

Peatükk 22

Töö ja inimõigused

Sten Andreas Ehrlich

Sissejuhatus

Töö ühiskondlikku tähtsust ei ole võimalik ülehinnata. Enamikule meist on töötamine elus püsimiseks hädavajalik, sest toob leiva lauale, riided selga ja katuse pea kohale. See on parim viis vaesusest välja pääseda ja hoiduda. Mida suurem on inimese sissetulek, seda suuremad on tema võimalused, näiteks saab ta omandada parema hariduse ja hoolitseda oma tervise eest. Töötamine võimaldab elada iseseisvalt inimväärsel elul.

Teisalt ei loobu töötamisest enamasti ka materiaalselt kindlustatud inimesed, sest töö on osa meie identiteedist. Tihti alustatakse iseenda tutvustamist just ametist. Töötamine võimaldab meil ennast teostada, panustada, õppida ja areneda, kuuluda kollektiivi ja ühiskonnarühma. Lisaks on töötamisel teisesed hüved, näiteks aitab see viimaste uuringute alusel püsida tervena, samal ajal kui töötus suurendab suitsiidiriski.¹

Siiski võib töötamisel olla ka varjukülgi. Töö võib olla vaimselt või füüsiliselt kurnav, igav, ebameeldiv või isegi tervist kahjustav. Paljude inimeste jaoks on töö ebameeldiv kohustus või tüütu rutiin, mida talutakse palga nimel.

1. Tööga seotud inimõiguste väljakujunemine ja nende kaitsmise süsteem

Kuna töötamine oma heas ja halvas on lahutamatu osa inimeseks olemisest, on õigus tööle üks inimõigusi. Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) Peaassambleel 10. detsembril 1948 vastu võetud inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklis 23² on öeldud:

„Igaühel on õigus töötada ja vabalt valida elukutset, õigus õiglastele ja rahuldavatele töötingimustele ning kaitsle tööpuuduse vastu.

Igaühel on õigus igasuguse diskrimineerimiseta saada võrdset tasu võrdse töö eest. Igal inimesel, kes töötab, on õigus saada õiglast ja rahuldavat tasu, mis tagab inimväärilise elatuse temale endale ja ta perekonnale ning mida vajaduse korral täiendatakse muude sotsiaalsete tagatistega. Igaühel on õigus oma huvide kaitseks luua ametiühinguid ja ametiühingutesse astuda.“

Seda õigust tunnustatakse ühes või teises mahus ja sõnastuses ka paljudes teistes inimõiguste kaitseks vastu võetud õigusaktides, näiteks Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse

¹ Rooväli, L., Pisarev, H., Suija, K., Aksen, M., Uusküla, A., Kiivet, R.-A. Aastatel 2006–2016 enesetapu sooritanute epidemioloogiline ülevaade. Kokkuvõte. Tartu: Tartu Ülikooli peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut 2018.

² ÜRO inimõiguste ülddeklaratsiooni art 23.

konventsioonis³, majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelises paktis⁴ ning Euroopa sotsiaalharta⁵. Õigust tööle tunnustatakse ka Eesti Vabariigi põhiseaduse §-s 29.⁶

Õigus tööle ei ole ühene, absoluutne ega tingimusteta. Inimesel ei ole subjektiivset õigust nõuda, et talle pakutaks tema nõudmistele ja soovidele vastav töökoht.

Selle asemel koosneb õigus tööle hulgast spetsiifilisematest kohustustest ja õigustest⁷, millest peamised on järgmised.

1. Igaühel peab olema võimalik tööturul osaleda ja vabalt valida töökohta (tööturu ligipääsetavus).
2. Riigid peavad võtma täistööhõive saavutamiseks kasutusele abinõusid.
3. Sunnitöö on keelatud. Lapstööjõu kasutamine on keelatud.
4. Igaühel on õigus õiglastele, soodsatele ja turvalistele töötingimustele.
5. Igaühel on õigus luua oma õiguste ja huvide kaitseks ametiühinguid ning nendesse astuda.

Eestis reguleerivad töötamisega seotud küsimusi paljud seadused ja määrused, näiteks töölepingu seadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus, kollektiivlepingu seadus, kollektiivse töötüli lahendamise seadus, ametiühingute seadus, töötuskindlustuse seadus, tööturuteenuste ja -toetuste seadus ning võrdse kohtlemise seadus.

Selles peatükis tutvustan esmalt tööga seotud õiguste kujunemise lugu ja neid kaitsvaid rahvusvahelisi organisatsioone ning küsin, kuidas mõjutavad tööga seotud õigused meie elu. Alapeatükkides „Õigus töötada ja mitte töötada“, „Õigused töökohal“ ning „Kollektiivsed töösuhted“ käsitlen tööga seotud õigusi ja nende rakendamise praktikat lähemalt.

1.1. Õiguste väljakujunemine ja Rahvusvaheline Tööorganisatsioon

Töötamisega seotud õigused olid kujunenud välja juba enne 1948. aasta ÜRO inimõiguste ülddeklaratsiooni vastuvõtmist ning esimesed tänapäevased töötamist puudutavad seadused võeti vastu Suurbritannias 19. sajandi keskel. Tööstusrevolutsiooni käigus muudeti ulatuslikult töö tegemise viise ja korraldust, tänu millele suurenes töö tootlikkus, aga teisalt muutusid tööpäevad pikemaks, üksluisemaks ja kurnavamaks. Töötajate õiguste kaitseks ja sotsiaalse õigluse tagamiseks võeti vastu seadused, millega keelati laste töötamine, kohustati tööandjaid töötajatele hüvitama ennetatavate õnnetuste kahju, piirati tööaega jms. Samal ajal kujunes töötajate õiguste kaitseks välja ametiühinguliikumine ja pandi alus sotsiaalkindlustuse süsteemile.

Rahvusvahelises õiguses hakati töötamise teemaga tegelema 20. sajandi alguses. Esimese maailmasõja järel ehitati rahvusvaheline kord üles eesmärgiga vältida uue sõja puhkemist ning tagada kestav rahu ja stabiilsus. Venemaa 1917. aasta oktoobrirevolutsioon, mille käigus pääsesid võimule kommunistid, samuti teised kommunistlikud riigipöördeksed Euroopas

³ Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. – RT II 2010, 14, 54, art 4.

⁴ Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art-d 6–8.

⁵ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93, art-d 1–6.

⁶ Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2, § 29.

⁷ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment no. 18. Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, p 6.

viitasid asjaolule, et töövõtjate halvad töötingimused ja ühiskondade kasvav ebavõrdsus loovad ebastabiilsust ning võivad põhjustada riigipöördeid ja sõdu.

Seetõttu loodi Versailles' rahulepinguga 11. aprillil 1919 uue rahvusvahelise korra osana Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO). Organisatsiooni loomise eesmärk oli edendada tööga seotud õigusi ja tagada sotsiaalne õiglus, et hoida rahu.⁸ ILO asutamiseks oli siiski ka teine, pragmaatiline ja majanduslik põhjus. 20. sajandi alguses arenes riikidevaheline kaubandus ja majanduslik konkurents. Mõisteti, et kui mõnes riigis seatakse töötajate kaitseks vähem nõudeid, saavad selle riigi tööandjad rahvusvahelises konkurentsisis eelise. Teisalt olid paljud riigid huvitatud töötajate õiguste suurendamisest. Et vältida riikidevahelist võistlust selle pärast, kes võimaldab töötajatele vähimat kaitset, sooviti kehtestada kõikides riikides ühesugused tööõiguse miinimumstandardid.⁹

ILO tegutseb siiani ning kujundab tööõigust üle maailma konventsioonide ja soovitude kaudu. Organisatsiooni eristab paljudest teistest kolmepoolsuse põhimõte: ILO tegevust kujundavad ning konventsioone ja soovitusi räägivad võrdsetel alustel läbi valitsuste, tööandjate ja töötajate esindajad. See põhimõte kujunes välja juba organisatsiooni asutamisel.

Tööõigus mõjutab eeskätt töötajate ja tööandjate õigusi ja kohustusi. Tööturu osapoolte kaasamine tööõiguse kujundamisse võimaldab võtta paremini arvesse nende muresid ja eesmärke, saada vahetumat tagasisidet plaanitavate muudatuste kohta ning jõuda tasakaalustatuma ja parema õigusnormistikuni. Kolmepoolsus oli tähtis ka ajaloolist konteksti arvestades, kuna selleks, et vältida bolševistlikku revolutsiooni, sooviti anda töötajatele võimalus kujundada tööpoliitikat.¹⁰

Kolmepoolsuse põhimõte väljendub nii ILO ülesehituses kui ka töömeetodites. ILO kõrgeim otsustav kogu on kord aastas kogunev Rahvusvaheline Töökonverents, mille töös osaleb igast liikmesriigist kaks valitsuse esindajat ning üks tööandjate ja üks töövõtjate esindaja. Kõigi delegaatide hääled on võrdsed. Rahvusvaheline Töökonverents kinnitab ILO eelarve ja tööplaani, võtab vastu konventsioone ja soovitusi ning valib haldusnõukogu.

Ka ILO haldusnõukogu on kolmepoolne: sellesse kuulub 28 valitsuste esindajat, 14 tööandjate esindajat ja 14 töövõtjate esindajat. See on ILO kõrgeim täidesaatev organ. Haldusnõukogu koostab ILO tööplaani ja eelarve, valib ILO peadirektori, hindab liikmesriike ILO konventsioonide täitmisel, loob vajaduse korral komisjone ning koostab Rahvusvahelise Töökonverentsi päevakava. Haldusnõukogu valitsuste kohtadest kümme on püsivad (nagu ÜRO Julgeolekunõukogus) ning need kuuluvad Ameerika Ühendriikidele, Brasiiliale, Hiinale, Indiale, Itaaliale, Jaapanile, Prantsusmaale, Saksamaale, Venemaa Föderatsioonile ja Ühendkuningriigile.

Üldiselt peetakse kolmepoolsust ILO tugevaks küljeks ja edu aluseks, sest see annab ILO vastuvõetud tööstandarditele suurema legitiimsuse. Kolmepoolse rahvusvahelise organisatsiooni olemasolu innustab riike pidama ka riigisisest kolmepoolset läbirääkimisi ning valitsusi olema tööandjate ja töövõtjate esindajatega sotsiaalses dialoogis. Eestis on

⁸ History of the ILO. – <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> (17.06.2021).

⁹ *Ibid.*

¹⁰ La Hovary, C. The ILO's Mandate and Capacity: Creating, Proliferating and Supervising Labour Standards for a Globalized Economy. – Gött, H. Labour Standards in International Economic Law, Springer 2013, lk 40.

kolmepoolsuse üks näide ILO nõukogu, mis kujundab seisukohti ILO õigusaktide kohta ja teeb ILO konventsioonide ratifitseerimisel ettepanekuid.¹¹

Teisalt ei ole kolmepoolsuse põhimõte üdini hea. Esiteks võib see tuua kaasa pikki otsustusprotsesse ja sisutihje otsuseid, sest otsuse vastuvõtmiseks peavad selle poolt hääletama nii töötajate, tööandjate kui ka valitsuse esindajad. Ühist seisukohta leida on sageli keerukas ja see võtab palju aega. Kõige markantsema näitena tõkestasid tööandjad 2012. aastal ILO töökonverentsil kõikide otsuste vastuvõtmise, sest nad ei olnud rahul ILO eksperdikogu streigiõiguse tõlgendusega.¹² Vahel tuleb ühise seisukoha leidmiseks jätta midagi ütlejata või reguleerimata, mis muudab normingu väheütlevaks.

Teiseks seatakse kahtluse alla, kas kolmepoolsus on rahvusvahelisel tasandil võimalik. Kolmepoolsuse eeldus on, et ametiühingute, tööandjate ja valitsuste esindajad on üksteisest sõltumatud, ent paljudes riikides pole ei ametiühingute ega tööandjate esindajad mitte sõltumatud, vaid valitsuse kontrolli all. Kolmandaks murendavad kolmepoolsuse põhimõtet ettepanekud hõlmata arutellu ka teised kodanikuühiskonna esindajad.¹³

ILO-s on tööõiguse kujundamise peamine meetod konventsioonide vastuvõtmine. Selleks peab konventsiooni poolt hääletama vähemalt kaks kolmandikku Rahvusvahelisel Töökonverentsil osalejatest. Konventsioon jõustub tavaliselt 12 kuu möödumisel päevast, mil vähemalt kaks riiki on selle ratifitseerinud. Konventsiooniga kehtestatakse selle ratifitseerinud riikidele siduvaid kohustusi, samal ajal kui ILO soovitus pole siduv. Soovitused kujundavad ühiskonna elu n-ö pehme õiguse kaudu, seades standardeid ja andes juhiseid selle kohta, kuidas konventsioone tõlgendada.

Alates 1919. aastast on ILO võtnud vastu 190 konventsiooni ja 206 soovitus, mis puudutavad näiteks ametiühingutesse koondumist, kollektiivseid läbirääkimisi, sunnitöö keeldu, lapstööjõu keeldu, tööalase diskrimineerimise keeldu ja ahistamise keeldu.¹⁴ Kõik konventsioonid ei ole võrdse tähtsusega. ILO konventsioonidest on paljud üsna spetsiifilise sisuga, nende seas 1922. aasta konventsioon nr 13 tinavalge kasutamisest maalritöödel¹⁵ ja 1929. aasta konventsioon nr 20 öötööst pagaritööstuses¹⁶.

Kaheksa konventsiooni on ILO kuulutanud tuumkonventsioonideks ja need on lahutamatu osa rahvusvahelisest inimõiguste raamistikust.¹⁷ Tuumkonventsioonides sisalduvad rahvusvahelise tööõiguse kõige tähtsamad põhimõtted: õigus koonduda ja pidada kollektiivseid läbirääkimisi, sunnitöö keeld, lapstööjõu keeld ning diskrimineerimise keeld. Nendest põhimõtetest peavad lähtuma kõik riigid, samal ajal kui ülejäänud ILO konventsioonide ratifitseerimata jätmise võib olla õigustatud.

¹¹ Eesti ILO nõukogu töökord. –

https://www.sm.ee/sites/default/files/ilo_noukogu_tookord_kinnitatud_1_06_2017.pdf (21.08.2021).

¹² La Hovary, C. The ILO's Employers Group and the right to strike. – European Review of Labour and Research 2016/22.

¹³ La Hovary, C. The ILO's Mandate and Capacity: Creating, Proliferating and Supervising Labour Standards for a Globalized Economy. – Gött, H. Labour Standards in International Economic Law, Springer 2013, lk 42.

¹⁴ Information System on International Labour Standards. – <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:> (17.06.2021).

¹⁵ White Lead (Painting) Convention, 1921 (no. 13). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312158:NO (17.06.2021).

¹⁶ Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312165:NO (17.06.2021).

¹⁷ ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and its Follow-Up. Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. 1998.

ILO tuumkonventsioonid:

1. 1930. aasta sunniviisilise või kohustusliku töö konventsioon (nr 29)
2. 1957. aasta sunniviisilise töö kaotamise konventsioon (nr 105)
3. 1951. aasta konventsioon „Mees ja naistöötajate võrdse tasustamise kohta võrdväärse töö eest“ (nr 100)
4. 1958. aasta töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon (nr 111)
5. 1973. aasta töölevõetava isiku vanuse alammäära konventsioon (nr 138)
6. 1999. aasta konventsioon „Lapsele sobimatu töö ja muu talle sobimatu tegevuse viivitamatu keelustamine“ (nr 182)
7. 1948. aasta ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse konventsioon (nr 87)
8. 1949. aasta organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioon (nr 98)

Eesti on ratifitseerinud kõik kaheksa ILO tuumkonventsiooni ja lähtub neist igapäevaselt. Kokku on Eesti 2021. aasta seisuga ratifitseerinud 39 ILO konventsiooni¹⁸ ja nii väikese hulga ratifitseerimist on Eestile ette heidetud. Suurema hulga konventsioonide ratifitseerimist pole Eestis peetud vajalikuks põhjusel, et sinne riigisisene õigus on ILO konventsioonidega kooskõlas ka ilma selleta.

Töoga seotud õigusi käsitletakse ILO konventsioonide kõrval põhjalikult majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelises paktis.¹⁹ Selle artiklis 6 on sõnastatud õigus tööle, artiklis 7 õiglastele töötingimustele, artiklis 8 kollektiivsetele õigustele ja artiklis 9 sotsiaalkaitsele.²⁰ Pakt koostati 1954. aastal inimõiguste ülddeklaratsioonile tuginedes ja võeti vastu 1966. aastal ÜRO Peaassambleel. Pakti on 2021. aastaks ratifitseerinud 171 riiki. Lisaks on neli riiki (sh Ameerika Ühendriigid) pakti allkirjastanud, kuid pole seda ratifitseerinud.

Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelist pakti tõlgendab ning selle täitmist jälgib ÜRO majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste komitee, lähtudes selles muu hulgas ILO konventsioonidest. Näiteks avaldas komitee 2006. aastal pakti artikli 6 kommentaarid ja 2016. aastal artikli 7 kommentaarid, tuginedes eeskätt ILO konventsioonidele.²¹

ÜRO majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste komiteesse kuulub 18 inimõiguste eksperti, kelle valivad majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise paktiga liitunud riigid. Komitee liikmeid valides arvestatakse geograafilist mitmekesisust ning püütakse tagada, et liikmed esindaksid erinevaid õigus- ja riigikordi. Kuigi liikmed peavad olema oma töös sõltumatud ja hoiduma riiklike huvide esindamisest, ei pruugi see mõne inimese puhul nii olla. Siiski on komitee tervikuna erapooletu ja objektiivne. Kõik pakti osalisriigid esitavad iga viie aasta tagant komiteele aruande selle kohta, mida nad on teinud paktis tunnustatud õiguste elluviimiseks.

¹⁸ Rahvusvaheline Tööorganisatsioon. Sotsiaalministeerium 2021. – <https://www.sm.ee/et/rahvusvaheline-tooorganisatsioon> (17.06.2021).

¹⁹ Bras Gomes, V. The right to work and rights at work. – Dugard, J., Porter, B., Ikawa, D., Chenwi, L. (toim). Research Handbook on Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights. Edward Elgar Publishing 2020, lk 227.

²⁰ Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13.

²¹ Frey, D., Rosler, H. A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda. – Sage Open 6. juuni 2016.

1.2. Kuidas mõjutavad tööga seotud õigused meie elu?

Töötamisega seotud küsimusi ei käsitleta mitte ainult rahvusvahelises inimõiguste kaitse süsteemis, vaid peale selle reguleerib neid Euroopa Liidu õigus, mille rakendamine on Eestis kohustuslik. Kuna rahvusvahelised inimõiguste konventsioonid kehtivad ka majanduslikult vähem arenenud riikides, on peaaegu kõikides küsimustes seatud liikmesriikidele Euroopa Liidu õigusega suuremad kohustused kui inimõigustega. Nii tekib praktikas aeg-ajalt küsimus, kas tööga seotud inimõiguste ja ILO konventsioonide tundmine on vajalik või piisab Eesti kontekstis Euroopa Liidu direktiivide ja määruste tundmisest.

Euroopa Liit on maailma suurim kaubanduspiirkond, kus on kaupadel, teenustel ja tööjõul võimalik vabalt liikuda. Teisalt on Euroopa Liidu liikmesriikides tagatud töötajatele ulatuslikud sotsiaalsed garantiid, mis on tööandjatele kulukad. Nii võib Euroopa Liidus kergesti tekkida sotsiaalne dumping, st riikidevaheline konkurents selle pärast, kes loob töötajate õiguste arvelt kõige tööandjasõbralikuma majanduskeskkonna ning suudab tänu sellele pakkuda tooteid ja teenuseid kõige odavamalt. See mure on teravnenud ennekõike pärast Euroopa Liidu laienemist Ida-Euroopasse, sest selle järel kasvas riikide elatustaseme erinevus.²²

Sotsiaalse dumpingu vältimiseks reguleeritakse paljusid tööturuküsimusi Euroopa Liidus ühiselt ja seatakse riikidele sotsiaalvaldkonnas miinimumstandardid. Näiteks on võetud vastu direktiivid töö- ja puhkeaja, töö- ja pereelu ühitamise, töökeskkonna ja -ohutuse, töötajate liikumise ning paljude teiste teemade kohta. Need valdkonnad on Euroopa Liidu ja liikmesriikide jagatud pädevuses. See tähendab, et nendes valdkondades võivad õigusakte vastu võtta nii Euroopa Liit kui ka liikmesriigid. Kui mõni jagatud pädevusse kuuluv valdkond on juba Euroopa Liidu tasemel reguleeritud, ei tohi liikmesriigid seda teisiti reguleerida.

Samuti hinnatakse Euroopa semestri protsessi raames igal aastal riikide sotsiaalkindlustussüsteemide tugevust ja tööturuteenuste piisavust ning antakse nende arendamiseks soovitusi. Euroopa Sotsiaalfondi kaudu osaleb Euroopa Liit tööturu arendamises ka rahaliselt.

Seejuures on Euroopa Liidu sotsiaalne mõõde viimastel aastatel tugevnenud. 2017. aasta novembris kuulutasid Euroopa Liidu nõukogu, Euroopa Komisjon ja Euroopa Parlament välja Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava, milles on seatud eesmärgiks töötajate õiguste tugevam kaitse, õiglaste tööturgude toetamine ning sotsiaalsüsteemide tugevdamine. Sotsiaalõiguste samba raames räägitakse läbi uusi õiguslikke algatusi, mille seas on näiteks alampalkade kehtestamise ühtlustamine ja töötajate õigus mitte olla kättesaadav.²³

Enne Euroopa Liiduga ühinemist lähtus Eesti oma tööõiguse kujundamisel suurel määral ILO standarditest. Kuna kõik Euroopa Liidu liikmesriigid on ka ILO liikmed ja Euroopa Liidu sotsiaal-majanduslik arengutase on palju kõrgem kui maailmas keskmiselt, reguleeritakse Euroopa Liidu tööõigust vähemalt sama rangelt, kui seda on nõutud ILO konventsioonides. Enamasti minnakse konventsioonide nõuetest isegi palju kaugemale. Euroopa Liidu õigusel

²² Social Dumping and the EU Integration Process (2014). Magdalena Bernaciak. – ETUI Working Paper 2014.06.

²³ The European Pillar of Social Rights Action Plan. – https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en (17.06.2021).

on ühtlasi tugev mõju Eesti kohtupraktikale, sest Euroopa Liidu õiguse tõlgendamisel peavad liikmesriikide kohtud lähtuma Euroopa Kohtu praktikast.

Seetõttu võib tekkida küsimus, kas tööelu puudutavad rahvusvahelised inimõiguste konventsioonid on pärast Euroopa Liiduga liitumist enam Eestile vajalikud. Milleks meile rahvusvaheline inimõiguste kaitse ja ILO, kui Euroopa Liidu õiguse alusel on Eesti kohustatud kaitsma töötajaid neist rohkem?

Rahvusvahelisel õigusel on selles vallas endiselt vähemalt kolm olulist funktsiooni. Esiteks on rahvusvaheline tööõigus nii Euroopa Liidu direktiivide kui ka Eesti õiguse tõlgendamise kaalukas allikas ja argument. Põhiseaduse § 3 järgi on rahvusvahelise õiguse normid Eesti õigussüsteemi lahutamatu osa, näiteks lähtutakse praktikas Eesti töötushüvitiste piisavuse hindamisel Euroopa Sotsiaalharta²⁴. Samuti võetakse ILO konventsioonid aluseks valdkondades, mida ei ole Euroopa Liidu õiguses reguleeritud, näiteks streigiõiguse puhul.

Teiseks tugineb Euroopa Liit ILO konventsioonidele suhetes kolmandate riikidega. Paljud Euroopa Liidu sõlmitud vabakaubanduslepped sisaldavad säästvat või jätkusuutlikku arengut puudutavaid peatükke, milles kohustatakse lepingupooli lähtuma ILO konventsioonidest. Näiteks kohustab Euroopa Liidu ja Mehhiko kaubanduslepe pooli rakendama ILO põhikonventsioone ning kaitsma nende alusel töötajate õigust koonduda, pidama kollektiivläbirääkimisi, keelustama sunnitöö ja lapstööjõu kasutamise ning tagama meestele ja naistele võrdsed õigused tööturul.²⁵ Seega on inimõigusi vaja tunda selleks, et mõista Euroopa Liidu suhteid kolmandate riikidega.

Kolmandaks on rahvusvahelise tööõiguse tundmine tähtis välispoliitika mõistmiseks ja elluviimiseks. Näiteks rikkus Valgevene 2020. ja 2021. aastal oma kodanike tööga seotud inimõigusi, piirates ametiühingute võimalust streikida ning arreteerides inimesi, kes edendavad ametiühinguliikumist. Nii ÜRO, ILO, Euroopa Liit kui ka näiteks Leedu on kutsunud Valgevenet üles lõpetama inimõiguste rikkumist ning see on üks põhjus, miks kehtestati Valgevene suhtes majandussanktsioonid.²⁶

2. Õigus töötada ja mitte töötada

2.1. Ligipääs tööturule

Õigus tööle tagab võimaluse osaleda majanduses, teenida oma põhivajaduste rahuldamiseks sissetulekut ja osaleda ühiskonnaelus. Kui mõne ühiskonnarühma liikmete ligipääsu tööturule piiratakse süstemaatiliselt, oleks neil väga keeruline elada täisväärtuslikku elu. Seetõttu peab tööturg olema igaühele ligipääsetav.

Täpsemalt on riikidel tööturu ligipääsetavuse tagamisel kolm ülesannet.

²⁴ Vt nt töötuskindlustuse seaduse, tööturuteenuste ja -toetuste seaduse muutmise seaduseelnõu väljatöötamiskavatsus, jaanuar 2020. – [\(https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/be2fc912-c43c-408c-9509-e14e49a3afe2\)](https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/be2fc912-c43c-408c-9509-e14e49a3afe2) (15.12.2021).

²⁵ New EU-Mexico agreement. The agreement in principle. – https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/april/tradoc_156791.pdf (17.06.2021).

²⁶ ILO calls on Belarus President to respect workers' rights and freedoms amid protests. – https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_754965/lang--en/index.htm (17.06.2021).

1. Austada keeldu diskrimineerida inimesi tööturul nende rassi, soo, rahvuse, usutunnistuse, maailmavaate, varaklassi, tervisliku seisundi ja seksuaalse orientatsiooni alusel. Riigid peavad keeldu kehtestama ka oma riigisiseses õiguses.
2. Riigid peavad hoiduma tegevustest, mis kahjustavad tööturul ebasoodsas olukorras olevate ja diskrimineeritud rühmade olukorda. Kui riigid on võtnud nende olukorra parandamiseks või nende kaitsmiseks meetmeid, ei tohi neid kärpida kergekäeliselt.
3. Riigid peavad kehtestama tööhõivestrateegia, et parandada töötajate võimalust osaleda tööturul. Tööhõivestrateegias tuleb pöörata eritähelepanu tööturul ebasoodsas olukorras olevate ja diskrimineeritud rühmade olukorra parandamisele, seades eesmärgiks lõhede vähendamise. Üksnes tööhõivestrateegia kehtestamisest ei piisa, vaid see tuleb viia ka ellu, osutades tööturuteenuseid. Seda tuleb teha ka siis, kui riikide käsutuses olevad vahendid on napid.²⁷

Euroopa Inimõiguste Kohus (EIK) on mitmel korral arutanud tööturul diskrimineerimise keeldu piire. Rootsi mereväge puudutavas juhtumis leidis Euroopa Inimõiguste Kohus, et kui inimene asub riikliku tähtsusega ametikohale, on enne seda tema suhtes julgeolekukontrolli tegemine ja selle alusel tööpakumise tegemata jätmine õigustatud.²⁸ Kreekas jäeti ametisse nimetamata raamatupidaja, sest ta oli kriminaalselt karistatud. Tema kuritegu seisnes sõjaväeteenistusest keeldumises usulistel põhjustel. Euroopa Inimõiguste Kohus tuvastas kaasuses lubamatu diskrimineerimise. Seejuures ei seadnud kohus kahtluse alla mitte nõuet, et raamatupidaja ei tohi olla kriminaalselt karistatud, vaid leidis, et reegli jõustamisel tuleb võtta arvesse ka konkreetse kaasuse asjaolusid.²⁹

Sarnane kaasus on olnud Eestis, kuna avaliku teenistuse seaduse alusel ei tohi võtta teenistusse inimest, keda on karistatud riigivastase kuriteo eest. Õiguskantsler leidis 2015. aastal, et see keeld on vastuolus põhiseadusega, sest ei võimalda arvestada kuriteo asjaolusid.³⁰ Rumeenia keelas endise Rumeenia Sotsialistliku Vabariigi salateenistuses töötanud inimestel tegutseda ametnikena. Euroopa Inimõiguste Kohtu hinnangul on piirang lubatav, sest ametnikele võib seada tavalisest kõrgemaid nõudmisi, neilt lojaalsuse eeldamine on õigustatud ja põhiseaduslikku korda teeninud endise julgeolekutöötaja lojaalsuses võib kahelda.³¹

Tööturul diskrimineerimise keeld sattus 2021. aastal uuesti paljudes riikides arutelude keskmesse. Covid-19 viiruse leviku vähendamiseks kehtestati näiteks Prantsusmaal, Itaalias ja Iisraelis, aga ka Eestis nõue, et meelelahutusasutustesse võivad siseneda ainult need kliendid, kes tõendavad enda nakkusohutust (esitades vaktsineerituse või haiguse läbipõdemise tõendi või negatiivse koroonatesti). Prantsuse konstitutsiooninõukogu pidas sarnase nõude töötajatele kehtestamist aga karmimaks meetmeks, mida tuleb hoolikamalt põhjendada.³² Kliendi jaoks on restoranis söömine valik, millest ta saab loobuda suhteliselt kergesti, ent restorani töötajal

²⁷ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment no. 18. Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, p 12b.

²⁸ EIK, 9248/81, *Leander vs. Rootsi*, 17.05.1985.

²⁹ EIK, 34369/97, *Thlimennos vs. Kreeka*, 06.04.2000.

³⁰ Lass, L. Korruptsiooni eest karistatud Margus Kolga juhtum võib muuta avaliku teenistuse konkursside tingimusi. – <https://www.err.ee/546141/korruptsiooni-est-karistatud-margus-kolga-juhtum-voib-muuta-avaliku-teenistuse-konkursside-tingimusi> (23.08.2021).

³¹ EIK, 38162/07, *Naidin vs. Rumeenia*, 21.10.2014.

³² Prantsusmaa konstitutsiooninõukogu 05.08.2021 otsus 2021-824 DC, p 80 jj. – https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2021824dc/2021824dc.pdf (21.08.2021).

pole võimalik töötamisest kergekäeliselt loobuda, sest nii kaotaks ta oma sissetuleku. Kui kõikidel töökohtadel nõutaks nakkusohutuse tõendamist, piiraks see nende inimeste ligipääsu tööturule, kes keelduvad vaktsineerimisest tervislikel või usulistel põhjustel. Eelnev ei tähenda, et nakkusohutuse tõendamist ei tohi nõuda, vaid et seda otsust tuleb hoolikalt kaaluda.

Eriti hoolikalt peavad riigid suhtuma tööturul ajalooliselt halvemas olukorras olevatesse inimrühmadesse. Näiteks tuleb pöörata Eesti tööhõivepoliitikas eritähelepanu vene keelt emakeelena kõnelevate inimeste lõimimisele tööturule, sest Eesti ajalugu arvestades on neil väga suured takistused tööturul osalemisel. 2020. aastal oli selles rühmas töötuid 9,4%, samal ajal kui eesti keelt emakeelena kõnelevate inimeste näitaja oli 5,8%.³³ Seetõttu toetab Eesti Töötukassa nii töötute kui ka töötavate inimeste eesti keele õpinguid, aga ka Ida-Virumaale töökohtade loomist, makstes palgatoetust.³⁴ Lisaks peab Eesti pöörama senisest rohkem tähelepanu soolise palgalõhe vähendamisele.

Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste pakti komitee on heitnud paljudele riikidele ette tööturu vähest ligipääsetavust. Näiteks on komitee leidnud, et rasedus ei tohi takistada tööturul osalemist ega õigusta töösuhte ülesütlemist ja et riigid peavad võtma naiste tööturul osalemise toetamiseks pehmeid meetmeid.³⁵ Paljudes riikides on probleemiks noorte suur tööpuudus ja nende raskused esimese töökoha leidmisel.³⁶ Teisalt ei tohi tööturul osalemist takistada ka kõrge iga, näiteks töötaja jõudmine pensioniikka ei tohi anda alust öelda temaga töösuhte üles.³⁷ Ligipääsetava tööturu loomisel tuleb eritähelepanu pöörata veel puuetega inimestele ning tagada, et töökeskkond ja -kohad oleksid nii füüsiliste kui ka vaimsete erivajadustega inimestele ligipääsetavad.³⁸

Eestis on inimeste diskrimineerimine nende rahvuse, rassi, nahavärvi, usutunnistuse, vanuse, puude ja teiste tunnuste alusel võrdse kohtlemise seadusega keelatud.³⁹ Diskrimineerimiseks peetakse inimese ebavõrdset kohtlemist ilma mõjuva põhjuseta. See on keelatud nii töölevõtmisel, töösuhte ajal kui ka töösuhte lõpetamisel. Tööandja ei tohi värbamisel üldjuhul lähtuda sellistest tunnustest nagu rahvus, rass, nahavärv, usutunnistus, vanus ja puue. Näiteks ei tohi otsida just mees- või naissoost töötajat, kui selleks pole tungivat vajadust.

Eesti on kehtestanud diskrimineeritud töötajate tööturul osalemise parandamiseks strateegia nimetusega heaolu arengukava, millesse on koondatud töö-, sotsiaalkaitse-, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise poliitikate strateegilised eesmärgid.⁴⁰ Arengukavas on seatud sihiks vähendada hõivelõhesid ning saavutada noorte, eakate, vähenenud töövõimega inimeste ja vähese eesti keele oskusega inimeste tööhõive määra konvergens.

Selle eesmärgi täitmiseks osutatakse tööturuteenuseid. Põhiosas on need kõikidele töötajatele sarnased, kuid kuna igale inimesele lähenetakse individuaalselt, pakutakse praktikas tööturul halvemas olukorras olevatele sihtrühmadele rohkem abi. Samuti on Eestis loodud hõivelõhede vähendamiseks lisavõimalusi haavatavatele sihtrühmadele, näiteks

³³ Töötuse määr (%), 15–74-aastased. Statistikaamet. – <https://tooturg.stat.ee/> (21.08.2021).

³⁴ Heaolu arengukava 2016–2023. – <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023> (21.08.2021).

³⁵ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment no. 18. Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, p. 13.

³⁶ *Ibid.*, p 14.

³⁷ *Ibid.*, p 15.

³⁸ Economic and Social Council. The Right to work. Comment no 18.

³⁹ Võrdse kohtlemise seadus. – RT I 2008, 56, 315.

⁴⁰ Heaolu arengukava 2016–2023. – <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023> (21.08.2021).

makstakse palgatoetust tööandjale, kes palkab vähese töökogemusega noore, vähenenud töövõimega või Ida-Viru piirkonnas elava töötut. Vähenenud töövõimega inimeste tööturule aitamiseks pakutakse neile muu hulgas rehabilitatsiooniteenuseid ja kogemusnõustamist, hüvitatakse neile tööks vajalik abivahend ning kohandatakse nende töökohti ja -vahendeid.

Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste pakti komitee hindas Eesti vastavust paktile viimati 2019. aastal. Toona leiti, et Eesti peaks kehtestama tööalase diskrimineerimise keelu avaramalt kui seni, muutma diskrimineerimise vastu võitlemiseks loodud õiguskaitsevahendeid tõhusamaks ja suurendama võrdse kohtlemise voliniku rahastust. Samuti tuvastas komitee, et Eestis sõltub ligipääs tööturule liiga palju eesti keele oskusest. Ilma eesti keele oskusega inimesel on siin tööturul ahtad võimalused, sest paljudel töökohtadel töötamise eeldus on seaduse alusel või muul põhjusel eesti keele oskus. Komitee tunnustas Eesti pingutusi eesti keele õpetamisel, ent soovitas vähendada keeleoskusest tulenevat diskrimineerimist. Veel juhtis komitee tähelepanu asjaolule, et Eestis on suur meeste ja naiste palgalõhe, ning soovitas selle vähendamiseks avaldada ametikohtade palgad ja tõhustada järelevalvet töötingimuste üle.⁴¹

2.2. Igäühe õigus leida tööd

Kuigi rahvusvahelise õiguse alusel on igal inimesel õigus tööle, ei ole töötust täielikult kaotada kahjuks võimalik. Selle asemel peavad kõik riigid püüdlema täistööhõive poole.⁴² ILO liikmed kinnitasid seda sihti esimest korda 1944. aastal nn Philadelphia deklaratsiooniga.⁴³ Seda põhimõtet on korratud 1964. aasta tööhõivepoliitika elluviimise konventsioonis, mille järgi viivad riigid ellu tõhusat tööhõivepoliitikat majandusarengu soodustamiseks, elatusaseme tõstmiseks, tööjõuvajaduse rahuldamiseks, tööpuuduse ja vaegtööhõive kaotamiseks ning täistööhõive tagamiseks.⁴⁴

Mis on täistööhõive? Esmapilgul võib tunduda, et see tähendab, et kõik riigis elavad inimesed on hõivatud oma oskustele ja palgasoovile vastava tööga. Paraku pole see mitte üheski riigis võimalik, sest tööandjate ja töövõtjate soovid ja võimalused ei lange alati kokku. Riigis kättesaadavate töökohtade hulk ja laad sõltub riigi majanduslikust ja sotsiaalsest arengutasemest. Ehkki riik peab püüdlema majandusarengu poole, ei ole tal võimalik tagada tegelikkusest kõrgemat elatusstandardit.⁴⁵

Samuti ei saa riik rakendada tööle kõiki inimesi, sest igas ühiskonnas leidub selliseid tööealisi inimesi, kellel ei ole võimalik töötada. Näiteks on paljudel inimestel töötamist takistavad terviseprobleemid, teised õpivad ja ei saa samal ajal töötada, kolmandad kannavad hoolt oma eakate või noorte lähedaste eest. See tähendab, et kõik inimesed ei otsi tööd ega soovi asuda tööle. Inimõigustega on kaitstud ka inimese õigus mitte töötada.⁴⁶

⁴¹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Concluding observations of the third periodic report of Estonia. 27.03.2019.

⁴² Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment no. 18. Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, p 6.

⁴³ Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation. 10.05.1944. – <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> (17.06.2021).

⁴⁴ Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) tööhõivepoliitika elluviimise konventsioon (nr 122). – RT II 2002, 16, 68.

⁴⁵ Sarkin, J., Koenig, M. Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. – Human Rights Quarterly 2011/1 (33), lk 10.

⁴⁶ Sarkin, Koenig, lk 10.

Kõikides riikides on olemas loomulik tööpuudus, mis tähendab, et kunagi pole võimalik pidevalt hõivata kõiki inimesi, kes on valmis töötama. Loomulik tööpuudus jagatakse kaheks: hõõrdetöötuseks ja struktuurseks tööpuuduseks.

Hõõrdetöötus on seotud töökohtade vahetamisega. Kuna ettevõtete tegevus muutub ajas, on nad aeg-ajalt sunnitud inimesi koondama. Samuti muutuvad inimeste endi eelistused ja nad soovivad leida teatud aja järel endale uue töökohta, mis võtab paratamatult aega. Sageli on nad uut töökohta otsides töötud ja see kajastub töötuse määras. Kui igal aastal vahetab töökohta näiteks iga kümnes inimene ja töö leidmiseks kulub keskmiselt kolm kuud, on töötuse määr ligikaudu $1/10 \times 3/12 = 3,3\%$.

Struktuurne tööpuudus tähendab, et kuigi tööturul on nii vabu töökohti kui ka tööd otsivaid inimesi, ei sobitu need omavahel. Näiteks on Eestis palju inimesi, kellel on põllumajanduses töötamiseks vajalikud oskused ja kogemused, ent selles valdkonnas on töökohtade arv järsult kahanenud. Teisalt on kiiresti arenenud Eesti info- ja tehnoloogiasektor, mis on pidevas tööjõupuuduses: hinnanguliselt on seal puudu kuni 10 000 töötajat. Varem põllumajanduses töötanud inimestel pole seevastu oskusi, et neid töökohti täita. Vastuolu ületamiseks peaksid nad omandama uue hariduse, mis võtab aega.

Struktuurne tööpuudus võib tekkida peale oskuste sobimatuse ka asukoha tõttu. Ida-Virumaal on seoses põlevkivienergeetika taandumisega jäänud töötuks paljud tugevate tehniliste oskustega inimesed. Nende oskuste järele on suur vajadus Harju- ja Tartumaal, kuid ei inimesed ega ka töökohad pole valmis kolima.

Loomuliku tööpuuduse määra ei ole võimalik mõõta, sest see on majandusteaduslik kontseptsioon ja erineb registreeritud töötusest. Siiski püüavad majandusteadlased seda erinevate meetoditega (nt töötus, mis ei kiirenda palgakasvu, NAWRU) mõõta. Erinevate hinnangute järgi on 2021. aastal loomulik tööpuuduse määr Eestis vahemikus 6,5–8,5%.⁴⁷

Et tööpuudust ei ole võimalik täielikult kaotada, ei ole rahvusvahelise tööõigusega ka pandud riikidele sellist kohustust. Selle asemel on riikidele kehtestatud kaks kohustust seoses igaühe õigusega tööle. Esiteks peavad riigid võitlema tsüklilise tööpuudusega, st vähendama töötust, mis tekib majanduskriisi ajal ja ületab tunduvalt loomuliku tööpuuduse määra. Teiseks peavad nad püüdma loomuliku tööpuuduse määra vähendada nii palju kui võimalik, näiteks kujundades hariduse tööturu vajadustele vastavaks ja pakkudes tööturuteenuseid.⁴⁸

2.3. Sunitöö keeld

Kuigi igaühel on õigus töötada, ei ole inimesel kohustust töötada. Inimõiguste ülddeklaratsiooni artikliga 4 on orjus ja sunitöö keelatud. Euroopa Inimõiguste Kohtu hinnangul on need sarnased nähtused, ent orjus on sunitööst raskusastme võrra rängem: orjus on inimese püsiv staatus, samal ajal kui sunniviisiline või kohustuslik töö on ajutist laadi. Teisalt on ka neid, kes kritiseerivad orjuse ja sunitöö kontseptsiooni eristamist, pidades seda üksnes juriidilis-tehniliseks ja sisutühjaks.⁴⁹

⁴⁷ Sotsiaalministeeriumi arvamus kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu 383 SE kohta. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/0e19aa2d-8d3a-4825-9b89-f120f328b5f5/Kollektiivlepingu%20seaduse%20ja%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seaduse%20eel%20n%20383%20SE%20III> (17.06.2021).

⁴⁸ Sarkin, Koenig, lk 13.

⁴⁹ Pormeister, K. Orjanduse õiguslik mõiste Euroopa õigusruumis. Tartu 2013, lk 53–67.

Orjuse ja sunnitöö keelamine pälvis rahvusvahelist tähelepanu juba 19. sajandil. Nii võeti Viini kongressil 1815. aastal vastu deklaratsioon orjakaubanduse kaotamise kohta, ja selle järgi on orjakaubandus moraalivastane. Selle kaotamist käsitleti ka Berliini konverentsil (1884–1885), Brüsseli konverentsil (1889–1890) ja Pariisi rahukonverentsil (1919–1920), kuid orjapidamise ja -kaubanduse keelustamiseni jõuti alles pärast esimest maailmasõda. 1926. aasta rahvusvahelise orjapidamise ja orjakaubanduse keelustamise konventsiooniga lepiti kokku orjuse ennetamises ja mahasurumises ning selle kaotamises nii kiiresti kui võimalik.⁵⁰

1930. aastal võttis ILO vastu sunnitöö keelustamise konventsiooni, millega keelustati ka sunnitöö kui orjuse eelaste.⁵¹ Sunnitöökse peetakse igasugust tööd ja teenistust, mida inimene teeb karistuse hirmus ning mida ta ei ole vabalt valinud. Konventsioonide vastuvõtmisest hoolimata kasutasid paljud riigid nii teise maailmasõja ajal kui ka selle järel sunnitööd majanduslikel ja poliitilistel eesmärkidel. Nõukogude Liidus kasutati Siseasjade Rahvakomissariaadi Laagrite Peavalitsuse (GULAG) süsteemi sunnitöölaagreid nn klassivaenlaste ümberkasvatamiseks, aga ka riigi kaugemate ja külmemate piirkondade koloniseerimiseks. Paljudes arenguriikides oli sunnitöö kasutusel majandusarengu toetamiseks.

Seetõttu võttis ILO 1957. aastal vastu sunniviisilise töö kaotamise konventsiooni.⁵² Selles on täpsustatud 1930. aasta konventsiooni ja kohustatud sellega liitunud riike mitte kasutama sunnitööd järgmistes vormides:

1. poliitilise sunduse või kasvatamise või karistamise vahendina poliitiliste vaadete omamise ja väljendamise eest või olemasolevale poliitilisele, sotsiaalsele või majanduslikule süsteemile ideoloogiliselt vastanduvate vaadete eest;
2. tööjõu mobiliseerimise ja kasutamise meetodina majandusarengu eesmärgil;
3. töödistsipliini tagamise vahendina;
4. karistusena streigis osalemise eest;
5. rassilise, sotsiaalse, rahvusliku ja religioosse diskrimineerimise vahendina.

Siiski ei loeta sunnitöökse igasugust tööd, millega inimene ise ei nõustu.⁵³ Näiteks ei loeta sunnitöökse sõjaväeteenistust, kodanike tavakohustusi, hädaolukorra ajal töötamise kohustust ning kohtus süüdi mõistetud inimeselt nõutavat tööd juhul, kui töötamist nõutakse riigivõimu järelevalve all ja kui inimene ei ole palgatud eraisikute, ettevõtete ega ühingute kasutusse.⁵⁴ Sunnitöö on keelatud nii avalikus sektoris kui ka väljaspool seda, näiteks kuritegelikus maailmas.

Eestis on õiguskantsler põhjalikult analüüsinud, kas kinnipeetavaid tohib kohustada töötama. Ta on seisukohal, et kinnipeetaval on üldjuhul kohustus teha tööd ja et seda kohustust ei saa pidada sunnitöökse ning et kinnipeetavale ei pea tagama vabaduses viibivate inimestega samasuguseid töötamise tingimusi (sh võrdset alampalka).⁵⁵

⁵⁰ *Ibid.*, lk 14–20.

⁵¹ Swepston, L. Forced and compulsory labour in international human rights law. International Labour Organization 2014, lk 7 - https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_342966/lang-en/index.htm (15.12.2021).

⁵² Sunniviisilise töö kaotamise konventsioon. – RT II 1995, 45, 201.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Sunniviisilise või kohustusliku töö konventsioon. – RT II 1995, 45, 201, art 2 p 2.

⁵⁵ Õiguskantsleri 22.05.2015 seisukoht nr 6-1/150605/1502316, „Seisukoht vastuolu mittetuvastamise kohta“. – https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/õiguskantsleri_seisukoht_vastuolu_mittetuvasta

Ehkki sunnitöö vastu on võideldud juba üle 200 aasta, ei ole see kadunud: ennekõike on sellega endiselt probleeme väljaspool avalikku sektorit. Näiteks registreeriti 2019. aastal Eestis viis inimkaubandusega seotud kuritegu.⁵⁶ Sunnitöörisk puudutab suurimal määral Euroopa Liidu välistest riikidest pärit sisserändajaid, keda sunnitakse tööle nende liikumisvabaduse piiramise teel. Rahvusvaheliselt sunnitakse ikka veel inimesi tööle nii ähvarduste kui ka võlakohustuste abil. Seetõttu on sunnitöö vastane võitlus üks ILO prioriteete.⁵⁷

3. Õigused töökohal

Igäühel on õigus õiglastele ja soodsatele töötingimustele. See õigus on tagatud peaaegu kõigi peamiste inimõiguste deklaratsioonidega, näiteks inimõiguste ülddeklaratsiooniga⁵⁸, majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise paktiga⁵⁹ ning Euroopa Sotsiaalharta⁶⁰.

Sellest hoolimata pole mitmel pool maailmas õiglaste ja soodsad töötingimused inimestele tagatud. ÜRO hinnangul oli 2015. aastal endiselt vaesuses ligikaudu 736 miljonit inimest, kellest paljud on tööeas ja tööturul aktiivsed.⁶¹ ILO hinnangul juhtub igal aastal maailmas 330 miljonit tööõnnetust, millest ligikaudu 2 miljonit lõpeb töötaja surmaga.⁶² Probleeme on ka Eestis, kus elas 2019. aastal Statistikaameti hinnangul vaesuses umbes 1,8% töötavatest inimestest.⁶³ Aastal 2020 registreeriti siin 3622 tööõnnetust, millest üheksa lõppes töötaja surmaga.⁶⁴

Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise pakti artiklis 7 on rõhutatud, et õigus õiglastele ja soodsatele töötingimustele on igäühel. See tähendab, et see õigus kohaldub soost, töötaja vanusest ja tervislikust seisundist sõltumata. Õigus õiglastele ja soodsatele töötingimustele on ühtlasi illegaalselt töötavatel inimestel, kodutöölistel, hooajatöötajatel ja iseendale töö andjatel⁶⁵, sealhulgas platvormitöötajatel, st digitaalkeskkondades vahendatavate tööde tegijatel, näiteks Bolti juhtidel ja Wolti kulleritel.

[mise_kohta_kinnipeetava_tookohustus.pdf](#) (03.10.2021).

⁵⁶ Kuritegevus Eestis 2019. Inimkaubandus. – <https://www.kriminaalpoliitika.ee/kuritegevuse-statistika/inimkaubandus.html> (17.06.2021).

⁵⁷ The Director-General's Programme and Budget proposals for 2022-2023. International Labour Organization (2021) – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_768021.pdf.

⁵⁸ ÜRO inimõiguste ülddeklaratsiooni art 23.

⁵⁹ Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art 7.

⁶⁰ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93, art-d 2–4.

⁶¹ United Nations. Ending Poverty. – <https://www.un.org/en/global-issues/ending-poverty#:~:text=In%202015%2C%20more%20than%20736,sanitation%2C%20to%20name%20a%20few> (18.06.2021).

⁶² Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) p 2.

⁶³ Statistikaamet. LES02: Vaesuse ja ilmajätuse määr hõiveseisundi ja soo järgi. – <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=LES02> (18.06.2021).

⁶⁴ Tööinspeksioon. Tööõnnetused. – <https://www.ti.ee/et/statistika/tooonnetused> (18.06.2021).

⁶⁵ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), p 5.

Õigused töökohal saab jagada laias laastus kolmeks. Need on õigus õiglasele töötasule, õigus turvalisele töökeskkonnale ja õigus puhkeajale.

3.1. Õigus õiglasele töötasule

Igaühel on õigus õiglasele töötasule, võrdsele hüvitusele võrdse väärtusega töö eest ja rahuldavatele olmetingimustele.

Õiglase töötasu suurus sõltub üldiselt riigi elatustasemest, tööjõu tootlikkusest ja hindadest ning iga üksiku inimese puhul tema tööga loodavast väärtusest, tema vastutusest, oskustest ja haridusest, töö mõjust tervisele ning töö mõjust tema pereelule. Keegi ei tohi jääda tööd tehes vaesusesse.

Riikidel on kohustus tagada, et igaühele makstaks õiglast töötasu, milleks riik kehtestab alam- ehk miinimumpalga.⁶⁶ Selle suurus tuleb korrapäraselt üle vaadata, et hinnata selle piisavust ja suurendada seda vähemalt elukalliduse tõusu võrra. Töötajatel ja tööandjatel peab olema võimalus rääkida alampalga kujunemises kaasa. Alampalga piisavuse hindamisel tuleb võtta arvesse riigi üldist palgatasu ja elamiskulusid. Euroopa Liidus peetakse üldiselt piisavaks alampalka, mis on 50% mediaanpalgast või 40% keskmisest palgast.⁶⁷ Enamiku töötajate puhul on õiglase töötasu kõrgem kui alampalk.⁶⁸

Alampalk peab kehtima võimalikult suurele hulgale töötajatele sõltumata nende elupiirkonnast, erialast ja töötamise vormist. See ei tähenda, et alampalk ei võiks sektori erineda. Mõnes sektoris võib kehtestada üldisest kõrgema alampalga.

Praktikas jagunevad riigid alampalga kehtestamisel kaheks. Mõnes riigis, näiteks Rootsis, Soomes, Taanis ja Eestis, kehtestatakse alampalk tööandjate liitude ja ametiühingute liitude kollektiivlepinguga. Teistes riikides, näiteks Prantsusmaal, Hispaanias ja Itaalias, kehtestatakse alampalk teatud kriteeriumide (keskmise palga kasv, tööjõu tootlikkuse kasv jms) alusel õigusaktiga.⁶⁹

Kui töötaja on palga välja teeninud, tuleb see talle välja maksta. Seda tuleb teha ka siis, kui töötaja leping lõpeb või kui tema tööandja läheb pankrotti või likvideeritakse. Kui tööandja ei suuda palka välja maksta, peab selle kohustuse võtma üle riik.⁷⁰ Eestis hüvitab tööandja töötajale maksejõuetuse korral saamata jäänud töötasu, puhkusetasu ja töölepingu ülesütlemisel saamata jäänud hüvitised Eesti Töötukassa.

⁶⁶ *Ibid.*, lk 3.

⁶⁷ Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. COM/2020/682. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682> (18.06.2021).

⁶⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), lk 3.

⁶⁹ Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. COM/2020/682. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682> (18.06.2021).

⁷⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), lk 4.

Töötajal on õigus palgale rahas ja tööandja ei tohi piirata tema õigust palka kasutada.⁷¹ 19. sajandil oli tavaline, et töötajatele maksti täielikult või osaliselt krediidis, mida nad said kasutada ainult vabrikupoes. Nii sidusid tööandjad töötajad endaga ja muutsid nende töökohast lahkumise keeruliseks. Samuti teenisid tööandjad suure osa palgarahast tagasi, müües vabrikupoes kaupa suure kasumiga. Tänapäeval ei ole see enam lubatud.

Palk tuleb välja maksta regulaarselt, kokkulepitud ajal ja täies ulatuses.⁷² Tööandjal on teatud juhtudel siiski õigus töötasu vähendada. Eestis on tööandjal võimalik vähendada töötasu ühepoolset kuni kolmeks kuuks juhul, kui ta ei saa anda töötajale ettenägematute ja tööandjast mitteolenevate majanduslike asjaolude tõttu kokkulepitud ulatuses tööd.⁷³ Sarnane võimalus on olemas näiteks Saksamaal ja Austrias nn *kurzarbeit*'i-skeemis. Palga ühepoolset vähendamist on samuti arutanud Euroopa Inimõiguste Kohus ning leidnud, et majanduskriisi ajal võivad riigid ametnike palku ja pensione vähendada avalike huvide kaitseks.⁷⁴

Võrdse väärtusega töö eest tuleb maksta võrdset hüvitust ilma igasuguse vahetegemiseta. Naistele peavad olema tagatud meestega vähemalt võrdsed töötingimused ja võrdne tasu võrdse töö eest. Põhimõte kehtib ka teiste rühmade puhul. Selle hindamisel, kas töö on võrdse väärtusega, tuleb lähtuda samadest kriteeriumidest nagu õiglase töötasu saamise hindamisel, st arvestada tööga loodavat väärtust, töötaja vastutust ja oskusi ning mõju tervisele ja pereelule.⁷⁵

Haavatavaid rühmi on lubatud kohelda keskmisest paremini. Näiteks on Eestis kehtestatud nõue, et siin lühiajaliselt töötavatele kolmandate riikide kodanikele tuleb maksta vähemalt eelmise aasta keskmist brutotöötasu⁷⁶, samal ajal kui Eesti alalistele elanikele tuleb maksta alampalka. Nii püütakse kaitsta ühelt poolt Eesti tööturгу ning teiselt poolt sisserändajatest töötajate kui haavatava sihtrühma õigusi, sest sageli koheldakse neid tööturul alalistest elanikest halvemini.

Inimõigustega kohustatakse riike võtma meetmeid, et võrdsustada palku nii avalikus kui ka erasektoris. Avalikus sektoris on riigi kohustus tagada võrdne palk mõnevõrra suurem, sest see on tema otsese kontrolli all. Riigid peavad tagama, et nii keskvalitsuse kui ka kohalike omavalitsuste ametnikele makstaks võrdse töö eest võrdset palka. Sama tuleb tagada riigi kontrollitavates asutustes ja riigi omandis olevates ettevõtetes.⁷⁷

Lisaks peavad riigid seadustega kohustama tööandjaid maksma võrdse töö eest võrdset palka ja kehtestama strateegia, kuidas selleni jõutakse (Eestis on selleks võetud vastu heaolu arengukava). Strateegia täitmise jälgimiseks tuleb koguda andmeid ja rakendada piisavad meetmed. Näiteks peavad riigid tagama meestele ja naistele, etnilistele rühmadele jt võrdse ligipääsu haridusele ning soodustama soopõhiste rollide kadumist tööturul.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ Töölepingu seadus. – RT I, 12.11.2021, 3, § 37.

⁷⁴ EIK, 57665/12, Koufaki ja ADEDY vs. Kreeka, 7.05.2013; EIK, 57725/12, Da Conceicao Mateus vs. Portugal, 8.10.2013; EIK, 13341/14, da Silva Carvalho Rico vs. Portugal, 24.09.2015.

⁷⁵ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), lk 4.

⁷⁶ Välismaalaste seadus. – RT I, 10.07.2020, 73, § 106.

⁷⁷ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), p 14.

Meestele ja naistele tuleb tagada võrdse töö eest vähemalt võrdsed töötingimused. Silmas on peetud, et naistele tuleb tagada meestega võrdne lepinguline kaitse, samuti lisakaitse töösuhte ülesütlemise eest raseduse ja emaduse korral.

Riikidel on kohustus tagada töö tegemisel rahuldavad olmetingimused. Et töö on inimeste peamine viis teenida sissetulekut, peab selle eest makstav palk olema piisav, et neil oleks inimväärseks eluks vajalik raha. Sissetulek peab olema piisav, et oleks võimalik maksta hariduse, tervishoiu, toidu, vee, majutuse, riietuse, transpordi, sotsiaalkindlustuse ja muu esmavajaliku eest.⁷⁸

3.2. Õigus turvalistele ja tervislikele töötingimustele

Igäühel on õigus töötada turvalistes ja tervislikes töötingimustes. Tööõnnetuste ja kutsehaigestumise täielik vältimine ei ole ilmselt mitte üheski riigis kunagi võimalik, kuid riigid peavad püüdma nende miinimumini vähendamise poole, et säästa töötajate tervist.⁷⁹ Õigus turvalisele töökeskkonnale on üks kõige varem välja kujunenud tööga seotud õigusi, sest see muutus tööstusrevolutsiooni vältel väga päevakajaliseks. Õigus turvalisele ja tervislikule töökeskkonnale on igäühel. See tähendab, et see õigus laieneb peale töölepinguga töötajate ka iseendale töö andjatele, käsundus- ja töövõtulepinguga töötajatele, illegaalselt töötavatele inimestele, hooajatöötajatele, praktikantidele ning teistele.

Eestis rakendatakse õigust ohutule töökeskkonnale töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kaudu, mis laieneb eeskätt töötajate ja ametnike tööle, aga teatud ulatuses ka kinnipeetavate tööle vanglates, samuti õppepraktikale ning neile inimestele, kes töötavad juriidilise isiku juhtorgani liikmete ja teenuse osutamise lepingu (nt käsundusleping, töövõtuleping) alusel.⁸⁰ Töökeskkonna nõudeid kehtestades tuleb arvestada töötajate erivajadusi.

Riigid peavad turvaliste ja tervislike töötingimuste saavutamiseks, töökeskkonna riskide maandamiseks ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste tekke ennetamiseks kehtestama töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonidega läbi räägitud tervikliku strateegia.⁸¹ Eestis on selleks heaolu arengukava.

Riikidel tuleb panna turvalise ja tervisliku töökeskkonna loomise vastutus tööandjatele, kes peavad püüdma tööõnnetusi ennetada ja kui need siiski juhtuvad, need registreerima. Kõik riigid peavad tööandjate tegevust korrapäraselt inspekteerima. Kui töökeskkonnas tuvastatakse oht, peab riigil olema võimalik töö peatada ja tööandjat sanktsioneerida. Eestis teeb töökeskkonna üle järelevalvet Tööinspektsioon.⁸² Kui töötaja satub siiski tööõnnetusse või tekib talle töö tõttu kutsehaigus, peab tal olema võimalik nõuda tööandjalt hüvitist. Riigid peavad tagama, et sellises olukorras hüvitatakse töötajale ravikulud ja saamata jäänud tulu ning et tal on ligipääs rehabilitatsiooniteenustele.⁸³ Igas töökeskkonnas peab olema olemas

⁷⁸ *Ibid.*, lk 5.

⁷⁹ *Ibid.*, lk 7.

⁸⁰ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 21.04.2021, 4, § 1.

⁸¹ Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), art-d 4 ja 5. –

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300 (18.06.2021).

⁸² *Ibid.*, art-d 8–11.

⁸³ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), p 29.

joogikõlblik vesi, tualett ja elementaarne pesemisvõimalus hügieeni tagamiseks. Töötajatele peab haigestumise korral maksma haigushüvitisi.⁸⁴

Ka Euroopa Inimõiguste Kohus on teinud otsuseid, mis puudutavad õigust turvalistele töötingimustele. Näiteks on kohus leidnud, et riigid peavad tagama töötajatele teabe nende töökeskkonna riskide kohta.⁸⁵ Samuti on kohus olnud seisukohal, et kuigi riikidel on turvalise töökeskkonna loomisel ulatuslik kaalutlusruum, peavad nad võtma piisavad meetmed, et tagada ohutud töötingimused. Näiteks leiti, et Malta pole teinud piisavalt, et maandada asbestiga seotud riske.⁸⁶ 2014. aastal leidis Euroopa Inimõiguste Kohus, et kutsehaiguse eest kahjuhüvitise nõudmisel ei tohi rakendada nõude aegumise tavareegleid, sest kutsehaiguse põhjustatud kahju võib ilmneda pika viitajaga.⁸⁷

3.3. Võrdne võimalus olla edutatud

Igäihel on võrdne võimalus olla edutatud. Personalivalikuid tohib teha üksnes objektiivsete kriteeriumide alusel, võttes eeskätt arvesse inimeste pädevust ja tööstaaži. Edutamisel ei tohiks võtta arvesse ebaolulisi tööväliseid asjaolusid, näiteks töötaja poliitilisi ja sotsiaalseid seoseid, perekonna suurust ega maailmavaadet.

Selle õiguse eesmärk on ühinemisvabaduse kaitse. Sageli pelgavad inimesed astuda ametiühingusse kartuses, et see vähendab nende karjäärivõimalusi. Samas on ametiühingud vajalikud kõikide töötajate kollektiivsete õiguste kaitsmiseks. Lisaks on võrdne võimalus olla edutatud vajalik naiste, puuetega inimeste, sisserändajate, eakate ja teiste ebavõrdsust kogevate rühmade kaitseks.

Seejuures tuleb võrdne võimalus edutamisele tagada *de facto*, mitte üksnes *de jure*. Kui mõne inimrühma karjäärivõimalusi vähendavad süstemaatilised takistused, tuleb neid takistusi vähendada ja kompenseerida. Näiteks tuleb võtta arvesse, et lapsevanemate karjääri võib takistada vajadus hoolitseda laste eest ka tööajal, ja tagada selle vähendamiseks lapsehoiuvõimalus.

Võrdsete võimaluste edendamiseks peavad riigid kehtestama avalikule sektorile objektiivsed kriteeriumid, mille alusel töötajaid palgatakse, edutatakse ja vallandatakse.⁸⁸ Eestis reguleerib neid küsimusi avaliku teenistuse seadus, samuti on välja töötatud nii avaliku sektori keskastmejuhtide⁸⁹ kui ka tippjuhtide⁹⁰ kompetentsimudel, millest tuleks personaliotsuste tegemisel lähtuda. Erasektoris tuleb võrdsete võimaluste tagamiseks kehtestada võrdse kohtlemise seadus ja süstemaatiliselt jälgida selle täitmist. Eestis on see soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ülesanne.

⁸⁴ *Ibid.*, p 30.

⁸⁵ EIK, 52806/09, Vilnes ja teised vs. Norra, 05.12.2013.

⁸⁶ EIK, 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 ja 62338/11, Brincat ja teised vs. Malta, 24.07.2014

⁸⁷ EIK, 52067/10 ja 41072/11, Howald Moor ja teised vs. Šveits, 11.03.2014.

⁸⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), p 35.

⁸⁹ Implement Inscape OÜ. Avaliku teenistuse keskastme kompetentsimudeli väljatöötamine. –

https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/personalipoliitika/keskastmejuhtide_kompetentsimudel_raport.pdf (18.06.2021).

⁹⁰ Avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsimudel. – <https://tippjuhid.riigikantselei.ee/kompetentsimudel> (18.06.2021).

3.4. Õigus puhkusele, vabale ajale ja mõistlikule tööajale

Igaühel on õigus puhkusele, vabale ajale, tööaja mõistlikule piiramisele ja tasulisele perioodilisele puhkusele, niisamuti tasule puhkepäevade eest.⁹¹ Tööaja reguleerimine on vajalik selleks, et tagada mõistlik tasakaal igaühe töö- ja puhkeaja vahel, sest nii on töötajatel võimalik veeta piisavalt aega oma perekonnaga ning vähendada tööstressi.

Töötamise olemuse muutumine, esmajoones kaugtöö levik, paneb tööaja korralduse kohta esitama küsimusi. Töö- ja puhkeae on omavahel segunenud ning paljudel juhtudel on neid raske eristada. Loovusega seotud kutsealadel võib inimene tegeleda kokkulepitud tööajal tööväliste asjadega ja samas mõelda tööle ka oma puhkeajal. Kodus töötavad inimesed tegelevad töö ja eraeluga vaheldumisi. Näiteks ühe 2020. aastal tehtud uuringu järgi on kaugtööd tegevate inimeste tööaeg tavaliselt ligikaudu 10% võrra pikem, teisalt on nende tööpäevad vähem intensiivsed.⁹²

Siiski on tööaja reguleerimine (kasvõi tervislikel põhjustel) endiselt päevakorral. Maailma Terviseorganisatsiooni ja ILO hinnangul põhjustas liiga pikk tööaeg (üle 55 tunni nädalas) 2016. aastal 745 000 inimese surma insuldi ja koronaartõve tõttu. Hoolimata rahvusvahelisest õigusnormistikust teeb liiga pikki tööpäevi ikka veel 9% maailma rahvastikust, ennekõike Kagu-Aasia riikides.⁹³

Seetõttu püütakse paljudes riikides leida tööaja reguleerimiseks uusi viise. Näiteks on Prantsusmaa kehtestanud õiguse mitte olla kättesaadav (pr *le droit de la déconnexion*; ingl *right to disconnect*), mis tähendab, et tööandja peab piirama digitaalsete töövahendite kasutamist kokkulepitud puhkeajal. Iga tööandja võib nõuet rakendada oma töötajatega sõlmitud kokkuleppe alusel ja töö laadi arvestades, ent tüüpiliselt piiratakse näiteks võimalust saata töövälisel ajal (nt kl 18–6) e-kirju. Sellise õigusnormi eesmärk on jõustada puhkeajareeglid. Ehkki töötajatel ei ole kohustust puhkeajal töötada, on paljudel inimestel erinevatel põhjustel raske tööga mitte tegeleda. Näiteks võib töötajate vahel tekkida konkurents, milles soovitakse näidata end paremas valguses, või kardetakse e-kirju mitte lugedes jääda ilma millestki olulisest. Sarnase õigusnormi kehtestamist arutatakse Euroopa Liidus, samuti on seda soovitatud ILO 2017. aasta aruandes⁹⁴.

Tööstuses, kaubanduses ja kontoritööl ei tohi tööaeg üldjuhul ületada 8 tundi päevas ja 48 tundi nädalas.⁹⁵ Riigid peavad püüdlema 40-tunnise tööaja kehtestamise poole.⁹⁶

⁹¹ Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art 7 d.

⁹² DeFilippis, E. *et al.* Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work. – Harvard Business School Organizational behaviour Unit Working Paper 2020/21.

⁹³ Pega, F. *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*. Vol. 154, September 2021.

⁹⁴ ILO. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. – https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm (18.06.2021).

⁹⁵ Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (no. 1). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 (19.06.2021). Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (no. 30). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030 (19.06.2021).

⁹⁶ Forty-Hour Week Convention, 1935 (no. 47). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C047:NO (19.06.2021).

Siiski on rahvusvaheline õigus töötaja valdkonnas paindlik ja võimaldab võtta arvesse iga töökoha eripära. Näiteks võib tööstuses olla katkematute protsesside korral tööaeg keskmiselt kuni 56 tundi nädalas.⁹⁷ Samuti ei pea ILO konventsioonide alusel kehtestama rangeid töötajapiiranguid kauplustes, kus tööpäeva piiramine 8 tunniga ei oleks praktiline, ega ka tervise- ja hoolekandeesutustes. Iga töötaja peab oma asutuse töötaja rääkima läbi nii iga üksiku töötaja kui ka töötajate esindajate või ametiühingutega. Kui tööaeg ületab 8 tundi päevas, tuleb see hüvitada kas vaba aja või ületunnitasuga. Töötaja kestuse arvutamisel tuleb arvestada ka valveaega.⁹⁸

Töötaja kestust piiratakse eesmärgiga kaitsta inimeste tervist, võimaldada neil ühendada töö- ja pereelu ning anda neile piisavalt vaba aega. Lisaks oli 1930. aastatel töötaja piiramisel majanduslik eesmärk, sest 1929. aasta üleilmse majanduskriisi (nn suure depressiooni) tagajärjel oli paljudes riikides muutunud töötus suureks ja kujunes pikaajaliseks. Töötaja lühendamise abil püüti suurendada tööhõivet ja vähendada töötust.⁹⁹

Riigid peavad võimaldama tööpäeva kestel puhkepause neile, kes töötavad masinatega, ja töökohtadel, mis võivad seada ohtu nende töötajate või teiste inimeste elu. Sellega kaitstakse nii töötajate kui ka teiste inimeste tervist, sest väsinud inimene teeb rohkem vigu. Veel on nähtud ette puhkepausid inimestele, kes teevad öötööd, rasedatele naistele, imetavatele emadele ja terviseprobleemidega töötajatele.

Igale töötajale tuleb tagada igal nädalal vähemalt 24 tundi järjestikust puhkeaega ja riigid peavad püüdlema 48-tunnise igapäevase järjestikuse puhkeaja poole. Samuti tuleb tagada lisapuhkeaeg pühade ajal, lähtudes riigi kultuurist. Igapäevase puhkeaja reeglitest võib teha erandeid õnnetuste või *force majeure*'i tõttu, samuti hävinevate kaupade päästmiseks ja siis, kui see tuleneb töö laadist (näiteks 24 tundi avatud olevate poodide puhul).¹⁰⁰

Igal töötajal on igal aastal õigus tasustatud puhkusele. Puhkust tuleb anda vähemalt kolm nädalat aastase teenistuse kohta ja selle ajal tuleb töötajale maksta tema tavalist palka. Puhkuse andmine on kohustuslik ja töötaja ei saa puhkusest loobuda isegi siis, kui puhkus hüvitatakse talle lisatasuga. Riigid võivad kehtestada nõude selle kohta, kui kaua peab inimene olema töötaja juures töötanud, et tal tekiks õigus puhkusele. Siiski ei tohi see aeg olla üle kuue kuu. Puhkuse andmise aluseks oleva aja hulka tuleb lugeda lisaks töötatud ajale see aeg, mil inimene oli sunnitud olema töölt eemal (nt haiguslehel viibitud aeg).

Puhkuse ajakava lepivad töötaja ja töötaja omavahel kokku. Juhul kui sektoris pole töötajad ja ametiühingud teinud kokku leppinud, peaksid vähemalt kaks puhkusenädalat olema järjestikused. Samuti peavad riigid nägema ette teisi puhkuseliike, eeskätt õiguse vanemapuhkusele, lapsepuhkusele ja õiguse ajutise töövõimetuse hüvitisele.¹⁰¹

⁹⁷ Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (no. 1). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 (19.06.2021), art 4.

⁹⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), lk 8–9.

⁹⁹ Forty-Hour Week Convention, 1935 (no. 47). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C047:NO (19.06.2021), preambul.

¹⁰⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment no. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), lk 9.

¹⁰¹ ILO. Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (no. 132). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132 (19.06.2021).

4. Kollektiivsed töösuhted

Klassikaliselt peetakse töötajaid töösuhtes nõrgemaks pooleks. Enamasti on tööandjal rohkem raha, kogemusi ja teavet kui töötajal, mis annab tööandjale töölepingu sõlmimiseks läbirääkimiste pidamisel suure eelise.

Olles pärast töölepingu sõlmimist töösuhtes, allub töötaja tööandja kontrollile ning täidab tema antud ülesandeid tema valitud kohas, ajal ja viisil. Töösuhtes on tööandja monopsoni ehk nii-öelda ainsa ostja rollis. Tavaliselt on tööandjal palju töötajaid ning tal on võimalik neid õiguste, võimaluste, kohustuste ja ülesannete jagamisel eristada. Teisalt on igal töötajal ainult üks tööandja ning töökoha vahetamisega kaasneb töötaja jaoks ebakindlus ja kulu. Seetõttu püütakse töötajaid tööõiguse abil võimendada ja nende läbirääkimispositsiooni parandada.

Üks töötajate õiguste kaitsmise vahend on kollektiivne koondumine. Kuigi üksik töötaja on tööandjast nõrgem, on töötajad tervikuna tööandjatega võrdses olukorras. Seetõttu kaitseb nii rahvusvaheline kui ka riigisisene õigus töötajate õigust koonduda ja esindada oma seisukohti ühiselt.

Kollektiivsetes töösuhetes tunnustatakse kahte liiki töötajate esindajaid: ametiühingute esindajaid ja valitud esindajaid. Riigid peavad kaitsma mõlemaid.¹⁰² Eestis tunnustatakse töötajate esindajatena usaldusisikuid, töökeskkonnavolinikke ja töötajate esindajaid töökeskkonnanõukojas. Samuti võib Eestis tegutsevatel Euroopa äriühingutel ja Euroopa ühistutel olla Euroopa Liidu õiguse alusel töötajate esinduskogu.

Ametiühing on töötajate ühendus, mille eesmärk on esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve. Ametiühingud peavad olema iseseisvad. Näiteks ei tohi tööandja luua iseenda kontrollitavat ametiühingut. Riikidel on kohustus võimaldada ametiühinguid luua, kehtestades selleks vajaliku õigusnormi, milleks Eestis on ametiühingute seadus.¹⁰³

Igaühel on õigus ametiühingusse astuda, aga ka mitte astuda. Ametiühingusse kuulumise vabadust võib piirata ainult riigi julgeoleku ja avaliku korra tagamisega seotud tegevusvaldkondade puhul, nagu seda on näiteks politsei ja sõjavägi.

Kuna ametiühingud esindavad töötajaid, on vaieldav, kas õigus luua ametiühinguid peaks olema ka iseendale töö andjatel. Ühelt poolt on nemad oma töistes suhtes veelgi nõrgemas positsioonis kui töötajad. Näiteks sõltuvad platvormitöötajatest juhid ja kullerid oma töötingimustes täielikult platvormide pakutavatest tüüptingimustest ning neil pole üksinda mingit võimalust neid läbi rääkida. Selle tagajärjel on nende töötasu väga madal, neil ei ole ligipääsu sotsiaalkindlustusele ja neile on tagatud halvad töötingimused. Teisalt läheb iseseisvate teenusepakujate kollektiivne koondumine vastuollu konkurentsioigusega, kahjustaks tarbijate huve ja seda võidakse pidada isegi kartelliks. Seetõttu on Euroopa Komisjon algatanud konkurentsioiguse muutmise protsessi, et võimaldada platvormitöötajatel kollektiivselt koonduda.¹⁰⁴

¹⁰² Töötajate esindajatele ettevõttes võimaldatava kaitse ja soodustuste konventsioon. – RT II 1995, 45, 201.

¹⁰³ Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art 8; parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalhart. – RT II 2000, 15, 93, art 5.

¹⁰⁴ The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed. – https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_20_1237 (19.06.2021).

Töötajate üldkoosolekul valitud töötajate esindaja on usaldusisik. Ta koondab töötajate arvamusi ja annab need tööandjale edasi, samuti esindab töötajaid läbirääkimistes tööandjaga kollektiivlepingu sõlmimiseks.

Riigid peavad kehtestama õigusnormid, mis tagavad töötajate esindajatele (nii ametiühingutele kui ka usaldusisikutele) kaitse ning töötajate esindamiseks vajalikud soodustused. Tööandja ei tohi öelda töösuhet üles põhjusel, et inimene esindab töötajate õigusi. Töötaja esindajaga töölepingu ülesütlemisel tuleb küsida töötajatelt selle kohta arvamust ja otsust põhjendada. Töötajate kollektiivsete õiguste edendamise üks tõhusaimaid tööriistu on pidada kollektiivseid läbirääkimisi. See tähendab, et tööandja või tööandjate organisatsioonidega ei pea läbirääkimisi mitte töötaja üksinda, vaid töötajate kogum.

Riikidel on kohustus edendada kollektiivläbirääkimiste pidamist ja kollektiivlepingute sõlmimist. Ühelt poolt tuleb kehtestada seadused, mis neid mõlemat võimaldavad, ja teiselt poolt ka võtta meetmed, mis selle õiguse kasutamist soodustavad.¹⁰⁵

Üldjuhul on kollektiivlepingud selle sõlminud pooltele siduvad. Enamasti sõlmitakse Eestis kollektiivlepinguid ettevõtete tasandil, sel juhul on kollektiivlepingu pooled tööandja ja selle töötajad ning see kohaldub ainult neile. Kollektiivlepinguga võib kehtestada töötajale seadusega võrreldes soodsamaid töötingimusi, ent seaduse imperatiivsetest sätetest ei tohi töötaja kahjuks kõrvale kalduda. Kui ettevõttes on sõlmitud kollektiivleping, võib tööandja sõlmida iga üksiku töötajaga selle töötaja jaoks soodsama lepingu, kuid töötaja kahjuks ei ole tööandjal võimalik kollektiivlepingust kõrvale kalduda.¹⁰⁶

Eesti kollektiivlepingu seaduse § 4 lõike 4 alusel võib tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu sõlmitud kollektiivlepingut laiendada. Laiendatud kollektiivleping kohaldub kogu sektorile, mitte ainult sellega liitunud tööandjatele ja töötajatele.

Näiteks on Autoettevõtete Liit ning Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing sõlminud sõitjate bussiveoga tegelevate isikute õigusi reguleeriva laiendatud kollektiivlepingu, millega on lepitud kokku busi-, trammi- ja trollijuhtide töö- ja puhkeaja erisused ning kehtestatud neile üleriigiliselt kehtivast alampalgast kõrgem töötasu alammäär.¹⁰⁷ Teisalt on Riigikohus asunud seisukohale, et kollektiivlepingu laiendamine selle pooleks mitteolevale tööandjale võib olla põhiseadusega vastuolus, sest riivab ebaoproportsionaalselt tema ettevõtlusvabadust ja omandipõhiõigust.¹⁰⁸

Rahvusvahelise õigusega ei ole pandud riikidele kohustust võimaldada kollektiivlepinguid laiendada. Kollektiivlepingute laiendamist käsitletakse ILO 1951. aasta soovitus nr 91, mille artikli 5 järgi võivad riigid võimaldada kollektiivlepinguid laiendada, lähtudes neis riikides väljakujunenud tavadest ja valitsevatest tingimustest. Riigid võivad seada kollektiivlepingu laiendamise eelduseks selle poolte piisava esinduslikkuse ning kehtestada

¹⁰⁵ Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioon. – RT II 1993, 26, 76.

¹⁰⁶ ILO. Collective Agreements Recommendation, 1951 (no. 91), art 3. – [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091#:~:text=\(1\)%20For%20the%20purpose%20of,one%20or%20more%20representative%20workers](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091#:~:text=(1)%20For%20the%20purpose%20of,one%20or%20more%20representative%20workers) (19.06.2021).

¹⁰⁷ Sõitjateveo üldkokkulepe. – <https://autoettevoteteliit.ee/wp-content/uploads/2019/12/S%C3%B5itjateveo-%C3%9CTK-2020-2023.pdf> (19.06.2021).

¹⁰⁸ RKTk, 2-18-782, 15.06.2020.

korra, kuidas kollektiivlepingust mõjutatud tööandjad ja töötajad saavad esitada selle kohta ettepanekuid.¹⁰⁹

Ühinemisõigus oleks sisutühi, kui töötajate ja tööandjate esindajatel poleks õigust võtta tegelikke meetmeid oma õiguste kaitseks ning huvide saavutamiseks. Seetõttu on kollektiivse koondumise õiguse üks osa õigus korraldada oma õiguste ja huvide kaitseks ühisaktsioone, näiteks streikida, piketeerida ja aeglustada töö tegemist. ILO ühinemisõigust puudutavates konventsioonides ei ole seda õigust mainitud otsesõnu, erinevalt majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelisest paktist (art 8 lg 1 punkt d)¹¹⁰ ning Euroopa sotsiaalharta (art 6).

Töötajatel on õigus oma tööga seotud ja sotsiaal-majanduslike õiguste kaitseks streikida. Enne streigiõiguse kasutamist peavad nad siiski ammendama muud õiguskaitsevahendid, eeskätt peavad nad olema pidanud oma õiguste kaitseks läbirääkimisi. Samuti on töötajatel õigus korraldada teiste töötajate kaitseks toetusstreike.

Töötajate ühinemisõigus ei kaitse nende õigust korraldada poliitilisi streike ega muid ühisaktsioone, mille eesmärk ei ole mitte kaitsta töötajate õigusi, vaid saavutada laiemaid ühiskondlikke muudatusi. Riikidel on õigus kehtestada ohutuse ja avaliku korra tagamiseks ühisaktsioonidele nõudeid, näiteks kohustuse aktsioon registreerida ning kooskõlastada selle toimumise koht. Samuti on lubatav kehtestada streigi pidamisele eeltingimusi, näiteks kohustuse teatada sellest 48 tundi ette või pidada enne seda tööandjaga läbirääkimisi. ILO ühinemisõiguse komitee hinnangul ei tohi riigid streikide kestust piirata.¹¹¹

Streigiõigus ei ole absoluutne. Riigid võivad piirata õigust korraldada streike eriolukorra ajal ning samuti võib piirata avalike teenistujate ja elutähtsate teenuste osutajate õigust streikida. Avalikke teenistujaid ja elutähtsate teenuste osutajaid ei tohi määratleda liiga laialt. Ühinemisõiguse komitee peab avalikuks teenistujaks isikut, kes teostab avalikku võimu. Näiteks on peetud lubatavaks piirata kohtunike, politseinike ning tolli- ja maksuametnike streigiõigust.¹¹² 2018. aastal leidis Euroopa Inimõiguste Kohus, et Venemaal kehtestatud rongijuhtide streigi keeld ei olnud õigustatud.¹¹³

Elutähtsateks peetakse selliseid teenuseid, mille katkemine seab ohtu inimeste elu, tervise või turvalisuse. Ühinemisõiguse komitee on pidanud elutähtsateks teenusteks tervishoidu, elektrienergia tootmist, veevarustuse tagamist, sideteenuseid, politseid ja kaitseväge, tuletõrjet, vanglaid, lennujuhtimist ning koolisööklaid. Lisaks on komitee leidnud, et elutähtsad teenused pole raadio ja televisioon, naftatootmine, sadamad, pangandus, kindlustus, transporditeenused, postiteenused, toiduainete tootmine ega haridus. Riigid võivad seada streikidele piiranguid sihiga tagada elutähtsate teenuste minimaalne osutamine. Näiteks

¹⁰⁹ ILO. Collective Agreements Recommendation, 1951 (no. 91), art 5. – [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091#:~:text=\(1\)%20For%20the%20purpose%20of,one%20or%20more%20representative%20workers](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091#:~:text=(1)%20For%20the%20purpose%20of,one%20or%20more%20representative%20workers) (19.06.2021).

¹¹⁰ Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art 8; parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93, art 6.

¹¹¹ Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. 2018. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf, lk 40, 143.

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ EIK, 44873/09, Ognevenko vs. Venemaa, 20.11.2018.

võivad riigid seada tööandjate ja töötajatega nõu pidamise järel piirangu sellele, kui suur osakaal elutähtsa teenuse osutajatest võib korraga streikida.¹¹⁴

Kui seaduse või kollektiivlepinguga piiratakse töötajate õigust streikida, peavad olema töötajatele tagatud muud õiguskaitsevahendid, näiteks võimalus pöörduda oma õiguste kaitseks erapooletu lepitaja poole või kohtusse.

Tööandja võib mitte maksta streikivatele töötajatele palka, ent selline palga vähendamine peab olema streikimise ajaga proportsionaalne. Ühtlasi ei tohi riik kohustada tööandjat maksma streikimise ajal töötajatele palka. Tööandja ei tohi streikivaid töötajaid streikimise ajal ega järel karistada, näiteks sellega, et maksab tulemustasu ainult neile töötajatele, kes ei streikinud.

Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste pakti komitee heidab Eestile ette ametnike streigi keelu olemasolu. Avaliku teenistuse seaduse § 59 alusel ei tohi ametnikud streikida ega osaleda muudes kollektiivsetes teenistusega seotud surveaktsioonides, mis häirivad ametiasutuse ülesannete täitmist. Surveaktsioon loetakse kollektiivseks juhul, kui selles osalevad vähemalt pooled asutuse ametnikud.¹¹⁵ Aastal 2019 leidis komitee, et Eestis kehtiv ametnike streigi keeld on liiga lai, sest piirab kõikide ametnike õigusi. Komitee hinnangul oleks lubatav piirata ainult elutähtsaid teenuseid osutavate ametnike streigiõigust.¹¹⁶

Kokkuvõte

Töötamine on lahutamatu osa inimeseks olemisest. Töö on enamikule meist peamine sissetulek, samuti osa identiteedist. Tööl käimine võib olla vahel tüütu või kurnav, ent elu ilma tööta on samuti raske ette kujutada. Nii puutuvad peaaegu kõik inimesed oma elu jooksul kokku tööõigusega, sealhulgas rahvusvahelise tööõigusega.

Rahvusvaheline tööõigus hakkas kujunema välja ligikaudu sada aastat tagasi. Võrreldes selle ajaga on ametialad ja töötamise viisid märkimisväärselt muutunud. Tänapäeval püsivad vähesed inimesed samas ametis kogu elu. Paljud omandavad elu jooksul mitu haridust, on mitmes ametis või võtavad tööst vaheaastaid.¹¹⁷ Paljudes ametites on võimalik tööd teha ükskõik kust ja ükskõik millal. Mõnes ametis on kaheksatunnine tööpäev möödani ja tundide asemel mõõdetakse tööpanust tulemuse järgi. Tööturule on hakanud tekkima töötajate ja tööandjate kõrvale rühm inimesi, kes on vormiliselt iseendale töö andjad, aga sisuliselt sõltuvad ühe ettevõtte suvast.

Paljudes riikides ja valdkondades ei oska ametiühingud enam töötajaid kõnetada ega koondada ning nende liikmesus väheneb. Bolševistliku revolutsiooni hirm, mis kannustas riike ja tööandjaid parandama töötingimusi ning kuulama kolmepoolsetel läbirääkimistel töötajate soove, on möödani.

¹¹⁴ Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. 2018. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf, lk 40, 143.

¹¹⁵ Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 13.03.2019, 37, § 59.

¹¹⁶ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Concluding observations of the third periodic report of Estonia. 27.03.2019.

¹¹⁷ Vt tuleviku töö kohta nt õiguskantsleri kirja Riigikogu sotsiaalkomisjonile. Õiguskantsleri 18.06.2018 kiri nr 6-1/180305/1802790, „Vajadus ajakohastada töötuskindlustuse kontseptsiooni“. – https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/Vajadus%20ajakohastada%20%C3%B6%C3%B6tuskindlustuse%20kontseptsiooni.pdf (23.08.2021).

Kas rahvusvaheline tööõigus suudab nendes oludes areneda? Kas tööõiguses on vajalik evolutsioon või revolutsioon? Mul ei ole neile küsimustele ammendavaid vastuseid. Küllap toob töövormide muutmine kaasa vajaduse vaadata üle ka õigused töökohal. Võib-olla lepitakse kaugtöö ja digitaalsete töövahendite levimisel kokku õiguses mitte olla ühendatud, nagu on pakkunud prantslased. Võib-olla läheme aga hoopis vastupidises suunas ja loobume töötamise mõõtmisest aja kaudu. Mis saab, näitab tulevik.

Mis ka ei juhtuks, rahvusvaheline tööõigus püsib siiski olulisena. Maailm muutub järjest väiksemaks ja eri riikide ettevõtjad konkureerivad üksteisega, kuid kõik osalised mõistavad, et konkureerida ei tohi töötajate õiguste arvel. Inimõiguste raamistikus kehtestatud töötamise õigused aitavad jõuda sotsiaalselt õiglase ja turvalise ühiskonna ja majanduseni, mis on muutumas oludes ehk tähtsamgi kui varem.