

SUUNISED VÕÕRTÖÖTAJATE
EBAÕIGLASE VÄRBAMISE,
TÖÖALASE ÄRAKASUTAMISE
JA NENDEGA KAUBITSEMISE
ENNETAMISEKS LÄÄNEMERE
PIIRKONNAS

LÜHIVERSIOON

ADSTRINGO



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

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

Käesolev dokument on lühiversioon Liliana Sorrentino ja Anniina Jokineni poolt projekti ADSTRINGO raames koostatud tegevusjuhistest “Suunised võõrtöötajate ebaõiglase värbamise, tööalase ärakasutamise ja nendega kaubitsemise ennetamiseks Läänemere piirkonnas”. Suuniste täisversioon on kättesaadav veebiaadressil www.heuni.fi ja www.cdss.org/tfthb.

Projekt “ADSTRINGO – tööalase ärakasutamise eesmärgil toimuva inimkaubanduse vastu võitlemine tõhusamate partnerluste, parema hindamise ja aktiivsemate korralduslike lähenemisviiside kaudu” oli rahvusvaheline projekt, mida koordineeris ÜRO juures tegutsev Kriminaalpreventsiooni ja Kontrolli Euroopa Instituut (HEUNI). Projekt viidi ellu üheksas Läänemere piirkonna riigis. Projekti partnerid on Leedu siseministerium, Tartu Ülikool ja Läänemere maade Nõukogu inimkaubanduse vastane töökond (TF-THB), kes koordineerib samal ajal projekti läbiviimist Poolas ja Vene Föderatsioonis.

SUUNISED VÕÕRTÖÖTAJATE EBAÕIGLASE VÄRBAMISE, TÖÖALASE ÄRAKASUTAMISE JA NENDEGA KAUBITSEMISE ENNETAMISEKS LÄÄNEMERE PIIRKONNAS – LÜHIVERSIOON

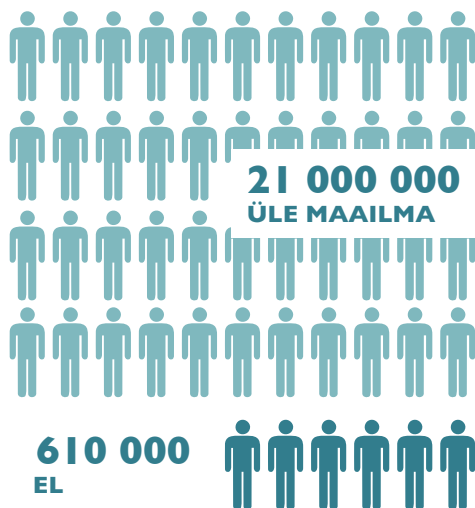
Suuniste lühiversioon annab kompaktselt ülevaate võõrtöötajate ärakasutamise ennetamise põhimõtetest ja abinõudest. Lühiversiooni on kujundatud nii, et seda oleks mugav kasutada ning sellele oma igapäevatoos viidata. Suunised on mõeldud riigiasutustele ja ettevõtjatele, töoandjate ühendustele, ametiühingutele ja valitsusvälistele organisatsioonidele. Lühiversioon sisaldab väljavõtteid suuniste originaalversioonist, põhjalike käsitluste, allikate ning viidetega võib tutvuda suuniste täisversioonis.

MIKS ME VAJAME SUUNISEID VÕÕRTÖÖTAJATE ÄRAKASUTAMISE ENNETAMISEKS?

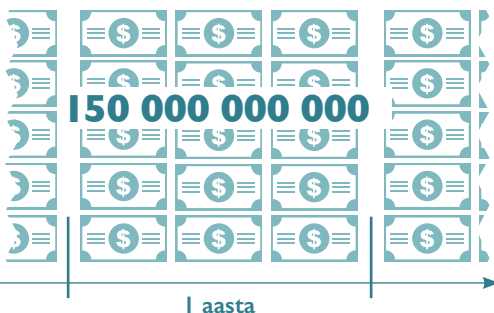
Tööturg on viimastel kümnenditel muutunud enamikus maailma riikides, sealhulgas Euroopas ja Läänemere piirkonnas. Suurenev konkurents ja töö tootlikkuse ümberstruktureerimine alandavad hindu nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil. Kõik see on mõjutanud töö korraldamise ja väljast tellimise viise tänapäeva ühiskonnas. Praegu täidab just väheseid oskusi nõudvaid ja vahetasustatavaid töökohti üha enam paindlik tööjõud, mis koosneb suurel määral võõrtöötajatest, kes on valmis tegema sellist tööd, mida keegi teine ei taha teha. Sellised töötajad võivad olla eriti kaitsetud diskrimineerimise ja muude ärakasutamist võimaldavate tavade ees, mille seas on ka inimkaubandus sunniviilise töö eesmärgil.

Rahvusvahelistele andmetele tuginedes võib öelda, et inimkaubandus sunniviilise töö eesmärgil suureneb kogu maailmas, vähemalt riigiasutuste ja teiste organisatsioonide tuvastatud ohvrite arvu järgi inimesi väärkoheldakse, kasutatakse ära ja nendega kaubitsetakse selleks, et nad teeksid tasustamata või väga halvasti tasustatud tööd ja/või osutaksid teenuseid selle eest midagi vastu saamata, hoides neid samal ajal tingimustes, mis ei ole inimväärsed.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) hinnangul on **21 miljonit** inimest sattunud olukorda, mida võib võrrelda orjusega, neid sunnitakse töötama või nendega kaubitsetakse üle maailma ja **610 000** neist on sunniviilise töö ohvrid Euroopa Liidus.

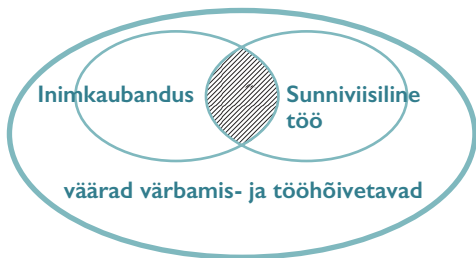


ILO 2014. aasta raporti kohaselt sunniviilise töö rakendamise erasektoris saadav tulu ulatub **150 miljardi USA dollarini** aastas.



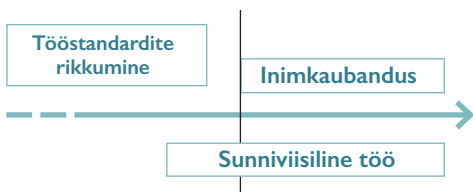
Empiirilised andmed üle maailma näitavad tugevat seost väärade värbamis- ja tööhõivetavade ning inimkaubanduse vahel, mille tagajärg on sunniviisiline töö. See kehtib ka Läänemere piirkonna kohta.

Inimkaubandus, sunniviisiline töö ja tööalane ärakasutamine



Võõrtöötajatel tuleb sageli maksta liiga suurt tasu värbamise, transpordi ja majutuse eest ning neid petetakse töötingimustega. Tihti sattuvad sellised töötajad lõpuks tööalase ärakasutamise olukorda, eriti nendes sektorites, kus palgatakse väheste oskustega, madala palgaga, hooajalisi, osalise tööajaga ja ebakindlas olukorras töötajaid, sageli renditöötajaid (näiteks puhastusteenuste, ehitus-, toitlustus- ja põllumajandussektor). Sageli liiguvad inimesed mööda katkematut ärakasutamise ringi, milles nad puutuvad kokku väga erinevate väärkohtlemise olukordadega alates kehvadest elutingimustest kuni pika tööajani, mille eest makstakse madalat palka, ning lõpetades ärakasutamise raskemata vormidega nagu inimkaubandus.

Ärakasutamise kontiinum:



Näiteid Läänemere piirkonna võõrtööliste poolt kogetud väärdest värbamis- ja tööhõivetavdest.

- Vägivald ja ähvardused
- Passide, ID-kaartide, töölubade, pangakaartide äravõtmine
- Töötasu osaline maksmine või maksmata jätmine
- Võlasuhte tekitamine
- Varjatud lepingusätted, ebaseaduslikud palgast mahaarvamised, ebamõistlikult kõrge intressiga laenuid
- Ebamõistlikult kallid majutus-, toitlustus-, transpordija muud tasud
- Töötaja liikumisvabaduse piiramine, sh kinnihoidmine, pidev töötaja liikumise kontrollimine või ebamõistlik liikumise piiramine
- Ebaseaduslik töövahendite litsentside ja muude tasude mahaarvamine töötaja palgast
- Ülemäärase tööajaga töötama sundimine ilma ületunnitöö, öötöö või riigipühadel töötamise hüvitamiseta
- Puhkepäevadele ja puhkusele õiguse eiramine
- Sotsiaalne isoleerimine, sh lähedastega suhtlemise keelamine või piiramine
- Keelekursustel osalemise piiramine
- Töötaja vallandamise, võimudele väljaandmise ja kodumaale tagasi saatmisega ähvardamine
- Töötundide/tööpäevade arvu vähendamisega ähvardamine, raskendades niiviisi tööloa pikendamiseks vajaliku sissetuleku teenimist.
- Värbamise või töölevõtmise eest ebaseadusliku tasu küsimine
- Töölepingu, -tingimuste, -sisu või -lubade kohta teadlikult valeinformatsiooni andmine
- Ametiühinguga liitumise õiguse keelamine
- Ebaturvalised ning tervistkahjustavad töö- ja elutingimused
- Arstiabile liigipääsu piiramine

Tõhus ennetus peab tegelema nende seaduserikkumise paljude vormidega (eelkõige töötajate kaitsmise standardite rikkumisega), mis on lihtsamini tuvastatavad ja eelnevad tihti inimkaubandusele. Seega on võrdõiguslikkuse ja kõikide töötajate tööalaste õiguste edendamine kõige tõhusam viis üldiste tööstandardite parandamiseks, mis leevendaks ka kõige kaitsetumate töötajate olukorda.

SUUNISTE EESMÄRK ON:

→ Inimväärse töö edendamine ja põhiõiguste kaitse töö;

→ Olemasolevate tööstandardite jõustamise tugevdamine esmajoones sellistes sektorites, kus kalduakse võõrtöötajaid ära kasutama ja tööle võtma;

→ Võrdsete tingimuste loomine eetiliste värba-
jate ja tööandjate jaoks;

→ Strateegilise koostöö edendamine riigiasu-
tuste, ettevõtjate, ametiühingute ja valitsusvä-
liste organisatsioonide vahel eesmärgiga en-
netada väärkohtlemist ja ärakasutamist riiklikul,
piirkondlikul ja rahvusvahelisel tasandil.

SIHTRÜHM:

→ poliitikakujundajad ja otsuste tegijad
töö-, justiits-, sise- ja välisministeeriumides;

→ eratööbüroode tippjuhid ja valdkondlikud
ühendused;

→ puhastusteenuste, põllumajandus- ja toitlus-
tussektoris tegutsevate ettevõtete tippjuhid ja
valdkondlikud ühendused;

→ ametiühingute, eriti puhastusteenuste, põl-
lumajandus-, tootlustus- ja renditöösektoris te-
gutsevate ametiühingute esindajad;

→ valitsusväliste organisatsioonide, eriti rända-
jate õiguste eest seisvate rühmade, rände-
teenuste osutajate ja inimkaubanduse vastu
võitlevate vabaühenduste esindajad.

TERMINOLOOGIA:

Inimkaubandus – Inimese värbamine, vedamine, üle-
andmine, majutamine või vastuvõtmine, inimröövi toi-
mepanemine või muul viisil jõu kasutamine või sellega
ähvardamine, petmine, võimu kuritarvitamine, isiku abi-
tu seisundi ärakasutamine või inimese üle mõjujõudu
omava isiku nõusoleku saavutamine selleks, et inimest
ekspluateerida. Eksploateerimisena käsitletakse [...]
sunniviisilist tööd või teenistust, orjuses või sama laadi
seisundis pidamist [...].

Võõrtöölaine – inimene, kes hetkel on, kavatses või
oli häivatud tööga või tulutoova tegevusega riigis, mille
kodanik ta ei ole.

Sunniviisiline töö – igasugune töö või teenistus,
mida nõutakse mistahes isikult ükskõik missuguse ka-
ristusega ähvardades ja milleks see isik ei ole ennast
vabatahtlikult pakkunud.

OLULISED PÕHIMÕTTED JA STANDARDID:

1. Alati peab lähtuma inimõigustel põhinevast
lähenemisviisist.

2. Riigid peavad tegutsema kooskõlas nõue-
tekohase hoolsusega, et austada, kaitsta ja täita
inimõigusi. Riigid vastutavad esmajoones inim-
kaubanduse tõkestamise, inimkaubitsejate koh-
tuliku uurimise ja kohtulikule vastutusele võtmi-
se ning inimkaubanduse ohvrite abistamise ja
kaitsmise eest.

3. Kõiki töötajaid peab kohtlema võrdselt ja
neid ei tohi diskrimineerida.

4. Kõikide võõrtöötajate puhul kehtib tööõigu-
sega tagatud kaitse.

5. Ettevõtjad, sh eratööbürood, on kohustatud
vastutama nõuetekohase hoolsuse tagamise
eest inimõiguste austamisel.



SUUNITISTE PÕHIRUBRIIGID:

Suunised riikidele:

Ebaõiglaste ja ärakasutamist võimaldavate värbamis- ja tööhõivetavade ennetus

Suunised ettevõtjatele:

Nõuetekohane hoolsus väärkohtlemise ja ärakasutamise ennetamiseks

Suunised riikidele, ettevõtjatele, ametiühingutele ja kodanikuühiskonnale:

Ühine tegutsemine võõrtöötajate õiguste kaitsmiseks

Valdkondadevaheline koostöö

ja koordineerimine rahvusvahelisel tasandil

SUUNISED RIIKIDELE EBAÕIGLASTE JA ÄRAKASUTAMIST VÕIMALDAVATE VÄRBAMIS- JA TÖÖHÕIVETAVADE ENNETAMISEKS

RIIGID PEAKSID:

→ Reguleerima tööjõu pakkujate st eratööstuste tegevust

Riigid peaksid võtma vastu õigusaktid eratööstuste ja mitte-ametlike tööjõu pakkujate tegevuse reguleerimiseks, kehtestades tegevuslubade või registreerimise süsteemi ning määrama kindlaks selle eest vastutav riigiasutus.

→ Tagama, et töötajatelt ei võeta tasu värbamise ega tõlevõtmise eest

Riigid peaksid kehtestama õigussätteid, mis tagavad, et võõrtöötajatelt ei võeta otseselt ega kaudselt mingit tasu värbamise ja töölevõtmise või nendega seotud kulude ees.

→ Kehtestama tõhusad ja proportsionaalsed karistused ärakasutamist võimaldavate ebaõiglaste tööhõivetaVADE tõkestamiseks

Riigid peaksid kehtestama hoiatuste ja karistuste süsteemi eratööstustele, kes rakendavad ärakasutamist võimaldavaid tavasid ja rikuvad muul viisil tegevuslubade/registreerimise nõudeid ja tööõiguse reegleid. Sellised karistused võiksid rikkumis(t)e raskusest olenevalt ulatuda käitumise parandamiseks tehtud hoiatustest haldus- ja/või kriminaalkaristusteni, hõlmates näiteks järgmist:

- tegevusloa/registreeringu tühistamine;
- eratööstuste tegevusloa/registreeringu ajutine peatamine konkreetses vähestes oskustega töötajate sektoris;
- nõuetele mittevastavate eratööstuste nime ja aadressi avaldamine avalikul veebilehel teatud aja jooksul;
- eratööstuste tegevusloa/registreeringu ajutine peatamine oskustöötajate sektoris;
- ajutine või alaline äritegevuse keeld;
- rahalised karistused;
- riigihankepakkumustes osalemiseks ja/või valitsuse tagatud laenu- või toetuste taotlemiseks mittekvalifitseerumine.

→ Kehtestama konkreetse õigusrikkumise petturliku värbamise eest

→ Tagama ettevõtjate vastutusele võtmise inimkaubandusega seotud süütegude eest

→ Võtma vastu värbamis- ja tööhõivestandardid väärkohtlemise ja ärakasutamise piiramiseks ning jälgida nende täitmist

- Põhida võõrtöötajate õiguste kaitset sisserände ohjamisest olulisemaks.

- Võtta lahkumisele eelnevaid ja saabumisele järgnevaid meetmeid ebaõiglaste tavade tuvastamiseks.

- Tugevdada tööinspektorite rolli ja volitusi.

→ Süvendama ja suunama kontrolli- ja täitetegevust

→ Nõudma ettevõtjalt oma kohustuste täitmist seoses inimõiguste austamisega

Riigid peaksid julgustama ettevõtjaid järgima piiriülese värbamise eetilisi standardeid, mis on kooskõlas ÜRO ettevõtluse ja inimõiguste juhtpõhimõtetega.

→ Edendama läbipaistvust:

Selged vastutuse ja aruandekohustuse eeskirjad värbajatele ja tööandjatele, sh tarneahelates.

Võtma vastu õigusakti, millega kohustatakse ärakasutamisele kalduvas sektoris tegutsevaid ettevõtjaid esitama teavet selle kohta, kust nad tööjõu hangivad, samuti ILO tööõiguse põhireeglite järgimise kohta. Tugevdama määrisi ettevõtja ühis- või üksikvastutuse kohta seoses kollektiivlepingutest ja/või miinimumpalkadest ja tööõiguse reeglitest kinnipidamisega teenuste ja kaupade tarneahelates.

→ Kehtestama regulatiivse järelevalve auditorühingute üle

Suurendada auditivaldkonna ettevõtete läbipaistvust ja vastutust ning nende tarneahela auditeerimisega seotud tegevuse läbipaistvust ja selle eest vastutamist. Kehtestama auditorühingute mehhanismid õiguskaitseasutuste teavitamiseks ärakasutamise ja sunniviilise töö märkidest ja kahtlustest.

Euroopa Liidus riigihangete direktiivis sätestatakse, et riigiasutustest tellijad võivad kehtestada sotsiaalse klausli, et tagada riigisiseste, Euroopa ja rahvusvaheliste kohustuste järgimine tööõiguse valdkonnas. neid uusi kriteeriume kohaldatakse terve hankeprotsessi, muu hulgas hankelepingute sõlmimise suhtes, aga ka selleks, et kõrvaldada need pakkujad, kes keskkonna-, sotsiaal- ja tööõigusealaste kohustusi ei järgi. Direktiivis sätestatud kõrvaldamise kriteeriumid hõlmavad ka kõiki ettevõtjaid, kes on mõistetud süüdi laste tööjõu kasutamises ja inimkaubanduses. Uues direktiivis sätestatakse, et riigiasutused võivad kõrvaldada ebanormaalselt madalad pakkumused, kuna „pakkumused, mille maksumus tundub asjaomaste ehitustööde, asjade või teenuste kohta põhjendamalt madal, võivad põhineda tehniliselt, majanduslikult või õiguslikult ebausaldusväärsetel eeldustel või tavaldel“. Samuti julgustatakse selles riigiasutusi tagama, et sotsiaal- ja tööõiguslike kohustuste järgimist tähelepanelikult jälgitakse. Lisaks hõlmab direktiiv karmimaid eeskirju alltöövõtu kohta.

EDENDADA EETILISE RIIGIHANKE MEETMEID, ET VÄLTIDA VÕÕRTÖÖTAJATE ÄRAKASUTAMIST JA NENDEGA KAUBITSEMIST

Avalik sektor on enamikus riikides kaupade ja teenuste kõige suurem ostja ja tarbija ning seetõttu on tema vastutus väga suur. Riigiasutused ja kõik avaliku sektori organisatsioonid keskvalitsuse ja kohalikul tasandil peaksid kõigepealt ise järgima nõuetekohast hoolsust ning tagama, et nad ei aita kaasa ärakasutamisele ja väärkohtlemisele. Nad peaksid andma eeskjuju ja olema esirinnas eetilise vastutuse poolest, samuti toetama ja julgustama oma partnereid samamoodi käituma ning nõudma, et nad seda teeksid. Seega peaks tunnustama **rangeid sotsiaalseid ja eetilisi nõudeid**, millel peaks olema riigihangete võitmise kriteeriumide seas suur osakaal, ning arvestada ei tohiks üksnes hinda.

RIIGID PEAKSID:

→ Tagama, et kõik avaliku sektori organisatsioonid, sealhulgas riigile kuuluvad, riigi kontrolli all olevad või riiklikku toetust saavad ettevõtted, on kehtestanud kaupade, teoste või teenuste ostmiseks asjaomase nõuetekohase hoolsuse korra, mis tagaks inimõiguste austamise olenemata nende tegevuskohast.

→ Kaaluma selliste eetiliste hankesuuniste koostamist, mida avaliku sektori organisatsioonid saaksid kasutada riigihangete pakkumuste esitamisel rahvusvahelisel, riiklikul või kohalikul tasandil.

Riigiasutustest tellijad saaksid nõuda oma lepingu-partneritelt, et nad kohustuksid:

- austama inimõigusi ja tegema nõuetekohase hoolsuse kontrolli, et selgitada välja riskid, mis avaldavad inimõiguste kahjulikku mõju, ning neid ennetada ja vähendada;
- võtma sõnaselge põhimõttelise kohustuse keelata ärakasutamine, sunniviisiline töö ja inimkaubandus ning kehtestama vajalikud protsessid;
- esitama tõendeid töötajate palkade regulaarse maksmise kohta kooskõlas sektori kollektiivlepinguga või muude miinimumpalga eeskirjadega ning töötervishoiu ja -ohutuse ning sotsiaalkindlustuse nõuete täitmise kohta;
- austama piiriülese värbamise eetilisi standardeid

(näiteks Dhaka põhimõtted inimväärse rände kohta) ja kasutama võimaluse korral õiglase kaubanduse tooteid;

- lisama oma kaupade ja teenuste allhankelepingutesse sätte, millega kohustatakse alltöövõtjat pidama kinni sektori riiklikust miinimumpalgast või kollektiivlepingust seoses töötingimustega;
- tegema oma tegevuse nõuetekohasuse hoolsuse kontrolli, sealhulgas oma tarneahela partnerite üle, et selgitada välja inimõiguste rikkumise ja ärakasutamise seotud riskid ja mõjud ning neid ennetada ja vähendada. Partnerite nõuetekohase hoolsuse kontrollimisel peaksid äriühingud pidama kõige olulisemaks neid partnereid, kelle üle neil on mõju, ja neid, kes on nende äritegevuses olulised, veendumaks, et partnerid ei ole seotud selliste tavadega nagu töötaja isikut tõendava või muu dokumendi äravõtmine, töötajatelt värbamistasu nõudmine, õigustamatult kõrge hinna küsimine toitlustamise, majutuse ja transpordi eest;
- tõendama, et juhlul kui nende või nende alltöövõtjate tegevuses on avastatud rikkumisi, siis on kogu nende tarneahelas rakendatud kõiki mõistlikke abinõusid õiguste ja eeskirjade edasise rikkumise vältimiseks, rikkumised on heastatud ning juhtumid on vajaduse korral saadetud menetlemiseks ametiasutustesse;
- andma teavet abinõude kohta, mida nad on rakendanud ärakasutamise ja inimkaubanduse ennetamiseks enda tegevuses ja oma tarneahelas;
- laskma teha sõltumatu sotsiaalse auditi, et esitada tõendeid inimõiguste, sotsiaal-, töö- ja võrdõiguslikkust käsitleva õiguse normide järgimise kohta.

Riigihangete põhimõtted peaksid sisaldama järgmisi kõrvaldamise kriteeriume:

- sellise ettevõtjate pakkumuste kõrvaldamine, kes on osalenud kuritegelikus ühenduses või on mõistetud süüdi laste tööjõu kasutamises, korrupsioonis, pettuses, ebaõiges värbamises, töötaja isikut tõendava või muu dokumendi äravõtmises, maksude või sotsiaalkindlustusmaksete maksmata jätmises;
- „põhjendamatult madala maksumusega” pakkumuste kõrvaldamine, mis on põhjustatud sotsiaal- ja tööõiguse mittejärgimisest või ebaõiglastest tavadest.

Tõendid ärakasutamise suure riski kohta, eriti teatud majandussektorites, ning inimkaubandusega seotud kuritegude raskus on piisavad põhjused, miks riigid peaksid nõudma ettevõtjatelt eraldi andmeid nende tegevuse kohta ärakasutamise ja inimkaubanduse ennetamisel.

SUUNISED ETTEVÕTJATELE: NÕUETEKOHANE HOOLSUS VÄÄRKOHTLEMISE JA ÄRAKASUTAMISE ENNETAMISEKS VÕÕRTÖÖTAJATE VÄRBAMISEL JA TÖÖLEVÕTMISEL

Ettevõtjad peavad tõendama, et nad rakendavad nõuetekohast hoolsust, et „määrata kindlaks, kuidas nad tegelevad oma mõjuga inimõigustele, ennetavad ja vähendavad seda ning vastutavad selle eest“. Täpsemalt julgustatakse eratööhüroosid ja teisi ettevõtjaid, kes värbavad, palkavad või võtavad võõrtöötajaid tööle eeskätt ärakasutamisele kalduvates sektorites, milleks Läänemere piirkonnas on näiteks puhastusteenused, põllumajandus ja toitlustus, tegema järgmist:

- suurendama oma teadmisi võõrtöötajate väärkohtlemise, ärakasutamise ja sunniviilise töö eesmärgil toimuva inimkaubanduse kohta;
- väljendama oma konkreetset kohustust seoses sunniviilise töö eesmärgil toimuva inimkaubanduse, väärkohtlemise ja ärakasutamise ennetamisega äritegevuse kõikides valdkondades ja tarmehelas;
- kehtestama iga tegevustasandi jaoks kaebustega tegelemise mehhanismid, et rahuldada võõrtöötajate esitatud kaebusi tööalase väärkohtlemise kohta ning teha need võõrtöötajatele hõlpsasti, turvaliselt ja konfidentsiaalselt kättesaadavaks nii, et nad saaksid sellest protsessist aru, ei kardaks kaebust esitada ning oleksid kindlad, et nende kaebusega tegeletakse tõhusalt ja õigel ajal;
- kehtestama sõltumatud järelevalve-, kontrolli- ja tõendamismehhanismid tegevusjuhendite või enda kehtestatud eetiliste standardite järgimise ja rakendamise dokumenteerimiseks.

“Ettevõtjatelt oodatakse, et nad ei kinnitaks inimõiguste austamist pelgalt sõnades, vaid ka teaksid ja näitaksid, kuidas nad tagavad selle kohustuse täitmise olenemata oma tegevuskohast.”

TÖÖTADA VÄLJA ISEREGULATSIOON VÕÕRTÖÖTAJATE VÄRBAMISE JA TÖÖLEVÕTMISE EETILISTE STANDARDITE KOHTA

→ Tagada, et eratööbüroo ega tema allagendid või tööjõu kasutajad ei küsiks tööotsijatelt nende värbamise või töölevõtmise eest mingit tasu ega kulude hüvitamist; seliste kulude või tasude eest vastutaks tulevane tööandja.

→ Kehtestada **süsteemid, mis võimaldavad kontrollida, kinnitada ja dokumenteerida**, et värbamiskulusid ei nõutud töötajatelt otseselt või kaudselt sisse palgast mahaarvamise, muude soodustuste vähendamise või muud liiki tasude või töötingimuste muutmise teel.

→ Tagada **töötotsijate ja töötajate eraelu puutumatus** kooskõlas riigisestse õigusnormide ja tavadega nende kohta kogutud isikuandmete töötlemise korral.

→ Keelata eratööbürool, tema agentidel ja/või tööjõu kasutajal **võtta ära töötaja passi või muid isikut tõendavaid dokumente, juhiluba või pangakaarti**.

→ **Kontrollida kasutajast ettevõtja** mainet ja palkade maksmise võimet.

→ Tagada, et **tööleping** esitatakse töötajale **kirjalikus** vormis, talle arusaadavas keeles ning et töötaja saab lepingu tekstiga tutvuda enne tööleasumist.

→ Tagada, et **leping sisaldab** teavet järgmise kohta: palgatase, makseviisiid, tööaeg, ületunnitöö, puhkepäevade sagedus, hüvitised ja soodustused (kui neid on), töötingimuste ohutus, vastutus töttervishoiu ja -ohutuse eest, kindlustus, kaebuste esitamise mehhanismide olemasolu ja kättesaadavus.

→ Tagada, et töötaja võib lõpetada lepingu igal ajal **mõistliku etteteatamisajaga ja karistuse**ta, näiteks palgast kinnipidamiseta või töölepingu ennetähtaegse lõpetamise eest trahvi maksmata.

→ Tagada, et võõrtöötajate värbamine ja tööleping ei ole vastuolus võrdse kohtlemise ja **võrdsete võimaluste põhimõttega**, olenemata sellest, kas nad viibivad riigis seaduslikult või ebaseaduslikult.

→ Tagada, et eratööbüroo värvatud või töölevõetud töötajatele on tagatud **ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste õigus**.

→ Teha **juhuslikke külaskäike** tööjõu kasutajate juurde pärast töötajate tööleasumist selleks, et veenduda rikkumiste puudumises.

EDENDADA ETTEVÕTJATE ISEREGULATSIOONI, ET ENNETADA VÄÄRKOHTLEMIST JA ÄRAKASUTAMIST TÖÖL JA TÖÖJÕU PAKKUMISE AHELAS

ETTEVÕTJAD PEAKSID:

→ Võtma kohustuse **kontrollida põhjalikult nende alltöövõtjate ja partnerite tausta**, keda nad kasutavad võõrtöötajate piiriüleel värbamisel. Taustakontrolliga tuleks teha kindlaks, et nende partnerid ei tegele ebaõiglaste või petturlike tavadega ega nõua tööotsijatelt värbamiskulude hüvitamist.

→ Võtma kohustuse **järgida tööõiguse reegleid** ja mitte sekkuda töötaja vabadusse valida ise ametiühing ja sellega liituda.

→ Kehtestama **ennetavad põhimõtted inimkaubanduse riskide väljaselgitamiseks oma tarneahelas**. Tööalase ärakasutamise riskide leevendamiseks peaksid ettevõtjad kaaluma võimalust vähendada töötajaid pakkuvate alltöövõtjate, värbamisbüroode ja/või tööjõu vahendajate pidevat kasutamist ning piirduda ainult usaldusväärsete partneritega, kellel on tegevusluba.

→ Kaaluma oma tarneahela ettevõtjatega sõlmitavatesse lepingutesse selliste sätete lisamist, mis näevad ette **lepingu lõpetamise töötajate väärkohtlemist ja ärakasutamist võimaldavate tavade avastamisel**.

ÜHINE TEGUTSEMINE VÕÕRTÖÖTAJATE ÕIGUSTE KAITSMISEKS: SUUNISED RIIKIDELE, ETTEVÕTJATELE, AMETIÜHINGUTELE JA KODANIKUÜHISKONNALE

DHAKA PÕHIMÕTTED INIMVÄÄRSE RÄNDE KOHTA:

Dhaka põhimõtetes inimväärse rände kohta (*Dhaka Principles for migration with dignity*) on esitatud väga hea standard võõrtöötajate piiriüleseks värbamiseks. Need on põhimõtted, mida peaksid järgima võõrtöötajate värbajad ja tööandjad. Põhimõtted töötas välja Inimõiguste ja Äritegevuse Instituut pärast laialatuslikku sidusrühmadega konsulteerimist.

Dhaka põhimõtetega sätestati mittediskrimineerimise ja tööõigusega tagatud võrdse kaitse kaks aluspõhimõtet ning sõnastati järgmised kümme standardit:

1. võõrtöötajatelt ei võeta mingit tasu;
2. töötajatega sõlmitud lepingute selgus ja läbipaistvus;
3. kaasavad põhimõtted ja menetlused;
4. passe või teisi isikut tõendavaid dokumente ära ei võeta;
5. regulaarne, otsene ja õigeaegne töötasu;
6. töötajate õigus esindatusele;
7. ohutud ja rahuldavad töötingimused;
8. ohutud ja rahuldavad elamistingimused;
9. õiguskaitsevahendite kättesaadavus;
10. tagatud on vabadus vahetada töökohta ja ohutu naasmine.

→ Kaitsta ja edendada õigust olla informeeritud

Riigid peavad kehtestama õiguslikud sätted ja praktilised mehhanismid, et anda võõrtöötajatele täielikku teavet nende õiguste ja kohustuste ning nende riiki lubamise, seal viibimise ja töötingimuste kohta.

→ Tagada juhised ja teave turvaliste ja õiguspärase rändevõimaluste kohta päritolu- ja sihtriigis

Päritolu- ja sihtriigi riigiasutused peaksid koostöös ametiühingute, valitsusväliste organisatsioonide ja ettevõtjatega töötama välja algatusi teabe levitamiseks ohutute ja õiguspärase rändevõimaluste kohta, näiteks televisiooni, raadio ja sotsiaalmeedia kaudu või tehes sihtrühmadega tööd lähte- ja sihtkohtades.

Korraldada sihipärane teavitamine enne välismaale tööle asumist ja pärast sihtkohta saabumist.

→ Tagada õiglased ja soodsad töötingimused, õiguslikult siduvad tööpakkumised ja kirjalikult vormistatud töölepingud

Tööõigusega ja/või töösuhteid reguleerivate õigusaktidega tuleks näha ette, et tööpakkumises võõrtöötajate värbamiseks ja töölevõtmiseks oleks muu hulgas määratletud töötamise valdkond, töö koht ja liik, töösuhte kestus, töötingimused, eriti tasu, tööaeg ja mis tahes tasustatavate puhkusepäevade arv.

→ Luua tööatašeede võrgustik peamistes sihtriikides

Päritoluriikide riigiasutused peaksid kaaluma võimalust määrata ametisse tööatašeed, kes töötavad põhiliste sihtriikide konsulaarbüroodes, et tagada oma riigi välismaal töötavate kodanike kaitse ja heaolu.

→ Kaitsta ja edendada võõrtöötajate ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste õigust

Riigid peaksid tagama, et võõrtöötajad saavad kasutada ühinemisvabaduse (õigus ühineda ametiühinguga ja neid moodustada) ning kollektiivlääbirääkimiste õigust takista-

matult ja diskrimineerimata, sealhulgas olenemata oma staatusest ja sellest, kas nad on rendi- või vahetult palgatud töötajad.

→ Laiendada ametiühingute kaitset võõrtöötajatele, kes viibivad riigis ebaseaduslikult

Ametiühingud peaksid arutama ja leppima kokku põhikriteeriumides, mille korral laieneb ametiühingute kaitse töötajatele, kes viibivad riigis ebaseaduslikult ja ei ole nende liikmed.

Riigid peaksid julgustama ja toetama sihtrühmadega tehtavat tööd ärakasutamise ja inimkaubanduse ennetamiseks ning töötajate õiguste kaitsmiseks riigiasutuste, töötajate organisatsioonide, tööandjate ühenduste ja valitsusväliste organisatsioonide partnerluse kaudu.

Riigid peaksid **tagama, et ebaseaduslikke rändajaid abistavaid kodanikke ja ühendusi ei karistataks.**

→ Tagada võimalus vahetada väärkohtlemise korral tööandjat

→ Tagada abi ja erikaitsemeetmete kohaldamine töötajate suhtes, kes on ärakasutamise ja inimkaubanduse ohvrid

Riigid peaksid võimaldama **elamisload ärakasutamise ja inimkaubanduse ohvriks langenud võõrtöötajatele.**

Riigid peaksid lubama ärakasutamise ja inimkaubanduse ohvriks langenud võõrtöötajatel viibida riigis seaduslikult selleks, et nad saaksid esitada hüvitisnõude tsiviil-, töö- või kriminaalkohtule.

Riigid peaksid tagama **inimkaubanduse ja ärakasutamise ohvriks langenud töötajate** mittekarakteristamise süütegude eest, mille nad panid toime kaubitsemise ajal või selle tagajärjel.

KAITSTA JA EDENDADA ÕIGUST ÕIGUSKAITSELE

Kooskõlas oma kohustusega kaitsta, peaksid riigid tagama, et võõrtöötajatele, kelle õigusi ja vabadusi on rikutud, on olenemata nende staatusest õiguskaitse võrdsetel alustel kättesaadav ning neile tekitatud kahju heastatakse tsiviilõiguslike, haldusõiguslike, kohtulike või muude õiguslike meetmete kaudu.

→ Kehtestada mehhanismid väärkohtlemisest konfidentsiaalselt teatamiseks ja konfidentsiaalsete kaebuste esitamiseks

Riigid peaksid kehtestama mehhanismid, mis võimaldavad võõrtöötajatel – väärkohtlemise ja/või kuriteo ohvritel või tunnistajatel – esitada konfidentsiaalselt kaebusi eelistatavalt sõltumatule organile (näiteks õigusvahemehele), ilma et nad peaksid kartma kättemaksu, näiteks töö kaotamist, suuremat ebakindlust või hirmu, et neist teavitatakse siserändeasutust, nad peetakse kinni ja saadetakse riigist välja.

→ Osutada õigusabi ja tugiteenuseid õiguskaitsevahendite, eriti hüvitiste kättesaadavuse suurendamiseks

Riigid peaksid tagama, et võõrtöötajad, keda on ära kasutatud ja kellega on kaubitsetud, saavad õiguskaitset taotledes haldus- ja kohtumenetluse ajal tasuta õigusnõustamist ja abi neile arusaadavas keeles.

Riigid peaksid eraldama valitsusvälistele organisatsioonidele ja ametiühingutele rahalised vahendid tugiteenuste loomiseks võõrtöötajatele, keda on ära kasutatud või kellega on kaubitsetud, et tagada neile tõhus õiguskaitse.

VALDKONDADEVAHELINE KOOSTÖÖ JA KOORDINEERIMINE RAHVUSVAHELISEL TASANDIL

Inimkaubandusega tegelemiseks tuleb töötada välja tõhusad mehhanismid ja tavad kahepoolseks ja rahvusvaheliseks koostööks kõikide sidusrühmade seas ja vahel.

Lua riiklikud koordinaatsioonimehhanismid riikliku ja erasektori koostöö edendamiseks või neid tugevdada

→ Riigid peaksid tagama, et olemasolevad valdkondadevahelised koordinaatsioonimehhanismid inimkaubanduse alal hõlmaksid tööinspeksioonide, ametiühingute ja rändajate õiguste eest seisvate rühmade esindajaid, samuti ärakasutamisele kalduvates sektorites, nagu põllumajandus, puhastusteenused ja toitlustus, tegutsenvate tööandjate ühendusi ja nende esindajaid.

Tugevdada ametiühingute ja valitsusväliste organisatsioonide piiriülest koostööd

→ Läänemere piirkonna ametiühingud, valitsusvälised organisatsioonid ja rändajate õiguste eest seisvad organisatsioonid peaksid tugevdama piiriülest koostööd päritolu- ja sihtriikide vahel, eriti sellistes sektorites, kus töötavad väheste oskustega võõrtöötajad.

Tugevdada piirkondlikku piiriülest koostööd tööandjate ühenduste, eratööbüroode ja ettevõtjate vahel

→ Tööandjate ühendused, eratööbürood ja ettevõtjad peaksid tugevdama piirkondlikku koostööd, et vahetada ja levitada teavet paljulubavate iseregulatsiooni tavade ning muude algatuste kohta, mille eesmärk on ennetada võõrtöötajate ärakasutamist ja nendega kaubitsemist.

Lua valdkondadevahelised koostöömehhanismid lähte- ja sihtriikide vahel

→ Päritolu- ja sihtriigid peaksid töötama välja kahepoolsed lepingud asutustevahelise piiriülese koostöö tagamiseks tööinspeksioonide, tegevuslubasid väljastavate asutuste, politsei, süüdistajate ja kohtunike vahel, et võidelda tõhusalt võõrtöötajate väärkohtlemise ja ärakasutamise vastu.

11. juunil 2014.a. võttis ILO vastu uue protokollil sunniiviisilise töö kaasaegsete vormidega võitlemiseks. Sunniiviisilise töö protokollil eesmärk on edendada ennetustöö, kaitse- ja kompensatsiooni meetmeid, samuti tugevdada jõupingutusi kaasaegse sunniiviisilise töö vormide kaotamiseks.

Protokollil võtsid vastu Rahvusvahelisest Töökongressist (ILC) osa võtnud valitsuste, tööandjate ning töötajate esindajad. Uus protokoll kaasajastab 1930. aastal heaks kiidetud ILO Sunniiviisilise töö Konventsiooni 29, võimaldades selle rakendamist inimkaubanduse tõkestamiseks.

Käesolev dokument on lühiversioon **Liliana Sorrentino** ja **Anniina Jokinen** poolt projekti ADSTRINGO raames koostatud tegevusjuhistest "Suunised võõrtöötajate ebaõiglase värbamise, tööalase ärakasutamise ja nendega kaubitsemise ennetamiseks Läänemere piirkonnas". Suuniste täisversioon on kättesaadav veebiaadressil **www.heuni.fi** ja **www.cdss.org/tfthb**.

Suuniste lühiversioon annab kompaktse ülevaate võõrtöötajate ärakasutamise ennetamise põhimõtetest ja abinõudest. Lühiversioon on kujundatud nii, et seda oleks mugav kasutada ning sellele oma igapäevatoos viidata. Suunised on mõeldud riigiasutustele ja ettevõtjatele, tööandjate ühendustele, ametiühingutele ja valitsusvälistele organisatsioonidele. Lühiversioon sisaldab väljavõtteid suuniste originaalversioonist, põhjalike käsitluste, allikate ning viidetega võib tutvuda suuniste täisversioonis.



MINISTRY OF THE INTERIOR



UNIVERSITY OF TARTU

h e u n i

