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 23[1] on öeldud:

„Igaühel on õigus töötada ja vabalt valida elukutset, õigus õiglastele ja rahuldavatele töötingimustele ning kaitsele 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 konventsioonis[2] , majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelises paktis[3] ning Euroopa sotsiaalhartas[4] . Õigust tööle tunnustatakse ka Eesti Vabariigi põhiseaduse §-s 29.[5]

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 õigustest[6] , 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 kestev rahu ja stabiilsus. Venemaa 1917. aasta oktoobrirevolutsioon, mille käigus pääsesid võimule kommunistid, samuti teised kommunistlikud riigipöördekatsed Euroopas 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.[7] 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 konkurentsis 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.[8]

ILO tegutseb siiani ning kujundab tööõigust üle maailma konventsioonide ja soovituste 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.[9]

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 riigisiseselt kolmepoolseid läbirääkimisi ning valitsusi olema tööandjate ja töövõtjate esindajatega sotsiaalses dialoogis. Eestis on kolmepoolsuse üks näide ILO nõukogu, mis kujundab seisukohti ILO õigusaktide kohta ja teeb ILO konventsioonide ratifitseerimisel ettepanekuid.10

Teisalt ei ole kolmepoolsuse põhimõte üdini hea. Esiteks võib see tuua kaasa pikki otsustusprotsesse ja sisutühje 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.11 Vahel tuleb ühise seisukoha leidmiseks jätta midagi ütlemata 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.12

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 soovitust, mis puudutavad näiteks ametiühingutesse koondumist, kollektiivseid läbirääkimisi, sunnitöö keeldu, lapstööjõu keeldu, tööalase diskrimineerimise keeldu ja ahistamise keeldu.13 Kõik konventsioonid ei ole võrdse tähtsusega. ILO konventsioonidest on paljud üsna spetsiifilise sisuga, nende seas 1922. aasta konventsioon nr 13 tinavalge

kasutamisest maalritöödel[14] ja 1929. aasta konventsioon nr 20 öötööst pagaritööstuses[15] .

Kaheksa konventsiooni on ILO kuulutanud tuumkonventsioonideks ja need on lahutamatu osa rahvusvahelisest inimõiguste raamistikust.[16] 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 jätmine võib olla õigustatud.

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 konventsiooni[17] ja nii väikese hulga ratifitseerimist on Eestile ette heidetud. Suurema hulga konventsioonide ratifitseerimist pole Eestis peetud vajalikuks põhjusel, et siinne riigisisene õigus on ILO konventsioonidega kooskõlas ka ilma selleta.

Tööga seotud õigusi käsitletakse ILO konventsioonide kõrval põhjalikult majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelises paktis.[18] Selle artiklis 6 on sõnastatud õigus tööle, artiklis 7 õiglastele töötingimustele, artiklis 8 kollektiivsetele õigustele ja artiklis 9 sotsiaalkaitsele.[19] 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.[20]

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.

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.[21]

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.22

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 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 Sotsiaalhartast[23] . 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.[24] 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.[25]

- [1]ÜRO inimõiguste ülddeklaratsiooni art 23.
- [2]Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. – RT II 2010, 14, 54, art 4.
- [3]Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art-d 6–8.
- [4]Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. − RT II 2000, 15, 93, art-d 1–6.
- [5]Eesti Vabariigi põhiseadus. − RT I, 15.05.2015, 2, § 29.
- [6]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.
- [7]History of the ILO. – https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm (17.06.2021).
- [8]Ibid.

- 9La 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
- 10Eesti ILO nõukogu töökord. – https://www.sm.ee/sites/default/files/ilo_noukogu_tookord_kinnitatud_1_06_2017.pdf (21.08.2021).
- 11La Hovary, C. The ILO’s Employers Group and the right to strike. – European Reveiw of Labour and Research 2016/22.
- 12La 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
- 13Information System on International Labour Standards. − https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::: (17.06.2021).
- 14White Lead (Painting) Convention, 1921 (no. 13). − https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST (17.06.2021).
- 15Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20). − https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST (17.06.2021).
- 16ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and its Follow-Up. Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. 1998.
- 17Rahvusvaheline Tööorganisatsioon. Sotsiaalministeerium 2021. − https://www.sm.ee/et/rahvusvaheline-tooorganisatsioon (17.06.2021).
- 18Bras 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.
- 19Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13.
- 20Frey, D., Rosler, H. A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda. – Sage Open 6. juuni 2016.
- 21Social Dumping and the EU Integration Process (2014). Magdalena Bernaciak. − ETUI Working Paper 2014.06.
- 22The 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).

- 23Vt nt töötuskindlustuse seaduse, tööturuteenuste ja -toetuste seaduse muutmise seaduseelnõu väljatöötamiskavatsus, jaanuar 2020. – https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/be2fc912-c43c-408c-9509-e14e49a3afe2 (15.12.2021).
- 24New EU-Mexico agreement. The agreement in principle. – https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/april/tradoc_156791.pdf (17.06.2021).
- 25ILO 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).