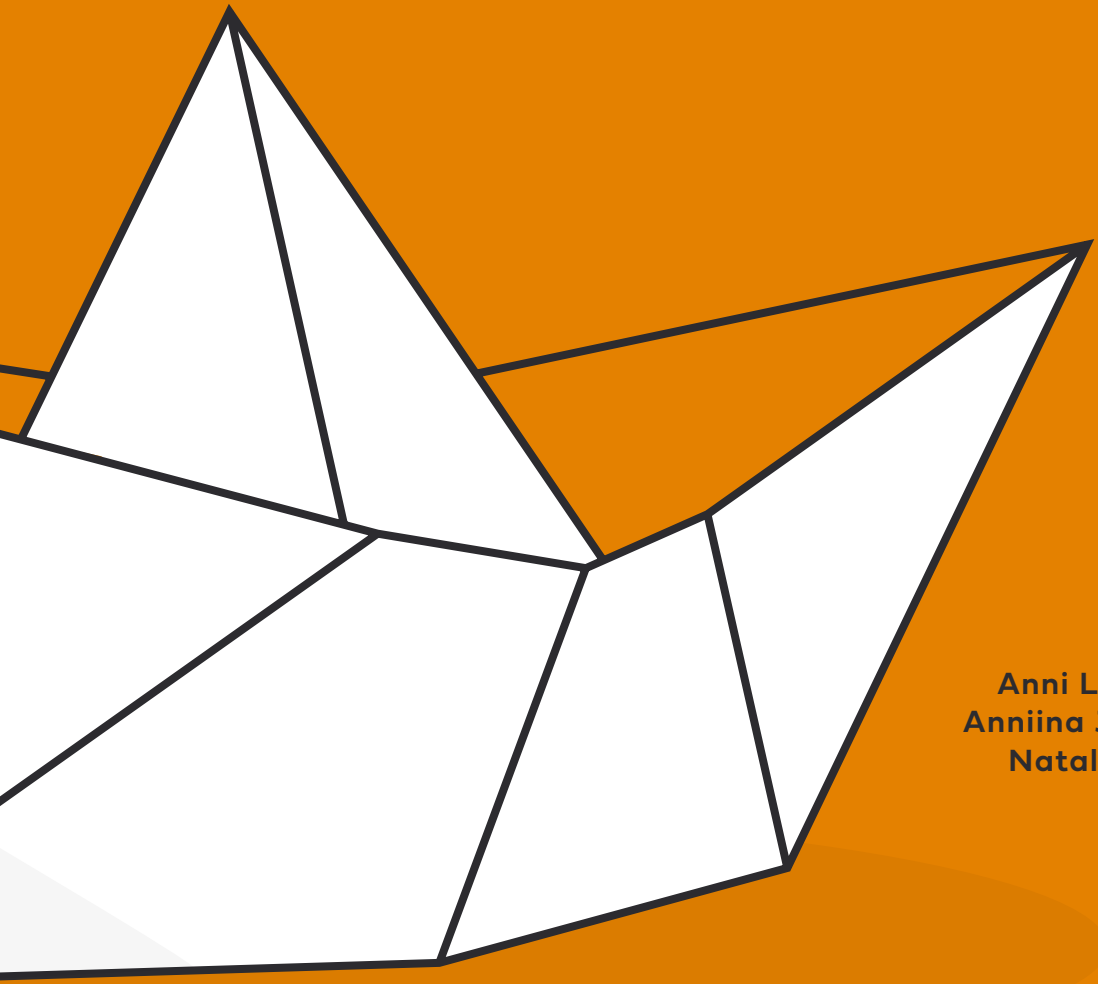


Tunne oma alltöövõtuahelat

Abivahendid vastutustundlikule
ettevõtjale



Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus



Tunne oma alltöövõtuahelat

**Abivahendid vastutustundlikule
ettevõtjale**

**Anni Lietonen
Anniina Jokinen
Natalia Ollus**



**2020
Helsinki**

Autorid:

Anni Lietonen, Anniina Jokinen ja
Natalia Ollus

Riikide uuringud:

Eesti: Anna Markina ja
Simone Eelmaa

Bulgaaria: Anton Kojouharov

Läti: Lasma Stabina ja
Agnese Alksne

Soome: Anni Lietonen ja
Anna-Greta Pekkarinen

Õiguskonsultandid:

Beata Faracik ja
Claire Methven O'Brien

Kujundaja:

Lea-Maija Laitinen
www.leamaija.works

FLOW materjalide logo ja stiiliraamatu**koostas:**

Simone Gaglione
<https://www.simonegi.it>

Tõlkija:

Piret Usin

Keeletoimetaja:

Mirel Püss (OÜ Tekstitohter)

Kõik partnerriigid korraldasid kaks
ümarlauakohtumist asjakohaste
sektorite ettevõtete esindajatega, et
materjal oleks võimalikult praktiline
ja aktuaalne. Täname kõiki, kes
abivahendite kohta arvamust
avaldasid.



Avaldamist rahastati
Euroopa Liidu
politseikoostöö,
kuritegevuse tõkestamise
ja selle vastu võitlemise ning kriisihje
rahastamisvahendist

Sisu kajastab autori vaateid ja selle
eest vastutab üksnes autor. Euroopa
Komisjon ei vastuta väljaandes
sisalduva teabe kasutamise eest.

HEUNI Publication Series No. 93c

ISBN 978-952-7249-23-9 (paperback)

ISBN 978-952-7249-24-6 (PDF)

ISSN 1799-5590

ISSN-L 1237-4741



Ministry of the Interior
Republic of Latvia



CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY

Sisukord

Sissejuhatus	9
Töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse tagamaad	13
Ohud ettevõtja jaoks	17
Olulised standardid ja õigusaktid	21
Abivahendid: tunne oma alltöövõtuahelat	28
Riskihindamise vahend – kuidas tuvastada töölase ärakasutamise ohtu alltöövõtuahelas?	30
Strateegia koostamise vahend – kuidas koostada ärakasutamise tõkestamise strateegiat?	32
Taustavuringu vahend – kes on Teie partnerid?	37
Lepingu koostamise vahend – kuidas sõlmida tugevaid kokkuleppeid ja lepinguid, milles võetakse arvesse töölase ärakasutamise ennetamist?	40
Töökohal hindamise vahend – kuidas tuleks läbi viia ettevõttesisest järelevalvet?	46
Kui tekib kahtlusi	55
Viited	57



Sissejuhatus

Viimastel aastatel on üha rohkem tähelepanu pälvinud tööalane ärakasutamine ja sel eesmärgil toimuv inimkaubandus, mis leiab aset üleilmsetes tarneahelates. Tarbijad, ajakirjandus, kodanikuühiskond, investorid ja valitsused jälgivad aina hoolsamalt, kas ettevõtte ikka tegutseb eetiliselt. Paraku ei ole sama palju tähelepanu saanud kohalikud ja riiklikud struktuurid. Ettevõtted kasutavad spetsiifilise, projektipõhise või lühiajalise töö jaoks sageli töövõtjaid, tarnijaid või lepingupartnereid, kellel omakorda on alltöövõtjad. Viimastel aastatel on tööalase ärakasutamise juhtumeid ilmsiks tulnud kõikjal maailmas, kaasa arvatud Euroopas. Tööjõu liikumine hoogustub ning alltöövõtuahelad muutuvad aina keerulisemaks ja seepärast tekib üha tungivam vajadus tagada, et kõik osapooled tunneksid oma õigusi ja kohustusi. See aitab ennetada võõrtöölise ärakasutamist ning ohtu, et ettevõtte taolistesse skeemidesse kaasatakse.

Riskijuhtimise abivahendid töötati välja ELi rahastatud projekti FLOW raames.¹ Eesmärk on anda ettevõtjatele ülevaade sellest, mida tööalane ärakasutamine ja inimkaubandus endast kujutavad, milliseid ohte need ettevõtja jaoks kaasa toovad ja kuidas sellistesse skeemidesse sattumist edukalt vältida saaks. Väljatöötatud abivahendite keskmes on hoolsuskohustuse praktiline täitmine, nt töötajatest lähtuv järelevalve ja kaebuste esitamise süsteemid.² Soovime ettevõtjale pakkuda praktilisi ja kasutusvalmis abinõusid, et keerukate tarneahelate tundmaõppimise ja kontrollimise kaudu ennetada tööalast ärakasutamist ja inimkaubandust eeskätt kohalikul, riigi- ja Euroopa tasandil. Nimetatud abinõud on muuhulgas riskihindamine, inimkaubanduse tõkestamise strateegia koostamine, lepingupartnerite tausta uurimine, konkreetsete lepingutingimuste kasutamine ja alltöövõtja või lepingupartneri tegevuste kohapealne hindamine/järelevalve. Lisaks käesolevale töövahendile ilmub ka Normative Framework Guide (HEUNI Publication Series No. 94), ehk Normatiivne raamistik, kus on esitatud kokkuvõtte asjakohastest õigusaktidest.

¹ Kuritegelikud vahendid ja inimkaubanduse ohvrid: keerukuse selgitamine. Toetuslepingu number: 814791

² Väljaanne on järg HEUNI eelmisele tööalase ärakasutamise teemalisele teadusuuringule. Tuginesime oma töös hiljuti avaldatud raportile „Alltöövõtuahela riskijuhtimise juhend ettevõtjale ja tööandjale“ (2018), mis on kättesaadav: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Kui ettevõtte kasutab alltöövõttu ja äärmiselt paindliku töösuhtega ajutist tööjõudu, siis on raske hinnata nende inimeste töötingimusi, kes alltöövõtuahela viimases lülis tooteid valmistavad või teenust osutavad (FRA 2015; Jokinen & Ollus 2019). Mida rohkem vahendajaid alltöövõtuahelas on, seda keerulisem on alltöövõtja tegevusest ülevaadet saada. Kõige mustema stsenaariumi korral võib õiguspärane, kuid mitmeastmelise alltöövõtuahelaga äristruktuur peita endas raskeid ärakasutamise vorme või lausa inimkaubandust.

Vastutustundlik äristrateegia peaks hõlmama töötajate õiguste eest hoolitsemist töövõtuahela kõigil tasanditel, eriti aga viimases lõigus. ÜRO äritegevuse ja inimõiguste põhimõtetest kinnipidamisest ei piisa, kui ettevõtja tahab olla kindel, et ei osale enda teadmata tööalases ärakasutamises ega inimkaubanduses. Ettenägelik ettevõtja saab niisuguseid ohte tõhusamalt maandada tänu riskijuhtimisele ja töötingimuste inspekteerimisele ja kontrollimisele.

**Ettevõtted peaksid astuma samme, et suurendada oma rolli
tööjõupakkumise reguleerimises ja tööalase ärakasutamise
avastamises. Tõhusad ja ennetavad tööalase ärakasutamise
tõkestamise meetmed tõrjuvad kuritegelikud organisatsioonid
tööjõu pakkumise ahelast välja ning edendavad ausat
konkurentsi ja inimväärsel tööd.**

Kes peaksid seda vahendit kasutama? Juhid, spetsialistid jt, kes esindavad:

- ettevõtteid, vabaühendusi ja/või organisatsioone, kus kasutatakse allhanke, alltöövõtu või töövahendusfirmade kaudu madala kvalifikatsiooniga töötajaid või renditööjõudu näiteks ehitus-, koristus- või toitlustusteenuse jaoks;
- ettevõtteid kõrgema riskiga sektorites, kus on ette tulnud tööalase ärakasutamise või inimkaubanduse juhtumeid;
- riiki, omavalitsusi ja/või riigiettevõtete hankeosakondi;
- ettevõtja sotsiaalse vastutuse eksperte ja võrgustikke.

Peamised terminid, mida kasutatakse, on:

Tööalane ärakasutamine tähendab olukorda, kus tööline on sunnitud töötama halbadel tingimustel, tegema pikki tööpäevi ja saab riigi miinimumpalgast väiksemat tasu (**alamaksmine**), töötingimused on kehvad või lausa ohtlikud ning inimesel ei ole väljapääsu ega võimalust olukorra muutmiseks. Erinevates riikides käsitletakse seda õiguslikus mõttes (töölase) kuriteona või tööseaduse rikkumisena.

Sunniviisiline töö tähendab töö tegemist või teenuse osutamist vaba tahte vastaselt ja ähvarduse või karistuse hirmus. Ehkki leidub ka selliseid riike, kus sunniviisiline töö kvalifitseerub eraldi kuriteoks, siis enamasti on see ühe ärakasutamise vormina kriminaliseeritud inimkaubandust käsitleva seadusega.

Inimkaubandus sunniviisilise töö eesmärgil on inimese ärakasutamine majandusliku kasu saamiseks. Kui töölise ärakasutamisega kaasneb tema vabaduse piiramine, sunni või ähvarduste kasutamine, võlaorjus, eksitamine, katteta lubatuste andmine, psühholoogiline surve või vägivald, siis võib tegemist olla inimkaubandusega. Inimkaubandus on kõikides Euroopa riikides kriminaliseeritud, kuid tööalase ärakasutamise definitsioon ei ole sageli riigiti täpselt ühesugune.

Inimkaubanduse ohvril on õigus saada tingimusteta ohvriabi, mis ei pruugi olla kättesaadav **ärakasutatud võõrtöölistele**, st neile, keda on „kõigest“ tööalaselt ära kasutatud.

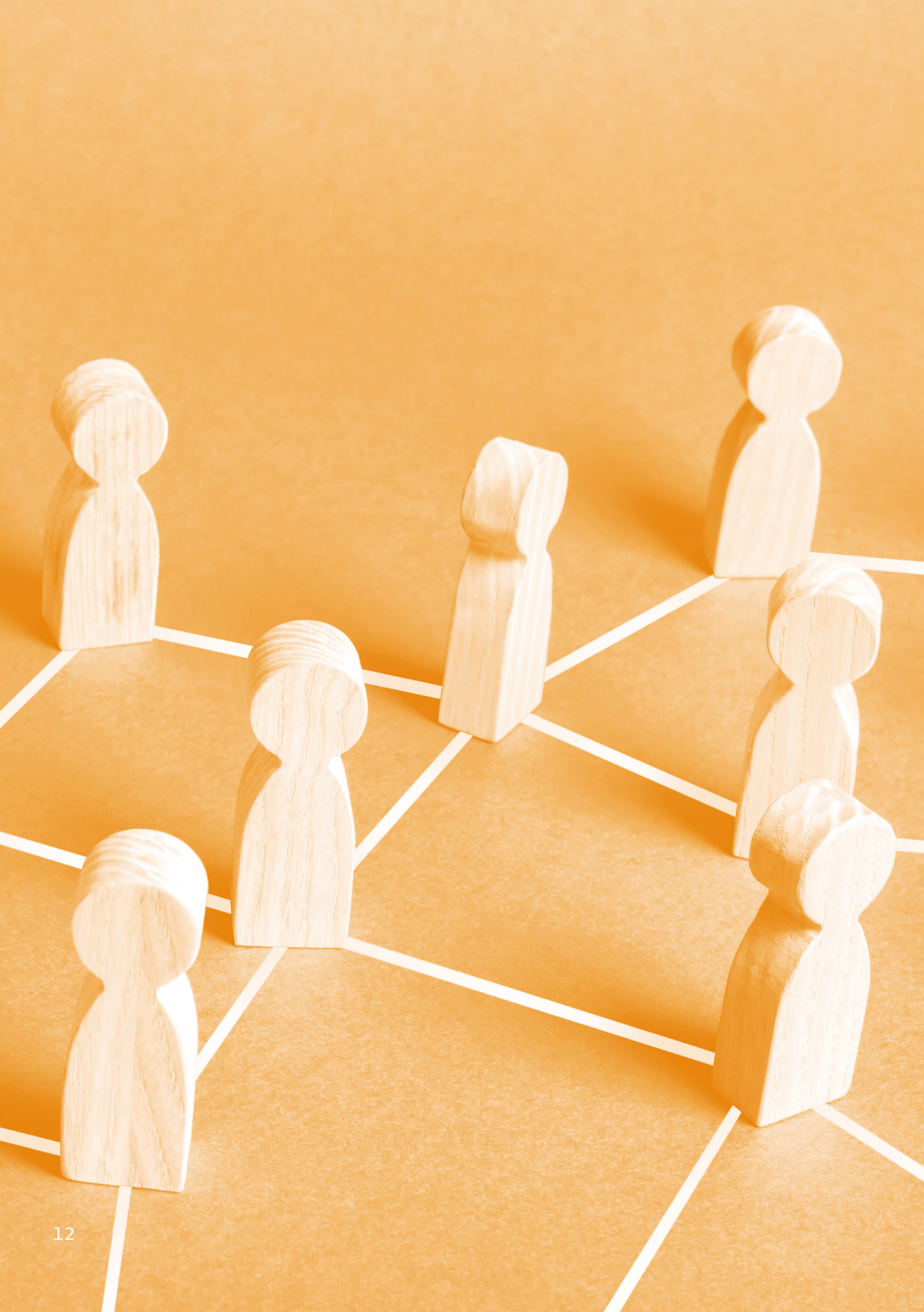
Sisserändaja või **võõrtööline** tähendab selles kontekstis lisaks kolmandatest riikidest tulnutele ka ELi kodanikku, kes töötab väljaspool kodumaad ja kelle puudulikke teadmisi (töö)õigusest kasutavad ära **kuritegelikud ja/või hoolimatud tööandjad, ettevõtjad** või **tööjõuvahendajad**, kes pööravad olukorra enda kasuks ja meelitavad inimesi tööalase ärakasutamise lõksu omaenda kasumi suurendamiseks ning muuhulgas ka kuritegeliku raha- ja kaubavoo tekitamiseks.

Sotsiaalne audit – ettevõtte võimalus mõista, hinnata ja parandada oma tegevuse **sotsiaalset** ja eetilist mõju. Audit tähendab selle vahendi kontekstis kontrolli ja järelevalvet, mille eesmärk on tagada tarneahela/alltöövõtu osapoolte ning kasutatavate tavade eetilisus ja õiguspärasus. Kasutame mõisteid audit, **töökohal hindamine** ja **järelevalve** sünonüümina.

Ettevõtja sotsiaalne vastutus – vabatahtlik ärikäitumine, millega võetakse arvesse ettevõtte ja sidusrühmade tegevuse sotsiaalset ning keskkondlikku mõju.

Äritegevuse ja inimõiguste põhimõtted – nii rahvusvahelised kui ka riiklikud õigusraamistikud ja arusaam, et ettevõtja peab arvestama oma tegevuse mõju inimõigustele ning kahjulikke tagajärgi ennetama või nende tekkimisel olukorra lahendama.

Sotsiaalne dumping – alamaksmine ja halvad töö- või elutingimused teatud töötajate rühmale, kes sageli on sisserändajad. Sotsiaalne dumping tähendab halvemaid töötingimusi, kui riigis seadusega või kollektiivlepinguga ette on nähtud.



Töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse tagamaad

Ärakasutatud võõrtöölised peavad sageli leppima pikkade tööpäevade ja halbade tingimustega, mis on vastuolus riigis kehtestatud normidega ning enamasti ei ole töötajal muid valikuid ega võimalust olukorda muuta (Jokinen & Ollus 2019). Töölase ärakasutamise iseloomulikke jooni näete alltoodud pildil. Oht sattuda raske töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse ohvriks suureneb märkimisväärselt, kui inimene ei saa karistuse või muude halbade tagajärgede hirmus lahkuda või kui töötaja peab maksma kõrget värbamistasu, mis tõukab ta võlaorjusse (Lietonen & Ollus 2018).

Kuigi töösuhe võib paberil näida õiguspärane – kirjas on töötasu ja tööaeg, mis vastavad kehtivale kollektiivlepingule või riigi seadustele –, ei pruugi inimese pangakaart, nagu ka pass või elamisluba, tegelikult tema valduses olla, nii et ta ei saagi oma sissetulekut kasutada. Võib olla nii, et töötaja küll allkirjastab õiguspärase töölepingu, kuid tööandja ei täida lepingut või on lisaks sõlmitud fiktiivne leping, milles sätestatud töötingimused ei vasta sugugi tegelikkusele (Lietonen & Ollus 2018). Pealegi ei pruugi ärakasutamise ohver tegelikku olukorda mõista ega abi otsida soovida, kuna ärakasutamise korral on ohver tihti tööandjaga sõltuvussuhtes, mille on tinginud rahalised raskused, valikute puudumine, puudulikud teadmised normaalsetest töötingimustest, hirm tagajärgede ees ning sageli ei osata ka kohalikku keelt ega tunta abiotsimise võimalusi (Ollus 2016).

Visualiseering 1. Tööjõu ekspuaterimise vormid



Töötingimused võivad olla väga erinevad, alates inimväärsetest tingimustest, mis vastavad riigis kehtestatud nõuetele, rahvusvahelistele standarditele ja konventsioonidele, kuni väga ränkade ärakasutamise ja inimkaubanduse juhtumiteni, mille korral rikutakse raskelt nii inimõigusi kui ka tööõigust (Skrivankova 2010). Ettevõtjad peaksid sekkuma, kui märkavad või avastavad mistahes ärakasutamise vormi. See aitab tõhusalt suurendada töötajate turvalisust ja vähendada raskemate ärakasutamise vormide ohvriks langemise ohtu. On ütlematagi selge, et sotsiaalne auditeerimine aitab paljusid töölaseid probleeme efektiivselt päevavalgele tuua, kuid ettevõtte roll piirdub siiski ennetavate sammude astumisega töölase ärakasutamise ja inimkaubandusega seotud riskide juhtimiseks ja maandamiseks ning vajaduse korral tuleb neist juhtumitest kas politseile või muudele ametiasutustele teatada (täpsemalt lugege selle kohta, mida teha, kui kahtlused tekivad, lk 55). Töölase ärakasutamise raskete vormide või inimkaubanduse avastamine võib olla keeruline, sest toimepanijad teevad suuri jõupingutusi oma tegevuse varjamiseks. Järgmises peatükis räägitakse täpsemalt, millised ohud selles ettevõtja jaoks peituvad.





Ohud ettevõtja jaoks

Miks peaks ettevõtja tegelema võimaliku töölase ärakasutamise tuvastamisega alltöövõtuahelas? Keerukas töösuhete struktuur pärsib tsentraliseeritud kontrolli ja selge ülevaate saamist ning nii suureneb oht, et Euroopa riskisektorite alltöövõtjate probleemsetest töötingimustest vaadatakse mööda, olgu siis metsanduses, koristusteeninduses, põllumajanduses, toidlustuses või ehituses (nt FRA 2015). Vastutuse puudumine, keerukad töösuhted, lohisev alltöövõtuahel ja tõsiasi, et töötajatel ei ole eetilist väljundit probleemidest teatamiseks, suurendavad töölase ärakasutamise ohtu (FLEX 2017). Ettevõtja, kes järgib oma tegevuses seadustesse kirjutatud ja vabatahtlikke inimõiguste ja töölaseid standardeid, aitab tõhusalt ennetada äritegevusest tingitud inimõiguste rikkumisi ja parandada enda kui vastutustundliku ja tulevikku vaatava ettevõtja kuvandit.

Ohtudega tegelemine:

- parandab ettevõtte mainet ja head nime nii töötajate, klientide kui ka partnerite silmis;
- annab konkurentsieelise, täites potentsiaalsete koostööpartnerite vastutustundlikku äritegevust puudutavad nõudeid;
- hoiab ära kõlvatu konkurentsi, mis võib tuleneda ebamõistlikult madalast palgast või töötervishoiu ja -ohutuse nõuete eiramisest;
- parandab tootlikkust tänu vastutustundlikule käitumisele, mis suurendab töötajate motivatsiooni, mis omakorda kajastub töö kvaliteedis, tõhususes ning paremas tööohutuses;
- aitab tänu hinnatud tööandja kuvandile kaasa (võõr)tööliste värbamisele oskustööjõu nappuse tingimustes;
- aitab tänu sotsiaalse mõõtme arvestamisele kaasa ettevõtte kasvule ning tugevdab selle turupositsiooni klientide, üldsuse ja investorite silmis.

Töölane ärakasutamine võib väga kalliks maksma minna.

Negatiivne tähelepanu võib ettevõtte **mainele** hävitava löögi anda ja see omakorda võib viia klientuuri kaotamise või kasumi vähenemiseni. Alltöövõtja, kes töölisi ära kasutab, võib töötervishoiu ja -ohutuse reegleid eirates ohtu seada ka nende **ohutuse**. Ärakasutamise seostamine ja selles osalemises süüdistamine võivad kaasa tuua **tegevusraskusi** ning tähendada pikaajalist uurimist või lausa karistust. Kõige halvemal juhul võib ettevõtte sattuda **politsei uurimise alla**, millele järgneb kohtuasi ja süüdimõistmine.

Töölane ärakasutamine võib ettevõtet mõjutada mitmel moel:

Sageli kasutatakse tööjõupuuduse leevendamiseks ja tööliste leidmiseks renditööjõudu, ajutise töö vahendajaid, töövahendusfirmasid, lähetatud töötajaid ja alltöövõtjaid. Samas võib selline lahendus aga halvendada alltöövõtuahela läbipaistvust ja suurendada võimalust, et ettevõtja aitab enda teadmata kaasa tööliste ärakasutamisele. Kaasneb ka oht, et töö teeb ära sootuks teine inimene kui kokku lepitud või eeldatud, ning et töötingimustega rikutakse inimõigusi või tööõigust.

Võõrtöölised ja/või **lähetatud töötajad** saavad pahatihti väiksemat palka kui kohalikud elanikud, neil on pikem tööaeg, kuid puuduvad ettenähtud lisatasud ning nad on sunnitud taluma halbu lepingu- või ohtlike töötingimusi. Lisaks võidakse neilt võtta ebaseaduslikku värbamistasu ja/või nõuda sisse ebamõistlikult kõrget hinda transpordi või majutuse eest, mis omakorda suurendab ohtu sattuda tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse raskemate vormide ohvriks. **Renditöölisele** pakutakse sageli lühiajalist lepingut ja ebaregulaarset tööaega, vahetusi tühistatakse lühikese etteteatamisajaga, palk on väike ja töölist valdab teadmatus, kas ta suudab üldse ots-otsaga kokku tulla. Vahetuse ärajäämine või töö kaotamine võib tähendada soovimatuid tagajärgi, tekitada hirmu ja sõltuvust, mistõttu ei hakatagi kehvade tingimuste üle kaebama. (FLEX 2017.) Ettevõtte võib tööalase ärakasutamise ja inimkaubandusega seotud olla ka koostööpartneri või sidusettevõtte kaudu, olgu selleks siis näiteks sisseostetud koristus- või toitlustusteenus.

Tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse jaoks kasutatakse sageli täiesti õiguspärasest ettevõtlusvormi, mille varjus eksitatakse, petetakse, manipuleeritakse või sunnitakse ohvreid erinevates skeemides osalema – kõike seda eesmärgiga hoida kokku tööjõukuludelt ja panna maksude



tasumise kohustus töötaja õlule (Jokinen & Ollus 2019). Näiteks kasutatakse järgmisi võtteid:

- **Fiktiivne füüsilisest isikust ettevõtja** – töötajat sunnitakse hakkama sihtriigis füüsilisest isikust ettevõtjaks, kuigi tegelikult ei saa ta oma tegevuse üle otsustada ja endalegi teadmatult jääb ettevõtlusrisk ja -kulu töötaja kanda. Lisaks võõrtööliste varitseb see oht ka kohalikke töölisi.
- **Lähetatud töötaja petuskeem** – varifirma sõlmib (ELis või väljaspool asuva) vaesema riigi töölisega lepingu ja lähetab ta teise ELi riiki tööle (nt töölised Ukrainast, Valgevenest või Vietnamist) lähetatakse Poola või Leedu firma kaudu Eestisse ja Lätisse).
- **Mitmeastmeline alltöövõtt ja varifirmad** – kasutatakse mitut ettevõtet, et varjata tegelikku tööandjat ja hoiduda õiguspärasest vastutusest ning tegeleda majanduskuritegevuse ja tööalase ärakasutamisega.





Nation

Peamised standardid ja õigusaktid

Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) koostatud ja rakendatud töösstandardid sunniviisilise töö kohta³ on õiguslikult siduvad ja neis määratakse riikide kohustused seoses tööeluga. Sunniviisilise töö konventsiooni 2014. aasta protokollis eesmärk on ennetada tööalase ärakasutamise eesmärgil toimuvat inimkaubandust ja sätestatakse hoolusmeetmed nii avalikule kui ka erasektorile sunniviisilise või kohustusliku töö ennetamiseks ja sellele reageerimiseks. Ühed esimestest ettevõtja ja sotsiaalse vastutuse teemalistest juhenddokumentidest liikmesriikidele olid OECD suunised rahvusvahelistele ettevõtjatele⁴ (1976, muudetud 2011. a).

³ ILO sunniviisilise töö konventsioon (nr 29) ja sunniviisilise töö kaotamise konventsioon (nr 105)

⁴ <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

⁵ <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

ILO 1998. aastal vastu võetud tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste deklaratsioonis⁵ nimetatakse konkreetset erivajadustega inimeste grupe, näiteks töötuid ja võõrtöölisi ning pannakse liikmesriikidele kohustus austada ja edendada põhimõtteid neljas kategoorias: ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimise õiguse tõhus tunnustamine, sunniviisilise või kohustusliku töö kõigi vormide kõrvaldamine, laste töö tõhus kaotamine ning diskrimineerimise kõrvaldamine töö ja kutseala suhtes.

Võõrtöölisi kaitsevad peamiselt töökohariigis kohaldatavad seadused. Praegu ei pane suurem osa Euroopa riike ettevõtjale vastutust alltöövõtuahelas töötavate ja teise ettevõttega töösuhtes olevate töötajate inimõiguste rikkumise eest. Rahvusvaheline õigus ei anna ettevõtjale otseseid volitusi tagamaks, et alltöövõtuahelas osalejad austaksid töö- ja inimõigusi. Viimasel kümnendil on siiski vastu võetud mitu regionaalset õigusakti ja määrust, millega organisatsioone kohustatakse rakendama ka inimõigusi puudutavaid hoolsusmeetmeid või vähemalt lisama aruandele teavet inimõigusi puudutava hoolsuskohustuse täitmise kohta (nt direktiiv 2014/95/EL muu kui finantsteabe avalikustamise kohta ja määrus 2017/821 konfliktipiirkonnast pärit metallide kohta). Lisaks loodi Euroopa Liidus 2019. aastal Euroopa Tööjõuamet, kelle ülesanne on parandada koostööd liikmesriikide vahel, korraldada ühist järelevalvet, analüüsida piiriülese tööjõuliikuvuse probleeme ja hinnata selle riske.

Praeguse seisuga on vaid üksikud riigid konkreetselt ettevõtja vastutust puudutavaid õigusakte jõustanud. Kuigi riiklikud õigusaktid on olemuselt, liigiti ja kohaldamise ulatuse mõttes erinevad, siis peamiselt kehtestatakse nendega kohustus teavet avaldada (nt California 2010. aasta tarneahela läbipaistvuse seadus) või hoolsusmeetmeid võtta (nt Prantsusmaa 2017. aasta ettevõtja hoolsuskohustuse seadus) ja esitada teavet meetmete kohta, mis võetakse riskide maandamiseks ettevõtte tegevuses ja alltöövõtuhelal (nt Ühendkuningriigi 2015.a. tänapäevase orjuse seadus). Enamasti on need õigusaktid suunatud rahvusvahelistele suurfirmadele, kellel on üleilmne tarneahel.

Tegelikult saavad nii suurettevõtted kui ka teised firmad ära teha rohkem, kui seda nõutakse õiguslikult siduvate kohustuste ja standarditega, ning lisada tarne- ja alltöövõtulepingutesse klauslid inimõiguste rikkumise tõkestamiseks.

Ettevõtja vastutust käsitlevad seadusandlikud aktid ja põhimõtted on näiteks riiklik tegevuskava, tööõigust ning alltöövõtu korral tööandja kohustusi ja vastutust puudutavad seadused, kollektiivlepingud, millega sätestatakse tööõigus, tööandjate liitude roll sotsiaalse vastutuse järelevalves ja edendamisel ning ka sektoripõhised tavad ja kokkulepped. Ettevõtte kohustused inimõiguste tagamisel ei ole sama, mis seadusejärgse vastutuse ja jõustamise küsimused – viimased on suuresti määratletud riiklikus õiguses ning vastavas jurisdiktsioonis (UNGP 2011).

Rahvusvahelise pehme õiguse ja ÜRO soovitude eesmärk on aidata ettevõtjatel inimõigusi arvesse võtta. ÜRO globaalne kokkulepe⁶ oli esimene ÜRO juhitud algatus, millega pöörati rohkem tähelepanu ettevõtja sotsiaalsele vastutusele. Selles toodud inimõiguste, töö, keskkonna ja korruptsiooni tõkestamise kümme põhimõtet⁷ aitavad ettevõtjal vastutustundlikult tegutseda. Samuti aitab see ettevõttel tänu koostööle ja uuendustele saavutada ÜRO säästva arengu eesmärged⁸ (täpsemalt 8. eesmärki, mis käsitleb inimväärsel tööl ja majanduskasvu). ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtete⁹ vastuvõtmisega 2011. aastal tekkis esimene autoriteetne üleilmne standard inimõiguste rikkumise ohu ennetamiseks ja selle ohuga tegelemiseks. Äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted kehtivad kõikides riikides ning ei sõltu ettevõtte suuruselt, sektorist, asukohast, omandivormist ega struktuurist. 19. juhtpõhimõttes kirjeldatakse ettevõtja tegevuse tagajärgi ja täpsustatakse, et äritegevuse ja ärisuhete all peetakse silmas ka suhteid tegevuse, toodete või

⁶ <https://www.unglobalcompact.org/>

⁷ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁸ <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about>

⁹ <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR-EN.pdf>

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=et>

teenustega otseselt seotud äripartnerite, väärtusahela ettevõtjate ja muude ettevõtjatega.

ELi institutsioonide ja liikmesriikide roll seisneb (raskete) tööalase ärakasutamise või inimkaubanduse juhtumite korral hoolsuskohustuse täitmises, st kahju ennetamises ja selle eest kaitsmises.

Igal juhul on iga ELi liikmesriigi ja riigi ametkonna kohustus kaitsta nii enda riigi töölisi kui ka võõrtöölisi äritegevusega seotud inimõiguste rikkumise eest.

Teisisõnu – riigid peavad ise võtma kõik tarvilikud hoolsusmeetmed inimõiguste kaitsmiseks, olgu siis seadusandluse, järelevalve, õiguskaitse või muu jõustamismehhanismi abil. Liikmesriikidele tulenevad kohustused ELi õigusest ning Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonist ning kõik ELi liikmesriigi peavad kohaldama inimkaubanduse tõkestamise direktiivi 2011/36/EL. Inimkaubandus on kõikides Euroopa riikides kriminaliseeritud, kuid tööalase ärakasutamise definitioon ei ole sageli riigiti täpselt ühesugune (Jokinen & Ollus 2019). Eri-nevatel põhjustel ei käsitleta tööalase ärakasutamise ja sel eesmärgil toimuva inimkaubanduse kuritegusid kohtumenetluses tingimata inimkaubandusena, näiteks ei pruugi olla piisavalt asitõendeid, kannatanu ei soovi avaldust teha või napib ametkondadel oskusi ja teadmisi. Seega tekib küsimus õiguskaitse kättesaadavusest ja kannatanu õiguste kaitsest. Just selle pärast ongi oluline, et ettevõtjad tagaksid piisavad meetmed tööalase ärakasutamise tõkestamiseks nii oma ettevõttes kui ka alltöövõtuahelas. Peale inimkaubanduse on ELi liikmesriikidel kohustused ka seoses andmekaitse, ebaseadusliku töö ja töötajate lähetamisega ning neist tulebki järgnevalt juttu.

Euroopa Liidu isikuandmete kaitse üldmäärus

ELi ettevõtted peavad tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse tõkestamise strateegia ja sotsiaalse auditi kasutamisel arvestama isikuandmete kaitse üldmäärusega (EL) 2016/679¹⁰. Isikuandmete kaitse üldmäärus iseenesest ei käsitle inimkaubandust, sunniviisilist tööd ega mistahes muid tööalase ärakasutamise vorme. Siiski on määrus antud kontekstis oluline, kuna selle sätted võivad mõjutada ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegia kohaldamist äripartnerite vastavuse kontrollimisel (sotsiaalne audit, käitumisjuhendid või lepingulised kohustused).

Isikuandmete kaitse üldmääruse alusel on töötaja andmed kaitstud selliselt, et ettevõtja ei saa juurdepääsu isikuandmeid sisaldavatele dokumentidele (nt leping, palgaleht, tööajaarvestus) töötaja kohta, kes töötab ajutist tööjõudu pakkuva vahendaja, alltöövõtja või tarnija juures või teeb ettevõtte heaks tööd muus vormis (nt tsiviilõigusliku lepingu alusel, mis on sõlmitud töövahendusfirma või alltöövõtjaga). ELi andmekaitseametid tõlgendavad isikuandmete kaitse üldmääruse mõju inimkaubandusele ja sotsiaalse auditi läbiviimisele praegu väga erinevalt. Selles kontekstis on siiski soovitatav, et lepingu poolel / tarnijal ja tema lepingupartneritel oleks andmesubjektilt **saadud kirjalik nõusolek**.

Sellisel lähenemisel on aga inimkaubanduse ja ärakasutamise ennetamise kontekstis mitu nõrka kohta – näiteks võib andmesubjekt nõusoleku igal ajal tagasi võtta, inimkaubanduse ja/või sunniviisilise töö ohvritel võidakse käskida nõusoleku andmisest keelduda ja ei saa kindel olla, et antud nõusolek on vabatahtlik. Praegusi vastuolusid arvestades on see siiski ainus võimalik lähenemine, mis tagab tellijale (ettevõttele A) usaldusväärselt kooskõla isikuandmete kaitse üldmäärusega ja ühtlasi minimeerib inimkaubanduse ja tööalase ärakasutamise ohtu.

Tööandjate karistuste direktiiv

ELi tööandjate karistuste direktiiviga (2009/52/EL) sätestatakse ebaseaduslikult riigis viibivate kolmandate riikide kodanike tööandjatele kohaldatavate karistuste ja meetmete miinimumnõuded. Direktiiviga kehtestatakse tööandjale konkreetset kohustused ELi-suunalise ebaseadusliku sisserändega seotud ebaseadusliku töötamisega tegelemiseks. Näiteks peab tööandja kindlaks tegema töötaja õigusliku seisundi. Direktiiviga sätestatakse tööandjale ka karistused, nt ilmajätmine riiklike hüvitiste saamise või riigihankemenetluses osalemise õigusest kuni 5 aastaks ning isegi rikkumise toimepanekuks kasutatud asutuste sulgemine. Direktiiviga nähakse ette ka töövõtja ja alltöövõtja jagatud vastutus juhuks, kui alltöövõtja direktiivi sätteid rikub. See ei kehti vaid olukorras, kus töövõtja saab riigisiseste hooldsuskohustuste täitmist tõestada, näiteks võib ettevõtjal olla kohustus alltöövõtjat teavitada sellest, et ebaseaduslikult riigis viibivate kolmandate riikide kodanike kasutamine tööjõuna on ebaseaduslik.

Direktiivi kohaselt tuleb luua mehhanism dokumentideta kolmandate

riikide töötajate õiguste kaitseks. Muuhulgas peaks see hõlmama välja maksmata palga tasumist; kaebuste esitamise süsteemi olemasolu, mida töötaja saab tõesti kasutada; töötaja teavitamist tema õigustest ja võimalust elamisloa taotlemiseks. Direktiivi kohaselt peab ettevõtja kolmandate riikide tööliselt enne töösuhte alustamist nõudma elamisloa või muu dokumendi esitamist, mis annab talle seadusliku aluse riigis viibimiseks. Vastava dokumendi koopia tuleb alles hoida töötamise lõpuni ja ametkondi tuleb kolmandate riikide kodaniku palkamisest teavitada.

Ettevõtjal soovitatakse:

- tagada hoolsuskohustuse täitmine seoses alltöövõtjatega ja olla eriti tähelepanelik, kui tegutsetakse sektoris, kus teadaolevalt esineb ebaseaduslikku töötamist;
- kaaluda alltöövõtjate arvu vähendamist;
- anda väljastpoolt ELi saabunud võõrtööliste infot töötaja õiguste kohta;
- tagada, et töötajal, kes ei ole liikmesriigi kodanik, oleks juurdepääs kaebuste esitamise süsteemile ning
- tagada, et ka kolmandate riikide töölisel oleks esindatud tööliste esindusorganisatsioonis / töönõukogus ja neile pakutaks ametühingu tuge.

Kuigi on olemas häid näiteid mõjude vähendamisest dokumentideta võõrtööliste, siis direktiivi ülevõtmisel riiklikku õigusesse on olnud ka puudusi. Näiteks on karistuste määr rikkumiste eest riigiti väga erinev. Lisaks peab töötaja mitmes liikmesriigis enne kohtusse avalduse tegemist esitama kaebuse tööinspeksioonile, kuid see võib tähendada, et ta suunatakse automaatselt migratsiooniametisse ja teda ootab ees hoopis maalt väljasaatmine või kinnipidamine. Kui aga sama töötajat nähakse inimkaubanduse ohvrina, siis võib järgneda elukoha ja töö seadustamine.

Töötajate lähetamise direktiiv ja jõustamisdirektiiv

Lähetatud töötaja on töötaja, kelle tööandja, sh ajutise töö vahendaja on saatnud ajutiselt teenust osutama teise ELi liikmesriiki. Töötajate lähetamise direktiiv 96/71/EÜ ja jõustamisdirektiiv puudutavad peamiselt lähetatud ELi kodanikke ning selles selgitatakse vastuvõtva riigi kohustusi ja kirjeldatakse teenusepakkuja kulutusi. Jõustamisdirektiivi 2014/67/EL eesmärk on aidata kaasa lähetatud töötajate direktiivi praktilisele rakendamisele ning selles käsitletakse näiteks pettuse, eeskirjadest kõrvalehoidumise, inspekteerimise ja järelevalve küsimusi, jagatud vastutust kogu alltöövõtuhelas ning info vahetamist liikmesriikide vahel. Euroopa Komisjoni ettepanek töötajate lähetamist puudutavad eeskirjad üle vaadata leidis toetust ning uus direktiiv jõustub 2020. a juulis.

Vastupidi liikuvale töötajale viibib lähetatud töötaja ELi vastuvõtvas riigis ainult ajutiselt ja seepärast ei kehti talle sama tugev kaitse kui kohalikule elanikule või töötajale, kes kasutab tööjõu vaba liikumise õigust. Samuti ei ole lähetatud töötajal õigust võrdsele kohtlemisele seoses tööjõuturul osalemisega, töötingimustega ning muude sotsiaalkaitse ja maksudega seotud tingimustega. Töötajate lähetamine ei kuulu mitte ELis kehtiva töötaja liikumisvabaduse, vaid teenuste osutamise vabaduse (ELTL artikkel 56) kohaldamisalasse.

Kuigi lähetatud töötajate direktiiv oli mõeldud eeskätt ELi kodanike lähetamiseks lühiajalise ülesande täitmiseks teises ELi liikmesriigis, siis praegu moodustavad lõviosa lähetatud töötajatest kolmandate riikide kodanikud. Nimelt kasutavad tööandjad lähetatud töötajate direktiivi sätteid ühes liikmesriigis seaduslikult elavate kolmandate riikide kodanike lähetamiseks teise liikmesriiki samadel tingimustel kui ELi kodanikke. Pahatihti saavad lähetatud töötajad teistest madalamat palka ja on sunnitud töötama halvemates/ohtlikumates tingimustes, mis teebki nende kasutamise odavamaks. Alltöövõtu kaudu lähetatud töötajate tööõiguse sätetest ja sotsiaalkindlustusest möödahiilimiseks luuakse varifirmad. Mõned töövahendusfirmad värbavad sihilikult inimesi haavata-vamatest riikidest ja piirkondadest või sellistest elanikkonnagruppidest, kellel koduriigis on piiratud juurdepääs ametlikule tööle. Selle mõte on saavutada töötaja üle suurem kontroll ja sundida ta tööle madala palga eest ning kehvades oludes. Lähetatud töötajad on ühiskonnas suhteliselt peidus ja seega on neid võimalik ära kasutada – nad on isoleeritud, sest ei oska kohalikku keelt; nad paigutatakse elama teistest kaugemale ja omaette; neile korraldatakse oma transport tööle ja tagasi; sageli tuleb töötada ohtlikes tingimustes ja töötajal ei ole mingit võimalust enda häält kuuldavaks teha selles ettevõttes, kellele teenust pakutakse.

30. juulil 2020. a hakkab kehtima direktiiv, millega muudetakse lähetatud töötajate direktiivi 2018/957, ning milles tegeletakse lähetatud töötajate problemaatika ja praegu alltöövõtule kehtivate segaste nõuetega. Pärast muudatuste tegemist hakkavad lähetatud töötajale kehtima kõik kohustuslikud töötasu elemendid (seni oli ainult palk) ning vastuvõtva riigi töötajaga võrdsed majutuse ja kulude kompenseerimise reeglid. Pii-ratakse ka lähetuse pikkust, mis hakkab olema 12 kuni 18 kuud, pärast mida hakkavad ELi töötajatele kehtima samad õigused ja tingimused kui neile, kes on teises liikmesriigis töötaja liikumisvabaduse põhimõtte alusel. Oluline on see, et pikaajalise lähetuse korral on ajakriteerium täidetud ka juhul, kui sama tööülesande jaoks kasutatakse järjest mitut erinevat lähetatud töötajat, mis tähendab, et direktiiviga lahendatakse praeguse ärimudeli juurprobleemi ja tegeletakse ajutise töö vahendajate rolliga lühiajalise võõrtööjõu värbamises ja haldamises globaalsetes alltöövõtuhelates.

Ettevõtjatel soovitatakse:

- kui vähegi võimalik, palgata töötajad otse;
- enne ärisuhtesse astumist uurida ajutise töö vahendaja ja töötaja lähetanud ettevõtte tausta;
- tagada, et lähetatud töötaja saaks oma muredest ja vajadustest rääkida nt töötajate esindusorganisatsiooni kaudu;
- võimaldada ametühingu esindajatel osaleda töövõtja auditeerimisel ja (kui see on asjakohane) tutvuda töötajate majutustingimustega ning
- kontrollida, et lähetatud töötaja palk oleks vähemalt sama suur kui selle riigi miinimumpalk, kus tööd tehakse.

Abivahendid

Tunne oma alltöövõtuahelat

Nende abivahendite toel saab hoolitseda selle eest, et ettevõttes oleks kaitstud võõrtööliste õigused ja tagatud ohutu töökeskkond, et majanduskasv tugineks ausal ja vastutustundlikul ettevõtlusel ning et võõrtööliste töötingimused oleksid samaväärsed teiste töölistega (palk, tööaeg ja sotsiaalkindlustus). Siin kirjeldatud abivahendite eesmärk on pakkuda ettevõtjale praktilisi meetmeid oma keeruka alltöövõtuahela tundmaõppimiseks ja kontrollimiseks ning seda eriti just kohalikul, riigi- ja Euroopa tasandil. Milline strateegia tööalase ärakasutamise ohu vähendamiseks konkreetse ettevõtte tarne- ja alltöövõtuahela jaoks kõige paremini sobib, oleneb ettevõtte tegevusalast ja suurusest.

Abivahendid tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse ennetamiseks

Tunne oma alltöövõtuahelat



Riskihindamise vahend

Astuge esimene samm, et leida kõige tõenäolisemad ohukohad seoses hoolsuskohustuse täitmise ja tööalase ärakasutamisega. Sisaldab kasutajasõbralikku kontrollnimekirja riskide kaardistamiseks.



Strateegia koostamise vahend

Koostage konkreetne strateegia tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse ennetamiseks ning lisage samad põhimõtted ettevõtte juhenditesse ja eeskirjadesse. Sisaldab üheksat soovitud väärtuspõhiseks tegevuseks.



Lepingu koostamise vahend

Lisage (all)töövõtjate ja teiste äripartnerite lepingutesse tüüptingimused, mis täpsustavad poolte kohustusi ja neile esitatavaid nõudeid. Sisaldab nelja sammu põhimõtete kirjapanemiseks.



Taustauuringu vahend

Õppige äripartnereid paremini tundma, saage kinnitust sellele, et nad tegutseksid vastutustundlikult ning ei kasutaks pahatahtlikke ega kuritegelikke võtteid. Sisaldab küsimusi ja aruteluteemasid potentsiaalse äripartneri taustaga tutvumiseks.



Töökohal hindamise vahend

Hoidke (all)töövõtjate tegevusel silma peal, kontrollides tingimusi töökohal. Sisaldab nõuandeid töökohal hindamise planeerimiseks ja läbiviimiseks ning küsimusi, mida esitada auditeerimise käigus võõrtööliste, et leida ärakasutamisele ja inimkaubandusele viitavaid ohutegureid.





Riskihindamise vahend

Kuidas tuvastada tööalase ärakasutamise ohtu alltöövõtuahelas?

Selle kontrollnimekirja abil saate kaardistada tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse ohu ulatuse enda ettevõtte jaoks. Riskihindamine peakski olema esimene samm hoolsuskohustuse täitmisel ja see aitab leida valdkonnad, kus oht on kõige suurem. **Tulemusliku riskihindamise jaoks on vaja teada, millised tegurid muudavad töötaja ohu suhtes vastuvõtlikumaks, ja aru saada, millised haavatavad rühmad või elanikkonnagrupid alltöövõtuahelas ettevõtte heaks töötavad.** Kui ettevõtte kohta kehtib üks või mitu kontrollnimekirjas esitatud väidet, siis on oht, et ollakse kaasatud õigusvastasesse tegevusse, tööalasesse ärakasutamisse ja/või lausa inimkaubandusse. Kui olete leidnud ohukoha, kasutage teisi siin toodud abivahendeid töövõtjate ja alltöövõtjate tegevuse tõhusaks kontrollimiseks, nt ehitusobjektidel ja kaubandusettevõtetes.

1 Kas ettevõtte kasutab lihttöölisi, ajutist ja/või hooajalist tööjõudu?

☐ Jah

2 Kas ettevõttes töötab palju võõrtöölisi, kes ei pruugi kursis olla kohaliku riigi seaduste või tegevusharu kollektiivlepinguga?

☐ Jah

3 Kas ettevõtte heaks töötab kohaliku või rahvusvahelise tööjõurendifirma vahendatud ja lühiajalise lepinguga võõrtöölisi / ajutist tööjõudu?

☐ Jah



4 Kas ettevõtte kasutab alltöövõttu (võib-olla tarneahela mitmes lõigus), renditööjõudu ja ajutisi hooajalisi lepinguid? Kui jah, siis kas ettevõtte töötajad oskavad ära tunda ebatüüpiliselt madala hinnaga pakkumise/lepingu?

☐ Jah

5 Kas on sisse ostetud tööülesandeid, mille teevad ära võõrtöölised/ renditöötajad, kelle tööülesannete täitmine ei paista silma või ei ole märgatav, kuna töötatakse öösiti või kohtades, mis asuvad kaugel ja millest on halvem ülevaade?

☐ Jah

6 Kas näiteks keeruka alltöövõtu korraldusega töökohtadel tuleb mõnikord ette segadust töötaja isikusamasusega?

☐ Jah

7 Kas ettevõttel ei ole firmasisesest või -välist kaebuste esitamise süsteemi, mida iga töötaja (nii otse kui ka kellegi kaudu palgatud, kohalik või võõrtöoline) saaks kasutada anonüümselt juhtkonnale probleemidest teatamiseks?

☐ Jah

8 Kas ettevõtte tegevusharus on varem nt ajakirjanduse, teadlaste, vabaühenduste või muudel andmetel ette tulnud deklareerimata tööd, sotsiaalset dumpingut, tööalast ärakasutamist ja/või inimkaubandust?

☐ Jah

9 Kas ettevõtte tegutseb valdkonnas, kus ajakirjanduse, teadlaste, vabaühenduste või muudel andmetel ei ole piisavalt riiklikku järelevalvet – tööinspeksioon ei vii läbi kontrolle, töölase ärakasutamise juhtumeid kas ei uurita üldse või uuritakse poolikult ning lisaks on rikkumise toimepanija jaoks selge, et ta saab tegutseda suhteliselt karistamatult?

☐ Jah



Strateegia koostamise vahend

Kuidas koostada ärakasutamise tõkestamise strateegiat?

Järjest rohkem ettevõtteid võtavad rahvusvahelisi inimõigustealast hoolsuskohustust tõsiselt ja avaldavad igal aastal jätkusuutlikkuse aruande. Sellest edasiminekest hoolimata vaadatakse tihti mööda töötingimuste parandamise vajadusest kohalikus alltöövõtuahelas. Kui tahetakse olla konkurentsivõimeline, siis tuleb ettevõtja sotsiaalsele vastutusele läheneda strateegiliselt. See võib mõjuda hästi võõrtööliste õiguste eest seismisele, riskijuhtimisele, kulude kokkuhoiule, investor- ja kliendisuhetele, personalijuhtimisele ja uuenduste tegemise võimekusele. Strateegiavahend aitab ettevõtjal sõnastada selge äristrateegia tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse ennetamiseks. Siin antakse soovitusel, kuidas nimetatud teema ettevõtte juhenditesse ja eeskirjadesse viia ning kuidas tagada, et uue strateegia põhimõtted ka tegevustes väljenduksid. Soovitustes leidub ka lisamaterjale ja juhendeid, mis strateegia elluviimist hõlbustavad. Lisamaterjalide lingid on abivahendite tutvustuse lõpus.



1

Selgitage nii oma töötajate kui ka alltöövõtjate kontekstis välja ja sõnastage ettevõtte põhiväärtuste seos inimõigustealase hoolsuskohustusega, eriti tööalase ärakasutamise ennetamisega. Lisage see ettevõtte strateegiasse ning tehke vahet lühi- ja pikaajalisel lähenemisel ettevõtja sotsiaalsele vastutusele. Kui ettevõtte väärtussüsteem põrkub inimõigustealaste kohustustega, siis tuleks üle minna teistele põhimõtetele, nt tuleks kulutõhususe ja odavamate pakkimiste leidmise asemel seada tähelepanu keskmise tööalase ärakasutamise ennetamine. Viige strateegia kooskõlla riigis kehtivate seaduste ja ettevõtte tegevusalal kasutusel olevate inimõigusi puudutavate käitumisjuhenditega.

→ **Kasutage ÜRO üleilmse kokkuleppe kümmet põhimõtet ja riskihindamise vahendit lk 30. Inimõigusi kaitsvate hoolsuskohustuste kohta saab täpsemalt teada äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtetest nr 17–22.**

5

Tutvustage ettevõtte ärakasutamise vastast strateegiat (ja juhendeid või eeskirju) sidusrühmadele, töövõtjatele, alltöövõtjatele ja äripartneritele. Kõige parem, kui teete seda silmast silma. Korraldage alltöövõtuahela koostööpartneritega sel teemal regulaarseid kohtumisi ja teavitage neid tööalase ärakasutamise ohust. Õppige tundma inimesi ja ärisid oma ettevõtte tarneahelas.

→ **Kasutage taustavõrgu vahendit lk 37.**

4

Parandage töötajate (eriti juhtide ja järelvaatajate) teadlikkust tööalasest ärakasutamisest, inimkaubandusest, sunniviisilisest tööst ja vastavatest õigusaktidest a) tutvustades ja kaardistades võimalikke haavatavate inimeste grupe, kelle ärakasutamine on ettevõtte tegevusvaldkonnas kõige tõenäolisem, b) parandades arusaama asjaoludest, mis võõrtööliste või ajutiste töötajate ärakasutamise ohtu suurendavad, c) astudes dialoogi ja töötades koos ametkondade, kodanikuühenduste, tööinspektorite, tööandjate liitude ja ametühingutega, et võimalike juhtumite märkamine ja neist teatamine oleks ühine jõupingutus.

→ **Kasutage HEUNI koostatud materjale „Alltöövõtuahela riskijuhtimise juhend ettevõtjale ja tööandjale“, FLOW´ projekti „Hämar äri“ ning „Tunne oma alltöövõtuahelat. Abivahendid vastutustundlikule ettevõtjale“.**

2

Vormistage kirjalikult ettevõtte lubadus käituda nii enda kui ka kogu alltöövõtuahela töötajatega eetilisel ja professionaalsel, austada tööalaseid aluspõhimõtteid ja põhiõigusi ning tõkestada tööalast ärakasutamist ja inimkaubandust. Samuti pange kirja, et töötaja on vaba töösuhet alustama ja seda lõpetama.

→ **Kasutage ILO tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste deklaratsiooni ning ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtteid.**

3

Ettevõttesiseste juhiste visandamiseks kasutage strateegia koostamise vahendi ülejäänud punkte. Koostatud käitumisjuhendi eesmärk on vältida ärakasutamist ja inimkaubandust alltöövõtuahelas ning tagada, et juhiseid kogu ahelas järgitaks. Hakake neid põhimõtteid kasutama kõigis protsessides, eeskätt aga neis, millel on kokkupuude töövõtjate, värbajate, alltöövõtjate ja lähetatud töötajatega.

→ **Kasutage HEUNI koostatud materjale „Alltöövõtuahela riskijuhtimise juhend ettevõtjale ja tööandjale“, lk 16 A osa: Üldised ettevaatusabinõud.**



6

Vormistage kirjalikult, et võimestate võõrtöölisi ning teavitata neid tööga seotud õigustest. Võõrtöölisele saab teadlikkuse parandamiseks jagada infot (nt voldikuid) sunniviisilise töö ja selle kohta, keda ja kuidas tuleks teavitada, kui sunniviisiline töö aset leiab. Töötaja teavitamine tööga seotud õigustest peaks olema üks osa töötaja sissejuhatavast koolitusmaterjalist. Infot saab suuliselt või trükituna jagada esimesel tööpäeval, kui töötajat juhendatakse, koolitatakse vmt.

→ **Kasutage ILO tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste deklaratsiooni ning ametkondade koostatud võõrtöölisele mõeldud infovoldikuid, samuti töökohal hindamise abivahendit, mille leiate lk 46.**

7

Tugevdage ja ühtlustage töötajate ja alltöövõtjate töötingimusi näiteks järgmiselt: a) tehke regulaarselt pistelist kontrolli, korraldage auditeid või töökohal hindamist, b) looge eetilise suhtluskanal / kaebuste esitamise süsteem, mida kõik töötajad saavad turvaliselt (sh anonüümselt) kasutada selleks, et emakeeles või muus keeles, mida töötaja valdab, teatada töötingimusi puudutavatest kahtlustest või probleemidest, ning tagage, et kaebustele reageeritaks tõhusalt ja aegsasti, ning c) veenduge, et töötajatel oleks võimalik töötingimuste üle arutleda ka mitteametlikult.

→ **Kasutage töökohal hindamise vahendit lk 46.**

8

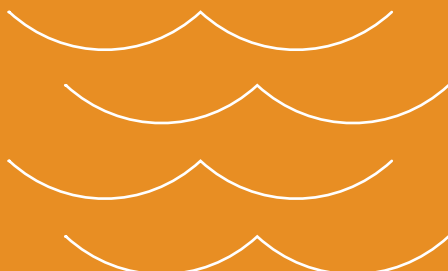
Kehtestage erinevate tasandite jaoks selged protseduurid juhuks, kui a) ettevõtja või ametivõimud on leidnud lepingurikkumise, b) on märke tööalasest ärakasutamisest ja/või inimkaubandusest või c) laekub kaebus või vihje tööalase ärakasutamise või inimkaubanduse kohta.

→ **Kasutage HEUNI juhendit ettevõtjale ja tööandjale, lk 22–25 ja lk 55 „Kui tekib kahtlusi...”**

9

Jälgige käitumisjuhendite ja ärakasutamise tõkestamise strateegia rakendamist. Hinnake ettevõtte strateegias kavandatud tegevuse tulemusi ja lisage vastav info iga-aastasele aruandele.

→ **Kasutage ÜRO juhtpõhimõtete aruandlusraamistikku.**



Alltoodud kastikeses on näide ettevõttest, kes on tööalase ärakasutamise ennetamise oma strateegiasse sisse kirjutanud ja tänu sellele konkreetsete tulemusteni jõudnud.

Uuenduslik läbipaistvuse strateegia ettevõtte SOK Corporation (Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta) näitel

SOK Corporation pakub hanke- ja muid teenuseid Soome ettevõttele S-Group, kes tegeleb jaekaubanduse (sh supermarketite) ja muude teenustega. 2018. aastal tellisid nad inimõiguste mõjuhindangu oma Itaalias tegutseva tomatitöötlemise alltöövõtja kohta uuringufirmalt Oxfam Italy. Itaalias töötavad tomatikorjajana peamiselt Aafrika siserändajad, kelle tööaeg on 10 tundi ja sissetulek 35 eurot päevas. Mõned töötajad elavad barakkides, kus ei ole elektrit, vett ega kanalisatsiooni ning mis paiguti ei paku varju isegi vihma eest. Sageli värbab neid ebaseaduslik töövahendaja ning töötaja peab värbamise ja transpordi eest maksma. (Yhteishyvä 2018; Oxfam 2019.)

Andmete kogumiseks intervjueriti u 50 asjasse puutuvat inimest (sh töölised, tarnijad, ettevõtete SOK ja Coop Trading töötajad), korraldati sidusrühmade ümarlaud ja analüüsiti hinnasuundumusi tarneahelas. (Oxfam 2019.) Inimõiguste mõjuhindangust ilmnisid sunniviisiline töö, madal palk, liiga pikk tööaeg, ebaturvaline ja ebasanitaarne majutus, töötervishoiu ja -ohutuse probleemid seoses töökoha ja transpordiga ning õiguskaitse kasutamise võimaluste puudumine. Hindamise tulemusel soovitati ettevõttel muuhulgas siduda omavahel tihedamalt ostu- ja jätkusuutlikkuse funktsioonid, nõuda Itaalia tomatitarnijatelt eetilise kaubanduse võrgustikku kuuluvate pakujate kasutamist, toetada alternatiivsete värbamismudelite kasutamist ja kaebuste esitamise süsteemi loomist alltöövõtuhelas, toetada inimõigustealast hoolsuskohustust puudutavate protsesside muutmist kohalikul, riigi (Soome ja Itaalia) ja ELi tasandil ning propageerida võõrtööliste õiguste kaitsmist. (Oxfam 2019.)



Lisalugemist ja kasulikke linke:

ILO tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste deklaratsioon (1998): <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

ÜRO üleilmne kokkulepe: <https://www.unglobalcompact.org/>

ÜRO üleilmse kokkuleppe 10 põhimõtet: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Ettevõtte jätkusuutlikkuse juhend ÜRO üleilmse kokkuleppe järgi: <https://www.unglobalcompact.org/library/1151>

ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

ÜRO juhtpõhimõtete aruandlusraamistik: <https://www.ungpreporting.org/>

HEUNI alltöövõtuahela riskijuhtimise juhend ettevõtjale ja tööandjale (2018): https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Projekti FLOW väljaanne „Kahtlane äri: tööalase ärakasutamise ärimudeli telgitagused“: https://www.heuni.fi/en/index/researchareas/humantrafficking/flow_thb.html

Inimõiguste ja äritegevuse instituut (IHRB): Põhimõte „tööandja maksab“ – vastutustundlik värbamine: <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

Inimkaubanduse tõkestamise abivahend majandussektoritele: https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2019_08/Toolkit_EN.pdf

Abivahendid tänapäevase orjuse vähendamiseks: <https://www.stronger2gether.org/resources/>



Taustauuringu vahend

Kes on Teie partnerid?

Alltöövõtjaid ja äripartnereid tuleks valida väga hoolikalt, et mitte siduda end tööalase ärakasutamise ega inimkaubandusega. Taustauuringu eesmärk on kindlaks teha, et äripartnerid ei kasutaks ülekohtuseid ega kuritegelikke võtteid ise või siis endalegi teadmata oma alltöövõtjate kaudu. Võimalike äripartnerite tausta uurimine annab lisaks sisseandajate õiguste kaitsmisele ka parema kuvandi ja maine teile kui ettevõttele, kes on sotsiaalselt vastutustundlik ja edendab inimväärset tööd. Võistupakkumine aitab saada „parimat hinda“ ja kulusid kokku hoida, kuid samas võib see siduda ettevõtte varjatud tööalase ärakasutamisega. Odavaima hinna valimine tundub ahvatlev, kuid kui alltöövõtja suudab pakkuda kahtlaselt madalat hinda, siis võib selle taga olla ärakasutamine, mis on looritatud õiguspärase ettevõtte fassaadiga, ikka selleks et saada maksimaalset kasumit inimeste arvelt, kes on pettuse või sunniga pandud halbadel tingimustel tööd tegema.

Altpoolt leiate küsimused ja/või aruteluteemad, mis aitavad ettevõtte väärtushinnanguid ühtemoodi mõista. Ühtlasi on vestluse eesmärk suurendada äripartnerite teadlikkust õigusvastastest võtetest, sh tööalasest ärakasutamisest. Võib-olla tasuks riskihindamise vahendit kasutada koos äripartneritega, et nad mõistaksid ka enda tegevusega seotud ohte. Nii julgustate ka teisi samas valdkonnas tegutsejaid käituma vastutustundlikult ja ettenägelikult.



Küsimused ja aruteluteemad potentsiaalse äripartneri tausta uurimiseks

- Milline on Teie ettevõtte struktuur?
 - Tööjõustruktuur, enda palgal olevate töötajate, võõrtööliste ja ajutiste töötajate osakaal ning kaudselt töövahendusfirmade või alltöövõtjate kaudu töötajate osakaal?
- Kui ettevõtte kasutab tööjõuvahendajaid, siis kuidas neid valitakse ja kuidas tagatakse, et vahendaja järgib tööstandardeid?
- Kuidas on korraldatud võõrtööliste värbamine – alates esimesest kontaktist kuni sihtriigis tööle asumiseni?
- Kas ettevõttel on põhimõtted või strateegia tööalase ärakasutamise või inimkaubanduse ennetamiseks alltöövõtuahelas?
- Kas ettevõttes on kaebuste esitamise süsteem või muu eetiline kanal probleemidest teatamiseks, mida saavad kasutada nii oma ettevõtte kui ka alltöövõtja palgal olivad, kes teie äripinnal/territooriumil töötavad ning ka teie töövõtjate töötajad? Kui jah, siis milline see on?
- Kuidas on korraldatud teisest riigist saabuvate töötajate transport ja kes selle eest maksab?
- Kas teete alati kindlaks, et lähetatud töötajad või ajutised töötajad ei pea maksma mistahes värbamistasu? Kui jah, siis kuidas?
- Kas enne tööle asumist tutvustatakse kõikidele töölistele sihtriigis kehtivaid üldisi töötamise tingimusi? Kas seda tehakse keeles, mida tööline mõistab ja kas vajaduse korral saab kasutada tõlki? Kuidas te kindlaks teete, et tööline aru saab?
- Kas töölistele on tutvustatud tema kui töötaja õigusi selles riigis, kus tööle asutakse ja keeles, mida ta mõistab? Nt õigus saada kollektiivlepinguga ettenähtud tasu, lisatasu ületunnitöö eest, õigust astuda ametühingusse.
- Kas pakute majutust või aitate elukoha leidmisel? Kui, siis kuidas määratakse kindlaks üürisumma, kas see võetakse palgast maha ja kas majutuse saamiseks peab vastama mingitele kriteeriumitele? Mitu töolist ühes majutusüksuses elab? Kas tööline võib ettevõtte pakutud majutusest loobuda ja ise meelepärase valida, ilma et selline vahetus talle midagi maksaks?

- Kuidas töölised tööle ja koju saavad? Kui ettevõtte pakub transporti tööle ja koju, siis kas tööline peab selle eest maksma? Kui jah, siis kuidas hind määratakse?

Järgmistes tekstikastides on näiteid sellest, kuidas ettevõtja saab äripartneri tausta uurida ja ametkondade pakutavaid abivahendeid partneri maksukäitumise kontrollimiseks kasutada.

Hea näide Soomest

Soomelise ehitusfirma korraldas tööalase ärakasutamise ohu maandamiseks silmast silma kohtumisi ettevõtetega, kes vahendavad võõrtöölisi ja pakkuvad koristusteenust. Otstarbekate küsimuste ja arutelude teemaks leidmiseks kasutati HEUNI alltöövõtuahela riskijuhtimise juhendit ettevõtjale ja tööandjale.

Jätkusuutlikkuse direktori sõnul sai just kohtumistel jutuks võtta võimaliku ärakasutamisega seotud tundlikumad teemad ning avanes võimalus jõuda ühisele arusaamale ettevõtte väärtushinnangutest ja eetilise käitumisest. Kokkuvõttes andsid partnerid uuele strateegiale positiivset tagasisidet. Lisaks pakkusid kohtumised hea võimaluse eetilise suhtluskanali tutvustamiseks. Töötajad saavad selle kaudu teada anda eeskirjade rikkumisest või sellest, kui tegevus näib olevat vastuolus ettevõttesiseste juhistega.

Hea näide Eestist: Maksuameti e-teenus

Eesti maksuametil on 2019. a. novembrist uus maksukäitumise hinnangute e-teenus, mis annab ülevaate ettevõtte maksukäitumisest ning kust leiab nõu, kuidas enda maksuhinnangut parandada saaks. Üldandmed on avalikud ja kõigile nähtavad (nt aadress, maksude laekumine jm), kuid maksukäitumise hinnang mitte. Hinnangut saab vaadata ainult ettevõtte esindaja või keegi, kellele ta on juurdepääsuks loa andnud. Niisiis saab ettevõtja valida, kas avaldab maksukäitumise hinnangu potentsiaalsele partnerile ja tõestab, et temaga tasub äri teha, või küsib neid andmeid enne lepingu allkirjastamist alltöövõtjatelt.



Lepingu koostamise vahend

Kuidas sõlmida tugevaid kokkuleppeid ja lepinguid, milles võetakse arvesse töölase ärakasutamise ennetamist?

Uuringutest teame, et kuigi paberil võivad asjad korras olla, siis tegelikult leidub ka õiguspärase äristruktuuride taga tööalast ärakasutamist. Vahendi abil saab ettevõtte sõlmida äritehinguid ja lepinguid, mis annavad parema sissevaate alltöövõtuahelasse. Alltöövõtuahela lülide vähendamine, üksnes õiguspäraselt tegutsevate ja registreeritud värbamis- ja töövahendusfirmade teenuste kasutamine, konkreetse suhtluskanali loomine rikkumistest teatamiseks ja otseselt töölase ärakasutamise ohte puudutavate lepingutingimuste lisamine on jõulised meetmed, millega ärakasutamist ennetada ning ühtlasi töötajate ja sidusrühmade silmis ettevõtte väärtushinnanguid kinnistada. Vahend sobib ettenägelikule ja põhiväärtusi hindavale ettevõtjale, kes on valmis pingutama selle nimel, et ei tekiks töölases ärakasutamises või lausa inimkaubanduses osalemise ohtu.

1. samm. Kui kasutate tarnijat/töövõtjat/vahendajat, siis kontrollige, kas tegemist on seadusliku ettevõttega (nt kas see on äriregistris) ja küsi-ge kirjalikku kinnitust või kasutage riiklikke registreid kontrollimaks, et ettevõtte vastu ei oleks algatatud kriminaalmenetlust. Võib küsida ka tööinspektsiooni koostatud aruandeid, juhul kui ettevõtet on inspekteeritud. Menetluses olev kriminaalasi ei ole avalik teave.

2. samm. Määratlege strateegia koostamise vahendi lk 32 abil ettevõtte lähenemine tarnijatele ja alltöövõtjate kasutamisele. Määrake kindlaks lepingupoolte kohustused ja neile esitatavad nõuded, nt kas töövõtja võib töö edasi anda alltöövõtjatele ja kui, siis millistes tingimustes tuleb kirjalikult kokku leppida; kas teie ettevõtte peaks selle eraldi heaks kiitma? Kas samad tingimused peaksid kehtima kõigis alltöövõtuahela lõikudes? Kuidas kavatsete töövõtja ja tema võimalike alltöövõtjate tegevust kontrollida?

3. samm. Veenduge, et kohustused ja esitatavad nõuded oleksid kirjalikult kokku lepitud. Vormistage ettevõtte tegutsemispõhimõtted kirjalikult ja kaaluge alltöövõtjate ja muude partnerite lepingutesse tüüpklause lisamist. Allpool on vastavad teemavaldkonnad ja meetmed, mida ettevõtte võib võtta tööalase ärakasutamise ohu vähendamiseks tarne- ja alltöövõtuahelas. Teemad on mõeldud sisendina ennetavate sammude jaoks ja ettevõtte õigusosakond peab need üle vaatama. Ettevõtte tegevusala ja suuruse järgi saab otsustada, milliste peensusteni partnerite ning alltöövõtjatega sõlmitud lepingutes minna.

NB! Iga ettevõtte vastutab ise selle eest, et lepingutingimused oleksid vastavas riigis kooskõlas ärisaladust ja isikuandmete kaitset käsitlevate õigusaktidega. FLOW' materjalidest „Normatiivraamistiku juhend“ leiate näited sobivatest lepingutingimustest ja lisainfot isikuandmete kaitse üldmääruse sätete tõlgendamise kohta niisuguste lepingute koostamisel. Siiski on soovitatav, et lepingu pooltel ja nende partneritel on andmesubjekti kirjalik nõusolek. Kui tööliste kirjalikku nõusolekut ei ole, siis tuleb andmed enne esitamist anonüümseks muuta.



Asjad, mida lepingutes tähele panna:

- ☐ Tagage nulltolerants tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse suhtes.
- ☐ Veenduge, et töövõtjat ei oleks varem kriminaalkorras karistatud.
- ☐ Nõudke töövõtjalt teie ettevõtte tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse tõkestamise strateegiaga tutvumist.
- ☐ Kohustage töövõtjat teavitama nii enda kui ka alltöövõtjate ettevõtetes töötavaid võõrtöölisi töötaja õigustest ja kohustustest konkreetses riigis, tehes seda neile arusaadavas keeles. Töötajate korrektse teavitamise tagamiseks laske neil saata kirjalik kokkuvõtte kõne all olnud õigustest ja kohustustest (kuid arvestage, et tegemist võib olla vormitäite, fiktiivse dokumendiga, mis ilma muude meetmeteta ei taga, et ettevõtte tööõigust täidaks).
- ☐ Nõudke lepingupartnerilt, et ta tagaks enda töötajatele (sh alltöövõtjate töötajatele) kõigi töötamiseks vajalike lubade ja töötingimuste olemasolu ning palga, mis on võrdväärne selle riigi töötasudega, kus tööd tehakse.
- ☐ Tagage, et töövahendusfirmad/alltöövõtjad ei võtaks lähetatud või ajutistelt töötajatelt värbamistasu.
- ☐ Pange töövõtjale vastutus selle eest, et kõik tema alltöövõtjad täidaksid samu nõudeid ja kohustusi, mis temale endale kehtivad.
- ☐ Nõudke, et lepingupartnerid kontrolliksid nii enda kui ka alltöövõtjate tegevust.
- ☐ Nõudke alltöövõtjalt, et ta tegeleks potentsiaalsete lepingurikkumistega enda alltöövõtuahelas kiirelt ja tagaks ilmsiks tulnud rikkumisega tegelemise viisil, mis ei paneks lisakoormust töötajale, ning et töötaja saaks kasutada ettenähtud kompensatsiooni ja õiguskaitsevahendeid.
- ☐ Tagage, et kohustuste ja esitatud nõuete täitmist tõendavad töövõtja info/dokumendid (nt väljamakstud palga ja tööaja kohta) oleks teile igal ajal kättesaadavad.
- ☐ Tagage endale õigus teie ruumides/territooriumil tegutsevate alltöövõtja töötajatega ilma ette teatamata ühendust võtta töötingimuste kohta info saamiseks.

- ☐ Tagage enda ettevõttele juurdepääs töövõtja ruumidele ja/või töökohale inspekteerimise / töökohal hindamise / auditi läbiviimiseks, mille eesmärk on kindlaks teha, et alltöövõtja peab kinni alltöövõtja käitumisjuhendist. Lepingut koostades jälgige, et lisaks teile saaks auditeid teie nimel läbi viia ka kolmas osapool või koostööpartner. Siinjuures tuleb tagada, et kui auditi viib läbi kolmas osapool, siis ei saaks alltöövõtja peituda konfidentsiaalsusnõude taha, sest see muudaks kogu protsessi mõtteks – nii piirataks juurdepääsu suurele osale infole, mis oleks kättesaadav siseauditi raames.
- ☐ Pidage silmas, et lepingut saaks tühistada või lõpetada kohe kui ilmnevad tõsised rikkumised. Kui rikkumine on vähem tõsine, sätestage lepingus, millise kokkulepitud tähtaja jooksul tuleb olukorda parandada, ja et kui käitumine ei muutu ning tingimusi süsteemselt ja sihilikult rikutakse, siis saab lepingu viivitamatult tühistada või lõpetada. Enne lepingu lõpetamist kaaluge kindlasti, milliseid tagasilööke sellel olla võib, nii et potentsiaalsed ärakasutamise ohvrid ei kannataks veelgi rohkem, ning et pärast lepingu lõpetamist ei jätkuks ärakasutamine mujal või teises vormis.

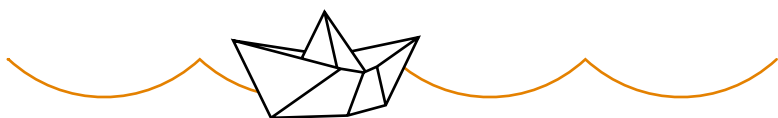
4. samm: Pange paika kindel strateegia, kuidas tegutseda lepingu rikkumise korral. Võtke arvesse erinevaid võimalikke stsenaariume juhuks, kui lepingu rikkumise / ärakasutamise avastavad teie töötajad, alltöövõtjatele, kellele teie töötajad või ametivõimud. Tagage kiire reageerimine lepingu rikkumisele. Sõltuvalt riigi seadustest ei pruugi tööõiguse rikkumine kaasa tuua kriminaalasja, samas kui raske tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse kuriteo eest võib oodata ka vanglakaristus. Sageli on tagajärjed inimkaubanduse ohvri jaoks rängad ja ohvril on õigus riigi pakutavatele tasuta tugiteenustele. Seepärast ongi väga tähtis, et ettevõttel oleks selge strateegia, kuidas ärakasutamise erinevate stsenaariumite korral käituda.

Tööõiguse rikkumisele järgnev karistus ei ole endiselt midagi märkimisväärtset ja seepärast on tööalane ärakasutamine suhteliselt riskivaba ning tulus ettevõtmine. Mõned ettevõtted on varimajanduse tõkestamiseks ja töötajate õiguste kaitseks kasutusele võtnud enda sanktsioonid. Järgmises tekstikastis on näide ettevõtjast, kes määrab alltöövõtjale trahvi, kui leiab tema tegevuses rikkumisi.



Hea näide trahvi kasutamisest ehitussektoris

Senate Properties on Soome suur eraosalusega ettevõtte, mis tegeleb riigikinnisvara ehitamise ja hooldamisega. Neil on keskmisest kõrgemad nõudmised nt allhankeahelale. Ettevõtte Senate Properties finantskuritegude ennetamise juhised hõlmavad nii ehitus- ja hooldusprojekte kui ka teenuste sisseostu ja haldust. Näiteks peab iga tarnija esitama aruanded kõigi oma alltöövõtuahelas olevate ettevõtete kohta. Alltöövõtjat saab kasutada ainult siis, kui peatöövõtja on selleks kirjaliku nõusoleku andnud. Samuti on lepingutega kehtestatud, et kõigile ettevõtte ruumides/territooriumil töötavatele töölistele tutvustatakse muuhulgas töötamise tingimusi neile arusaavas keeles. Paigas on ka karistused – näiteks trahv kuni 10 000 eurot selle eest, kui kasutatakse alltöövõtjat, keda ei ole heaks kiidetud või kui sellega seoses esineb vigu.



Lisalugemist ja kasulikke linke:

HEUNI alltöövõtuhela riskijuhtimise juhend ettevõtjale ja tööandjale: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Äritegevuse ja inimõiguste käsiraamat juristidele (2018): <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-hand-book-of-legal-practitioners/168092323f>

ILO käsiraamat sunniviisilise töö tõkestamiseks tööandjatele ja ettevõtjatele: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

HEUNI suunised võõrtööliste ebaõiglase värbamise, tööalase ärakasutamise ja nendega kaubitsemise ennetamiseks Läänemere piirkonnas: <https://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/ADSTRINGO-Guidelines.pdf>

OECD vastutustundliku äritegevuse hoolsusmeetmete juhend: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>



Töökohal hindamise vahend

Kuidas tuleks läbi viia ettevõttesisest järelevalvet?

Vastutustundlikul ettevõtjal võib olla ennetav ja sisuline roll tööalase ärakasutamise tõkestamisel. Inimõiguste kaitset ja sotsiaalset vastutust au sees pidav ettevõtja saab tõhusalt vähendada kuritegelike organisatsioonide võimalusi töötajate ärakasutamiseks ja konkurentsi moonutamiseks. See vahend on mõeldud ühe osana ettevõtja sotsiaalse vastutuse strateegiast, mis annaks ettevõtjale suurema kontrolli alltöövõtuhela üle tänu töötamise tingimuste tõhusale hindamisele. Vahendit saab kasutada ka sotsiaalse vastutuse aspektide sisseviimiseks hangetesse.

Kindlasti ei asenda vahendi kasutamine tööinspektsiooni või mõne muu täitevasutuse tööd. Siin kirjeldatakse töökohal hindamisega seonduvat alates planeerimisest kuni hindamise läbiviimiseni ning edasise samme ja korrigeerivaid meetmeid probleemide ilmnemise korral. Ettevõtte, kes nt ehitusobjektidel juba teevad ohutuskontrolli, saavad vahendit kasutada selleks, et tööalase ärakasutamise küsimused olemasolevale inspekteerimise protsessile lisada.

„Tööinspektorite ressursid on piiratud ja me ei saa kõiki ettevõtteid regulaarselt inspekteerida. Seepärast ongi töökohal hindamine, mille teeb ettevõtja ise, väga hea võimalus ärakasutamise ja varimajanduse vastu võitlemiseks.“
Soome tööinspektor

Vahend on koostatud eneseauditi vormis ja sobib väga hästi kasutamiseks ettevõtte enda töötajatele, kes tunnevad struktuuri ja võimalikke ohukohti kõige paremini. Hindamisi on soovitatav teha korrapäraselt, nt

1–3 korda aastas olenevalt ettevõtte suurusest ja tegevuse mahust.

Töökohal hindamise võib teha pärast kaebuse laekumist (nt kasutatakse teatamiseks eetilist suhtluskanalit, mis ongi mõeldud rikkumise kahtlusest teatamiseks), aga inspekteerida tuleks ka seal, kus kõik näib olevat kõige paremas korras. Kehvad töötingimused tuvastatakse tõenäolisemalt ette teatamata hindamise käigus kui tänu ette teatatud hindamisele. Suuremahulise auditi tegemise jaoks läheb vaja aega, töötajaid ja raha. Mõnel ettevõttel tasuks selleks kaasata kohalik MTÜ, tööinspektor, ametühingu esindaja, äritegevuse ja inimõiguste, vastutustundliku ettevõtluse või töötajate õiguste konsultant või mõni muu spetsialist auditiettevõttest. Allolevates jutukastikestes on mõned näited, kuidas ettevõtte on rikkumistest teatamise jaoks loonud eetilise suhtluskanali või mobiilirakenduse, mille kaudu töötaja saab probleemidest teada anda.

Hea näide Lätist: anonüümne teatamine

Tsemenditootja SCHWENK Latvija jälgib väga hoolega sotsiaalset vastutust alltöövõtuahelas. Ettevõtte korraldab regulaarseid teavituskampaaniaid ja töötajad saavad kahtlustest teatada anonüümselt. Igal aastal laekub tänu sellele umbes 2000 teadet keskeltläbi 350 töötajalt. Peamiselt teatatakse ohutusnõuete rikkumisest, aga sama kanalit saab kasutada ka töö ja palgaga seotud probleemidest teada andmiseks. Suhtluskanali loomine tõi kaasa parema maine vastutustundliku ettevõtjana ning andis paindlikuma võimaluse probleeme lahendada.



Hea näide Bulgaariast: vihjerakendus töötajatele

2019.a. korraldasid Bulgaaria sõltumatute ametühingute liit (KNSB), tööinspeksioon ja maksuamet teavituskampaania varimajanduse kahjulikkuse kohta. Kampaania käigus võeti kasutusele rakendus VOX KNSB, millega saab teatada probleemidest ja kõrvalekalletest tööelus ning jagada ka positiivseid kogemusi. Rakendust saab alla laadida operatsioonisüsteemides Android ja iPhone ning teataja jääb anonüümseks. Lisada saab fotosid ja rakendus salvestab automaatselt teate saatmise asukoha. Esimese mõne kuuga laadis rakenduse alla 10 000 kasutajat. Saadeti umbes 50 vihjet ja neist 85% puudutasid rikkumisi töösuhtes.

See hindamisvahend ei eelda spetsiifilisi oskusi ega pädevusi. Vahendit on keskastmejuhil või ettevõtja sotsiaalse vastutuse / jätkusuutlikkuse spetsialistil mugav sammhaaval läbi teha.

NB! Töökohal hindamist saab läbi viia eraldi või siis tööohutuse ülevaate, auditi, personalitöö, arenguevestluse ja/või töörahulolu-uuringu raames.



Millised tingimused peavad inspekteerimise jaoks täidetud olema?

Idealis peaks inspekteerima isik(ud), kellel on **põhjalikud teadmised tööalasest ärakasutamisest ja inimkaubandusest ning kes lisaks orienteeruvad ka jätkusuutlikkuse ja vastutustundlikkuse valdkonnas**. Soovitavalt peaks inspekteerimise läbiviija omandama järgmiste materjalide abil teadmised sellest, kuidas tööalase ärakasutamise ja inimkaubanduse märke ära tunda. Kasuks tuleks seegi, kui kaardistatakse töötamise teemal toimuvad koolitused, töötoad või seminarid, mida korraldavad erafirmad, riigiasutused, MTÜd, ametühingud või teised sidusrühmad. Lisaks aitab infovahetusele ja töötajate, alltöövõtjate ja äripartneritega usaldusliku suhte loomisele kaasa see, kui inspektor on **hea suhtleja**. Tähtis on ka **hea keeleoskus**, kuigi ideaalne oleks inspekteerimisel suhelda töölisega tema emakeeles; suurema keelebarjääri vältimiseks on ilmselt inglise keel kõige käepärasem. **Kuid kui osalejate inglise keele oskus ei ole hea, siis ärge laske tööliste või alltöövõtja esindajal tööliste juttu vahendada, kuna ta ei pruugi olla erapooletu**. Inspekteerimise läbiviija peaks väga hästi teadma, millised märgid¹¹ viitavad sellele, et inimene on ärakasutamise, kuritarvitamise või lausa inimkaubanduse ohver

¹¹ HEUNI juhend ettevõtjale ja tööandjale, lk 22–25: Kuidas tööalast ärakasutamist ja inimkaubandust üles leida?

Mida töökohal hindamisel meeles pidada?

Tuleb mõista, et pisteline kontroll või ette teatamata inspekteerimine võib luua väga pingelise olukorra nende jaoks, keda hinnatakse, ja seega teie ja äripartnerite vahel hõõrumist tekitada. Pistelise kontrolli tingimused tuleb väga konkreetselt lepingus kokku leppida, et mitte kahjustada töölisi ega ärisuhteid (vt lepingu koostamise vahendi lk 40). Ülioluline on rakendada mittekahjustamise põhimõtet, st jälgida, et inspekteerimine ei seaks abituse olukorras töölisi veelgi suuremasse ohtu. Töölisel on oluline, et töökohal hindamine ei päädiks tema jaoks sisetuleku või tööloa kaotamisega, mis omakorda võiks kaasa tuua sihtriigist väljasaatmise. Selle asemel peaks töölisel nõu andma, kuidas välja maksmata palka ettevõttelt või asutuselt kätte saada ning teda uue töökoha leidmisel toetama. Seega on hindamise käigus ülioluline keskenduda tööliste õigustele. Tuleb ka arvestada, et tööline ei pruugi tahta rääkida probleemidest võõrale või kellelegi, kes on võimupositsioonil. Siiski saab konkreetseid samme astuda sellise õhkkonna loomiseks, kus inimesel on mugavam rääkida ja infot anda.



1 Kaardistage suhtlemisvõimalused: Selgitage ette välja, milliseid keeli töökohtadel kasutatakse ja jagage infomaterjale võõrtööjõuna töötamise põhimõtete kohta. Paljud töölised võivad suuta suhelda inglise või kohalikus keeles. Kui mitte, siis kaaluge erapooletu kutselise tõlgi kasutamist (kas kohapeal või sidevahendi abil). Käepärast olevate sõprade-tuttavate abiks võtmine ei ole soovitatav, sest nad võivad ära kasutajatega seotud olla.

2 Looge usalduslik suhe: Varuge aega ja püüdke võimalikult selgelt väljendada, mis on hindamise eesmärk; mõelge hoolega läbi, kuidas seda juhtidele ja töötajatele selgitada, nt jagage erinevates keeltes infovoldikuid, milles tutvustatakse ettevõtte suhtumist tööalasesse ära kasutamisse ja firmas kasutusel olevaid eetilisi suhtluskanaleid. Kaaluge nt ametühingute, tööandjate liitude, töötervishoiuga tegeleva ametkonna ning tööliste õiguste eest seisevate organisatsioonide või infoliini kontaktandmete jagamist. Ärge unustage end töötajale tutvustada. Sõltuvalt ettevõttest ja asukohariigist võib hindamisse olla mõistlik kaasata ka tööliste esindajaid. Küsige, kas tohite märkmeid teha ja selgitage, miks seda vaja on.

3 Looge turvaline õhkkond, esitage küsimusi ja kuulake. Püüdke jõuda ülemuste ja töölistega ühisele arusaamale ja väljendage selgelt, et töökojal hindamise eesmärk on kaasa aidata kahepoolsele suhtlusele ning mõelge läbi, millal ja kus on kõige targem ülemustele ja töölistele läheneda. Rääkige kõigepealt juhtide ja direktoriga ning seejärel võrrelge seda tööliste jutuga. Töölised vastavad suure tõenäosusega ausamalt, kui lähedal ei ole nt juhti, vahetuse vanemat ega kolleege. Jälgige, et keegi ei kuuleks pealt vestlust, kus tööline avaldab tundlikku ja isiklikku infot. Andke kindlasti mõista, et teil on piisavalt aega, kuulake igaüht tähelepanelikult ja küsige, kas ta soovib veel midagi lisada või arutada. Kui inspekteerimise käigus tuleb ilmsiks tundlikku teavet, siis kirjutage see üles ja suhtuge taktitundeliselt sellesse, mida inimene on läbi elanud.

4 Informeerige, harige ja toetage. Tööline ei pruugi ametivõime usaldada ja seepärast ongi oluline, et annaksite infot tema õiguste ja valikuvõimaluste kohta. Selgitage, et enda õiguste teostamiseks on ametivõimudega ühendust võtmine ülioluline. Kui tööline seda siiski teha ei soovi, siis võtke aega, et selgitada, millised ametkonnad, organisatsioonid, info/abiliinid või muud teenused sarnases olukorras inimestele olemas on ning nõu ja abi pakuvad, ning kuidas saab anda anonüümse vihje (vt lk 55 „Kui tekib kahtlusi...“). Kinnitage töölistele, et ta võib ka teiega edaspidi ühendust võtta (andke kindlasti kontaktandmed) ja teavitage, milliseid eetilisi kanaleid saab (soovitatavalt anonüümset) info edastamiseks kasutada.



5 Ärge vaadake ainult kirjalikke dokumente. Alltöövõtuahela tööandjad/osalised/ettevõtted võivad töötingimuste rikkumiste varjamiseks kasutada vägagi salalikke võtteid. Järelevaatajale või töölistele võib olla väga täpselt ette öeldud, mida rääkida. Näiteks sunnitakse valetama palga, töö- ja elutingimuste kohta. Võib-olla on töölisele antud valeidentiteet või ei vasta fiktiivses lepingus esitatud tööaeg tegelikkusele, ning tal on kästud peitu minna või põgeneda, kui keegi peaks inspekteerima tulema (FRA 2018). Eriti tähelepanelik tuleb olla siis, kui töölised on kohal väljaspool oma tööaega. See võib näidata, et tegelikult tehakse pikemaid tööpäevi kui ametlikult lubatud. Pidage silmas, et mõne riigi seaduste kohaselt ei pruugi füüsilisest isikust ettevõtja või ajutise töötaja maksimaalne lubatud tööaeg reguleeritud olla. Samas peaks ettevõtte kaaluma selliste standardite kehtestamist, mis piiravad ületunnitööd, nii et nädalas ei oleks rohkem kui teatud arv töötunde.

6 Pange kirja ja suhelge. Protokollige peamised arutelupunktid ja koostage kava edasiste korrigeerivate tegevuste kohta. Teavitage töötajaid järgmistest sammudest. Kui mõni tegevus on delegeeritud kolmandale osapoolale või inimesele, veenduge et tundlik teave ei jõuaks isikuteni, kellel puudub pädevus sellega ümber käia. Hindamise käigus leitud probleemide lahendamiseks on oluline kaasata töövõtjaid ja alltöövõtjad, kes tööliste eest vastutavad, kuid tuleb hoolikalt läbi mõelda, mida aruandes kajastada ja mida mitte. Puudusi tuleks kirjeldada üldsõnaliselt ja küsitletud töölise anonüümsus peab olema tagatud, välja arvatud juhul kui on olemas selle inimese kirjalik nõusolek, kelle nime te sooviksite avaldada (kui kahtlustate kuritegu, siis vaadake lk 55 „Kui tekib kahtlusi...“). Esitage alltöövõtjale puuduste kohta aruanne ja korraldage kohtumine, mille käigus arutate põhjalikult vastutustundlikkuse kriteeriumeid ja saate tõendeid selle kohta, kuidas puudused kõrvaldati või kavatsetakse kõrvaldada. Lisage parenduste info oma iga-aastasesse aruandesse.



Mille suhtes silmad lahti hoida ja milliseid teemasid töökohal hindamise käigus puudutada? Järgmised küsimused ei ole ammendavad, kuid on heaks lähtekohaks ja annavad ülevaate teemadest, mida tasuks alltöövõtuhela äripartnerite ja töolistega vesteldes käsitleda. Vajaduse korral paluge väidete kinnitamiseks tõendeid esitada. Enne hindamist otsustage, millistele ettevõtte sotsiaalse vastutuse ning äritegevuse ja inimõiguste strateegia teemadele keskendute, nt töötervishoid ja -ohutus, võrdne kohtlemine, mitmekesisus ja diskrimineerimine. Töölase ärakasutamise seisukohalt on peamine välja selgitada, kas on probleeme töötingimustega ja kas töötaja on oma töös vaba või on teda sunnile allutamiseks millegagi ähvardatud.

Enne inspekteerima asumist lugege ja uurige selle kohta, millised märgid värbamise, töökoha, töötingimuste ja majutamise kontekstis viitavad tööalasele ärakasutamisele ja inimkaubandusele. Võib olla palju põhjuseid, miks inimesed rääkida ei taha, nt töögraafik ei luba, inimesel on suhtlemisraskused, tal on keelatud teiste töötajatega rääkida või teda on millegagi hirmutatud, mis viitab juba ärakasutamisele. Sel juhul tuleks kaaluda järgmiste sammude astumist: nt olenevalt olukorrast võib ühendust võtta tööandja või ametivõimudega ning jätta infovoldikuid selle kohta, kust võõrtöölised oma õigustest teavet saavad ja kuhu probleemidega pöörduda võivad. Alltoodud küsimused aitavad tuvastada ohutegureid, mis muudavad töölise ärakasutamise ja inimkaubanduse suhtes haavatavaks.

Töölase ärakasutamise või inimkaubanduse ohtude tuvastamine – vahetu vestlus töölisega:

- Kuidas Te sellest töökohast kuulsite?
- Kas keegi selgitas Teile enne tööle asumist, millised õigused on töötajatel selles riigis, kus te töötate?
- Kas keegi selgitas Teile enne tööle asumist, millised on töötamise üldised tingimused (tööaeg, palk jne) ning kelle poole saate abi saamiseks pöörduda?
- Kas Teid on sisseelamisel piisavalt toetatud ja tööülesannete tegemiseks juhendatud?
- Kas töötingimused on kirjas lepingus ja kas leping on teile arusaavas keeles? Kas olete sõlminud sama tööandjaga ja sama töö kohta mõne muu, teiste tingimustega lepingu?

- Kus Te elate? Kas see on ühiselamu / jagate seda kellegagi? Kes seda välja üürib? Kas saate seal elada ainult siis, kui töötate selle tööandja heaks? Kas saate tööandja pakutud majutusest loobuda nii, et selle eest ei tuleks juurde maksta või et üüri jätkuvalt palgast maha ei arvataks?
- Kas on mõni turvaline koht, kus saate tähtsaid dokumente, nt isikutunnistust hoida? Kui olete dokumendid vabatahtlikult kindluse mõttes kellegi kätte hoiule andnud, siis kas saate need tagasi kohe kui seda soovite?
- Kuidas Te tööle ja koju saate? Kui transpordi korraldab eraettevõte, siis kas peate selle eest maksma / summa arvatakse palgast maha?
- Kas pidite töökoha saamise eest maksma? Kas olete töö saamiseks kellelegi vabatahtlikult või tahte vastaselt raha andnud? (Töötaja, kes peab töökoha saamise eest maksma, võib suurema tõenäosusega sattuda võlaorjusse.)
- Kas pidite kelleltki raha laenama või pangalaenu võtma, et tasuda tööloa taotlemise või sihtriiki sõitmise eest?
- Kas Teil on palga ja/või ametliku palgalehe saamisega probleeme olnud?
- Kas Te teate, milline peaks seaduse järgi olema Teie minimaalne tunni- või kuupalk?
- Kas teate, milliseid mahaarvamisi Teie palgast seaduse järgi tohib ja milliseid ei tohi teha?
- Kas olete kunagi pidanud haigena tööl käima? Kas teate, mida teha ja kuhu pöörduda, kui haigeks jääte? Kas teile makstakse haigushüvitist?
- Kui tihti Teil vaba päev on? Kas Teil on mõnikord rohkem kui kaks vaba päeva järjest?
- Kas saate võtta tasustatud puhkust?
- Kas Teile teatatakse töötunnid aegsasti ette? Kas töötunnid on kirjas vahetuse töögraafikus, mis on Teil olemas, ajakohane ja arusaadav?
- Kas saate ületunnitöö eest lisatasu? Teisisõnu – kas saate rohkem palka, kui töötate öhtul või nädalavahetusel? Aga kas Te siis saate lisatasu, kui töötate üle 8 tunni päevas või üle 40 tunni nädalas?



- Kas töökeskkond on Teie arvates ohutu ja kas Teil on olemas vajalikud ohutus- ja kaitsevahendid ning -riided, et saaksite töö ära teha ilma oma tervist ohustamata? Teisisõnu – kas tööandja andis Teile kaitseriided või raha nende ostmiseks, või maksite Te nende eest omast taskust?
- Kas Teile on avaldatud survet, et teeksite tööd või täidaksite ülesande, mida Te ei olnud nõus tegema, mida ei ole lepingus kirjas või mis ei vasta Teie oskustele?
- Kas teate, kuhu tööl tekkinud probleemidest teatada saab?
- Kas soovite töötingimuste või töö kohta üldiselt midagi lisada või veel arutada?
- Kas Teil on küsimusi või soovite midagi lisada?

Kui tekib kahtlusi

Kui märkate, et alltöövõtja rikub seadust, siis tuleb sellest teatada politseile helistades hädaabinumbri 112 või e-posti teel ppa@politsei.ee; tööinspeksioonile saab teatada helistades 640 6000 või e-posti teel ti@ti.ee.

Viivitamatult tuleb ametkondi teavitada siis, kui käiku lastakse ähvardused või vägivald.

Kui ei saa olla kindel, kas töötingimused vastavad nõuetele või lepingule, siis võite ühendust võtta ning nõu ja abi küsida tööinspeksioonilt, maksuametilt, migratsiooniametilt või tööandjate organisatsioonidelt.

Kui kahtlustate, et töötingimused ei vasta nõuetele või lepingule, kuid tööline ei soovi infot avaldada, siis võib töölisele anda Inimkaubanduse ennetamise nõuandeliini numbri 660 7320. Helistamisel saab jääda anonüümseks.

Kui kahtlustate, et keegi on inimkaubanduse ohver, siis tuleb ühendust võtta Sotsiaalkindlustusametiga. Sotsiaalkindlustusamet pakub tööpäevadel inimkaubanduse ennetamise ja ohvrite abistamise nõuandeliini 660 7320 teenust kõikidele, kellel on nt tööalase või seksuaalse ärakasutamise tunnused.

Maksuameti vihjetelefoni 800 4444 kaudu või e-posti teel vihje@emta.ee saab teatada maksude ja salakaubaveoga seotud õigusrikkumiste kohta.



Lisalugemist ja kasulikke linke:

Täielik loetelu märkidest, mille järgi inimkaubanduse ohver ära tunda: http://www.ihmiskauppa.fi/en/information_on_helping_victims/identifying_victims_of_human_trafficking

Täielik töölase ärakasutamise ja inimkaubanduse märkide loetelu värbamise, töökoha, töötingimuste ja majutamise kontekstis (lk 22–23): https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/aUBaR9OYb/HEUNI_report_88c_Guide_for_businesses_and_employers_1405.pdf

Eetilise kaubanduse algatus: tänapäevase orjusega seotud riskide juhtimine – erasektori hea tava (nt vahendis 2 on konkreetne loetelu kuludest, mille peab kandma tööandja): <https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2018/12/03105819/Managing-Risks-Associated-with-Modern-Slavery.pdf>

FRA (2018): Võõrtööliste ärakasutamise eest kaitsmine ELis: töökohal läbi viidavate inspeksioonide hoogustamine: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boosting-inspections_en.pdf

Viited

FLEX (2017): Research paper: Risky Business: Tackling Exploitation in the UK Labour Market. <https://www.labourexploitation.org/publications/risky-business-tackling-exploitation-uk-labour-market>

FRA (2015): Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States' obligations and victims' rights. European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FRA (2018): Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boosting-inspections_en.pdf

Jokinen, A. & Ollus, N. (eds) (2019) Hämar äri. Tööjõu ekspluateerimise ärimudel. Helsinki: HEUNI. https://www.heuni.fi/en/index/researchareas/humantrafficking/flow_thb.html

Lietonen, A., Jokinen, A. & Pekkarinen, A-G. (2020): Normative Framework Guide. Responsibility of Businesses Concerning Human Rights, Labour Exploitation and Human Trafficking. Publication Series No.94, Helsinki: HEUNI. Available at: <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries94.html>

Lietonen, A. & Ollus, N. (2018): Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains. Preventing labour exploitation and human trafficking in Finland. HEUNI Report Series 88c, Helsinki: HEUNI. Available at: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Ollus, N. (2016): Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(1), 25-45.

Skrivankova, K. (2010): Between Decent Work and Forced Labour: Examining the Continuum of Exploitation. JRF programme paper: Forced Labour. Joseph Rowntree Foundation.

Oxfam. (2019). The People Behind the Prices. A Focused Human Rights Impact Assessment of SOK Corporation's Italian Processed Tomato Supply Chains. Oxford: Oxfam. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/handle/10546/620619>
DOI: 10.21201/2019.4030

Yhteishyvä (The S-group customer magazine). (2018). "Osa kerääjistä asuu hökkelikylässä" – S-ryhmä haluaa vaikuttaa ihmisoikeuksiin tomaattimurskan alkulähteillä. <https://yhteishyva.fi/artikkeli/osa-kerajista-asuu-hokkelikylassa-s-ryhma-halu-aa-/1jmuUFdCAik6sAYEWO8aQy>.





