

3. Õigused töökohal

Igaühel on õigus õiglastele ja soodsatele töötingimustele. See õigus on tagatud peaaegu kõigi peamiste inimõiguste deklaratsioonidega¹, näiteks inimõiguste ülddeklaratsiooniga, majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise paktiga² ning Euroopa Sotsiaalhartaga³.

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

Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelise pakti artiklis 7 on rõhutatud, et õigus õiglastele ja soodsatele töötingimustele on igaühel. 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 andjatel, sealhulgas platvormitöötajatel, st digitaalkeskkondades vahendatavate tööde tegijatel, näiteks Bolti juhtidel ja Wolti kulleritel.

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.[4](#) 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 palgataset ja elamiskulusid. Euroopa Liidus peetakse üldiselt piisavaks alampalka, mis on 50% mediaanpalgast või 40% keskmisest palgast.[5](#) Enamiku töötajate puhul on õiglane töötasu kõrgem kui alampalk.[6](#)

Alampalk peab kehtima võimalikult suurele hulgale töötajatele sõltumata nende elupiirkonnast, erialast ja töötamise vormist. See ei tähenda, et alampalk ei võiks sektoriti 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.[7](#)

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.[8](#) Eestis hüvitab tööandja töötajale maksejõuetuse korral saamata jäänud töötasu, puhkusetasu ja töölepingu ülesütlemisel saamata jäänud hüvitised Eesti Töötukassa.

Töötajal on õigus palgale rahas ja tööandja ei tohi piirata tema õigust palka kasutada.[9](#) 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.[10](#) 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.[11](#) 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.[12](#)

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. Põhimõtte 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.[13](#)

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 brutotöötasu[14](#), 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.[15](#)

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 meeste ja naistele, etnilistele rühmadele jt võrdse ligipääsu haridusele ning soodustama soopõhiste rollide kadumist tööturul.

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 inimväärses eluks vajalik raha. Sissetulek peab olema piisav, et

oleks võimalik maksta hariduse, tervishoiu, toidu, vee, majutuse, riietuse, transpordi, sotsiaalkindlustuse ja muu esmavajaliku eest.[16](#)

3.2. Õigus turvalistele ja tervislikele töötingimustele

Igaühel on õigus töötada turvalistes ja tervislikes töötingimustes. Tööõnnetuste ja kutsehaigestumise täielik vältimine ei ole ilmselt mitte üheski riigis kunagi võimalik, kuid riigid peavad püüdlema nende miinimumini vähendamise poole, et säästa töötajate tervist.[17](#) 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 igaühel. 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.[18](#) 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.[19](#) 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 Tööinspeksioon.[20](#)

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.[21](#)

Igas töökeskkonnas peab olema olemas joogikõlblik vesi, tualett ja elementaarne pesemisvõimalus hügieeni tagamiseks. Töötajatele peab haigestumise korral maksma haigushüvitisi.[22](#)

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.[23](#) 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.[24](#) 2014. aastal leidis Euroopa Inimõiguste Kohus, et kutsehaiguse eest kahjuhüvitise nõudmisel ei tohi rakendada nõude aegumise tavareegleid, sest kutsehaiguse põhjustatud kahju võib ilmned pika viitajaga.[25](#)

3.3. Võrdne võimalus olla edutatud

Igaühel 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, sisserrändajate, 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.[26](#) Eestis reguleerib neid küsimusi avaliku teenistuse seadus, samuti on välja töötatud nii avaliku sektori keskastmejuhtide[27](#) kui ka tippjuhtide[28](#)

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.

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.[29](#) 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.[30](#)

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.[31](#)

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 aruandes[32](#) .

Tööstuses, kaubanduses ja kontoritööl ei tohi tööaeg üldjuhul ületada 8 tundi päevas ja 48 tundi nädalas.[33](#) Riigid peavad püüdlema 40-tunnise tööaja kehtestamise poole.[34](#)

Siiski on rahvusvaheline õigus tööaja valdkonnas paindlik ja võimaldab võtta arvesse iga töökoha eripära. Näiteks võib tööstuses olla katkematute protsesside korral tööaeg keskmiselt kuni 56 tundi nädalas.[35](#) Samuti ei pea ILO konventsioonide alusel kehtestama rangeid tööajapiiranguid kauplustes, kus tööpäeva piiramine 8 tunniga ei oleks praktiline, ega ka tervise- ja hoolekandenasutustes. Iga tööandja peab oma asutuse tööaja 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. Tööaja kestuse arvutamisel tuleb arvestada ka valveaega.[36](#)

Tööaja kestust piiratakse eesmärgiga kaitsta inimeste tervist, võimaldada neil ühendada töö- ja pereelu ning anda neile piisavalt vaba aega. Lisaks oli 1930. aastatel tööaja piiramisel majanduslik eesmärk, sest 1929. aasta üleilmse majanduskriisi (nn suure depressiooni) tagajärjel oli paljudes riikides muutunud töötus suureks ja kujunes pikaajaliseks. Tööaja lühendamise abil püüti suurendada tööhõivet ja vähendada töötust.[37](#)

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 iganädalase järjestikuse puhkeaja poole. Samuti tuleb tagada lisapuhkeaeg pühade ajal, lähtudes riigi kultuurist. Iganädalase 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).[38](#)

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 hüvitataks talle lisatasuga. Riigid võivad kehtestada nõude selle kohta, kui kaua peab inimene olema tööandja 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 tööandja omavahel kokku. Juhul kui sektoris pole tööandjad ja ametiühingud teisiti kokku leppinud, peaksid vähemalt kaks puhkusenädalat olema järjestikused.

Samuti peavad riigid nägema ette teisi puhkuseliike, eeskätt õiguse vanemapuhkusele, lapsepuhkusele ja õiguse ajutise töövõimetuse hüvitisele.[39](#)

- [1](#) ÜRO inimõiguste ülddeklaratsiooni art 23.
- [2](#) Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art 7.
- [3](#) Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93, art-d 2–4.
- [4](#) Ibid., lk 3.
- [5](#) 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).
- [6](#) 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.
- [7](#) 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).
- [8](#) 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.
- [9](#) Ibid.
- [10](#) Ibid.

- [11](#)Töölepingu seadus. – RT I, 12.11.2021, 3, § 37.
- [12](#)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.
- [13](#)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.
- [14](#)Välismaalaste seadus. – RT I, 10.07.2020, 73, § 106.
- [15](#)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.
- [16](#)ibid., lk 5.
- [17](#)ibid., lk 7.
- [18](#)Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 21.04.2021, 4, § 1.
- [19](#)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 (18.06.2021).
- [20](#)ibid., art-d 8–11.
- [21](#)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.
- [22](#)ibid., p 30.
- [23](#)EIK, 52806/09, Vilnes ja teised vs. Norra, 05.12.2013.
- [24](#)EIK, 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 ja 62338/11, Brincat ja teised vs. Malta, 24.07.2014
- [25](#)EIK, 52067/10 ja 41072/11, Howald Moor ja teised vs. Šveits, 11.03.2014.
- [26](#)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.
- [27](#)Implement Inscape OÜ. Avaliku teenistuse keskastme kompetentsimudeli väljatöötamine. – <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/personalipoliitika/keskastmejuht> (18.06.2021).
- [28](#)Avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsimudel. – <https://tippjuhid.riigikantselei.ee/kompetentsimudel> (18.06.2021).
- [29](#)Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. – RT II 1993, 10, 13, art 7 d.

- [30](#)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.
- [31](#)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.
- [32](#)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).
- [33](#)Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (no. 1). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE: (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: (19.06.2021).
- [34](#)Forty-Hour Week Convention, 1935 (no. 47). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_C (19.06.2021).
- [35](#)Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (no. 1). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE: (19.06.2021), art 4.
- [36](#)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.
- [37](#)Forty-Hour Week Convention, 1935 (no. 47). – https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_C (19.06.2021), preambul.
- [38](#)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.
- [39](#)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: (19.06.2021).