööload OK. Ja ta [tööandja] ütles: „Kui siia tulevad inspektorid nagu nood, siis sa pead ütleva, et sa oled tulnud sõbrale külla.” (Intervjuu töötajaga)

Intervjuudest selgub, et kui informatsioon ebaseadusliku tegevuse ja tööjõu ärakasutamise kohta on jõudnud abiandvate ja õiguskaitseseorganiteni ning nende petmine ei tundu õnnestuvat, võivad tööandjad kuulutada kiiresti välja ettevõtte lõpetamise, pankroti ja/või teha uue firma teise nime all. Vanale ettevõttele kuuluvad varad kantakse enne sulgemist või pankrotti kiiresti uude ettevõttesse üle. Firma pankrotistumisega loodetakse pääseda paljade väljamaksimisest töötajatele ning riigimaksude tasumisest. Järgnevas intervjuuväljavõttes kirjeldab töötaja, kuidas Eesti tööandja, kes nõudis ületunnitöö tegemist ega maksnud korrektselt palka, reageeris, kui ta pöördus Soomes ametiühingu poole.

X [ametiühingu töötaja] oli seal tööl ja siis ma talle näitasin [töötajatabeleid]. Ta võttis kohe arvuti ja hakkas seal kokku lööma. „Ei ole võimalik!” Siis ta helistas ja sealt hakkas asi liikuma. Siis hakati seda [tööandjat] kontrollima ja siis ta suures hirmus vahetas oma nime ära. /.../ Aga ikkagi toimub see asi seal edasi. Ta valetab oma andmetega. (Intervjuu töötajaga)

Teine uue ettevõtte tegemise võimalik eesmärk, mida intervjuudes mainiti, oli suure (vanematele ettevõtetele kehtestatud) maksumuutuse vältimine. Soome näitel räägiti firmadest, mis tegutsesid kaks aastat ja siis lõpetavad tegevuse, et hoiduda kauem tegutsenud ettevõttele ettenähtud kõrgema maksumäära tasumise kohustusest. Peale paari tegevusaastat luuakse uus firma. Vastajate sõnul kasutavad sellist riigi petmise skeemi mitte ainult Eestis registreeritud ettevõtted, vaid ka Soome omad.

Siin on mingi, kõik räägivad seda, et kaks aastat ja siis pidi mingi maksukoormus suurenema. Et kaks esimest aastat on väiksem maks. See ei ole nii, et väljast tulnud eestlased, vaid ka soomlastel pidi sama tee olema, et kaks aastat üks nimi, järgmised kaks aastat teine nimi ja uus firma. (Intervjuu töötajaga)

Meie andmetel tuli sageli ette olukordi, kus tööandja peitis end ning vältis kontakte nii töötajate, tööinspektsiooni ametnike kui ka politseiga. Töövaidluskomisjoni otsustest ilmnes, et mitmel juhul jätsid tööandjad töötaja esitatud nõudele vastamata ega ilmunud töövaidluskomisjoni istungile, ehkki individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 17 lõike 2` järgi on isik, kelle vastu on esitatud nõue, kohustatud teatama kirjalikult, kas ta tunnustab või ei tunnusta avaldaja (töötaja) esitatud nõuet ning põhjendama oma väiteid tõenditega.

Intervjuueritud töötajad rääkisid, et tööinspektsiooni ja politseisse pöördumise peale oli tööandja kuulutatud välisriigis tagaotsitavaks. Ametnikega suheldes selgus, et tööandjal oli kriminaalne minevik ning konkreetne tööjõu ärakasutamise juhtum ei olnud tal esmakordne. Mõnel tööandjal oli isegi keelatud tegeleda ettevõtlusega. Töötajad imestasid, kuidas on võimalik, et kuritegeliku taustaga inimesed võivad luua nii lihtsalt välisriigis ettevõtte ja kontroll nende tegevuse üle on nõrk.

Ja lõpus ma kuulsin, kui see firma oli pankrotis, et üle 20 inimese on teinud ainult selle avalduse palgaturvasse. /.../ Ja siis neid otsiti taga. Neid otsisid palgaturvad ja kõik. Ma suhtlesin selle juristiga. Ja politseisse olid nad antud ülesse, sest nad on tagaotsitavad. Nad ei maksnud ka makse. /.../ Nad olid uue firma loonud. See oli juba siis, kui nad pankrotti läksid. Nad kandsid rahad üle sinna firmasse. See oli mingi puiduga seotud. Kõige naljakam on üldse see, et firma asutajad mõlemad, mees ja naine, olid Eestis kriminaalselt tagaotsitavad. (Intervjuu töötajaga)

Ebaseaduslikult tegutsevad ja töötajaid ärakasutavad tööandjad süüdistavad töötajaid ning eitavad alluvate ekspluateerimist. Näiteks töövaidluskomisjonile selgitusi andes võivad tööandjad lausa eitada töötaja töötamist nende alluvuses või kokkulepitud

töötingimusi (nt otsused 4.1-2/398-2012, 28.03.2012 ja 4.3-2/66, 21.02.2012). Samuti seletavad nad seadusest tulenevate kohustuste täitmata jätmist töötaja vale käitumise või omadustega, näiteks tööluusi tegemine, sobimatus antud kohale, lohakus ja ebakvaliteetse töö tegemine ning alkoholipruukimine (nt otsused 4.3-2/882, 25.05.2012 ja 4.2-2/1357, 31.08.2012).

7.3. Töötaja nimele ettevõtte loomine

Tõsiseks tööalase ärakasutamise viisiks on ettevõtte tegemine töötaja nimele ilma töötaja nõusolekuta või töötajale firma loomise eesmärkide kohta valeinformatsiooni jagades. Meie intervjuudest (mõlemad venekeelsete osalejatega teenindussektorist) selgus paar juhtu, kus tööandjad lasksid töötajatel allkirjastada võõrkeelseid dokumente, mille sisust nad aru ei saanud. Hiljem selgus, et niiviisi kirjutati töötajate nimele üks või isegi mitu ettevõtet. Selliste firmade loomise idee seisnes maksude tasumata jätmisega tulu teenimises ise seejuures maksukuriteo eest vastutust kandmata. Petuskeemi järgi lasi tööandja töö tellijal kanda n-ö töötaja firma(de) arvele raha. Pärast käskis ülemus töötajal kui ametlikul firma omanikul raha kontolt välja võtta ning maksis sellest teistele töötajatele sularahas palka, ülejäänud raha kasutas aga oma äranägemist mööda. Tööandja ei maksnud laekunud tulult riigile makse. Töötaja nimele tehtud varifirma maksukohustus lasus tegelikult töötaja õlul, samas puudus töötajal õigus firma tegevust korraldada. Tööandja võis pakkuda töötajatele väikest tasu, et neid kuriteos osalema ja sellest vaikima meelitada. Pealegi tundsid töötajad tööandja ees hirmu ning olid tast materiaalselt sõltuvad, mistõttu nad olid sunnitud tööandja ebaseadusliku tegevusega kaasa minema ja talle mitte vastanduma. Ühe uuritava jutu järgi oli tööandja teda isegi seksuaalvägivallaga ähvardanud.

Intervjuueritid töötaja nentis, et ta sai täiesti juhuslikult teada enda nimele tehtud varifirmast. Pärast seda pöördus ta tööandja poole ning nõudis firma kohest sulgemist, tööandja aga hakkas teda ähvardama ja keelas politseisse pöörduda. Selle tulemusena teatas

töötaja anonüümselt politseisse toimepandud kuriteost ning sulges salaja ettevõtte, kartes tööandja kättemaksu. Mõned tema kolleegid, kellel oli sarnane kogemus, ei julgenud politseisse avaldust esitada ega ühegi teise spetsialisti juurde abi otsima minna.

Ma ei osanud soome keelt. Loomulikult ma allkirjastasin mõned dokumendid /.../ Ja siis selgus et, ... Ja ta [tööandja] tüdrukisõber ütles ühte asja. /.../ Ta ütles: „Sinu firmal on selline naljakas nimi.” Ma kangestusin imestusest. Ma küsisin: „Mis firma?” Ta ütles: „Sinu!” Ja mina ütlesin: „Minu!” /.../ Hästi, ma sel hetkel ei hakanud sellest suurt tüli tegema. Ainus asi, mida ma ütlesin, oli: „Hästi, ta [tööandja] peab sulgema selle nii kiiresti, kui ta selle löi!” Aga tema [tööandja tüdrukisõber] sai vihaseks ja karjus: „Ära isegi mõtle seda! /.../ Kas sa ei tea, et tal on parimad advokaadid? Ära plaanigi midagi teha!” (Intervjuu töötajaga)

Selliste firmade omamine tõi ohvritele kaasa suure maksukohustuse ja võlad. Tasumata kohustuste tõttu tekkis töötajatel pangas probleeme pangakaartide saamisel, samuti ei olnud neil õigust võtta laenu. Järgmises tsitaadis kirjeldab intervjuueeritud töötaja (kelle nimele tehtud firma maksuvõlg ulatus tuhande euron) oma kolleegi kurioosset olukorda ning selliste juhtumite tagajärgi.

Seal oli ka üks naine. /.../ Nii palju kui ma tean, oli tema nimele kuus firmat tehtud või isegi rohkem. Ma ei tea, kuidas see olukord nii absurdseks läks! Ma tõesti ei mõista seda. Kui ma avastasin selle, mu juuksed tõusid peas püsti. Ma olin šokeeritud! Mis saab maksudest? Mis siis, kui maksupolitsei hakkab uurima? /.../ Nad võtavad su korteri ära! Kui sul on auto, nad võtavad ka selle ära! Inimesed lähevad tänapäeval vanglasse, kui nad ei maksa makse! Jah, mõned ütlevad, et on isegi hea minna vanglasse. Aga ma ei taha minna sinna! Ja kui ma hakkan tööle, siis nad võtavad kõik need summad mu palgast maha. Ma ei tea, kuidas ma pean tagasi maksan 1000 eurot. Aga kuus firmat! (Intervjuu töötajaga)

Töötajate nimele firmade loomise intsidentide puhul olid töötajad kui marionetid, kelle abitud olukorda tööandjad julmalt ära kasutasid, et isiklikku kasu teenida ning firma kaudu endaga seotuna hoida.

8. Tööjõu ärakasutamise riskifaktorid

Töötajate, tööandjate ja ekspertide intervjuude põhjal selgusid tööalase ärakasutamise ohvritele viitavad märgid ja riskifaktorid, mida me järgnevalt tutvustamegi.

8.1. Haavatavus

Üldiselt iseloomustab tööalase ärakasutamise kokkupuutunud inimesi suur haavatavus, mis tuleneb peamiselt kehvast sotsiaalmajanduslikust olukorrast enne välismaale tööle asumist (vt ka Andrees 2008). Ehkki materiaalistest probleemidest tingitud haavatav olukord iseenesest ei vii töötaja ekspluaterimiseni (ILO 2012), võib pahatahtlik tööandja kasutada haavatavat töötajat kergemini ära kui vähem haavatavat alluvat (nt sellist, kellel on paremad materiaalsed võimalused; Andrees 2008). Järgmises näites räägivad Tööinspektsiooni juristid, kuidas tööandjad töötajate kehvast olukorrast kasu lõikavad.

Intervjueeritav 1: Teadmatuse ja haavatavuse ärakasutamine ongi tööalase ärakasutamise aluseks. /.../ Inimesed on väga usalduslikud, nad ei uuri tööandja tausta, ei vaata, millega ta on tegelenud. Tööandjad kasutavad inimese keerulist olukorda ära. Inimesed, kes lähevad välismaale tööle, neil ei ole siin õiget tööd ja sissetulekut. Seda kasutavad tööandjad ära ning rakendavad survemeetodeid. Näiteks sunnivad inimesi tegema ületunnitöid.

Intervjueeritav 2: Kui inimene hakkab vastu, siis öeldakse, et ära üldse tule, mul on Säästumarketi taga järjekord, ma võtan sealt järgmise töötaja. (Intervjuu ekspertidega)

Nagu eespool mainitud, olid välismaale tööle minemise peamiseks põhjuseks pikaajalisest töötusest, juhuslikest ning väikese palgaga töötamisest tingitud materiaalsed toimetulekuraskused. Peale selle

oli mitmel intervjueeritaval Eestis perekond, keda oli vaja üleval pidada, ning finantskohustused panga ees. Lootus leida välismaal püsivat tööd ja seeläbi enda ning pere heaolu parandada ajendas inimesi vastu võtma esimest pakutavat tööd. Et majanduslik surve tööd leida oli suur, siis olid inimesed nõus leppima tööandjapoolsete töö- ja elamistingimustega, mis võisid varem lubatust või oodatust erineda. Nii nõustusid töötajad töötama madalama palgaga ning ilma lepinguta või sõlmima lepingu mõnda aega pärast tööle asumist.

Vajadus teenida kasvõi minimaalset sissetulekut enda ja oma Eestis elava pere tarvis muutis töötajad haavatavaks, mida ekspluaateerimisaltid tööandjad ära kasutasid. Töötajate raske majandusolukord võimaldas tööandjatel hõlpsasti survestada töötajaid tegema ületunde, töötama nädalavahetustel ning kontrollima neid palga osalise maksmise või mittemaksmisega. Palkade hilinemine, osaline saamine või suisa mittesaamine raskendas töötajate toimetulekut veelgi. Näiteks rääkis üks töötaja, kuidas tal ei olnud töötasu viibimise tõttu raha, et osta välisriigis ühistranspordi kuukaart. Tema õnneks töötas korterikaaslane teises vahetuses, nii et ta sai tööle käimiseks laenata naabri kaarti. Samuti tekkis töötajatel olukordi, kus neil ei olnud raha, mida saata Eestis elavatele pereliikmetele.

Aga esimene palgapäev kui tuli, jäi hiljaks nagu nädal aega. /.../ Mul ei olnud raha, et sõita, et süüa osta. Mul ei olnud mitte midagi.

Seal [nimetab firma nime] meil palgad hilinesid ka. /.../ Igatahes oli, et palgad tulevad kolme tööpäeva jooksul. See ei olnud ju jällegi õige. Meil olid vaja ka maksud maksta Eestis. Meil olid pered. Mul ka poeg õppis sellel ajal. See oli kohutav, kui pidid pojale ütleva, et ma ei saa sulle raha saata, katsu kuidagi hakkama saada. Helistan emale ja ütlen, et maksa pensionist mu pojale söögi raha. (Tsitaadid töötajate intervjuudest)

Intervjuudest selgus, et väga haavatavad olid töötajad, kes elasid tööandja antud korteris. Nad tundsid end olevat justkui suletud ringis. Töökoha ülesütlemine tähendas neile kohe uue elukoha otsimist. Selleks, et iseseisvalt uus korter üürida, tuli maksta tagatisraha. See aga käis töötajatele üle jõu, sest tööandja ei olnud

maksnud korralikult palka. Tööinspeksiooni juristide sõnul ei ole mõnel ohvril isegi raha, et Eestisse tagasi sõita. Ametnikud on soovitanud sellises olukorras töötajatele pöörduda Eesti saatkonna poole.

Tähendab, see ei ole nii lihtne eraldi korterit saada. Mina võin oma kogemusest rääkida. Ma tean inimesi, kes teevad kinnisvara 100-sse või VVO-sse [suur Soome eluaseme- ja rendifirma] avalduse ja homme-ülehomme on postkastis kiri, et korter ootab teid. Mina tegin väga palju neid kirju. Siin 100-s ja VVO-s üür on suur. Ja siin tuleb tagatisraha 250 eurot juurde maksta. Aga enamus firmadel on kahe kuu korteri üür tagatiseks. No saad seal mingi 700-ga kahetoalise korteri. Oled hästi saanud. Aga vähemasti sul peab teine 700 veel olema ja parematel juhtudel kolm korda 700. Aga kellel on võtta see 1500–2000 eurot taskust kohe, et ära maksta. Mul lihtsalt läks halvasti. /.../ Selleks, et sealt toimistost [tööandja kontor, kus intervjueritav elas] ära saada ja uuele tööle minna, sul on elamist vaja. Aga elamist ei saa. Selleks et saaksid elamist, tahad ka kohe uut töökohta. (Intervjuu töötajaga)

Materiaalselt keeruline olukord muudab töötajad tööandjast kergesti sõltuvaks. Sõltuvus teeb aga töötajate ärakasutamise veelgi lihtsamaks. Eriti kergesti ärakasutatavad on töötajad, kes on tööandjale võlgu ning kellel ei ole raha ega sotsiaalse võrgustiku toetust, et tööandja juurest lahkuda. Töötajad, kes ei suuda leida uut töö- ja elukohta, on sunnitud jääma ekspluateerivasse töösuhtesse pikemalt.

8.2. Puudulik teadlikkus õigustest ja tööalastest regulatsioonidest

Tööjõu ärakasutamist kogunud inimesi iseloomustab veel vähene teadlikkus õigustest, seadustest ja abi saamise võimalustest, rääkimata tööalastest ärakasutamisest ja inimkaubandusest (vt ka Jokinen ja Ollus 2011). Meie andmed näitasid, et välismaale tööle minevad inimesed ei ole tihti kursis sihtriigi töötingimuste ja -õigustega,

mis loob soodsa olukorra nende diskrimineerimiseks palga maksimisel ja tööaja korraldamisel. Intervjuudest selgus, et töötajad ei olnud teadlikud ettenähtud palgamääradest, (Soomes) kehtivast kollektiivlepingute süsteemist, nõutavatest dokumentidest jms (vt näiteid osast „Töölase ärakasutamise märgid“). Töötajad tunnis-tasid, et nad kuulsid oma õigustest ja tööandja käitumise ebaõigsu-sest alles siis, kui pöördusid tööinspeksiooni, ametiühingusse või mõnda muusse abi andvasse asutusse. Paraku ei teadnud inimesed ka seda, kust nad võiksid saada abi tööandja ebaseadusliku kohtle-mise puhul.

Meie andmetest selgub eesti ja vene keelt kõnelevate inimeste erinev õigusteadlikkuse tase. Kui eesti keelt rääkivate võõrtööliste teadmised tööalastest regulatsioonidest on kehvad, siis vene keelt kõnelevate inimeste puhul on olukord veelgi problemaatilisem. See asjaolu ilmnes nii töötajate intervjuudest kui ka tööandjate vestlu-sest. Tõenäoliselt on keelebarjäär üheks põhjuseks, miks vene keelt rääkivad töötajad on seaduste ja abi saamise võimalustega vähem kursis.

Meie hinnangul on hästi palju hakanud kandideerima venelased. Eesti venelased, kes tahavad Soome tööle. Vot nende teadlikkus on nullilähedane. /.../ Neil pole aimugi sellest maksusüsteemist, sellest elamiskorraldusest, tagatisrahadest, mida tuleb korteri üürimisel maksta. (Intervjuu tööandjaga)

Töötajad mainisid, et välismaale tööleminek tuli väga kiiresti ning neil ei jäänud aega otsida informatsiooni välisriigi seaduste ja elu-korralduse kohta. Tõenäoliselt on selline tagantkiirustamine töö-andjate huvides. Mida vähem on töötaja õigustega kursis, seda liht-sam on teda ära kasutada ja ähvardada ning seda ebatõenäolisemalt hakkab ta vastu ning otsib abi.

8.3. Usalduslikkus ja kehv keeleoskus

Lisaks eespool käsitletud teguritele nimetasid eksperdid ka tööta-jate usalduslikkust ühe asjaoluna, miks nad langevad ärakasutamise

ohvriks. Sama selgus ka töötajate intervjuudest ja töövahendus-firmade majandustegevuse registrist kustutamise otsustest. Töötajad usaldasid kergekäeliselt vahendajaid ning tulevasi tööandjaid. Nad ei kontrollinud nende tausta ega senise tegevuse legaalsust. Samuti uskusid töötajad lepingute sõlmimisega, palga- ja töötingimustega seotud lubadusi.

Tööandjate usaldamise ja vähese keeleoskuse tõttu allkirjastasid töötajad ebakorrektheid lepinguid ja dokumente, millega langesid tõsise tööalase ärakasutamise lõksu (vt näiteid firma töötaja nimele registreerimisest peatükist 7.3). Puudulik võõrkeelte oskus oli paljudele töötajatele probleemiks välismaal ametiasutustega suhtlemisel, dokumentide vormistamisel ja ka abi otsimisel. Kohaliku keele mittevaldamise pärast eelistasid eestlastest töötajad eelkõige just eesti keelt rääkivaid tööandjaid, kes pahatihti tegutsesid ebaausalt. Töötajad pidasid tööandjapoolset petmist paratamatuks. Nad lootsid aja jooksul saada välisriigis töötamise ja elamise kogemusi ning õppida töö käigus keelt, et hiljem omal käel hakkama saada.

Ma ei osanud soome keelt, ma ei osanud ennast nii palju väljendada ja tutvusi ei olnud. Mõtlesin, et kui ma saan haiget, siis saan, et saaks otsa lahti. (Intervjuu töötajaga)

Tööinspektsiooni ametnikud nentisid, et õigusi vähetundvad ja võõrkeeli mittevaldavad töötajad on nõus leppima isegi vähemaga, kui neil seaduse järgi on õigus. Nad ei nõua kõiki hüvesid, mida nad tegelikult peaksid saama, ning pöörduvad ametkondade poole alles siis, kui neil tööandja pettuse tõttu jääb saamata minimaalnegi töötasu.

Meie poole satub väga problemaatilisi juhtumeid, kelle teadlikkus ei ole kõige kõrgem. Ta ei valda võib-olla keelt. Ta loodab tööandjast parimat. Tal ei ole isegi suuri soove saada misiganes ületundide või riigi seadusest tulenevaid õigusi. Ta soovib saada oma töötasu 12 eurot tunnis ja võib-olla sinna- ja tagasisõidu. Sellega oleksid nad väga rahul. Ja kui nad seda ka ei saa, siis nad pöörduvad. (Intervjuu ekspertidega)

Kokkuvõtvalt öeldes löid materiaalsed raskused, kehvapoolne keeleoskus ja teadlikkus tööalastest regulatsioonidest välismaale tööle saabudes soodsa pinnase töötajate ärakasutamiseks. Ekspluateerivate töö- ja elamistingimuste kaudu raskendasid tööandjad töötajate (iseseisvat) toimetulekut veelgi, suurendades üha nende haavatavust. Ent mida haavatavam on töötaja, seda vähem suuteline ta on ekspluateerivast töösuhtest lahkuma ja tööandja vastu ametivõimudele kaebust esitama.

Kokkuvõte

Viimaste aastate jooksul on tööränne Eestis kiiresti kasvanud. See on suurendanud vajadust tegeleda tööalase ärakasutamise ja inimkaubandusega. Ehkki alates 2012. aastast on Eestis inimkaubandus ametlikult kriminaliseeritud, tundub teadlikkus probleemist (eriti see inimkaubanduse osa, mis puudutab sunniviisilist tööd) tundub olevat avalikkuse seas madal.

Käesoleva uuringuga püüdsime välja selgitada tööalase ärakasutamise mustreid ja riskifaktoreid, keskendudes Eestist välisriiki tööle läinud inimeste kogemustele. Lisaks tahtsime täiendada eelmises FLEX-projektis kogutud informatsiooni, heites rohkem valgust pettusele tööjõu värbamisel ning tööalase ärakasutamise mehhanismidele. Kasutasime mitmeid uusi andmeallikaid, sealhulgas töövaidluskomisjoni ja vahendajate majandustegevuse registrist kustutamise otsuseid. Uudse asjaoluna avas praegune uuring tööalase ärakasutamise probleemi töötajate ja tööandjate seisukohast.

Uuringu tulemused näitasid, et kõige levinum töörande sihtriik on Soome, seejärel Skandinaavia maad, Saksamaa ja Suurbritannia. Välismaale tööle minemise põhjusteks on enamasti töötusest, ajuti-sest või madala palgaga tööst tingitud majandusraskused. Välisriigis töö leidmiseks kasutatakse sageli tutvusi ja töövahendusportaale. Vahendusfirmade teenuseid kasutatakse vähem.

Mõned töötajad on kokku puutunud töövahendajate illegaalse ja ebaausa tegevusega. Tulemused näitasid, et selline praktika ei sisalda mitte üksnes ebaseadusliku teenustasu võtmist töötajalt, vaid ka tema petmist. Näiteks ebaausalt tegutsevad vahendajad on pakkunud töötajatele ametikohta, mis ei ole vakantne või mida üldse ei eksisteeri, või tööd, mille sisu ja tingimused erinevad kokkulepitust. Pärast pettuse ilmsikstulekut vahendusfirmad eitaavad või varjavad oma illegaalset tegevust, väites, et nende pakutud teenus ei olnudki töövahendus.

Tööjõurendiga tegelevate ettevõtete esindajad nentisid, et nii renditöö reguleerituse ebapiisavuse tõttu Eestis kui ka illegaalselt tegutsevate firmade tõttu on personalirendi valdkonnas keeruline tegutseda. Ebaseaduslikke ja ekspluateerivaid võtteid kasutavad rendiettevõtted kahjustavad teiste firmade mainet ning ausat turukonkurentsi. Tulemused viitasid juhtumitele, mispuhul Eestist lähetatud töötajaid on sunnitud töötama ebamõistlikes tingimustes ning neid on palga maksmisel petetud. Eesti Personalirendiettevõtete Liit loodigi sooviga suurendada kontrolli vastavas valdkonnas tegutsevate firmade üle ning parandada nende mainet. Sellegipoolest on selge vajadus reguleerida rendiettevõtete tegevust riiklikul tasemel ning rakendada meetmeid lähetatud töötajate kaitseks, et ennetada nende ekspluateerimist.

Meie uuring tõi esile mitmesuguseid võõrtöötajate ärakasutamise viise. Uuringus osales töötajaid, kes pidid töötama mitteaktsepteeritavates ning riiklike ja rahvusvaheliste regulatsioonidega vastuolus olevates töö- ja palgatingimustes. Üldiselt olid need juhtumid seotud ebaregulaarse või liiga madala palga maksmisega ning sunniga tegema ületunde ja töötama nädalavahetustel ilma täiendava kompensatsioonita.

Palju problemaatilisemad olid juhtumid, mis sisaldasid pettusi. Näiteks värvatakse töötajad, lubades neile ausat ja hästitasuvat tööd, häid töö- ja elamistingimusi ning kohe sõlmitavat lepingut. Andmed aga näitasid, et mitmetele töötajatele on antud vale informatsioon tööandja, töösisu, tingimuste ja palga kohta. Et sellistel puhkudel kirjalikke lepinguid, nagu esialgu lubatud, enamasti ei sõlmita, siis on töötajal hiljem keeruline kaitsta enda õigusi ja nõuda saamatajäänud töötasu ja muude hüvitiste maksmist. Tõsiseks tööalase ärakasutamise meetodiks on töötajatele võlasuhte tekitamine ning selle kaudu nende ekspluateerimine. Märgitud olukord võib kergesti tekkida, kui võõrtöötajat sunnitakse allkirjastama arusaamatus keeles lepingut, mis võib sisaldada sätteid (nt suured trahvid pisimagi eksimuse korral), millega töötaja lepingu sisu mõistes nõus ei oleks.

Mõned töötajad olid kogenud ka süstemaatilist, peenekoelist ja tõsist ekspluateerimist. Selline ärakasutamine seisnes töötajate

ähvardamises töösuhte lõpetamisega, kui nad kaebasid ekspluateerivate töötingimuste ja palga viibimise üle. Samuti võisid tööandjad karistada töötajaid töö ja palgasumma vähendamisega, kui töötajad nurisesid ebainimlike elamistingimuste ja kohustuse üle töötada väljaspool tavalist tööaega. Tuli ette ka juhtumeid, kui kontrolliti töötajate liikumist ja keelati suhelda naabrite, kolleegide, kohalike inimeste ja lähedastega. Sotsiaalse isoleerimisega püüdsid tööandjad tõenäoliselt ennetada ära kasutamise avalikuks tulemist ja abi otsimist. Vähesed uuritud töötajad kogesid ka tööandjapoolset seksuaalset ja füüsilist vägivalda.

Käesoleva uuringu tulemused tõid esile mehhanismid, mida nii mõnedki tööandjad kasutavad, et ekspluateerida võõrtöötajaid ja saada kasu. Peamiselt rakendatakse selliseid petuskeeme koristus- ja ehitussektoris ning need sisaldavad hierarhilisi ja mõnikord isegi illegaalseid töövõtusuhteid ettevõtete vahel ning tööjõu ebaseaduslikku värbamist. Selline süsteem hõlmab peatöövõtjat ning ühte või mitut alltöövõtjat, sh juriidilise aluseta tegutsevaid ja raskesti tuvastatavaid firmasid. Kirjeldatud süsteem ei ole sageli legaalne ega läbipaistev, hõlbustades niiviisi töötajate palkamist lepingut sõlmimata ja nende ära kasutamist, pakkudes ebastandardseid töö- ja elamistingimusi ning manipuleerides palga maksmisega.

Uuringust selgus, et ebaausalt tegutsevad ettevõtted kasutavad illegaalse tegevuse varjamiseks ning ametivõimude petmiseks erisuguseid viise. Üheks selliseks meetodiks on töötajate ähvardamine ja takistamine abi otsida ning ebaausast kohtlemisest politseile teatada. Samuti sunnivad tööandjad töötajaid valetama järelevalveametnikele töösuhte ja tingimuste ning isegi tööandja isiku kohta. Veel võivad ettevõtted lõpetada tegevuse või kuulutada välja pankroti, jättes maksmata töötajate palgad ja riigimaksud, ning luua uue firma, kuhu eelneva varad üle tuuakse. Tõsine töötajate petmise ja ära kasutamise meetod, mis meie andmetest ilmnes, on uue firma töötaja nimele registreerimine ilma viimase teadmata või talle valeinformatsiooni andes. Selliste firmade loomisega püüab tööandja makse maksmata tulu teenida, ise seejuures maksukuriteo eest vastutust kandmata. Niisuguse raske pettuse ohvrid võivad ühel hetkel olla riigi ees suurt maksuvõlgades. Tööandja sunnib aga töötajaid hirmutamise ja

sanktsioonidega firmade olemasolust vaikima ning (materiaalne) sõltuvus tööandjast hoiab ohvri ekspluateerivas töösuhtes.

Välisriigis töölase ärakasutamisega kokkupuutunud inimesed võivad olla üsna haavatavad, kergesti usaldavad ning kehvide teadmistega tööõigusaktidest ja abisaamise võimalustest. Uuring näites, et eriti vene keelt kõnelevatel inimestel on puudulik teadlikkus õigustest, regulatsioonidest ja välisriigi eluolust. Pahatahtlikud vahendusfirmad ja tööandjad lõikavad töotsijate ja töötajate haavatavast olukorrast kasu ning ekspluateerivad neid. Selle tulemusena tunnevad töötajad end suletud ringis olevana, alternatiivide puudusel võivad nad nõustuda maksma kõrget ja ebaseaduslikku töövahendustasu või töötama ekspluateerivates tingimustes.

Meie andmete põhjal langesid vene keelt rääkivad võõrtöötajad tõsisema sunniviisilise töö ohvriks kui eesti keelt kõnelevad inimesed. Nimelt kogesid nad vägivalda, petmist ja isoleerimist tööandja või värbaja poolt. Ühest küljest võib see viidata Eesti vähemusrahvuste suuremale haavatavusele teadmatuse tõttu tööalastest regulatsioonidest ja abistavatest instantsidest. Ent kogemuste erinevus võib tuleneda ka sellest, et vähemusrahvusest inimesed kasutavad töö otsimisel eestlaste omadest erinevaid (ja vähem usaldusväärseid) kanaleid. Kokku võttes, rahvusküsimus tööalasel ärakasutamisel vajab põhjalikumat uurimist.

Järeldused ja soovitused

Võõrtöötajate tööalane ärakasutamise ja tööle sundimine inimkaubanduse eesmärgil on suur probleem, mis jääb sageli varjatuks. Käesolevast uuringust ilmneseid kõik tööalase ärakasutamise elemendid, alates vähem tõsistest tööalaste regulatsioonide rikkumistest kuni raskete ekspuuteerimis- ja vägivallavormideni. Ehkki teadlikkus fenomenist on aja jooksul kasvanud, ei teadvusta mitmed ärakasutatud töötajad ega ametnikud ikkagi tööalase ärakasutamise probleemi tõsidust ega reageeri sellele.

Uuring näitas, et tööandjad ja personalivahenduse ettevõtted võivad sõlmida läbipaistmatuid ja illegaalseid ärisuhteid (nt raskesti tuvastatav hierarhiline alltöövõtuskeem mitme ettevõtte osalusel), mis võimaldab võõrtöötajaid hõlpsamalt kuritarvitada. Kui selliste firmade ebaaus tegevus tuleb ilmsiks või nende majandustegevus keelatakse, siis nad kuulutavad välja pankroti, loovad kohe uue firma ning jätkavad ebaseadusliku ning ekspuuteeriva tegevusega. Seega on oluline luua meetmeid, et peatada süstemaatilise illegaalse majandustegevuse kordumine samade ettevõtjate poolt.

Andmetest ilmneseid mitmesugused tööalase ärakasutamise ja sunniviisilise töö riskifaktorid, seal hulgas haavatavus, vähene keeleoskus, vähene teadlikkus õigustest ning seadustest. Keeleoskus määrab paljuski ära võrgustiku, mille kaudu inimesed otsivad välismaal tööd ning probleemide korral abi. Kui vastavad teadmised on napid, võib töötaja jääda pikaks ajaks lõksu ekspuuteerivasse töösuhtesse.

Sageli on vahetu tööandja, kes alluvaid ära kasutab, töötajaga samast rahvusest. Sellised tööandjad on kursis kaasmaalaste nõrkustega ning kasutavad ära nende vähesest teadlikkusest ja materiaalsetest toimetulekuraskustest tingitud haavatavust. Võõrtöötajate hoidmine sotsiaalses isolatsioonis suurendab tööandjate võimu ja kontrolli töötajate üle ning võimaldab neid kergemini ära kasutada.

Tuginedes meie uuringu tulemustele, esitame järgmised soovitusel.

- Suurendada avalikkuse teadlikkust töölase ärakasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuvast inimkaubandusest ning tööõigusest ja seadustest, kasutades selleks meediakanaleid, sotsiaalmeediat ja asjakohaseid organisatsioone (nt EURES, MTÜ *Living for Tomorrow*). Rohkem tähelepanu tuleks pöörata vähemusrahvustele, informeerides neid emakeeles (vene keeles).
- Keelustada majandustegevus ja mitte väljastada litsentsi sellistele tööturuteenuseid pakkuvatele (juriidilistele) isikutele, kes on korduvalt seadust rikkunud.
- Suurendada kontrolli üle riigi piiride, et firmad, kelle majandustegevus on ühes riigis keelatud, ei saaks luua ettevõtet teises riigis.
- Reguleerida täpsemalt renditöö valdkond Eesti seadusandluses ning kooskõlastada see regulatsioonidega EL-i sees.
- Rakendada meetmeid, mis kaitsevad lähetatud töötajate õigusi ning ennetavad nende ärakasutamist (nt õigus saada töötasu, kui klientettevõtte keeldub maksmast töö eest personalirendiettevõttele).

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
- Anti-Slavery International (2006): *Trafficking for Forced Labour in Europe: Report on a study in the UK, Ireland, the Czech Republic and Portugal*.
- Braun, Virginia, Clarke, Victoria (2006): Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Eesti Ametiühingute Keskliit (15.06.2013). <http://www.eakl.ee/?pid=84&lang=5>.
- Eurobarometer (2011): *Special Eurobarometer 363. Free movement of workers and regulated professional. Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts*. European Commission.
- European Commission, Directorate General, Justice, Freedom and Security (2004): *Report of the Experts Group on Trafficking in Human Beings*. Brussels.
- Haynes, Dina F. (2009): Exploitation Nation: The Thin and Grey Legal Lines between Trafficked Persons and Abused Migrant Laborers. *Notre Dame Journal of Law, Ethics and Public Policy*, 1.
- ILO (2005): *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement*. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_081999.pdf
- ILO (2009): *Operational indicators of trafficking in human beings. Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission*. Revised version of September 2009. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf
- ILO (2012): *ILO Indicators of Forced Labour*. Geneva: ILO.
- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia (2011): Trafficking for Forced Labour: Project Summary and Conclusions. In: Anniina Jokinen, Natalia Ollus, Kauko Aromaa (Ed). *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. Publication Series no. 68. Helsinki: HEUNI, 312–323.

- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia, Aromaa, Kauko (Ed) (2011). *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. Publication Series no 68. Helsinki: HEUNI.
- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia, Viuhko, Minna (2011). Work on any Terms: Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland. In: Anniina Jokinen, Natalia Ollus, Kauko Aromaa (Ed). *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. Publication Series no.68. Helsinki: HEUNI, 31–164.
- Kask, Maris, Markina, Anna (2011). Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Estonia. In: Anniina Jokinen, Natalia Ollus and Kauko Aromaa (Ed.). *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. Publication Series no. 68. Helsinki: HEUNI, 246–311.
- Kriminaalpoliitika arengusuunad aastani 2018. (2009). *Eelnõu ja selle seletuskiri*. <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=48305/KRIMINAALPOLIITIKA+ARENGUSUUNAD+AASTANI+2018+SEL+ETUSKIRI.pdf>.
- Krusell, Siim (2013). Eesti elanike töötamine välismaal. In: Anu Tõnurist (toim.) *Pilte rahvaloendusest*, 129–146.
- LFT (2011). *Inimkaubitsemise ennetamise ja ohvrite abistamise nõustamisliini statistika 2011*. <http://lft.ee/admin/upload/files/Hotline%202011%20est.pdf>.
- LFT (2012). *Inimkaubitsemise ennetamise ja ohvrite abistamise nõustamisliini statistika 2012*. <http://lft.ee/admin/upload/files/Hotline%202012%20est.pdf>.
- 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>
- Miller, Peter G., Sønderlund, Anders L. (2010). Using the Internet to Research Hidden Populations of Illicit Drug Users: A Review. *Addiction*. 105 (9), 1557–1567.
- Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina, Joutsen, Matti (Ed.). (2013). *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. Publication Series no.75. Helsinki: HEUNI.

- REL (2011): Välismaal käib töö ligi 25 000 Eesti elanikku (2012).
 Pressiteade 19. detsember 2012, Statistikaamet. <http://www.stat.ee/67265>, (03 June 2013).
- Skrivankova, Klara (2010). *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Statistics Finland (2013). *Border Interview Survey 2012. Transport and Tourism 2013*. Statistics Finland, Helsinki. http://www.stat.fi/til/rajat/2012/rajat_2012_2013-05-30_en.pdf.
- Tööinspeksioon (2012a). *Töösuhete järelevalve 2012. aastal*. <http://www.ti.ee/index.php?page=819&>.
- Tööinspeksioon (2012b). Ülevaade 2012. aasta töövaidlustest. <http://www.ti.ee/index.php?page=820&http://www.ut.ee/et>.
- Tyldum, Guri ja Brunovskis, Anette (2005). Describing the Unobserved: Methodological Challenges in Empirical Studies on Human Trafficking. *International Migration*. 43 (1/2), 17–34.
- Veidemann, Brit (2010). Eesti tööealise rahvastiku väljarände-potentsiaal aastal 2010. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 8/2010.

Õigusaktid

- Individaalse töövaidluse lahendamise seadus. *RT I* 1996, 3, 57.
- Konsulaarseadus. *RT I* 2009, 29, 175.
- Politsei ja piirivalve seadus. *RT I* 2009, 26, 159.
- Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni sunniviisilise või kohustusliku töö konventsioon. *RT II* 1995, 45, 201.
- Tööinspeksiooni põhimäärus. *RTL* 2010, 80, 11.
- Välismaalaste seadus. *RT I* 2010, 3, 4.

Meediaartiklid

- Ibrus, Kadri (18.04.2012). Soomlasele üks palk, eestlasele teine. Vahel üldse mitte midagi. *Eesti Päevaleht*.
- Ibrus, Kadri (23.04.2012). „Soomelise töövahendaja lubas maha tappa, kui palka küsisin!” *Eesti Päevaleht*.
- Laugen, Lauri (22.03.2012). Eesti ehitajad elasid Norras alandavates tingimustes pooleli olevas majas. *Delfi*.
- Laugen, Lauri (25.04.2012). Ajaleht: Soomes töötavatel eestlastel võetakse üle kantud palk pangaautomaadi juures tagasi. *Delfi*.
- Laugen, Lauri (30.01.2013). Eesti koristaja tegi Soomes 20-tunniseid tööpäevi. *Delfi*.

Nergi, Ann-Marii (03.05.2013). Ametiühing aitas Oslos ehitusel petta saanud eestlastel palga kätte saada. *Eesti Päevaleht*.

Niitra, Sirje (16.06.2011). Välismaale tööle minnes tasub olla ettevaatlik. *E24*.

Niitra, Sirje (19.06.2012). Saksamaal hooldajana töötanud naine käib vahendajaga kohut. *E24*.

Kasutatud administratiivdokumendid

Töövaidluskomisjoni otsused

4.2-2/1357; 31.08.2012

4.4-2/1251; 02.07.2012

4.1-2/1170-2012; 18.06.2012

4.4-2/2033; 08.10.2012

4.2-2/2936; 01.02.2013

4.4-2/2607; 31.12.2012

4.2-2/385; 28.11.2012

4.2-2/1463; 22.08.2012

4.3-2/882; 25.05.2012

4.1-2/398-2012; 28.03.2012

4.2-2/1221; 20.11.2012

4.2-2/2381; 26.11.2012

4.3-2/66; 21.02.2012

4.4-2/1632; 29.08.2012

Töövahendusteenuse osutajate majandustegevuse registrist kustutamise otsused

14.2-2; 16.06.2009

14.2-2/134; 19.03.2010

14.2-2/1183; 08.04.2010

14.2-2/4216; 15.09.2010

14.2-2/2105-3; 08.05.2012

4.2-2/3991; 11.09.2012