

Tööjõumigratsiooni varjatud pool:
Eesti inimeste tööalase
ärakasutamise kogemused välismaal



With the financial support of the Prevention 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.

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 inimkaubanduse vastane tööühm (CBSS TF-THB), ÜRO juures tegutsev Euroopa Kriminaalpreventsiooni ja Kontrolli Instituut (HEUNI), Leedu Vabariigi siseministerium ja Tartu Ülikool.

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

Nelja riigi olukorda käsitlev inglisekeelne 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 uuringukokkuvõtte käsitleb nii päritolu- kui 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 DEFLECT (2011)² ja HEUNI ning Tartu Ülikooli koostööprojekt FLEX (2009-2011)³.

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

Head lugemist!

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

² Projekti DEFLECT inglisekeelne nimetus „Data and Education on Forced Labour Exploitation and Counter Trafficking”.

³ Projekti FLEX inglisekeelne nimetus „Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation”.

⁴ Antud 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	6
1. Töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse määratlemine	9
2. Õiguslik raamistik ja ohvreid abistavad institutsioonid Eestis	12
2.1 Töölase inimkaubanduse regulatsioonid	12
2.2 Töölase ärakasutamise ohvritele abi pakkuvad organisatsioonid	14
3. Metoodika	16
3.1 Intervjuud	16
3.1.1 Intervjuud võõrtöölistega	16
3.1.2 Intervjuud tööandjatega ja töövahendajatega	17
3.1.3 Intervjuud ekspertidega	18
3.2 Administratiivdokumentide analüüs	19
3.3 Meediaanalüüs	20
3.4 Analüüsimeetod	20
4. Tööjõumigratsiooni sihtriigid, sektorid ja põhjused	21
5. Tööjõu värbamine	22
5.1 Töövahendusfirmade kaudu tööle minek	23
5.1.1 Seaduskuulekalt tegutsevate vahendusfirmade praktika	23
5.1.2 Illegaalseid meetodeid kasutavate vahendusfirmade praktika	24
5.2 Tööjõurent ja probleemid selles valdkonnas	28
5.2.1 Renditööjõu vahendamine	28
5.2.2 Rendiettevõtete kokkupuude võõrtööjõudu ärakasutavate ettevõtetega	30
6. Töölase ärakasutamise märgid	32
6.1 Probleemid lepingute sõlmimisega	32
6.2 Palga ja lisatasude maksmisega seotud probleemid	35
6.3 Töö- ja puhkeajaga seotud probleemid	40

6.4	Elamistingimustega seotud probleemid.....	42
6.5	Vägivald	44
6.5.1	Vaimne kontroll ja ähvardamine	44
6.5.2	Füüsiline vägivald	45
6.5.3	Seksuaalvägivald.....	45
6.6	Teised tööjõu ärakasutamise tunnused	46
6.6.1	Kontrollimine töö andmise ja mitteandmisega	46
6.6.2	Trahvid ja võlgade tekitamine	47
6.6.3	Isoleerimine.....	47
7.	Tööjõu ärakasutajate kirjeldus ja petmise mehhanismid	49
7.1	Töölase ärakasutamise seotud hierarhiline alltöövõtu skeem.....	49
7.2	Illegaalse ja ekspluateeriva tegevuse varjamise mustrid	51
7.3	Töötaja nimele ettevõtte loomine	54
8.	Tööjõu ärakasutamise riskifaktorid.....	56
8.1	Haavatavus	56
8.2	Puudulik teadlikkus õigustest ja tööalastest regulatsioonidest	57
8.3	Usalduslikkus ja kehv keeleoskus	58
	Kokkuvõte.....	60
	Järeldused ja soovitused	63
	Kasutatud kirjandus.....	65

Sissejuhatus

Viimasel paaril aastakümnel on toimunud aktiivne migratsiooni kasv 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 suur erinevus sissetulekute tasemes „vanade“ ja „uute“ Euroopa riikide vahel. Majanduskriisiga kaasnenud suur töötuse tase andis tublisti hoogu juurde Eestist lahkuvale tööjõurändele. Vastavalt Rahva- ja eluruumide loenduse (REL 2011) tulemustele töötas 2011. aastal 24 907 inimest välismaal, see on 4,4% kõikidest töötajatest. Eurobaromeetri (2011) järgi oli 15-aastaste ja vanemate Eesti inimeste seas 15% neid, kes parasjagu (2011. aastal) töötasid välisriigis või kellel oli vastav kogemus varasemast ajast. Kõige rohkem töötab Eestis püsivalt elavatest inimestest Soomes - 2012 oli selliseid umbes 30 000 (Statistics Finland 2013).

Viimase kümnendiga on välismaale tööle suundujate osakaal kümnekordistunud. Eelkõige on tõusnud põhi- ja kutseharidusega inimeste osatähtsus ning sellega seoses on toimunud nihe töötajate ametialases struktuuris (Krusell 2013). 2011. aastal töötas välisriigis oskus- ja käsitöölisena 47% (2000. aastal 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 enamik inimestel on kulgenud välisriigis töötamine edukalt, siis paraku ei ole häid kogemusi kõigil. Igal aastal tuleb ilmsiks üha rohkem tööalase ärakasutamise juhtumeid, alates ebaausast värbamisprotsessist kuni tõsiste orjastamiselaadsete intsidentideni välja. Sellised ebameeldivad tööalased kogemused on inimestele uued ja ootamatud, mistõttu nad jäävad sageli teadmatuses oma probleemiga üksi. Seega on võõrtöötajate ärakasutamine ja nendega kaubitsemine teema, mis vajab enam praktikute, ohvreid abistavate organisatsioonide ja uurijate tähelepanu.

Käesolev väljaanne on osa ADSTRINGO projektist, mida rahastati Euroopa Komisjoni kuritegevuse vastu võitlemise ja ennetamise programmist. Antud uuringu eesmärgiks on analüüsida olemasolevaid infoallikaid, et välja selgitada tööalase ärakasutamise ja sundusliku värbamise praktikaid tööturu erinevates sektorites. Uuringu fookuses on Eestist lähtuv tööalane ärakasutamine ning me otsime vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Millised on peamised kättesaadavad andmeallikad tööalase ärakasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuva inimkaubanduse uurimiseks Eestis?
2. Millised on peamised tegurid, mis on viinud tööalase ärakasutamiseni värbamisprotsessis?
3. Milliste tööalase ärakasutamise situatsioonidega on Eesti elanikud puutunud kokku välismaal?

4. Millised riigid ja tööturusektorid on sagedamini seotud võõrtööjõu ärakasutamisega?
5. Millised on peamised tööalase ärakasutamise toimumise mehhanismid?
6. Millised on peamised tööalase ärakasutamise riskifaktorid?

ADSTRINGO projekt on välja kasvanud 2009-2010 korraldatud FLEX projektist („Sunniviisilise töö ja tööjõu ärakasutamise eesmärgil viljeletav inimkaubandus – teadmiste, koostöö ja teabevahetuse suurendamine Eestis, Soomes ja Poolas“), mille viisid läbi Tartu Ülikool koos HEUNI ja Varssavi Ülikooliga. Kuna inimkaubanduse diskursus keskendus sellel ajal peamiselt seksuaalse ekspluateerimise eesmärgil toimuvale naiste kaubitsemisele, siis oli FLEX projekt esimene katse laiendada inimkaubanduse kontseptsiooni. Uuringu tulemused kinnitasid Eestist teistesse EL riikidesse suunduva tööalase ärakasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuva inimkaubanduse esinemist (Kask ja Markina 2011). Vähemal määral ilmnis ka tööalase inimkaubanduse juhtumeid, kus kolmandad riigid (enamasti endised Nõukogude Liidu vabariigid) olid lähte- ning Eesti sihtriigiks.

FLEX projekti läbi viies oli uurijatele tõsiseks 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 inimkaubandusealase seadusandluse puudulikkusest Eestis. Sinnani puudus karistusseadustikus 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 lugudes oli inimkaubandusele viitavaid elemente.

FLEX uuringust leiti, et peamised põhjused, miks ei tuvastatud Eestisse suunduva tööalase ärakasutamise juhtumeid, olid seotud õiguskaitseorganite vastava pädevuse puudumisega. 2010. aastal ei olnud ühelgi asutusel õigust ega juriidilist kohustust kontrollida tegelikku olukorda töökohal ning intervjuueeritud eksperdid väljendasid ka ükskõiksust olukorra muutumise suhtes (Kask ja Markina 2011). Uurijad täheldasid, et välismaal töötanud või seal tööd otsinud inimeste teadlikkus töötajate õigustest ja inimõigustest oli madal, samuti ka tööalasest ärakasutamisest ja inimkaubanduse probleemist. Kehv informeeritus mõjutab inimeste käitumist võõrtöötajatena, suurendades nende tööhõives ärakasutamise riski. See viib olukorrani, kus ühelt poolt inimesi, keda on välisriigis töökohal ekspluateeritud, ei tuvastata võimude poolt 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 ärakasutamise kokku puutunud inimesi (nõ ohvreid). Seetõttu tugines uuring peamiselt ekspertide arvamustele ja meedias kajastatud lugudele.

ADSTRINGO projekti planeerimisel võtsime arvesse eespool viidatud FLEX projektis esilekerkinud probleeme. Esiteks laiendasime analüüsivate 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. Kuna Eestis ei olnud selleks ajaks tööalase inimkaubandusega seotud kohtuasju, töötasime läbi kõik kelmuse⁵ juhtumid, et leida sellised kohtulahendeid, mis on seotud tööalase ärakasutamisega. Me kasutasime eestiseseid võrgustikke ja ka rahvusvaheliste partnerite abi, et saada ühendust erinevaid ärakasutamise vorme kogenud inimestega. Kuna tööjõuvahendus ja värbamine on oluline osa inimkaubanduse protsessist, otustasime uurida ka personaliteenustega tegelevate ettevõtete praktikat.

Käesolev teos annab esmalt ülevaate tööalase ärakasutamise ja sunniviilise 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 kontiinum, mis varieerub kergematest väga tõsiste tööjõu eksploateerimise vormideni (Andrees 2008). Inimkaubandust sunniviisilise töö eesmärgil võib pidada kõige tõsisemaks töölase ärakasutamise vormiks, kergemaid eksploateerimise ja surve avaldamise juhtumeid võib pidada vähem tõsiseks töölaseks ärakasutamiseks.

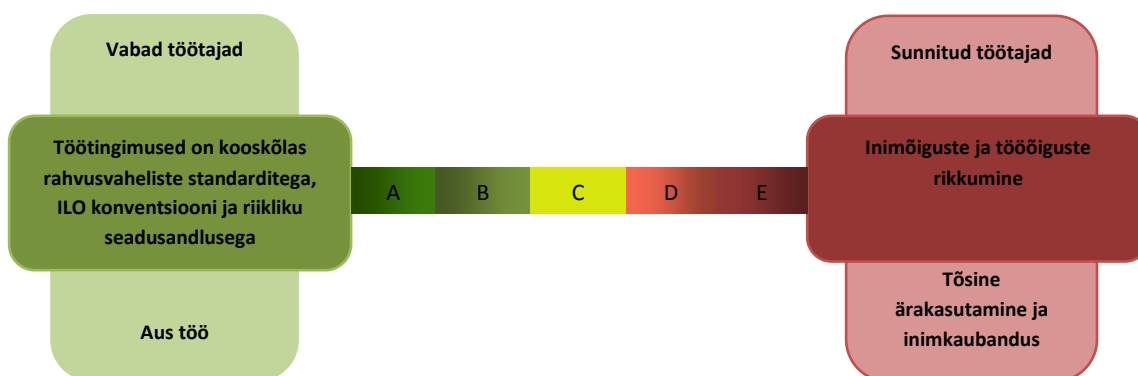
Sunniviisilist tööd (*forced labour* ingl. k) defineerib Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni sunniviisilise või kohustusliku töö konventsioon kui tööd või teenust, mida nõutakse mistahes isikult ükskõik missuguse karistusega ähvardades ja mille jaoks antud isik ei ole ennast vabatahtlikult pakkunud. Isegi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

- Töötaja haavatava seisundi ärakasutamine;
- Pettus, nt töötingimuste kohta teadlikult valeinformatsiooni andmine;
- 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;
- Hirmutamise ja ähvardamine, sh nt ähvardamine palga maksmata jätmise või illegaalsete võõrtöötajate võimudele väljaandmisega;
- Isikuttoendavate ja reisidokumentide äravõtmine ja enda käes hoidmine;
- Töötasu kinnipidamine või maksmata jätmise;
- Võlasuhte tekitamine;
- Ebainimlikud töö- ja elutingimused;
- Ülemäärase tööajaga töötama sundimine.

ILO järgi võib mõnel juhul üksiku indikaatori ilmumine viidata sunniviisilise töö esinemisele, ent mõnel teisel juhul on vajalik mitme märgi esinemine, et tuvastada sunniviisilise töö juhtum. Sunniviisilise töö probleemiga tegeleva Rahvusvahelise orjuse vastase organisatsiooni (Anti-Slavery International, 2006: 8) kohaselt on sageli sunniviisilise töö juhtumite puhul kombineeritud kaks või kolm indikaatorit. Igatahes soovitatakse juba ühe eelnevalt nimetatud märgi ilmnemisel algselt uurimine, et mitmete märkide 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 1 A-ga tähistatud olukord) on töötajad vabad astuma töösuhtesse ja lahkuma sellest ning töötingimused on kooskõlas riiklike ja rahvusvaheliste standarditega. Siin ei ole tegemist tööalase ärakasutamise. Kontiinumide teise äärmusse jäävate olukordade puhul (tähistatud E-ga) ei ole töötajad vabad, vaid on vangistatud, röövitud või neid sunnitakse eksploateerivasse töösuhtesse vägivalda ja muude meetodite abil. Selliseid juhtumeid tuleb käsitleda tõsise ärakasutamise – inimkaubanduse sunniviisilise töö eesmärgil. Joonis 1 illustreerib näitlike situatsioonide kaudu, kuidas tööalane ärakasutamine ei ole kindel olukord, vaid see võib teiseneda vastavalt töötajate vabaduse ja sunduse määrale.

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



- A. Töötajatele on loodud ausad ja korralikud töötingimused. Üldine hea standard sisaldab korralikke elamistingimusi ja õiglast palka.
- B. Värvatud töötajad teavad töö liiki ja tingimusi, kuid tingimused on suhteliselt rasked ja palk madal, jäädes siiski riiklike ja rahvusvaheliste tööalaste standardite ja seadusandluse raamesse.
- C. 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 antud olukorras lõksus piiratud võimaluste ja vähese õigusteadlikkuse tõttu. Siin sisaldavad töösuhted tegelikku tööalast ärakasutamist ning rikutakse tööalast seadusandlust.
- D. Värbamisprotsessis vale informatsiooni (väärnimõistmise) ohvrid, keda võidakse töötamise jooksul ähvardades (nt koondamine väljateenitud palga maksmiseta) 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.
- E. Ohvrid, keda on sunnitud või tõsiselt eksploateeritud, seal hulgas ohvrid, keda on röövitud, vangistatud (luku taha pandud) või kelle suhtes on kasutatud füüsilist vägivalda. Selliseid töötingimusi tuleb pidada puhtalt inimkaubanduseks ja sunniviisiliseks tööks.

Migratsioon olemuslikult ei ole kriitiline tegur tööalase ärakasutamise puhul. 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 tagasihoidlik või olematu võrgustik sihtkohariigis ning puudulik juurdepääs informatsioonile. Haynes (2009) lisab, et võõrtöölised tõenäoliselt ei looda oma koduriigi kaitsesüsteemile 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 kogemutele.

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

Selles raportis kasutame peamiselt mõistet „tööalane ärakasutamine“ (ingl. k. „*labour exploitation*“). Mõisteid nagu „tööalane inimkaubandus“ (ingl. k. „*labour trafficking*“) ja „sunniviisilise töö eesmärgil toimuv inimkaubandus“ (ingl. k. „*human trafficking for forced labour*“) või lühemalt kui „sunniviisiline töö“ kasutame võrdsetena viitamaks tööalase ärakasutamise tõsisele 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 temaatikale, tööalane ärakasutamine ja sunniviisiline töö jäid tahaplaanile. Vägivalla vähendamise arengukavas 2010-2014, mis hõlmab ka inimkaubanduse valdkonda, on tööjõu eksploateerimisele oluliselt enam tähelepanu pööratud. Arengukava rõhutab vajadust ennetada ja tuvastada tööjõu eksploateerimist, kaardistada eksploateerimise ulatus, tõhustada koostööd tööturu organisatsioonide vahel ning teostada järelvalvet Eesti välistööjõu tingimuste üle.

Aja jooksul on tehtud muudatusi ka seadusandluses. 2012. aasta kevadeni oli peamiseks seadusandlikuks probleemiks inimkaubandust käsitleva erisätte puudumine Eesti seadustest. Selle ajani kehtinud seaduste järgi hõlmasid mitmed erinevad kuriteokoosseisud inimkaubanduse elemente, ent samas oli ka inimkaubanduse vorme, mis ei olnud keelatud ega karistatavad, sh ohvri vedu, majutamine, vastuvõtmine ja värbamine, samuti sunni kasutamine kaubitsemise vahendina. 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 piinaival 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/EL⁶ artiklis 2 sätestatud inimkaubanduse vormid. Näiteks hõlmab karistusseadustikus inimkaubanduse definitsioon seksuaalse ärakasutamise vorme, sunniviisilist tööd, pealesunnitud teenuseid, sh kerjamist,

⁶ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiviga 2011/36/EL saab tutvuda veebilehel <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:101:0001:0011:ET:PDF>.

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 soovustega, mille kohaselt peaks inimkaubanduse tuvastamine keskenduma pigem ekspluateerival 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 migratsioonijärelvalvet, sh kontrollib välismaalaste riigis viibimist ja töötamise seaduslikkust, menetleb välismaalaste elamis- ja töölubade taotlusi, tuvastab illegaalset immigratsiooni ja töötamist soodustavad isikud, viib läbi väärteomenetlusi välismaalaste või muude seaduste rikkumise asjades, kohaldab haldussundi seadusliku alusega 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) töölase ärakaustamise ennetamiseks ja järelvalve 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 vahelisi 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 siis, kui ta soovib lepingu olemuse tuvastamist ehk lepingu tunnistamist töölepinguks. Samuti ei võta töövaidluskomisjon menetlusse vaidlusi, kus rahalised nõuded ületavad 10 000 eurot. Sel juhul peab avaldaja pöörduma kohtusse.

Tööinspeksiooni statistika kohaselt külastasid ametnikud 2012. aastal 539 Eestis tegutsevat ettevõtet töösuhte järelvalve läbiviimiseks, mille käigus tuvastati rikkumisi 398 ettevõttes (Tööinspeksioon 2012a). Valdav osa rikkumisi oli seotud töötaja teavitamata jätmisest töölepingu seaduses nõutud andmetest. Üks sagedamini esinevaid probleeme oli töötaja teavitamata jätmine töötasu maksmise tingimustest. Samuti ilmnes olukordi, kus tööandja eiras töö- ja puhkeaja nõudeid või ei olnud töötajale töölepingu kirjalikku dokumenti koostanud ega töötajale esitanud. Sama ajaperioodi jooksul esitati töövaidluskomisjoni 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 lõppemise korral. Töövaidluskomisjoni statistika järgi oli tavaline, et töövaidluse vastaspooleks on tegevuse faktiliselt lõpetanud äriühing, kes on jätnud töötasud pikema perioodi 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 ärakasutamise ja

Eesti saatkondadel ja välisesindustel on oluline roll välismaale tööle läinud ja seal ekspluateerimise ohvriks langenud Eesti inimeste abistamisel. 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. Kuriteoohvriks langenud hädasolijal aidatakse saada arsti- ja õigusabi ning vajadusel vahendatakse hädasolija ja asukohariigi õiguskaitseasutuste suhtlemist. Eestis puudub ülevaade, kui palju Eesti kodanikke on pöördunud Eesti välisesinduste poole seoses tööalase ärakasutamise ja inimkaubandusega.

Living for Tomorrow (LFT) on mittetulundusühing, mis 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 vastavast seadusandlusest, 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 õigusalastes, töö-, palga- ja sotsiaalküsimustes, osaleb töötulide ja vaidluste lahendamises. Samuti osaleb EAKL aktiivselt seadusloomes, et arendada 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 muutritest, ohvritest ja toimepanejatest. Uuringu peamiseks andmeteks on kvalitatiivsed intervjuud ja dokumendid. Täiendava informatsioonina kasutame meediakajastusi ning tööalase ärakasutamise probleemiga kokkupuutuvate ekspertide arvamusi, mis on kogutud seminaride ja personaalse vestluse käigus.

3.1 Intervjuud

3.1.1 Intervjuud võõrtöolistega

2013. aasta talvel ja kevadel viisime läbi 9 poolstruktureeritud intervjuud tööalase ärakasutamisega kokku puutunud inimestega. Intervjuude eesmärk oli teada saada Eestist välisriiki tööle suunduvate inimeste probleemseid ja ekspluateerivaid kogemusi värbamisel ning välisriigis töötamise ajal. Algselt plaanisime leida kannatanuid sotsiaalmeedia ning isiklike kontaktide kaudu. Sotsiaalmeediat respondentide värbamiseks on kasutatud erinevatest sotsioloogilistes, turunduse- ja tervihoiualastes uuringutes. See meetod on edukalt töötanud „varjatud populatsiooni“ uuringutes, nagu näiteks ebaseaduslike narkootikumide kasutajad (Miller ja Sønnerlund 2010). Nendest näidetest eeskujul võttes lootsime leida osalejaid ka enda uuringusse. Selleks postitasime eesti- ja venekeelse üleskutse uuringus osalemise kohta isikliku Facebook'i konto seinal ning palusime sõpradel seda jagada. Uuringu tutvustuses vältisime sobivate osalejate nimetamist ohvriks, sest tööalast ärakasutamist kogunud inimesed ei identifitseeri end reeglina ohvriks. Eestikeelset üleskutset jagas oma kontaktidega umbes 40 inimest, venekeelset ei jaganud aga keegi. Lisaks sellele levitasime informatsiooni uuringu kohta e-kirja teel. Samuti kirjutasime ühele inimesele, kes hoiatas teisi ebaausa tööandja eest sotsiaalmeedia kontol.

Paraku kirjeldatud meetodid ei töötanud ning ükski inimene ei võtnud meiega ühendust. Meetodi ebaõnnestumisel võib olla mitmeid põhjusi. Tõenäoliselt võib leida haavatavaid osalejaid tundliku teemaga uuringusse paremini lumepallimeetodi abil. Antud meetodi puhul 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 võõrtöolistele leidmisel uuringusse personaalse kontaktiga ning puudus usalduslik suhe. Teiseks strateegia ebaõnnestumise põhjuseks võib olla see, et me ei arvestanud piisavalt asjaoluga, et (naissoost) uurijate sotsiaalne võrgustik võib erineda ärakasutamist kogunud võõrtöötajate omast. Lootus, et meie ja potentsiaalsete uuritavate võrgustikud võiksid osaliselt kattuda, ei olnud tulemuslik. Mõistlikum oleks olnud jõuda võõrtöolistele võrgustikuni töövahendajate kaudu, kellel on olulisi kontakte tööalast ärakasutamist kogunud inimestega. Kolmandaks võtsime iseenesestmõistetavalt, et vähemalt osa võõrtöolistest kasutab suhtlemiseks sotsiaalmeediat (eeskätt Facebook'i). Meie projekti tulemused näitasid teistsugust olukorda. Ehkki sotsiaalmeedia kasutamine ei

olnud konkreetseks intervjuuteemaks, ei maininud intervjueritud 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 ühendust kolme kannatanuga. Ülejäänud 7 ohvrit leidsime Soome projektipartnerite kaudu (HEUNI töötajad), kes palusid Soome Tööinspektsiooni ning erirahvusest 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 sobiva intervjuu toimumise aja ja koha. Intervjuud viisime läbi Helsingis ja Tallinnas kohas, kuhu oleks uuritaval mugav tulla ning kus oleks turvaline vestelda. Tallinnas viisime intervjuud läbi kohvikutes ning Tartu Ülikooli õigusteaduskonna ruumis, Helsingis aga HEUNI kontoris ning naiste organisatsiooni 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, lepingutüüp ja sõlmimine, tööalase ärakasutamise kogemused, abi otsimine ja saamine, soovitud tööpõhise ärakasutamise ohvritele ja juhtumite ennetamiseks.

Intervjueritavatele 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. Intervjuud viisime läbi eesti ja vene keeles. Üheksast intervjuust 8 olid individuaalintervjuud ning üks grüpiintervjuu. Kokku intervjuerisime 10 tööpõhise ärakasutamist kogunud inimest. Neist 7 olid naised (kaks vene ja viis eesti rahvusest), kes töötasid peamiselt koristus- ja toitlustussektoris, ning 3 mehed (kõik vene rahvusest), kes töötasid enamasti ehitusvaldkonnas. Intervjueritud töötajate haridustaset me ei küsinud.

3.1.2 Intervjuud tööandjatega ja töövahendajatega

Lisaks võõrtöötajatele planeerisime kaasata uuringusse tööpõhise värbamise ja vahendamise tegelevate ettevõtete töötajad, et uurida vahendamise seotud praktikaid ning nende kokkupuuteid tööalase ärakasutamise. Selleks otsisime andmebaaside ja inforegistri abil ettevõtteid, kes märkisid enda peamiseks tegevusalaks personaliteenused (sh tööpõhise vahendus ja -rent välisriiki) ning reklaamisid neid tegevusi ka oma kodulehel. Me võtsime 11 kriteeriumile vastanud ettevõttega ühendust ning saatsime neile kõigepealt elektroonilise kirja uuringu tutvustuse ja üleskutsega individuaalintervjuus osalemiseks. Kirjas märkisime intervjuude eesmärgiks välja selgitada ettevõtete kogemused ja praktikad seoses võõrtööpõhise vahendamise ja värbamisega. Samas me ei rõhutanud, et projekti fookus on tööpõhise ärakasutamise muudatuste uurimine.

Elektronkirjale vastas neli ettevõtet, kolm neist väljendas nõusolekut intervjuus osalemiseks, üks aga keeldus. Ülejäänud ettevõtetele saatsime kordusteate ning helistasime. Viie

ettevõttega õnnestus telefonitsi ühendust saada, kuid nad keeldusid, põhjendades seda tiheda ajagraafiku ning meie valimisse mittesobiva profiiliga (nt ei osutavat personaliteenuseid). Paari firmaga ei saanud me üldse kontakti.

Kolmest nõusoleku andnud firmast kaks tegeleb nii töajõurendi 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 oli kaks intervjuueeritud isikut personalikonsultandid, üks aga juht.

Intervjuu jooksul käsitlesime 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 toimusid 2013. aasta märtsis-aprillis. Üks intervjuu toimus silmast-silma, kaks ülejäänud aga 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 töajõuvahenduse või -rendiga tegelevatele ettevõtete esindajatele. Kõik tööandjate ja töötajate intervjuud helisalvestati ja transkribeeriti.

3.1.3 Intervjuud ekspertidega

Enamik ekspertintervjuusid viisime läbi juba projekti algstaadiumis 2012. aasta augustist oktoobrini, kui valmistasime ette esimest ümarlauda tööalase ärakasutamise teemal ning vajasime ürituseks sisendit antud probleemiga oma töös tegelevatelt spetsialistidelt⁷. Intervjuude eesmärk oli saada teada uuritavate ekspertiisi tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse valdkonnas ning arendada koostööd ekspertidega. Kokku toimus kuus intervjuud. Ekspertidena osalesid mitmel korral inimkaubanduse teemasid kureeriv justiitsministeeriumi nõunik ning MTÜ Living for Tomorrow esindaja, kuna nendega koostöös organiseerisime tööalase ärakasutamise teemalist ümarlauda. Lisaks osalesid intervjuudes organisatsiooni EURES esindaja, kaks majanduskuritegudega tegelevat politseiametnikku, kaks ametnikku Tööinspeksioonist ning Sotsiaalministeeriumi tööturuosakonna spetsialist. Igas intervjuus osales korraks kaks kuni neli eksperti. Intervjuud toimusid grupidiskussiooni vormis nii et osalejad said vabalt arutleda kõnealusel teemal. Arutelusid me ei lüüdnud, kuigi tegime pidevalt märkmeid.

Andmete kogumise faasis 2013. aasta kevadel viisime läbi pool-struktureeritud grupiintervjuu kahe Tööinspeksiooni juristiga kasutades temaatilise intervjuu kava. Intervjuuga soovisime välja selgitada, millist tüüpi võõrtööjõu ärakasutamise juhtumitega Tööinspeksiooni ametnikud oma praktikas kokku puutuvad ning millist abi kannatanutele pakutakse. Samuti käsitlesime intervjuu jooksul teemasid nagu ohvrite ja toimepanijate

⁷ Ümarlaud „Tööalane ärakasutamine – kas, kes ja kuidas?“ toimus 30. oktoobril 2012 Tallinnas.

karakteristikud ning töölase ärakasutamise toimumise 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 ärakasutamisega 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 ärakasutamisega seotud juhtumite tuvastamine on väga komplitseeritud ning meil tuleb piiritleda oma nõuet. Selle põhjuseks oli asjaolu, et töövaidluskomisjoni esitataks aastas umbes 3000 avaldust ning rohkem kui 2000 suhtes langetatakse otsus. See oleks aga tähendanud Tööinspeksiooni ametnikele väga suurt tööd sobilike dokumentide välja otsimisel ja anonüümiseerimisel. Lisaks ei registreeri nad avaldusi ja otsuseid töö tegemise riigi järgi, vaid see asjaolu tuleb neil igast dokumendist eraldi järgi vaadata. Eelnevast tingituna 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.

Kahekümnest otsusest võtsime analüüsi 14. Kuue otsuse väljajätmise põhjuseks oli ebapiisav informatsioon juhtumi kohta ja töötaja õigustühine nõue (peamiselt nõue lähetusrahade saamise kohta 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. Analüüsitava otsuste töövaidlusajaks 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 lõige 2 järgi ei tohi eraõiguslik isik nõuda tema poole pöördunud tööotsijalt tasu töövahendusteenuse eest. Tasu võib nõuda üksnes tööandjalt või teiselt eraõiguslikult isikult. Juhul 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 Meediaanalüüs

Täiendava informatsiooni saamiseks tööalasest ärakasutamisest 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 erinevate temaga seotud märksõnade abil neid omavahel kombineerides. Kasutatud märksõnad olid: „inimkaubandus“, „töölane ekspluateerimine“, „töövahendus“, „töövahendusfirma“, „töötamine välismaal“, „tööjõu mobiilsus“, „võõrtööjõud“, „pettus“, „sunniviisiline töö“, „orjatöö“, „orjastamine“.

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

3.4 Analüüsimeetod

Andmete analüüsimisel kasutasime temaatilise analüüsi meetodit. Antud 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 kategooriad ja teemad induktiivselt andmete kodeerimise käigus. Induktiivne lähenemine 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 korduva lugemise jooksul kerkisid tekstist esile koodid, mis organiseerisime ja koondasime teemadeks, teemadele andsime nimetuse. Teemad sisaldavad endas 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 töörande sihtriikide seas Soome, kus töötas 2011. aastal 15 140 eesti püsielanikku. Järgnesid Norra (1872 inimest), Rootsi (1532), Venemaa (1357), Suurbritannia (732) ja Saksamaa (616). Sarnaselt loenduse andmetele 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 tööinspeksiooni 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 kavatsevad sinna tööle minna. Lisaks Soomele olid meie uuringus inimesed töötanud veel Norras, Rootsis, Saksamaal, Suurbritannias ja Venemaal.

Intervjuudest ilmnas, et Soome on eelistatumaid sihtriike geograafilise lähedase 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 orienteerunud just Soome turule suurendades seeläbi naaberriiki tööle suundumist.

Intervjuude, töövaidluskomisjoni otsuste ja meediakajastuste põhjal on tööalase ärakasutamisega 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 aga töötasid koristajate, lüpsjate ja köögitöölisena või aiandites. Norrasse läinud inimesed olid aga 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. Kuna tasuva palgaga ametikoha leidmine Eestis oli osutunud tulutuks, siis nähti lahendusena siirdumist tööle välisriiki, kus loodeti teenida suuremat sissetulekut. Ka teiste uuringute järgi on peetud oluliseks tööjõu mobiilsuse teguriks märkimisväärset palgaerinevust siht- ja lähteriigi vahel (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 puutunud kokku tööalase ärakasutamisega, värvati enamasti Eestis. Kõige sagedamini leiti töökoht isiklike tutvuste ja võrgustike abil. Näiteks intervjueeritavad kirjeldasid, kuidas nad kuulsid vakantsetest töökohtadest tuttavatelt, (endistelt) kolleegidelt Eestis või Soomes. Informatsioon töövõimalustest 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 tööalase ärakasutamise mitte toimumist. Mitmed intervjueeritavad rääkisid juhtumitest, kus tuttavate poolt soovitatud tööandja ei pidanud kinni kokkulepetest 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 seal töökuulutusi. Eelistatud allikateks olid portaalid, mis keskendusid töökohtade reklaamile. Uuritavad olid skeptilised CV portaalide suhtes, kuna nende kaudu esitatud taotlustele vastati harva ning mõnikord võis töötaja vastust ootama jääda.

Miks sellised portaalid [kuulutuste portaalid]? Kuna seal toimub kõik kiiresti. Kas jaatav või eitav vastus, sealt 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 tööta 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 mitmeid töökohti 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 ilmses ning tööalase ärakasutamise juhtumitega tegelevate ekspertide juttudest

selgus, et inimesi värvatakse sageli kiirustades. Näiteks ei anta töötajale võimalust tutvuda töölepinguga, ei tutvustata sihtriigi tööalast seadusandlust ega seletata korralikult tööülesandeid ja –tingimusi. Seda põhjendatakse töötaja vajadusega Eestist koheselt lahkuda ja välismaal tööle asuda. Kirjeldatud käitumine võib aga viidata tööalasele ärakasutamisele.

5.1 Töövahendusfirmade kaudu tööle minek

Vähemal intervjueritud töötajatel oli kogemusi töövahendusfirmade kaudu välisriiki tööle minemisega. Nende kokkupuude vastavate firmadega ei olnud probleemivaba. Ühele uuringus osalenud naise jäi vahendusfirmast esmase telefonivestluse ja tööintervjuu põhjal hea mulje, ent probleeme tekitas nõue koheselt välisriiki tööle sõita ning puudulik informatsioon edasiste korralduste suhtes. 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 Norrassa, 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 tööturuteenuste eest töötajalt 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 ja tööturuteenustest ja -toetustest, karjäärinõustamist ning töövahendust. Töövahendust defineeritakse TTTS-s (§ 12 lõige 1) kui töötule ja töötajale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmist. Teisiti öeldes aitab vahendaja kokku viia tööd otsiva isiku ja tööandja, kellel on pakkuda vaba töökoht.

5.1.1 Seaduskuulekalt tegutsevate vahendusfirmade praktika

Intervjueritud töövahendusega tegelevate ettevõtete esindajad kinnitasid, et kõik nende poolt pakutud teenused on töötajale tasuta. Nad pidasid oluliseks kõrge kvaliteediga teenuse osutamist, mis eeldab tõsist tööd potentsiaalsete tööandjate ning töötajate leidmisel ja hindamisel. Vältimaks töötajate ärakasutamist tööandja poolt, kontrollivad intervjueritud vahendajad põhjalikult klientettevõtte tausta, kasutades selleks erinevaid registreid ja internetti. Nad välistavad 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 töötajal täita ka teste ning küsivad taustainfot eelnevalt või praeguselt tööandjalt. Töövahendusettevõtete esindajad rõhutasid olulise tingimusena tööle

saamisel head keeleoskust. See on aluseks välismaal hakkamasaamisele ja ennetab tööalast ärakasutamist.

Uuringus osalenud töövahendustevõtete esindajad pidasid teise riiki minevale inimesele elukoha leidmist tööandja kohustuseks, kuid vajadusel informeerivad töötajat elamispinna saamise võimalustest. Nad instrueerivad klienti selles, kuidas ennast välisriigis töötamiseks arvele võtta, taotleda ID-kaarti, tööluba, täita dokumente ja teha muid vajalikke toiminguid. Nad annavad inimesele kaasa manuaali, mis sisaldab olulist informatsiooni välisriiki tööle minejale. Juhisest võib leida teavet abisaamise võimaluste kohta ja abistavate instantside kontaktandmeid.

5.1.2 Illegalseid meetodeid kasutavate vahendusfirmade praktika

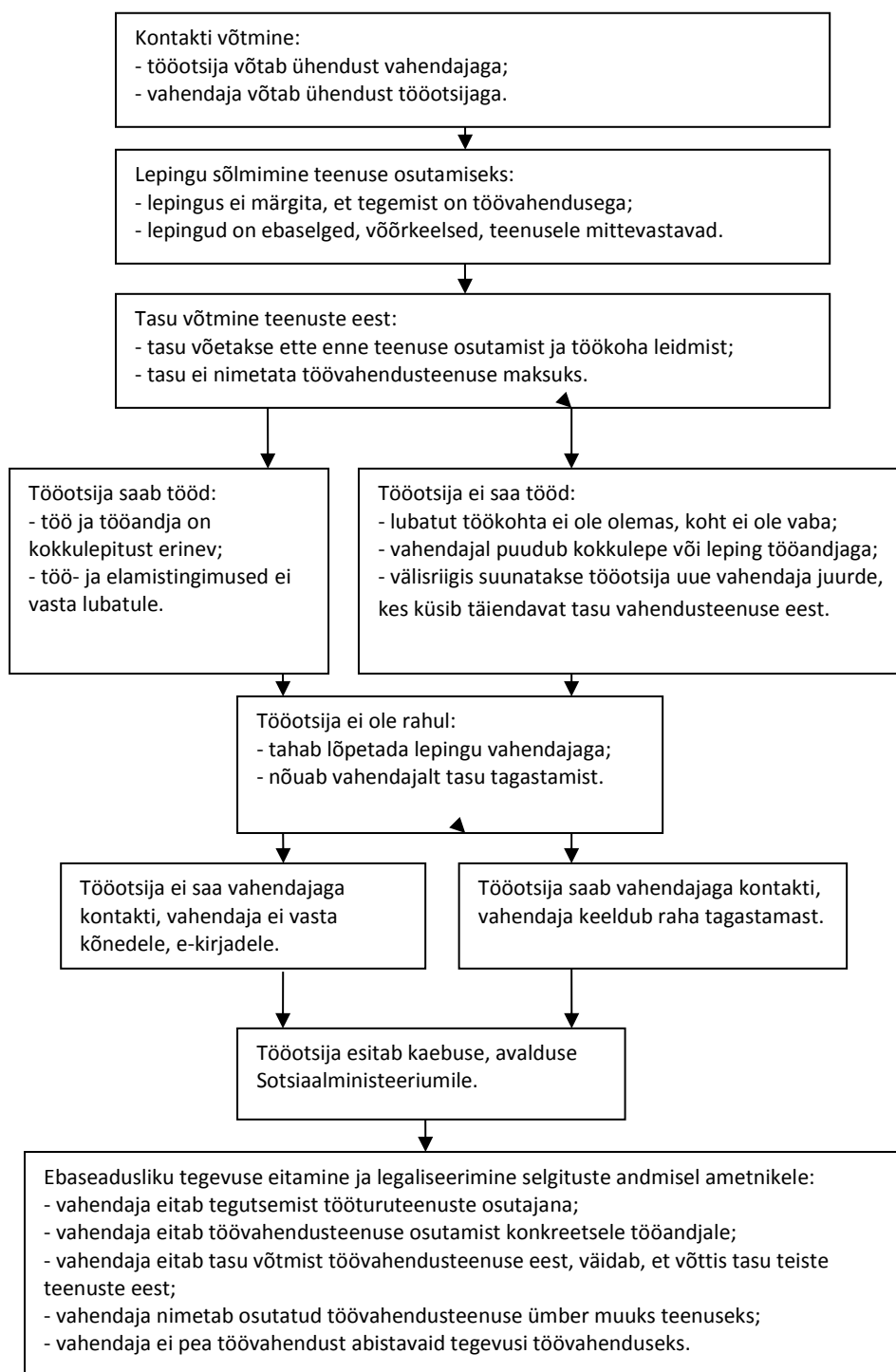
Järgnevalt analüüsime vahendusfirmade majandustegevuse registrist kustutamise otsuseid ning seome neid töötajate ja töövahendusega tegelevate ettevõtetega tehtud intervjuude tulemustega. Joonisel 2 on esitatud illustratiivselt vahendusfirmade käitumismuster alates töötajaga ühenduse võtmisest ja tema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

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

Lepingu sõlmimine (töövahendus)teenuse osutamiseks. Järgmise sammuna sõlmib vahendusfirma töötajaga 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 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 töötajaga vestluse läbiviimine, 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 antud teenuse jaoks kohandama. Ka esines olukordi, kus töötaja pidi sõlmima inglisekeelse lepingu.

Joonis 2. Vahendusfirmade ebaseaduslikud ja töötajaid petvad käitumismustrid



Tasu võtmine (töövahendus)teenuse eest. Ebaseaduslikult tegutsevate vahendusfirmade eesmärk on võtta töötajatelt 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 töötajatelt küsitud vahendustasu 190 eurost peaaegu 400 euroni, kusjuures osad vahendusfirmad eeldasid tasu maksmist sularahas. Rahasumma nõudmisega kasutavad vahendusfirmad ära inimeste vähest teadlikkust seadustest ning nende abitut olukorda. Inimene, kes on olnud töötaja või töötanud madala palga eest, on majanduslikest raskustest tingituna haavatavas olukorras. Ta on nõus maksuma 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. Esines ka olukordi, kus töötajale seletati, et makse sisaldab kantselei- ja kommunaalkulusid.

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

Mõne analüüsitud juhtumi puhul ilmnes, et tööandja, töö- ja elamistingimused erinesid sellest, mida vahendusfirma töötajale lubas. Järgmine näide on kahest inimesest, kes pidid Eesti vahendusfirma abiga minema tööle Kreeka hotelli (Otsus 14.2-2/1183, 08.04.2010). Nad tasusid firmale töövahendusteenuse eest tasu ja allkirjastasid töölepingu. Koha peal selgus, et töö- ja elamistingimused olid problemaatilised ja erinesid kokkulepitust (nt pidev ületunnitöö tegemine, lubatud kolme toidukorra puudumine), mistõttu pöördusid töötajad hotelli esindaja poole olukorra lahendamiseks. 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 petmisskeemi. Näiteks üks töötaja, kes saabus Suurbritanniasse majutusasutusse tööle, avastas välisriigis, et talle antud aadressil asub kohalik töövahendusbüroo (Otsus 14.2-2/4216, 15.09.2010). Sealt nõuti töötajalt taas tasu (100 naela) töökoha leidmise eest. Töötaja helistas Eesti agendile, kes soovitas tal pöörduda välismaal teise vahendaja poole ning maksta ikkagi 50 naela teenuste eest. Töötaja keeldus täiendavate kulutuste tegemisest ning tuli Eestisse tagasi.

Mõned inimesed ei saanudki Eestist kaugemale vahendusfirma antud vale informatsiooni tõttu. 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 turismiviisaga, millega ei ole lubatud töötada. Teise näite puhul oli vahendaja edastanud tööotsijale valed tööandja kontaktandmed (telefoninumber ja kontaktisiku nimi), misjärel tööotsija ei kohtunud kellegagi ega saanud tööd (Otsus 14.2-2/134, 19.03.2010). Hiljem selgus, et vahendajal puudus igasugune koostöö lubatud tööandjaga.

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

Avalduse esitanud inimesi ei rahuldanud töövahendusfirma poolt 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, kuna 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 summa 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 välja näidata, et nende tegevus on legaalne ja töötajaid mitte ärakasutav. Sotsiaalministeeriumi ekspertide hinnangul ei lõpeta ebaseaduslikult toimunud firmad oma tegevust 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.

Töötajalt tasu nõudmise keeld ongi kehtestatud just töötaja kaitseks võimalike pettuste eest. Kaitsetus olukorras töötaja, kes on näiteks töötanud, on töö saamise nimel nõus täitma vahendaja poolt esitatud tingimusi ning tasuma vahenduse eest. Kerge tulu teenimise eesmärgil võivad vahendajad kasutada töötajaid ära, nõudes tasu ja osutades selle eest vähe kvaliteetset teenust või teda suisa pettes. Ka Andreesi (2008) uuring näitas, et mitmed eratööstused kasutavad seaduselünki ära ning küsivad töötajalt ebamõistlikult suurt tasu pakkudes vastu olematut või probleemset ametikohta. Ta leidis veel, et võõrtöötajad, keda peteti värbamisprotsessis vahendaja poolt, kogesid suure tõenäosusega tõsist ärakasutamist välismaal töötamise ajal, 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 välismaale tööle renditöötajana või töötasid välismaal mõne kohaliku personalirendiga tegeleva ettevõtte alluvuses. Nad rääkisid intervjuudes positiivsetest ja negatiivsetest kogemustest renditöötajana töötamisel, sh ka tööjõu ärakasutamisenähtetavatest 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 teatud kvalifikatsiooniga töötajaid ning suunab neid tööle klientide juurde. Teenuse idee seisneb selles, et klientettevõtte hoiab kokku ressursse personalitöötajate seotud tegevuste pealt ning ostab personaliteenust tööjõurendi ettevõttelt. Viimane on töötajatele tööandjaks, kes sõlmib lepingu, maksab palka ja puhkusehüvitist ning peab maksuarvestust. Eesti töölepingu seaduse 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 eelpool kirjeldatud personali vahendamise protseduuriga. Intervjueeritud renditööga tegelevad ettevõtted erinesid võõrkeele oskuse ja sihtriigi olude tundmise tähtsustamises töötaja värbamisel. Ühe ettevõtte esindaja ütles, et nemad valivad peamiselt selliseid inimesi, kes oskavad hästi võõrkeeli, on töötanud välisriigis ja teavad sealset maksusüsteemi. Tänu kõrgete nõudmiste järgimisele ei ole neil olnud probleeme töötajate sobivuse ja tehtava töö kvaliteediga. Teises firmas värvatakse ka vähese keeleoskusega ning võõrriigi 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 seadusandlust. Üks intervjueeritud tööandja nentis, et eesti ja soome seaduste ja Euroopa Liidu direktiivide paralleelne 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 töölepingu seadus 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 töölepingu seaduse, aga töölepingu seaduse järgi alati ei saa seda asja otseselt nagu teha. (Intervjuu tööandjaga)

Tööjõumaksude maksmisel esineb 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 netopalgat koos tulumaksuga. Töötaja enda vastutus on Soome riigile tulumaksu maksmine. Tööandja ülesanne on inimese teavitamine sellisest maksude tasumisest süsteemist. Töötajad peavad kinnitama oma teadlikkust allkirjaga. Sellest hoolimata on tulnud ette 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.⁸

⁸ Soome seaduste järgi peab renditöötaja maksma tulumaksu Soome tulumaksuseaduse järgi. Juhul kui renditööettevõttel ei ole püsivat asutust või majandusüksust Soomes, siis ei pea ta maksu kinni pidama ja maksma Soome maksuametile. Selle asemel peab töötaja ise hoolitsema, et ta tulumaks

Intervjueeritud tööandjad on veidi erineval seisukohal töötaja dokumentatsiooni ja töölubade vormistamise eest vastutamisel. 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 tõttu, võib tööandja käia töötajaga asjaajamisel kaasas.

Tööandjad püüavad leida enamikele töötajatele elamispinna. Eelkõige otsivad nad eluaseme maapiirkondades ja väljaspool Helsingit töötavatele inimestele. Helsingisse tööle läinutel tuleb teinekord ise majutus leida. Juhul kui elamispinna on andnud tööandja, 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 võõrtööjõudu ära kasutavate ettevõtetega

Intervjueeritud tööandjate jaoks on probleemiks ebaseaduslike meetodeid kasutavad firmad, kes kahjustavad tööjõurendi ettevõtete mainet üldiselt. Firma hea imidž on aga väga oluline seaduslikult tegutsevatele ettevõtetele, seal hulgas ka intervjueeritud tööandjatele, kuna see tõstab 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 kokkupuuteid selliste firmadega palju ei ole, kuid nad on kuulnud neist peamiselt oma töötajatelt, kes on varem probleemsete firmade alluvuses töötanud. Intervjueeritute kirjelduste põhjal sellised firmad ei sõlmi töötajatega töölepinguid, maksavad kokkulepitust vähem palka, ei maksa töötasu legaalselt või ei tee seda üldse. Lisaks ei tasu nad riigile korralikult makse. Need firmad tegutsevad nii kaua, kui neil ei ole võimudega probleeme. Probleemide ilmnemisel (näiteks tulevad tööinspeksioonist 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 ebaseaduslikku konkurentsi tööjõurendi turul. Vältides maksude maksmist võivad nad maksta suuremat palka töötajatele ning küsida kasutajaetevõtetelt odavamalt hinda renditöö eest. Kliendile võib küll olla ebaseaduslikult toimiva firma teenuse kasutamine kokkuhoid, kui teisalt võib see tuua kaasa trahvi.

saaks makstud Soome. [http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employees/Leased_employees__taxation_in_Finland\(15345\)](http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employees/Leased_employees__taxation_in_Finland(15345))

Klient võtab selle, kes pakub talle kõige vähem. Kõige odavamad hinda. Turu rikuvad 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 ehitus- ja koristussektoris on kõige rohkem ebaseaduslikult tegutsevaid firmasid. Nende tegevus avaldab mõju ka korralikele töjõurendi firmade mainele. Nimelt suhtuvad tööotsijad ja kliendid skeptiliselt töjõurendi ettevõtetesse ning ei soovi nende teenuseid kasutada. Nad arvavad, et see on üks röövimine ja varastamine, sest renditöö valdkonnas tegutsevad firmad teenivad suurt kasu töötajate pealt. Maine parandamiseks on osad renditööga tegelevad firmad loonud Personalirendiettevõtete Liidu⁹. Ühenduse kaudu rakendatakse firmade tegevuse üle kontrolli ja üritatakse tõsta teenuse kvaliteeti. Liidu kaudu püüavad firmad seadusandluse kujundamises kaasa rääkida ning propageerida rahalise reservi kogumise otstarbekust klienditööga tegelevate ettevõtete hulgas. Reserv on vajalik siis, „kui nende klientettevõtte 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 klientettevõttega, kes ei maksnud (õigeks ajaks) teenuse eest. Sellises olukorras kutsuvad tööandjad töötajad kohe sealt ettevõtetest ära ning saadavad teise kasutajaettevõttesse. Töötajale maksavad kokkulepitud palga, kuid kliendilt nõuavad saamata jäänud summa 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 tööandjad kohe 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 ilmast ja hooajatöödest tingituna on mõnikord pikemad päevad õigustatud. Juhul 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 seadusekuulekad tööandjad püüavad kaitsta oma renditöötajaid ning ennetada klientettevõtte ebaausat ja ekspuuteerivat tegevust. Järgnevalt analüüsime tööalase ärakasutamise erinevaid viise välismaale tööle läinud töötajate pilgu läbi.

⁹ Eesti Personalirendiettevõtete Liidu koduleht on siin: <http://www.505.pages.presego.com/liidust>.

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 kontinuumi erinevatele astmetele. Oli neid, kes nimetasid üksikuid kergemat laadi ekspluateerivaid situatsioone või n.n indikaatoreid (vt ILO 2009, 2012) ja selliseid, kelle kogemustepagasis oli arvukalt erineva raskusastmega petmise, sunni ja ekspluteerimise intsidente viidates komplektina tõsisele sunniviisilisele tööle. Järgnevalt me ei uuri inimeste juhtumeid tervikuna, sest see võiks võimaldada inimeste tuvastamist. Me analüüsime nende kogemusi ärakasutamise meetodite (indikaatorite) järgi alustades sellistest, millega välismaale tööle minejad esmalt kokku puutuvad – petmisega värbamisel ja töölepingu sõlmimisel.

6.1 Probleemid lepingute sõlmimisega

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

Välismaale tööle läinud inimestel tekkis mitmeid 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 erinevatel põhjustel venima ning võis lõppeda sellega, et lepingut ei sõlmitudki. Reeglina 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 prooviajaga tööl ning kuna ta ei saanud hakkama, siis temaga töösuhet ei sõlmitud. Komisjon tuvastas suulise töölepingu sõlmimise ja mõistis välja maksmata töötasu.

Intervjueeritud 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 tõsiseks petlikuks värbamispraktikaks tööandja kohta valeinformatsiooni andmine. Intervjuud ning töövaidluskomisjoni otsused näitasid, et sugugi harvad ei olnud juhtumid, kus töötajale jääb ebaselgeks, kes on tema (tegelik) tööandja. Näiteks ühes juhtumis ütles vahendaja tööotsijale, et viimane hakkab tööle Soome või Rootsi ettevõttes, kohapeal aga selgus, et leping sõlmitakse Eesti päritolu alltöövõtjaga. Või siis teises loos helistas töötaja töökuulutuse peale ning leppis kokku töötingimustes. Talle lubati, et sõlmitakse kohapeal kirjalik tööleping, kuid jäeti täpsustamata tööandja nimi ja kontaktanded. Ühes töövaidluskomisjoni otsuses kirjeldati juhtumit, kus tööotsija meelitati ehitajaks Rootsi näidates talle Rootsi ettevõtte visiitkaarti ja tööajaarvestuse tabelleid (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. Kuna kirjalikku lepingut kaebuse esitanud töötajaga ei sõlmitud, oli tal raske tõendada töösuhte olemasolu, kaitsta oma õigusi ja nõuda sisse 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 lepidi kokku hoopis teisiti (nt lubati töölepingut), sest tööandja eitab varasemaid ütlusi. Sarnasest juhtumist kirjutas ka Eesti Päevaleht (Ibrus, 23.04.2012). Selles loos andis tööandja Soome laeva peale kiirustavale töötajale lepingu, millele töötaja kirjutas alla ajapuuduse tõttu seda läbi lugemata. Pärast selgus, et tegemist oli töövõtulepinguga, mille puhul ei ole võimalik saada abi 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. Kuna töötaja oskas inglise keelt, siis sai ta pettusest aru ja ei allkirjastanud dokumenti. Osa tema kolleege, kes inglise keelt ei kõnelenud ja lepingu sisust aru ei saanud, kirjutasid 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 töölepingu seaduses lubatavad leppetrahvi liigid, mida tööandja võib rakendada töötaja eksimuse korral.

Mõned intervjuueeritud töötajad rääkisid veel, et tööandja ei ole andnud neile tagasi allkirjastatud lepingut, vaid on jätnud selle *enda kätte hoiule*. Samuti esines 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. Reeglina oli tunnitasu madalam ametlikust miinimumtasust ning ületundide või puhkepäevadel töötamise eest lisatasu kehtestatud ei olnud. Üks intervjuueeritav rääkis, et nende ettevõttes olid töötajad töölepingu järgi pandud vastutavaks kõigi tööjõumaksude maksmise eest. Uuritava sõnul pidasid Soome tööinspektsiooni ametnikud, kellega ta konsulteeris, sellist reeglit ebaseaduslikuks.¹⁰ Näib, et välisriigi maksude maksmise põhimõtted jäävad võõrtöötajatele segaseks. Vähene teadlikkus maksusüsteemist võib põhjustada töötajale maksude maksmisega seotud probleeme (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 maksuma igaüks Soomes ise. Vaat niisugune

¹⁰ Soomes on võõrtöötajad vastutavad oma maksude tasumise eest siis, kui nad on renditöötajad. Juhul kui tööandja on registreeritud Soomes, on ta kohustatud pidama töötajate palgast kinni maksud ning tasuma need Soome. Ent kui tööandja ei ole Soome päritolu, siis töötaja makse ei maksta Soome (v.a juhul kui on tegemist renditöötajaga). Vt: [http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employees/Employees_arriving_in_Finlandbulletin_fo\(21275\)](http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employees/Employees_arriving_in_Finlandbulletin_fo(21275))

süsteem oli. See muidugi keelati ära, et seda ei tohi teha. Aga minu teada on see asi tänapäevani. (Intervjuu töötajaga)

Lisaks neile oli lepingutega muid probleeme. Näiteks ei olnud ühel intervjuueritaval töölepingus märgitud töötasu ja sisu jakooskõlas sellega, mis tööd ta tegelikult tegi ning mis tasu selle eest oli 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 sellel lepingul viga on. Ma ütlesin, et olen loomakasvatuselepinguga koristajana tööl, et ma tahaks ka nagu koristaja palka saada. (Intervjuu töötajaga)

Eelneva põhjal võib 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 jätvavad 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 riiklikule seadusandlusele võib pidada võõrtöötajate tööalaseks ärakasutamiseks (Lisborg 2012). Süstemaatiline ja ettekatsetatud palkade kinnipidamine, ülemäärane palga vähendamine eelneva kokkuleppeta ja töötasude maksmisest keeldumine on sunniviisilise töö indikaatorid ja üks töötajate kontrollimehhanisme (ILO 2012). Järgnevalt käsitleme töötasude maksmisega seotud probleeme ning nende seoseid tööalase ärakasutamise.

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

Seadustes kehtestatud palgast väiksema palga maksmine. Välisriiki tööle minnes ei ole inimesed tihti teadlikud sealsetest 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 palkadest, sh isegi alampalgast. Mitmed intervjueritud töötajad ütlesid, et nad kuulsid pärast välisriigis mõnda aega töötamist, et neile makstav palk on madalam kui samal ametikohal olevatel kohalikel inimestel või kollektiivlepingus ettenähtud summa. Näiteks jutustas üks Soomes koristajana töötanud naine, et talle ja ta kolleegidele maksti lepingu järgi 6 eurot tunnis. Hiljem ta kuulis, et vastavalt Soome kollektiivlepingule on antud ametikohal miinimumtasuks 8 eurot tunnis.

Mitmed intervjueritavad 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 tööl ja austerlased tööl. 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 ühte sama tööd. (Intervjuu töötajaga)

Väiksema palga saamine võib olla tingitud sellest, et tööandja võtab lähetatud töötajale¹¹ palga maksmisel arvesse Eesti riigis aga mitte välisriigis kehtivaid palgamäärasid. Näiteks on tööandja sõlminud töötajaga Eestis lepingu ning määranud töötasu Eestis kriteeriumide järgi, kuid tööle lähetanud välisriiki, makstes palka nagu töötaks inimene Eestis. Eesti Päevalehes (Ibrus 23.04.2012) on kirjeldatud üht sarnast juhtumit. Nimelt sõlmis Eesti tööjõurendifirma töötajaga lepingu ning lähetas naise Soome koristama. Palka maksis ettevõtte Eesti taseme järgi. Naine töötas seal mõned kuud, enne kui avastas seaduserikkumise ning pöördus töövaidluskomisjoni. Töövaidluskomisjoni poolt küsitud selgitustele vastas tööandja, et ta ei pea maksma palka Soome reeglite järgi, sest töötajat võib samahästi tööle rakendada ka Pärnus samale kohale. Antud juhtumi puhul kohaldub Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (96/71/EÜ), mille järgi tuleb tööandjal lähetatud töötajale tagada töötingimused (palk, töö- ja puhkeaeg), mis on kehtestatud sihtriigi töötajatele. Seega oli firma kohustatud maksma Soome koristussektori töötajatele ettenähtud töötasu alamäära.

Andmetest selgus veel, et tööandjad kipuvad eirama võõrtööjõu 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 ekspluateerivates 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

¹¹ Lähetatud töötaja on Euroopa Parlamendi ja Nõukogu töötajate lähetamise direktiivi (96/71/EÜ) mõistes isik, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab. Direktiiv kohustab lähetatud töötajale tagama teatud töötingimused, mida kohaldatakse ka lähetusriigi töötajatele. Näiteks nõuded töö- ja puhkeajale, tasulise põhipuhkuse kestusele, võrdsele kohtlemisele. Kui lähetatud töötaja koduriigis kehtivad töötingimused on soodsamad, kohaldatakse koduriigi tingimusi. Üks olulistest töötingimustest, mis direktiivi järgi tuleb vastuvõtvas riigis lähetatud töötajale tagada, on kohalik töötasu alamäär. Samuti tuleb lähetatud töötajale hüvitada ületunnitöö tingimustel, mis kehtivad vastuvõtvas riigis. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31996L0071:ET:PDF>.

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. Selle tulemusena pidid töötajad tegema lühemaid tööpäevi või suisa koju minema. Tööootel olemist aga tööandjad ei tasustanud. Töölepingu seaduse 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 lõpuks ikkagi ei teinud. Tööandjal oli paar kuud pakkuda tööd, mille eest ka tasus, kuid siis sai töö otsa ning ta saatis töötaja koju Eestisse. Eestis ootas töötaja mitu kuud tööandja kõnet, võttes lõpuks isegi puhkuse. Kuna 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 saatnud töötajat koju, vaid töötaja ise lahkus, sest ei soovinud tööl olla. Antud juhtumi puhul rahuldab töövaidluskomisjon töötaja avalduse töötasu väljamõistmise suhtes. Põhjendustena nimetas komisjon, et tööandja ei esitanud ühtki tõendit töötaja puudumise kohta töölt, pealegi äratas 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. Reeglina makstakse ületundide või puhkepäevadel töötamise eest tavapärase tööpäeva määra järgi.¹² Eesti Päevalehes kirjeldatud juhtumis (Ibrus, EPL 23.04.2012) pöördusid paar Soomes töötanud isikut Tööinspektsiooni poole, sest nende tööandja käskis neil töösuhte alguses kirjutada avalduse, milles lubasid nõustuda tegema töövälisel ajal ja nädalavahetusel ületunnitööd tavatariifi hinnaga. Tööinspektsiooni 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. Ületundide eest lisatasu küsides 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.*“

¹² Eesti palgaseaduse (§ 12, 14-17) järgi on töötajal õigus saada täiendavat tasu või kompensatsiooni lisatöö ja ületunnitöö tegemise, puhkepäevadel, riigipühadel ja õhtusel ajal või öösel töötamise eest.

Puhkusehüvitise mittemaksmine. Töötajatel tekkis probleeme ka puhkusehüvitise saamisega. Näiteks soovis Soome värvatud töötaja tööandja juurest lahkuda ning lõpetas lepingu. Ülemus aga keeldus maksmast puhkusekompensatsiooni lahkumise korral, 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 intervjueeritud Soomes koristajana töötavale inimesele tegi meelehärmi, et tööandja arvestas puhkusehüvitise tavalise töötasu sisse, nii et töötajad ei saanud kompensatsiooni puhkusele minnes ega puhkust mitte kasutades. Samal ajal oli töötasu väga madal, nii et kokkuvõttes jäid nad puhkuserahadest ilma. „*Tal oli isegi selle 8 euro sees puhkuserahad arvestatud, nii et me ei saanud eraldi mingeid puhkuserahasid.*”

Kokkulepitust väiksema palga maksmine. Meie andmetest ilmnes eespool kirjeldatud näidetega võrreldes veel tõsisemaid juhtumeid, kus peteti võõrtöötajaid tööle võtmisel makstes kordades väiksemat palka kui algselt lubatud. Eelkõige maksti lubatust väiksemat tasu 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, töösisu ja tasu suurusega või üldse eitada kokkulepet. Näiteks said Norras ehitusel töötanud mehed Eestisse registreeritud ettevõttelt lubatust mitu korda väiksemat palka, täpsemalt said nad 68 eurot päevas lubatud 267 euro asemel. Kui aga ehitusele tulid Norra tööinspektsiooni ametnikud kontrollima, pidid töölised valetama oma palga suuremaks (Nergi, EPL 03.05.2013). Tööandja oli käskinud ka meestel pärast palgapäeva osa raha pangaautomaadist välja võtta ning tööandjale tagastada. Mehed pöördusid ehitajate ametiühingu poole, kus neile selgitati, milline on Norras ehitustöölise ametlik palk.

Viimati kirjeldatu ei ole aga 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 pangaautomaadi 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 pangaautomaatideks“. 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 intervjueeritud töötajad täheldasid, et tööandjad võivad palkade maksmisega manipuleerida eelkõige selliste alluvate puhul, kes on vähem teadlikud seadustest ja ei söanda enda õiguste eest seista. Üks naine jutustas, et tema oli end kohalike regulatsioonidega kurssi viinud ning pidas ise tööaja- 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 palga maksmise süsteemi. 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 ise arvestust saadava töötasu suuruse üle.

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 erinevate 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.

Esines ka juhtumeid, et tööandja keeldus (kollektiivlepingule vastavat) palka maksmast, ähvardas töötajat vallandamisega või leidis, et töötaja on ülemakstud ja ei vääri (suurema) palga saamist. 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 ületunnitasku maksta.

Üsna levinud oli, et tööandjad, kes ei maksnud korralikult palka, ei reageerinud töötajate nõudmistele ning eelistas jääda kättesaamatuks. Palkade osalise maksmisega loovad tööandja sõltuvussuhte töötajaga. Esiteks käivad töötajad veel mõnda aega töö edasi ning

loodavad ülemuse sõnapidamisele ja peatsele raha laekumisele. Teiseks nõuab nende kehv finantsolukord kasvõi poole palga eest tööl käimist. Sõltuvus tööandjast aga soodustab ekspluateerimise kestmist või isegi süvenemist aja jooksul.

6.3 Töö- ja puhkeajaga seotud probleemid

Ületundide tegemise ja pühadel ning puhkepäevadel töötamise kehtestamist viisil, mis erineb tööalases seadusandluses ja regulatsioonides sätestatud normidest, võib pidada tööalaseks ärakasutamiseks (Lisborg 2012). Kui aga situatsioon hõlmab ka mõnda sunni või pettuse vormi, siis võib olla tegemist inimkaubandusega sunniviisilise 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 intervjueritud 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 tööpäevad, 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.

Intervjuerija: Palju teil kuus üldse tunde tuli?

Intervjueritav 1: Minul tuli 258 või 264 tundi.

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

Töötajate sõnul esines neil 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 võttis palga arvutamisel arvesse. Näiteks oli tööandjad kärpinud ühe intervjueritud töötaja töötunde, et tööaeg jääks enam-vähem seadusega ette nähtud piiridesse ja ta ei peaks töötajale nii palju palka maksma. Ka nägid tööandjad töö tegemiseks ette oluliselt vähem aega, kui realistlik oleks olnud, 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 töösuhe 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 töötaja sisse mitte arvestamine, ehkki uue Soome koristussektori palgaleppe¹³ 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 sõitmisele kulunud aja eest ega kompenseerinud sõidukulusid. Töötajate teadmatust 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. Mõnede juhtumite järgi oli tööandja andnud töötajale elamiseks korteri, mis asus töökohast mitmekümne kilomeetri kaugusel teises asulas. Ühel Rootsis töötanud ehitajal kulus elu- ja töökoha vahel sõitmiseks päevas umbes paar tundi. 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 juhtumise andis tööandja töökohast kaugel elavale töötajale sõitmiseks oma auto, luues niiviisi sõltuvussuhte ja olukorra ärakasutamiseks inimkaubanduse eesmärgil. Täpsemalt hakkas tööandja nõudma töötajalt auto kasutamise eest vastutasuks ülesannete täitmist, mis ei kuulunud ametlike töökohustuste hulka, ning sundis töötajat tegema ületunde saamata vabu päevi. Töötaja, kes oli tõsisest rahalistest raskustest, tundis end ummikseisus olevat 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. /.../

13

Põhimõtteliselt ma pidin. /.../ Ma arvestasin kassatšekke, koristasin kööki, tegin kodutöid tema pool, ma pesin tema autot! (Intervjuu töötajaga)

Pikad töönädalad puhkepäevadeta 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 ebasanitaarsetest 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 elamispind ja töö. Majutuse pakkumise kaudu võivad tööandjad muuta töötajad endast sõltuvaks ning neid kergesti kontrollida.

Analüüsitud materjalidest ilmnas, 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 eluaset 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 osad „korterinaabrid“ pidid 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 külmapiga. /.../ 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 tupp.

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 osas kaasa rääkida. Tööandja võis oma äranägemist mööda inimesi korterisse juurde panna, ära saata või neid erinevate elamispindade vahel ümber paigutada. Esines 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 poolt pakutud teise kohta kolima, et vabastada ruum uuele töötajale, kes nõustus rohkem renti 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 see 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 jutustas, kuidas tööandja pani omavoliliselt tema tuppa, mida ta juba jagas ühe naisega, uue inimese lisaks elama, üür sellest aga ei muutunud. Tööandja ei teavitanud eelnevalt korteris elanud inimesi elamistingimuste muutustest ega küsinud ka nende arvamust. Pärast seda, kui intervjuueeritud töötaja küsis tööandjalt selgitusi ning väljendas nõrdimust ebaõiglase käitumise pärast, hakkas tööandja töötajat töö ära võtmise 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 tõsteti 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 maksma. (Intervjuu töötajaga)

Majutuse kaudu on tööandjatel võimalik töötajaid kontrollida. Eriti tõsiselt kontrolli tundsid töötajad, kes elasid tööandjaga ühel elamispinnal. 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 töötajate soovide ja vajadustega, seal hulgas privaatsuse ja vajadusega öösel puhata. Kõige enam 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 rakendades, sisaldas isegi seksuaalset ahistamist, millest on lähemalt juttu vägivalda peatükis. Töötajate isikliku elu ja liikumise kontrollimine töökohal ja väljaspool seda on tõsine sunniviisilise töö näitaja (ILO 2009, 2012).

6.5 Vägiwald

Tööandja vägiwald töötaja suhtes on selge märk tööalase ärakasutamise tõsisemast vormist – inimkaubandusest sunniviisilise töö eesmärgil (ILO 2005, 2009). Psühholoogiline, füüsiline ja seksuaalne vägiwald on vahend, mille abil võib töötajat värvata ja sundida jääma eksploateerivasse töösuhtesse. Tööandja võib kasutada vägivalda veel selleks, et panna töötajat tegema 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 kasutuses olevate andmete kohaselt on ähvardamine üsna tüüpiline võõrtöötajate kontrollimeetod. Enamasti ähvardati töötajaid töökoha kaotusega, et survestada neid töötama madalama palgaga, leppima töötasu osalise saamisega ja tegema pikemaid tööpäevi. Intervjueritute sõnul olid tööandjate levinud ütlused töötingimuste ja palgaga seotud palvete või pretensioonide peale „järjekord on ukse taga“, „võid Eestisse minna, laevad sõidavad“ või „sa oled vaba, mine!“. Tööandjate ähvardused sisaldasid sõnumit, et neil on mitmeid teisi töötajaid, kes on nõus tegema tööd samades tingimustes.

Tööandjad ähvardasid samuti töötajatele kätte maksta ja nende edaspidise elu ja tööalase karjääri keeruliseks muuta, kui nad kavatsevad 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 eksploateerimisest kellelegi teatama.

Intervjuerija: Kas nad ka kunagi ähvardasid teid või mitte?

Intervjueritav: 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 tööd korralikult tegema. Agressiivse, üleoleva ja solvava suhtlusstiiliga püüdsid tööandjad sundida töötajaid tegema ületunnitööd, ennetada ärakasutamise avalikustamist ja suurendada töötajates haavatavuse tunnet.

Talle kohe meeldis, et sai sind maatas 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 vägivallast kui ühest töötajate kontrollimise vahendist intervjueeritavad üldiselt ei rääkinud. Töenäoliselt esineb seda vähem kui psühholoogilist vägivalda. Üks intervjueeritud meessoost töötaja jutustas füüsilisest kokkupõrkest majutusasutuse omanikuga, kes oli kaasatud võõrtööjõu ärakasutamise skeemi. Täpsemalt oli töötaja avastanud välisriigis, et tulevane tööandja oli teda petnud pakkudes head töökohta, kohe sõlmitavat lepingut ja korralikku elamispiinda. Kohapeal selgus, et tööandjaks oli töövahendusega tegelev mitteusaldusväärne firma, kehva kvaliteediga öömaja eest küsiti ebaproportsionaalselt kõrget hinda ning tööleping oli võõrkeelne 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 võtta ära 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

Töölase ärakasutamise ohvrid võivad kogeda ka seksuaalvägivalda, ehkki eelmine uuring näitas, et see on väga harv (Jokinen, Ollus & Viuhko 2011). Samas võib puudulik informatsioon seksuaalvägivalda kogemise kohta olla tingitud teema delikaatsusest ja soovist sellest mitte rääkida. Meie uuringus paar intervjueeritud naist koristus- ja toitlustussektorist olid kogenud seksuaalset ahistamist tööandja poolt. Tööandja ahistav käitumine sisaldas nii verbaalset kui ka füüsilist komponenti, varieerudes riietuse kohta ebameeldivate märkuste tegemisest, mittesoovitud puudutuste ja suguühteni. Üks naine jutustas, 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 on neid ka kergem sundida seksuaalsuhtesse kui vähem haavatavaid töötajaid. Näiteks ühte intervjuueeritavat kohtles tööandja kui enda omandit, pidades teda enda võlglaseks 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 elukaaslasega. Üks töötaja oli ärakasutamiseest niivõrd muserdatud, et mõtles enesetapule ning vajas 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. Intervjuueeritud 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 osas). Sellise käitumisega püüdis tööandja allutada töötajaid enda taatele ja pärssida nende püüdusi oma õigusi nõuda ja ekspluateerivat käitumist vaidlustada. Töökoguse vähendamine tähendas töötajatele aga väiksemat palka ning raskusi hakkamasaamisel. 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 sissetulek.

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 suhtlemast ning neid välisriiki enda juurde elama võtmast. Üks

intervjueeritud naine jutustas, kuidas ta tahtis alaealise lapse tuua enda juurde Soome elama, kuid tööandja oli sellele vastu. Töötaja plaanist kuuldes 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 materiaalsel toimetulekul väiksemate olmekulude näol, mistõttu ei ole töötaja 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 kirjutatud sisse (võõrkeelsetesse) lepingutesse, millele sunniti töötajaid alla kirjutama. Leping andis tööandjale õiguse maha arvata töötasust summasid oma äranägemist mööda. Selline alusetu trahvimine teenis üksnes tööandja huve ning ei olnud mõeldud töötajate tähelepanu pööramiseks nende ebaõigetele käitumisele.

Trahvisummad olid reeglina 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 töötajad kartsid tööandjale vastu vaielda ning vaidlustada määratud karistusi.

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 selle nimeline mees ei ole kunagi nende firmas tööd teinudki. (Intervjuu töötajaga)

Vaata veel trahvimise näidet osast „Probleemid lepingute sõlmimisega“.

6.6.3 Isoleerimine

Võõrtöötajate isoleerimine, nii füüsiline kui ka sotsiaalne, on sunniviisilise töö eesmärgil toime pandava 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 korterinaabritega. Soomes koristajana töötanud intervjueeritav jutustas, et ta ei tohtinud oma korterikaaslastele rääkida üüri maksimisest ega lihtsalt niisama lobiseda. Töötaja sõnul võis tööandja karta, et kui naabrid omavahel 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 küsin, 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 kelnerite 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 keelekursusega.

7. Tööjõu ärakasutajate kirjeldus ja petmise mehhanismid

Andmeid analüüsid esile mõned mehhanismid, mida kasutatakse võõrtöötajate ekspuuteerimiseks ja kaubitsemiseks ning ametivõimude petmiseks. Sellistest skeemidest rääkisid peamiselt intervjueritud 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 Tööalase ärakasutamise seotud hierarhiline alltöövõtu skeem

Võõrtöötajate ärakasutamise skeemid sisaldavad hierarhilisi töövõtu ja -vahenduse suhteid erinevate ettevõtete (või isikute) vahel, kes püüavad teenida kasu võõrtöötajate ekspuuteerimisest. 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 erinevatele alltöövõtjatele, kellelt ostab siis nõ vastavat teenust. Alltöövõtja (mõnikord võib alltöövõtjal olla ka omakorda alltöövõtjad) palkab vajalikud töötajad, sõlmib nendega lepingud ning korraldab töö tegemise.

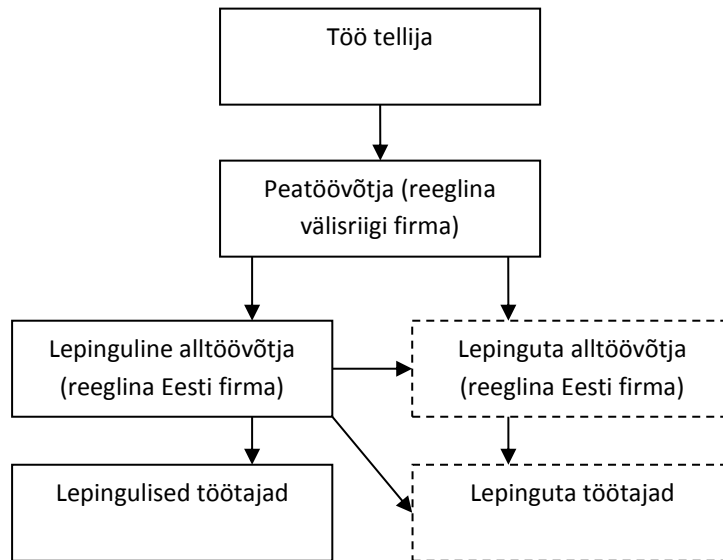
Tähelepanuväärne on see, et peatöövõtjaid on intervjueritute väitel enamasti sihtriigi firmad, alltöövõtu tegijad aga Eestis registreeritud ettevõtted, mis võivad tegutseda ka tööjõurendi alal. Ka eelmise FLEX projekti tulemused näitasid, et ärakasutamise toimepanejad on sageli ohvritega samast rahvusest ja riigist. Sarnase päritolu tõttu on ärakasutajad tavaliselt enam teadlikud, kuidas töötajaid ekspuuteerida 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 selgub andmetest, et peatöövõtjal ei ole alati õigus võtta alltöövõtjaid, vaid 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 seaduslikult nendega 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 toimib keerukas alltöövõtuahel ning kuidas selle kaudu töötajaid ekspuuteeritakse ja majanduslikult kontrollitakse. Uuritava tööandja ei maksnud palku õigel ajal välja ja ignoreeris töö- ja puhkeajanduid.

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 tööl, 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)

Joonis 3. Võõrtööjõu ärakasutamise skeem



Tuginedes intervjuudele ja tööinspeksiooni materjalidele, võib 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 töötasusid välja nõuda. Sellised 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“).

Eelnevalt nimetatud ekspluateerivaid tingimusi pakkuvad tööandjad värbavad töötajaid sageli lühikeseks perioodiks. Eelkõige esineb sellist praktikat ehitussektoris. Töövaidluskomisjoni otsustest nähtub, et töötajad, olles töötanud kuu või kaks ilma kirjaliku lepingu ning palgata, lahkuvad töölt, kuna 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 tööotele või puhkusele saatmist. Lisaks jätvavad nad töötaja ilma seni välja teenitud palgast (nt otsus 4.2-2/2033, 08.10.2012). Selline meetod võimaldab tööandjal teenida kasu minimaalsete kulutustega.

Töötajate ära kasutamise süsteemis on tööl ka lepinguga töötajaid. Meie valimis olevaid töötajaid, kes olid sõlminud lepingu välisriigis tegutseva Eesti päritolu alltöövõtjaga, morjendas peatöövõtja ja alltöövõtjate poolt võetav suur vaheltkasu, mistõttu jäi nende palgafond väikeseks. Töötajatele maksti tavaliselt miinimumpalka või alla selle või jäi neil palk üldse saamata. Intervjueeritud töötajad iseloomustasid vahetatud tööandjat ja selle ülemust (peatöövõtjat) rahaahne ja jõukalt elavate isikutena, kes sunnivad kasu nimel töötajaid tegema tasustamata ületunde. Näiteks oli tööandja ühele uuritavale ja tema kolleegidele öelnud, et „*naised tehke tööd, mul on vaja korter osta.*“

Ma tahtsin lisada selle raha teema 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 sama tööd tegev sihtriigi kodanik), kuid hiljem hakkas töötasu hilinema ja ära jääma (vaata näiteid osast „Palga ja lisatasude maksmisega seotud probleemid“). Samuti ei olnud tööandja maksnud (õigesti) töötajate maksu, mistõttu tekkisid töötajatel 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 kätte ja väga paljudel on veros sellised võlad, et minagi maksin üle 1000 euro. (Intervjuu töötajaga)

7.2 Illegaalse ja eksploateeriva tegevuse varjamise mustrid

Tööandjad kasutasid erinevaid meetodeid ebaseadusliku tegevuse ilmsikstuleku vältimiseks (vt joonis 4). Varjamise eesmärgil keelasid tööandjad töötajatel suhelda kohalikega ja objektidel töötavate teiste inimestega ning raskendasid töötajate integreerumist ühiskonda. Samuti ähvardasid nad sanktsioonidega abi otsimisel, 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 laimanud organisatsiooni ning luisanud selle ülesannete kohta.

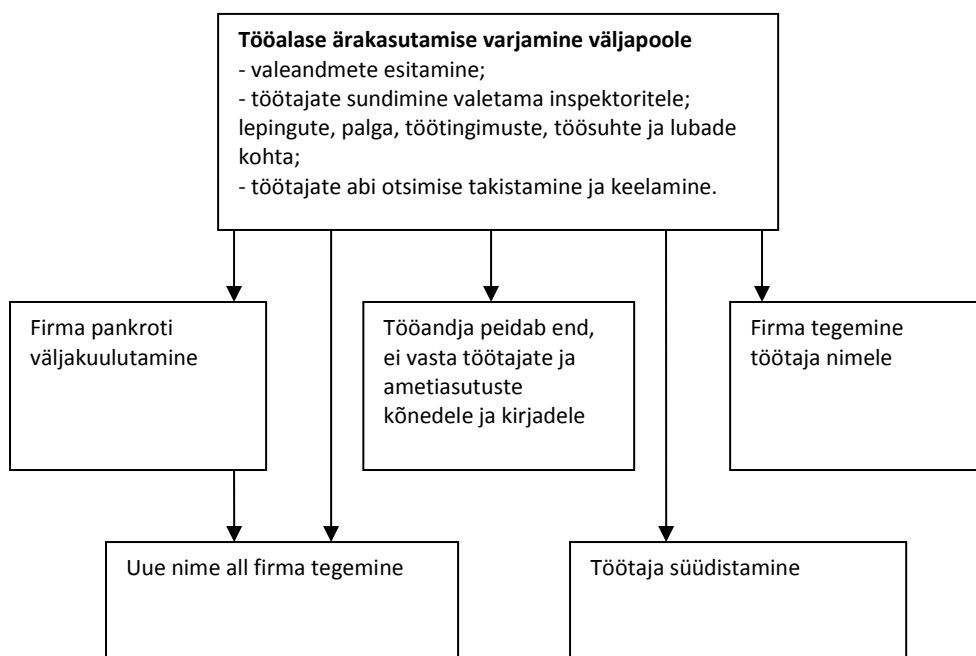
Intervjueeritav 1: Alguses on keeruline, kui sa ikkagi ei tea neid seadusi ja asju. Usud oma ülemust. Arvasin, et kõik on õige. Tema ju tampis selle PAM-i nii maha. „Oi sel pole mõtet, see sind ei aita“. Olin loll ja uskusin.

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 järelvalvet tegevaid spetsialiste. Selleks kästi töötajatel kontrollijatele valetada 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 ütlema petuskeemide varjamiseks järelvalvespetsialistidele 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: „Ja, 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 alltöövõttu olla, pidi olema otse. Sihuke sahkerdamine käis. (Intervjuu töötajaga)

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



Järelvalve spetsialistide petmiseks rakendasid tööandjad ka kavalamaid skeeme. Ühes juhtumiskäskis tööandja töötajatel järelvalve 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 ütlema, et sa oled tulnud sõbrale külla.“ (Intervjuu töötajaga)

Intervjuudest selgub, et kui informatsioon ebaseaduslikust tegevusest ja tööjõu ärakasutamisest on jõudnud abiandvate ja õiguskaitseorganiteni 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 palkade väljamaksmisest töötajatele ning riigimaksude tasumisest. Järgnevas intervjuuväljavõttes kirjeldab töötaja, kuidas Eesti tööandja, kes nõudis ületunnitöö tegemist ja ei maksnud korrektselt palka, reageeris, kui ta pöördus Soomes ametiühingu poole.

X [ametiühingu töötaja] oli seal tööl ja siis ma talle näitasin [tööajatabeleid]. Ta võttis kohe arvuti ja hakkas seal kokku lööma. „Ei ole võimalik!“ Siis ta helistas ja sealt hakkas asi liikuma. Siis hakati seda [tööandja] 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) maksukoormuse vältimine. Soome näitel räägiti firmadest, mis tegutsevad kaks aastat ja siis lõpetavad tegevuse, et hoiduda kauem tegutsenud ettevõttele ette nähtud 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 andmete järgi tuli sageli ette olukordi, kus tööandja peitis end ning vältis kontakte nii töötajate, tööinspeksiooni ametnike kui ka politseiga. Töövaidluskomisjoni otsustest ilmnas, et mitmel juhul jätsid tööandjad töötaja esitatud nõudele vastamata ning ei ilmunud töövaidluskomisjoni istungile, ehkki individuaalse töövaidluse lahendamise seadus § 17 lõige 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.

Intervjueeritud töötajad jutustasid, et tööinspeksiooni ja politseisse pöördumise peale oli tööandja kuulutatud välisriigis tagaotsitavaks. Ametnikega suheldes selgus, et tööandjal oli kriminaalne minevik ning konkreetne tööjõu ärakasutamise juhtum ei olnud tööandjale esmakordne. Mõnel tööandjal oli isegi keelatud tegeleda ettevõtlusega. Töötajad imestasid, et 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 pankroti 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 juhust, 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 hirmu tööandja ees 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.

Intervjueeritud 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 toime pandud 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] tüdruksõber 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 tüdruksõber] 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 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 kõrge haavatavus, mis tuleneb peamiselt kehvast sotsiaalmajanduslikust olukorrast enne välismaale tööle asumist (vt ka Andrees 2008). Ehkki materiaaletest probleemidest tingitud haavatav olukord iseenesest ei vii töötaja ekspuuteerimiseni (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 Säätumarketi 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 toimetulemisraskused. Lisaks 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 võtma vastu esimest pakutavat tööd. Kuna majanduslik surve tööd leida oli suur, siis olid inimesed nõus leppima tööandja poolsete töö- ja elamistingimustega, mis võisid erineda varem lubatust või oodatust. 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 ekspuuteerimisaltid tööandjad ära kasutasid. Töötajate majanduslikult raske olukord võimaldas tööandjatel hõlpsasti survestada töötajaid tegema ületunde, töötama nädalavahetustel ning kontrollima neid palga osalise või mitte maksmisega. Palkade hilinemine, osaline või suisa mitte saamine raskendas töötajate toimetulekut veelgi. Näiteks jutustas üks töötaja, kuidas tal ei olnud raha töötasu viibimise tõttu, et osta välisriigis ühistranspordi kuukaart. Tema õnneks töötas korterikaaslane teises

vahetuses, nii et ta sai tööl 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 söögiraha. (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 koheselt 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. Tööinspektsiooni 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 enamuse 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 pikemalt ekspluateerivasse töösuhtesse.

8.2 Puudulik teadlikkus õigustest ja tööalastest regulatsioonidest

Tööjõu ärakasutamist kogunud inimesi iseloomustab veel vähene teadlikkus õigustest, seadustest ja abi saamise võimalustest, rääkimata tööalasest 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 maksmisel ja tööaja korraldamisel. Intervjuudest selgus, et töötajad ei olnud teadlikud ettenähtud palgamääradest, (Soomes) kehtivast kollektiivlepingute süsteemist, nõutavatest dokumentidest jms (vaata näiteid osast „Töölase ärakasutamise märgid“). Töötajad tunnistasid, et nad kuulsid oma õigustest ja tööandja käitumise ebaõigsusest alles siis, kui pöördusid tööinspektsiooni, ametiühingusse või mõnda muusse abi andvasse asutusse. Paraku ei teadnud inimesed ka seda, kust nad võiksid saada abi tööandja ebaseadusliku kohtlemise 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 oma on veelgi problemaatilisem. See tulemus ilmnes nii töötajate intervjuudest kui ka tööandjate vestlusest. Tõenäoliselt on keelebarjäär üheks põhjuseks, miks vene keelt rääkivad töötajad on vähem kursis seadustest ja abi saamise võimalustest.

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 elukorralduse kohta. Tõenäoliselt teenib selline tagantkiirustamine tööandjate huve. Mida vähem on töötaja kursis õigustega, seda lihtsam 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 töötajate usalduslikkust ühe asjaoluna, miks nad langevad ärakasutamise ohvriks. Sama selgus ka töötajate intervjuudest ja töövahendusfirmade 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 mittekorrektseid lepinguid ja dokumente, millega langesid tõsise töölase ärakasutamise lõksu (vt näiteid firma töötaja nimele tegemisest peatükist 7.3). Puudulik võõrkeelte oskus oli mitmete 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 tööandja poolset petmist paratamatuseks. 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)

Tööinspeksiooni ametnikud nentisid, et õigusi vähetundvad ja võõrkeeli mitte valdavad töötajad on nõus leppima isegi vähemaga, kui neil seaduse järgi õigus on. Nad ei nõua kõiki hüvesid, mida nad tegelikult peaksid saama, ning pöörduvad ametkondade poole alles siis, kui neil tööandja pettuse tõttu jääb saamata minimaalne 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 tagasisõit. Sellega nad oleksid 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. Eksploateerivate töö- ja elamistingimuste kaudu raskendasid tööandjad töötajate (iseseisvat) toimetulekut veelgi, suurendades üha nende haavatavust. Ent mida haavatavam on töötaja, seda vähem suuteline ta on eksploateerivast töösuhtest lahkuma ja tööandja vastu ametivõimudele kaebust esitama.

Kokkuvõte

Viimaste aastate jooksul on tööranne Eestis kiiresti kasvanud. See on suurendanud vajadust tegeleda tööalase ärakasutamise ja inimkaubandusega. Ehkki alates 2012. aastast on Eestis inimkaubandus ametlikult kriminaliseeritud, teadlikkus antud 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 värbamisprotsessis ning tööalase ärakasutamise mehhanismidele. Antud uuringus kasutasime mitmeid uusi andmeallikaid, seal hulgas töövaidluskomisjoni ja vahendajate majandustegevuse registrist kustutamise otsuseid. Uudse momendina avas praegune uuring tööalase ärakasutamise probleemi töötajate ja tööandjate perspektiivist.

Uuringu tulemused näitasid, et kõige levinum tööranne sihtriik on Soome, seejärel Skandinaaviamaad, Saksamaa ja Suurbritannia. Välismaale tööle minemise põhjusteks on enamasti töötusest, ajutisest või madala palgaga tööst tingitud majanduslikud raskused. Välisriigis töö leidmiseks kasutatakse sageli tutvusi ja töövahendusportaale. Vahendusfirmade teenuseid kasutatakse vähem.

Mõned tööotsijad on puutunud kokku töövahendajate illegaalse ja ebaausa tegevusega. Tulemused näitasid, et selline praktika ei sisalda mitte ainult ebaseadusliku teenustasu võtmist tööotsijalt vaid ka tema petmist. Näiteks ebaausalt tegutsevad vahendajad on pakkunud tööotsijatele ametikohta, mis ei ole vakantne või mida üldse ei eksisteeri, või tööd, mille sisu ja tingimused erinevad kokkulepitust. Pärast pettuse ilmsikstulekut, vahendusfirmad eitavad või varjavad oma illegaalset tegevust, väites et nende poolt 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, kus Eestist lähetatud töötajaid on sunnitud töötama ebamõistlikes tingimustes ning neid on petetud palga maksmisel. Eesti Personalirendiettevõtete Liit loodigi sooviga suurendada kontrolli antud alal tegutsevate firmade üle ning tõsta 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 mitmeid erineva tõsidusastmega 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. Kuna sellistel puhkudel enamasti kirjalikke lepinguid ei sõlmita, nagu algselt lubatud, 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 pisemategi eksimuste korral), millega töötaja lepingu sisu mõistes nõus ei oleks.

Mõned töötajad olid kogunud 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 vähendamise, kui töötajad nurisesid ebainimlike elamistingimuste ja kohustuse üle töötada väljaspool tavalist tööaega. Esines ka juhtumeid, kus kontrolliti töötajate liikumist ja keelati suhelda naabrite, kolleegide, kohalike inimeste ja lähedastega. Sotsiaalse isoleerimisega püüdsid tööandjad tõenäoliselt ennetada ärakasutamise avalikuks tulemist ja töötajate abi otsimist. Vähesed uuritud töötajad kogesid ka tööandja poolt seksuaalset ja füüsilist vägivalda.

Käesoleva uuringu tulemused tõid esile mehhanismid, mida nii mõnedki tööandjad kasutavad, et ekspluateerida võõrtöötajaid ja teenida kasu. Peamiselt rakendatakse selliseid petuskeeme koristus- ja ehitussektoris ning need sisaldavad hierarhilisi ja mõnikord isegi illegaalseid töövõtusuhete 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 ärakasutamist, pakkudes ebastandardseid töö- ja elamistingimusi ning manipuleerides palga maksmisega.

Uuring demonstreeris, et ebaausalt tegutsevad ettevõtted kasutavad erinevaid viise illegalse tegevuse varjamiseks ning ametivõimude petmiseks. 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. Lisaks 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 ärakasutamise meetod, mis meie andmetest ilmnes, on uue firma töötaja nimele tegemine ilma viimase teadmata või talle valeinformatsiooni andes. Selliste firmade loomisega püüab tööandja makse maksmata tulu teenida ise seejuures maksukuriteo eest vastutust kandmata. Sellise tõsise pettuse ohvrid võivad ühel hetkel olla suurtes maksuvõlgades riigi ees. Tööandja sunnib aga töötajaid hirmutamise ja sanktsioonidega firmade olemasolust vaikima ning (materiaalne) sõltuvus tööandjast hoiab ohvri taolises ekspluateerivas töösuhtes.

Välisriigis tööalase ärakasutamise kokkupuutunud inimesed võivad olla üsna haavatavad, kergesti usaldavad ning kehvade teadmistega tööalasest seadusandlusest ja abisaamise võimalustest. Uuring näites, et eriti vene keelt kõnelevatel inimestel on puudulik teadlikkus õigustest, regulatsioonidest ja välisriigi eluolust. Pahatahtlikud vahendusfirmad ja tööandjad lõikavad kasu tööotsijate ja töötajate haavatavast olukorrast ning ekspuuteerivad neid. Selle tulemusena tunnevad töötajad end suletud ringis olevana, alternatiivide puudusel võivad nad nõustuda maksma kõrget ja ebaseaduslikku töövahendustasu või töötama ekspuuteerivates tingimustes.

Meie andmete põhjal langesid vene keelt rääkivad võõrtöötajad tõsisema sunniviilise töö ohvriks kui eesti keelt kõnelevad inimesed. Nimelt nad kogesid vägivalda, tõsist petmist ja isoleerimist tööandja või värbaja poolt. Ühest küljest võib selline tulemus viidata Eesti vähemusrahvuste suuremale haavatavusele põhjustatuna teadmatusel tööalastest regulatsioonidest ja abistavatest instantsidest. Ent erinevus kogemustes võib tuleneda ka sellest, et vähemusrahvusest inimesed kasutavad töö otsimisel erinevaid (ja vähem usaldusväärseid) kanaleid võrreldes eestlastega. Kokkuvõtvalt öeldes, vajab rahvusküsimuste teema tööalase ärakasutamise puhul edaspidi põhjalikumat uurimist.

Järeldused ja soovitused

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

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

Andmed tõid esile mitmeid tööalase ärakasutamise ja sunniviisilise töö riskifaktoreid, seal hulgas haavatavuse, vähese keeleoskuse, puuduliku teadlikkuse õigustest ning seadustest. Keeleoskus määrab paljuski ära võrgustiku, mille kaudu inimesed välismaale tööd otsivad, samuti ka probleemide korral abi otsivad. Juhul kui need teadmised on napid, võib töötaja jääda pikaks ajaks lõksu ekspluateerivasse töösuhtesse.

Sageli on töötaja vahetu tööandja, kes alluvaid ära kasutab, töötajaga samast rahvusest. Sellised tööandjad on kursis kaasmaalaste nõrkustega ning kasutavad ära nende vähesest teadlikkusest ja materiaaletest 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 soovitused:

- Tõsta avalikkuse teadlikkust tööalase ärakasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuvast inimkaubandusest ning tööõigustest ja seadustest, kasutades selleks erinevaid meediakanaleid, sotsiaalmeediat ja asjakohaseid organisatsioone (nt EURES, MTÜ Living for Tomorrow). Rohkem tähelepanu tuleks pöörata vähemusrahvustele, informeerides neid emakeeles (vene keeles).
- Keelustada majanduslik tegevus ja mitte väljastada litsentsi sellistele tööturuteenuseid pakkuvatele (juriidilistele) isikutele, kes on korduvalt rikkunud seadust.
- 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 sees.

- Rakendada meetmeid, mis kaitsevad lähetatud töötajate õigusi ning ennetavad nende ärakasutamist (nt õigus saada töötasu juhul, 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 ja 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 ja Ollus, Natalia (2011): Trafficking for Forced Labour: Project Summary and Conclusions. Teoses Anniina Jokinen, Natalia Ollus ja Kauko Aromaa (Toim.), *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. Publication Series no. 68. Helsinki: HEUNI, 312–323.
- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia ja Aromaa, Kauko (Toim.) (2011): *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. Publication Series no.68. Helsinki: HEUNI.
- Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia ja Viuhko, Minna (2011). Work on any Terms: Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland. Teoses Anniina Jokinen, Natalia Ollus and Kauko Aromaa (Toim.), *Trafficking for Forced Labour and Labour*

- Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. Publication Series no.68. Helsinki: HEUNI, 31–164.
- Kask, Maris ja Markina, Anna (2011): Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Estonia. Teoses Anniina Jokinen, Natalia Ollus and Kauko Aromaa (Toim.), *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+A_RENGUSUUNAD+AASTANI+2018+SEL_ETUSKIRI.pdf.
- Krusell, Siim (2013): Eesti elanike töötamine välismaal. Teoses 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](http://ec.europa.eu/anti-trafficking/download.action?nodePath=/Publications/Human+trafficking+for+forced+lab+our+in+Denmark.pdf&fileName=Human+trafficking+for+forced+labour+in+Denmark.pdf)
- Miller, Peter G. ja 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 ja Joutsen, Matti (Toim.) (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 tööli 25 000 Eesti elanikku (2012). Pressiteade 19 December 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

Individuaalse 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). „Soome töövahendaja lubas maha tappa, kui palka küsisin!” Eesti Päevaleht.

Laugen, Lauri (22.03.2012). Eesti ehitajad elasid Norras alandavates tingimustes pooleli olevas majas. Selfi.

Laugen, Lauri (25.04.2012). Ajaleht: Soomes töötavatelt eestlastelt 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