



Riigikogu põhiseaduskomisjoni istungi protokoll nr 179

Tallinn, Toompea

Teisipäev, 22. september 2026

Algus 14.00, lõpp 15.28

Juhataja: Ando Kiviberg (esimees)

Protokollija: Markus Veia (konsultant)

Võtsid osa:

Komisjoni liikmed: Ants Frosch, Kalle Laanet, Evelin Poolamets, Helir-Valdor Seeder, Pipi-Liis Siemann, Timo Suslov, Tanel Tein

Komisjoni ametnikud: Erle Enneveer (nõunik-sekretariaadijuhataja), Helin Leichter (nõunik), Karin Tuulik (nõunik)

Puudusid: Anastassia Kovalenko-Kõlvart, Lauri Läänemets, Hanno Pevkur ja Jaak Valge

Kutsutud: Tallinna Tehnikaülikooli Ragnar Nurkse innovatsiooni ja valitsemise instituudi avaliku sektori juhtimise ja innovatsiooni magistriprogrammi juht dr Külli Taro (esindab eraldi ka ametnikueetika nõukogu); Eesti Ametiühingute Keskliidu jurist Nelli Loomets; Eesti Kaubandus-Tööstuskoja poliitikakujundamise ja õigusosakonna juhataja Marko Udras; Eesti Valdade ja Linnade Liidu õigusnõunik Hanna Maria Kokla; Eesti Advokatuuri esindaja vandeadvokaat Jaanika Reilik-Bakhoff; Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE esindaja Haridus- ja Teadusministeeriumi personalijuht Henri Lempu; Vabariigi Presidendi Kantslei jurist Katre Tubro; Riigikogu Kantslei personaliosakonna juhataja Marika Lepikult; Riigikantslei strateegiabüroo nõunik Kadi Villers ja Riigikantslei õigusosakonna asejuhataja Kaidi Paju; Efektiivsuse ja majanduskasvu nõukoja esindaja, ettevõtja Taavi Kotka; Rahandusministeeriumi halduspoliitika asekanstler Karin Madisson; Rahandusministeeriumi riigihalduse osakonna juhataja Merilin Truuväärt ja sama osakonna nõunik Liis Lepik (1. päevakorrapunkt)

Päevakord:

1. Vabariigi Valitsuse algatatud vabariigi Valitsuse algatatud avaliku teenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (836 SE) teise lugemise ettevalmistamine (huvigruppide kaasamine)
2. Riigikogu otsuse „Kohtute Nõukogu liikmete nimetamine“ eelnõu esitamine
3. Info ja muud küsimused

1. Vabariigi Valitsuse algatatud vabariigi Valitsuse algatatud avaliku teenistuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (836 SE) teise lugemise ettevalmistamine (huvigruppide kaasamine)

Ando Kiviberg tutvustas eelnõu menetluskäiku ja tänase istungi korda. Eelnõu algatas Vabariigi Valitsus 9. märtsil 2026. Eelnõu esimene lugemine lõpetati 7. aprillil 2026 ning muudatusettepanekute esitamise tähtaeg oli 21. aprill 2026. Muudatusettepanekuid esitasid

Isamaa fraktsioon ja Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon. Eelnõu saadeti arvamuse avaldamiseks huvirühmadele, kellelt laekusid kirjalikud seisukohad. Tänaise istungi eesmärk on kuulata ära huvirühmade arvamused. Muudatusettepanekute tutvustamine toimub komisjoni järgmistel istungitel. Ta lisas, et täna sel istungil ei tee komisjon eelnõu kohta menetlusotsuseid. Ta andis sõna Tallinna Tehnikaülikooli Ragnar Nurkse innovatsiooni ja valitsemise instituudi avaliku sektori juhtimise ja innovatsiooni magistriprogrammi juhile dr Külli Tarole, kes esindas ka ametnikueetika nõukogu.

Külli Taro tutvustas kõigepealt ametnikueetika nõukogu seisukohti eelnõu kohta. Arvamuse andmise ettepanek saadeti nii ametnikueetika nõukogule kui ka Tallinna Tehnikaülikoolile ning tema osales menetluses mõlema vaate esindajana. Ametnikueetika nõukogu toetab ametnikueetika koodeksi laiendamist kogu avalikule teenistusele. Tema sõnul on oluline, et avalikus teenistuses kehtiksid ühtsed väärtused sõltumata sellest, kas töötaja on ametnik või töölepingu alusel töötav isik. Samas juhtis ta tähelepanu sellele, et ka pärast muudatust jäävad mõned avalikke ülesandeid täitvad asutused koodeksi kohaldamisalast välja. Nõukogu hinnangul on keskse tähtsusega ühistes eetilistes põhimõtetes kokkuleppimine, mitte üksnes koodeksi formaalne kohaldamisala laiendamine. Ta märkis, et ametnikueetika nõukogu arutas avaliku teenistuse väärtuste vaatenurgast eelnõus ette nähtud võimalust maksta ühekordsete suuremahuliste projektide eest lisatasu. Tema sõnul tekitas nõukogus küsimusi eeldus, et avalikud teenistujad vajavad täiendavat motivatsiooni seetõttu, et nad ei saa otsest kasu riigile loodud rahalisest väärtusest. Ametnikueetika koodeksi keskne põhimõte on aga avaliku huvi teenimine, mitte omakasu taotlemine. Kuigi väärikas töötasu on oluline, tuleb hoolikalt hinnata, milliseid motivatsioonisõnumeid kavandatakse regulatsioon avalikus teenistuses kujundab. Samuti tõstatas ta küsimuse, kas rahaliselt mõõdetavaid tulemusi võimaldavate valdkondade eelistamine oleks õiglane nende valdkondade suhtes, kus selliste tulemuste mõõtmine ei ole võimalik. Lisaks juhtis ta tähelepanu huvide konflikti riskidele, mis võivad kaasneda lisatasude maksmisega ametist lahkunud isikutele. Kui toetust hakatakse maksta ka endistele töötajatele, kes võivad töötada samas tegevusvaldkonnas, tuleb võimalikke riske ennetavalt hinnata ja maandada.

K. Taro tutvustas Tallinna Tehnikaülikooli seisukohti eelnõu kohta. Arvamuse koostamisel keskenduti keskastme juhtide tähtajalisele teenistussuhtele ja suuremahuliste projektide tulemustasule. Avaliku teenistuse peamine probleem ei ole keskastme juhtide liiga pikk ametiaeg, vaid suur voolavus. Tema sõnul näitas Rahandusministeeriumi 2022. aasta uuring, et märkimisväärne osa keskastme juhtidest (46%) töötab ametikohal lühikest aega, mis nõrgestab institutsionaalset mälu, katkestab koostöövõrgustikke ning vähendab avaliku teenistuse võimekust. Eesmärk peaks olema võimekate inimeste avalikku teenistusse toomine ja nende seal hoidmine. Rahvusvaheline praktika ei toeta keskastme juhtide laialdast üleviimist tähtajalistele teenistussuhetele. Tema sõnul on tähtajalisi teenistussuhteid kasutatud peamiselt tippjuhtide või ajutiste ametikohtade puhul. Ta viitas OECD hiljutistele soovitusetele, mille kohaselt tuleks tähtajalisi teenistussuhteid kasutada ajutise meetmena, mitte püsiva lahendusena. Samuti märkis ta, et Euroopa tööõiguse üldpõhimõtte järgi ei peaks püsiva iseloomuga töö põhinema tähtajalisel töösuhtel. Ka teaduskirjandus ei kinnita väidet, nagu parandaks tähtajaline teenistussuhe juhtimiskvaliteeti, kompetentsi, motivatsiooni, pühendumust, rotatsiooni või tulemuslikkust. Samuti juhtis ta tähelepanu võimalikele riskidele avaliku teenistuse sõltumatusele. Küsimusi võib tekitada olukord, kus ühelt poolt lühendatakse teenistussuhte kestust ning teiselt poolt laiendatakse võimalusi ametisse nimetamiseks ilma konkursita. Kavandatakse suurendada ka halduskoormust, kuna

keskastme juhtide ametikohtade regulaarne konkursside korraldamine nõuab täiendavaid ressursse. Suuremahuliste projektide tulemustasu käsitledes märkis ta, et eelnõu seletuskirjas toodud võrdlus erasektori optsioonidega ei ole tema hinnangul asjakohane. Erasektoris on selliste meetmete eesmärk töötajate sidumine ettevõttega ning tulemused on üldjuhul rahaliselt mõõdetavad, samas kui avalikus sektoris ei ole tulemuste mõõtmine enamasti üheselt võimalik ning avalikus teenistuses eeldatakse teenistujatelt juba niigi pühendumust avalikule huvile ja lojaalsust Eesti riigile. Ta tõi esile, et kavandatud süsteem eeldab keerulisi hindamisotsuseid ning nende tegemine nõuab märkimisväärset töömahtu. Ta viitas ka teadusuuringutele, mille kohaselt võivad tulemustasustamise süsteemid avalikus sektoris viia olukorrani, kus tasusid makstakse välja sõltumata tegelikest tulemustest. Kehtiv õigus võimaldab juba praegu maksta tulemustasu ning eelnõuga kavandatud muudatus ei muudaks oluliselt rahalisi võimalusi. Tema hinnangul tuleks esmalt parandada olemasoleva süsteemi rakendamist. Tulemusjuhtimise peamine eesmärk avalikus sektoris peaks olema organisatsiooni õppimine ja tegevuste parandamine. Rahaliste stiimulite sidumine tulemusnäitajatega võib suurendada motivatsiooni tulemusi moonutada ning selliste riskide kohta on teaduskirjanduses rohkelt näiteid.

Ando Kiviberg andis järgmisena sõna Eesti Ametiühingute Keskliidu juristile Nelli Loometsale.

Nelli Loomets esitas Eesti Ametiühingute Keskliidu seisukohad eelnõu kohta. Seletuskirjas esitatud ülevaade huvirühmade arvamustest ei kajasta tema hinnangul korrektselt kõiki esitatud seisukohti ning ta juhtis tähelepanu sellele, et osa keskliidu ettepanekuid ei kajastu arvamuste tabelites. Ta käsitles keskastme juhtide tähtajalisi teenistussuhteid ning märkis, et töölepingu seaduse kohaselt kasutatakse tähtajalisi lepinguid ajutise iseloomuga tööde puhul. Ta tõi esile, et eelnõu võtab üle tähtajaliste lepingute regulatsiooni, kuid ei näe ette kõiki töölepingu seaduses sätestatud töötajate garantiisid, sealhulgas hüvitisi tähtajalise lepingu ennetähtaegse lõppemise korral. Avaliku teenistuse seaduse muutmisel tuleks tema hinnangul üle vaadata ka ametnike streigikeeld. Kehtiv absoluutne streigikeeld on tema hinnangul vastuolus Euroopa sotsiaalharta põhimõtetega, millele on viidanud ka 2025. aastal Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee. Suuremahuliste projektide tulemustasu puudutades juhtis ta tähelepanu eelnõu sõnastusele ning märkis, et seletuskirjas kasutatud regulatsioon võib tekitada küsimusi tasu maksmise adressaatide ringi kohta. Ta kritiseeris ka muudatust, mille kohaselt hakatakse palgajuhendeid kohaldama kõigile ametiasutuste töötajatele. See võib piirata töötajate võimalusi pidada läbirääkimisi töötasu tingimuste üle ning olla vastuolus ühinemisvabaduse ja kollektiivsete töösuhete põhimõtetega. Ta viitas seejuures Euroopa Liidu miinimumpalga direktiivile, mis rõhutab sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste tähtsust. Eelnõuga kavandatakse ametnike jaoks senisest vähem soodsaid koondamisreegleid, mis tema hinnangul halvendavad ametnike õigusi. Lisaks juhtis ta tähelepanu töötuskindlustuse seaduse ja avaliku teenistuse seaduse muudatusele, mille kohaselt arvestatakse koondamishüvitiste määramisel teenistusstaaži ametiasutusepõhiselt. See võib vähendada pika avaliku teenistuse staažiga ametnikele makstavate hüvitiste suurust olukorras, kus nende ametikoht koondatakse.

Ando Kiviberg andis järgmisena sõna Eesti Kaubandus-Tööstuskoja poliitika kujundamise ja õigusosakonna juhatajale Marko Udrasele.

Marko Udras märkis, et Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ettepanekute esimene plokk puudutab töölepingu seaduse muudatusi seoses põhipuhkuse aegumise regulatsiooniga. Tema sõnul

esitasid Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Tööandjate Keskliit ning Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit selle kohta ühised ettepanekud. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi hiljem esitatud muudatusettepanekud on ettevõtjate hinnangul mõistlik kompromiss ning muudavad eelnõu sõnastuse selgemaks. Ta toetas ministeeriumi ettepanekute arvestamist eelnõu edasisel menetlemisel. Teise teemana käsitles ta ametnike põhipuhkuse kestust. Ta tegi ettepaneku vähendada ametnike põhipuhkust 35 kalendripäevalt 28 kalendripäevale, viies selle kooskõlla töölepingu seaduses sätestatud üldise põhipuhkuse määraga. Ta sõnas, et ei ole alust käsitleda ametnikuna töötamist üldjuhul koormavamana kui erasektoris töötamist ning seetõttu võiks nende hinnangul olla põhipuhkuse regulatsioon mõlemas sektoris ühesugune. Ettepanek on kooskõlas eelnõu eesmärgiga lähendada avaliku teenistuse regulatsiooni töölepingu seadusele. Samuti viitas ta Läti, Leedu ja Soome praktikale, kus ametnike põhipuhkus ei ole erasektori töötajate omast pikem. See muudatus suurendaks ametiasutuste juhtide paindlikkust töötajate puhkusekorralduse kujundamisel. Tema hinnangul võib põhipuhkuse lühendamine aidata kaasa organisatsioonide tõhusamale toimimisele ning võimaldada töötajatel keskenduda rohkem tööülesannete täitmisele. Muudatuse rakendamisel tuleks nii ametnikele kui ka ametiasutustele ette näha mõistlik üleminekuperiood.

Karin Madisson küsis, kas ettepanek vähendada ametnike põhipuhkust on seotud ametnike streigiõiguse puudumisega ning kas Eesti Kaubandus-Tööstuskoda toetaks sellisel juhul ametnikele streigiõiguse andmist.

Marko Udras vastas, et üle tuleks vaadata ka need põhjendused, millele on seni tuginetud ametnike pikema põhipuhkuse ja streigikeelu õigustamisel. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda toetab streigikeelu leevendamise või üldsegi kaotamise võimaluse kaalumist.

Ando Kiviberg andis sõna Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE esindajale, Haridus- ja Teadusministeeriumi personalijuhile Henri Lempule.

Henri Lempu märkis, et üldjoontes peab PARE eelnõu eesmärki mõistlikuks, kuna see lähendab avaliku teenistuse ja töölepingu seaduse regulatsioone. Ta käsitles esmalt koondamisolukorras staaži arvestamise küsimust. Eelnõu üleminekusäte säilitab senise regulatsiooni juba teenistuses olevatele ametnikele, samas kui uutele ametnikele hakkaks kehtima uus kord. See loob tulevikus kaks erinevat ametnike gruppi, kelle suhtes kohaldatakse erinevaid reegleid, mis ei ole kooskõlas eelnõu eesmärgiga ühtlustada regulatsiooni. Samuti märkis ta, et eelnõus ei ole piisavalt hinnatud koondamistega seotud finantsriske. Avalikus sektoris toimuvad ümberkorraldused ja struktuurimuudatused võivad kaasa tuua olukordi, kus pika avaliku teenistuse staažiga ametnike koondamisel tekivad märkimisväärsed kulud. Tema sõnul võib see mõjutada asutuste eelarveid ning vähendada vahendeid, mida oleks võimalik kasutada töötasude ja muude personalikulude katmiseks. Keskastme juhtide tähtajalisi teenistussuhteid puudutades väljendas ta muudatuse suhtes toetavat seisukohta. Kavandatav 5+2 süsteem annab tööandjale piisava paindlikkuse ning ei tähenda automaatselt teenistussuhte lõppemist viie aasta möödumisel. Tema sõnul loob regulatsioon eelkõige kohustuse korraldada konkurss, mis võimaldab edukalt töötanud juhil oma ametikohale uuesti kandideerida. Ta tõi esile ka õiguspärase ootuse põhimõtte erineva käsitlemise eelnõus. Koondamishüvitiste ja etteteatamistähtaegade muutmise puhul peetakse ametnike õiguspärasest ootust oluliseks, samas kui keskastme juhtide tähtajaliste teenistussuhete puhul peetakse töötingimuste muutmist põhjendatuks. PARE hinnangul ei ole töötingimused

muutumatud ning põhjendatud juhtudel võivad need muutuda, sealhulgas ka töötaja jaoks vähem soodsas suunas.

Kalle Laanet küsis, kui ulatuslik võib olla eelkõneleja viidatud valimisjärgsete ümberkorralduste mõju ning kas võimalikud koondamised puudutaksid üksikuid ametikohti, kümneid või sadu töötajaid.

Henri Lempu vastas, et täpset hinnangut võimalike koondamiste mahu kohta ei ole võimalik anda. Avaliku teenistuse koguvoolavus on ligikaudu 13% aastas ning mittevabatahtlik volavus jääb 5–6% juurde. Ta sõnul võib tavapärasel aastatel ulatuda koondamiste arv mõnesaja inimeseni. Valimiste või suuremate poliitikamuudatustega kaasnevad sageli asutuste ümberkorraldused, mistõttu ei saa välistada koondamiste arvu suurenemist. Tegemist on riskiga, mis võib teatud stsenaariumide korral realiseeruda ning mille mõjuga tuleks eelnõu menetlemisel arvestada.

Kalle Laanet märkis, et iga struktuurimuudatus ei too automaatselt kaasa koondamisi, vaid võib luua selleks üksnes võimaluse. Seetõttu tuleks käsitleda võimalike valimisjärgsete koondamiste ulatust ettevaatlikult ning vältida liiga kaugeleulatuvate järelduste tegemist.

Henri Lempu tõi näitena välja Haridus- ja Teadusministeeriumis läbi viidud struktuurimuudatuse, mille käigus tuli tal ümber korraldada ametikohti ja töötajate tööülesandeid. Kehtiv avaliku teenistuse seadus annab ametnikule teatud juhtudel õiguse nõuda koondamist, kui tema töötingimused, sealhulgas töötasu, töö tegemise koht või teenistusülesanded, oluliselt muutuvad. Tema sõnul hinnati kõnealuse struktuurimuudatuse puhul võimalikku koondamiskulu kuni ligi poolele miljonile eurole, kuid lõpuks õnnestus see risk maandada.

Pipi-Liis Siemann küsis, millised tegurid motiveerivad inimesi tulevikus ametnikuna tööle asuma olukorras, kus eelnõu annab tööandjale senisest rohkem paindlikkust ning muudab mõningaid ametnike töötingimusi. Avalikus teenistuses põhineb töösuhe usaldusel ning ka riigiasutustele laienevad hea tööandja põhimõtted.

Henri Lempu vastas, et inimesi peaksid avalikku teenistusse tööle asumisel motiveerima eelkõige väärikas töötasu, missioonitunne ja pakutavad hüved. Ametnik ei peaks oma töökoha valikul lähtuma eeldusest, et võimaliku koondamise korral kaasnevad sellega pikemad etteteatamistähtjad või muud täiendavad garantiid.

Pipi-Liis Siemann nõustus, et väärikas töötasu on avalikus teenistuses oluline motivatsioonitegur, kuid märkis, et tema hinnangul on ametnikele pakutavate hüvede hulk pigem piiratud. Avalik sektor ei konkureeri töajõuturul ulatuslike lisahüvede pakkumisega ning seetõttu tuleb ametnike motiveerimisel arvestada ka teiste teguritega.

Henri Lempu nõustus, et avalikus teenistuses on töötajatele pakutavate hüvede valik piiratud. Juhul kui tema kirjeldatud finantsriskid valimiste järel realiseeruvad, võib koondamiste ja nendega seotud kulude katmiseks kuluda vahendeid, mida oleks vastasel juhul võimalik kasutada töötajate hüvede parandamiseks. Näitena tõi ta tervise- ja sporditoetused, tervisekindlustuse ning täiendavad puhkusepäevad. Tema sõnul võib see tulevikus piirata ametiasutuste võimalusi pakkuda töötajatele täiendavaid hüvesid.

Ando Kiviberg andis sõna Eesti Linnade ja Valdade Liidu õigusnõunikule Hanna Maria Koklale.

Hanna Maria Kokla märkis, et liit on kogunud tagasisidet oma liikmetelt ning esitanud selle kirjalikult komisjonile. Tema sõnul on liidu peamine murekoht see, et eelnõu ja selle seletuskiri lähtuvad valdavalt keskvalitsuse vaatenurgast ega käsitle piisavalt kohalike omavalitsuste eripärasid. Ta tõi samas esile, et positiivsena on eelnõus arvestatud kohalike omavalitsuste autonoomiaga ning nende õigusega teha iseseisvaid otsuseid. Ta ütles, et eelnõu rakendamist käsitlev seletuskiri võiks pakkuda kohalikele omavalitsustele rohkem selgitusi ja juhiseid. Muus osas ütles ta, et ei hakka üle selgitama Eesti Linnade ja Valdade Liidu varasemalt esitatud kirjalikke seisukohti.

Ando Kiviberg andis järgmisena sõna Riigikogu Kantselei personaliosakonna juhatajale Marika Lepikultile.

Marika Lepikult sõnas, et toetab avaliku teenistuse seaduse ja töölepingu seaduse teatud regulatsioonide ühtlustamist, tuues positiivsete näidetena esile ametnikueetika põhimõtete laiendamise töötajatele, palgakorralduse põhimõtete ühtlustamise ning konkursimenetluse muudatused. Ta sõnul peaks seadus andma personalijuhtimisele selge ja paindliku tegutsemisruumi, mitte seda põhjendamatult piirama. Põhiseaduslikke institutsioone teenindavate asutuste autonoomia säilitamine on eelnõu oluline tugevus, kuna see võimaldab arvestada nende asutuste töö eripäradega. Samas juhtis ta tähelepanu sellele, et ametnike ja töötajate õiguste ning kohustuste ühtlustamisel on jätkuvalt küsimusi, mis vajavad täiendavat analüüsi. Näitena tõi ta ametniku õiguse saada hüvitist ametiülesannete täitmisel saadud vigastuse või ründe tagajärjel, mis ei laiene samas ulatuses töölepingulistele töötajatele. Sellised põhimõttelised erinevused tuleks üle vaadata. Praktikas on paljudes asutustes juba välja kujunenud töökorraldus, mille eesmärk on kohelda ametnikke ja töötajaid võimalikult ühetaoliselt, sõltumata nende teenistus- või töösuhte liigist.

Ando Kiviberg andis järgmisena sõna Vabariigi Presidendi Kantselei juristile Katre Tubrole.

Katre Tubro lausus, et Vabariigi Presidendi Kantselei on esitanud kaks ettepanekut. Esimene neist puudutab keskastme juhtide tähtjalisi teenistussuhteid. Selle eesmärk on sõnastada selgemalt, et vastav regulatsioon ei kohaldu põhiseaduslikele institutsioonidele. Teise ettepanekuna käsitles ta ametnike palgaandmete avalikustamist. Ta tegi ettepaneku täiendada vastavat sätet nii, et ei avalikustataks nende ametnike palgaandmeid, kellel on juurdepääs salajase või täiesti salajase taseme riigisaladusele. Selline piirang aitaks vähendada palgaandmete avalikustamisega kaasnevaid julgeolekuriske.

Kalle Laanet küsis, kuidas palgaandmete avalikustamine suurendab julgeolekuriski olukorras, kus ka riigisaladuse juurdepääsuloaga isikute olemasolu ja nende tööülesanded võivad olla teada.

Katre Tubro vastas, et ettepanek tugineb julgeolekuasutuste varasematele ettepanekutele.

Karin Madisson märkis, et laiemalt on arutelu all küsimus, millises ulatuses peaksid ametnike andmed olema avalikud, sealhulgas lähetuste ja puhkustega seotud andmed. Ta

juhtis tähelepanu sellele, et kui palgaandmete avalikustamise erand kehtestataks üksnes salajase või täiesti salajase riigisaladuse juurdepääsuloaga ametnikele, võiks see kaudselt viidata sellele, millistel ametnikel on vastav luba.

Katre Tubro nõustus, et selline erand võib tuua kaasa riski teha järeldusi selle kohta, millistel ametnikel on riigisaladusele juurdepääsu luba. Kõnealused ametnikud tegutsevad üldjuhul avalikel ametikohtadel ning nende ametipositsioonist võib vastava loa olemasolu teatud juhtudel niigi järeldada. Tegemist on kaalumist vajava küsimusega, mille puhul tuleb tasakaalustada julgeoleku- ja läbipaistvushuve.

Helir-Valdor Seeder küsis, kus peaks kulgema piir ametnike palgaandmete avalikustamise erandi kohaldamisel. Riigisaladusele juurdepääsu omavate isikute ring on lai ning hõlmab lisaks ametnikele ka Riigikogu liikmeid ja ministreid. Ta uuris, kas Vabariigi Presidendi Kantselei hinnangul tuleks sellisel juhul jätta avalikustamata kõigi nende isikute töötasu andmed või milliste põhimõtete alusel erandit kohaldada.

Katre Tubro vastas, et ettepanek puudutab tema hinnangul konkreetseid ametnikke ning ei ole mõeldud laienema näiteks Riigikogu liikmetele.

Ando Kiviberg andis sõna Eesti Advokatuuri esindajale vandeadvokaat Jaanika Reilik-Bakhoffile.

Jaanika Reilik-Bakhoff tutvustas Eesti Advokatuuri seisukohti eelnõu kohta. Advokatuur on hinnanud eelnõu eelkõige võimalike tulevaste õigusvaidluste vaatenurgast ning toonud esile mitu küsimust, mis võivad tekitada praktikas probleeme. Ta käsitles keskastme juhtide tähtajalisi teenistussuhteid ning leidis, et kavandatav regulatsioon ei ole töötaja seisukohalt tasakaalustatud. Tähtajaline teenistussuhe piirab töötaja võimalusi töösuhet lõpetada, samas kui tööandjal on teatud juhtudel võimalik teenistussuhe lõpetada töötaja jaoks vähem soodsatel tingimustel. Tema hinnangul on küsitav olukord, kus ühe poole võimalused töösuhete lõpetamiseks on oluliselt erinevad teise poole omadest. Samuti juhtis ta tähelepanu kasutamata puhkuse aegumise regulatsioonile. Seaduses tuleks selgelt määratleda tähtaeg, mille jooksul tööandja peab töötajat teavitama kasutamata puhkusest. See aitaks vältida hilisemaid vaidlusi selle üle, kas teavitamine toimus õigeaegselt ja piisaval viisil. Järgmiseks tõstatas ta küsimusi ka eelnõu rakendussätete kohta. Sätted, mille kohaselt kohaldatakse töölepingu tingimuse vastuolu korral seaduses sätestatud, võivad tekitada õigusselguse probleeme ning vajaksid seletuskirjas põhjalikumat põhjendamist. Lisaks käsitles ta regulatsiooni, mille kohaselt tuleb teatavate juhtide tähtajatud töölepingud viia hiljemalt järgmise aasta 30. juuniks kooskõlla uue tähtajalise teenistussuhte korraga. See tekitab küsimuse, kuidas toimub olemasolevate tähtajatute töösuhete muutmine ning millised on töötaja võimalused juhul, kui ta ei soovi sellise muudatusega nõustuda. Tema sõnul võib see puudutada töölepingu poolte kokkuleppevabaduse põhimõtet ning vajab täiendavat selgitamist.

Ando Kiviberg andis sõna Riigikantselei efektiivsuse ja majanduskasvu nõukoja esindajale ning ettevõtjale Taavi Kotkale.

Taavi Kotka käsitles suuremahuliste projektide tulemustasu ning märkis, et avalikus sektoris võiks kaaluda erasektoris kasutatavate optioonidega sarnaste lahenduste rakendamist. Tema

sõnul on optsioonide eesmärk siduda töötaja isiklik huvi organisatsiooni pikaajaliste eesmärkide ja tulemustega ning tunnustada nende inimeste panust, kes osalevad pikema aja jooksul oluliste reformide või projektide elluviimisel. T. Kotka leidis, et sarnane lähenemine võiks aidata motiveerida avaliku sektori töötajaid panustama suure mõjuga muudatustesse ja reformidesse.

Pipi-Liis Siemann märkis, et suuremahuliste projektide tulemustasu idee on põhimõtteliselt huvitav, kuid tõstatas küsimuse selle rakendatavuse kohta erinevates valdkondades. Mitmes valdkonnas, sealhulgas sotsiaalvaldkonnas, võib tulemuste mõõtmine ja tulemusnäitajate määratlemine olla keeruline. Samuti märkis ta, et paljude eesmärkide saavutamisse panustab suur hulk inimesi, mistõttu võib olla keeruline määrata, kelle panus väärib eraldi tasustamist. Ta küsis lisaks, kas kavandatav süsteem võiks olla rakendatav ka väiksemate algatuste puhul, näiteks kohalikes omavalitsustes ellu viidavate pilootprojektide korral, mille mõju võib osutuda laiemalt oluliseks ja mille lahendusi oleks võimalik hiljem mujal kasutusele võtta.

Taavi Kotka vastas, et erasektoris on välja kujunenud meetodikad töötajate panuse ja tulemuste hindamiseks ning tema hinnangul oleks võimalik rakendada sarnaseid põhimõtteid ka avalikus sektoris. Tasustamise alused lepatakse tavaliselt kokku ette ning need sõltuvad nii töötaja ametikohast kui ka tema tegelikust panusest eesmärkide saavutamisse. Sellist lähenemist võiks vajaduse korral katsetada ka väiksemates organisatsioonides või kohalikes omavalitsustes. Tema sõnul on oluline, et tingimused oleksid eelnevalt kokku lepitud ega sõltuks tagantjärele antavatest hinnangutest. Ta tõi paralleeli erasektori optsioonisüsteemidega, kus töötaja võimalik tasu on seotud organisatsiooni pikaajalise edu saavutamisega. Avalikus sektoris võiks kaaluda sarnaste põhimõtete kasutamist, et siduda töötajate panus pikemaajaliste reformide ja nende tulemustega.

Tanel Tein küsis, kuidas oleks võimalik ühildada tulemustasul põhinev süsteem avaliku sektori ja poliitilise juhtimise eripäradega. Erinevalt erasektorst võivad avalikus sektoris valitsuste vahetumisega muutuda poliitilised eesmärgid ja prioriteedid. Ta uuris, kas sellisel juhul ei teki ohtu, et ametnikud keskenduvad varasemate eesmärkide täitmisele või omaalgatuslike prioriteetide elluviimisele olukorras, kus poliitilised suunad on muutunud. Samas tunnustas ta käsitletud ideed uuendusliku lähenemisena ning märkis, et erasektori praktikate ülevõtmisel tuleb arvestada avaliku sektori eripäradega.

Taavi Kotka vastas, et tulemustasu või optsioonilaadse lahenduse rakendamise eelduseks on poliitiliste eesmärkide selge kokkuleppimine ja ühiskondlik arutelu. Kui poliitilised prioriteedid muutuvad, siis saab ka vastava eesmärgi või projekti lõpetada ning sellisel juhul ei ole põhjust selle elluviimist jätkata. Tegemist ei peaks olema laialdaselt kasutatava, vaid pigem erandjuhtudeks mõeldud instrumendiga, mille eesmärk on toetada uuenduslike ja suure mõjuga algatuste elluviimist. Ta tõi näitena e-residentsuse projekti, kus ta oli üks selle autoritest, ning märkis, et avalikus sektoris võib olla keeruline motiveerida inimesi panustama kõrge riskiga innovaatilistesse projektidesse, mille edu ei ole ette teada. Tema sõnul võib ametnike jaoks olla sageli turvalisem hoiduda uuenduslikest lahendustest, kuna ebaõnnestumise risk on suurem kui võimalus saada täiendavat tunnustust. Tulemustasul põhinev lähenemine võiks aidata motiveerida inimesi võtma vastutust murranguliste ideede ja reformide elluviimise eest. Tasu maksmise tingimused peavad olema eelnevalt kokku lepitud ning seotud konkreetsete eesmärkide saavutamisega.

Evelin Poolamets märkis, et tulemustasu arutelu keskendutakse peamiselt edu premeerimisele, kuid tähelepanu tuleks pöörata ka vastutusele ebaõnnestumiste eest. Ta tõi näiteid riigile märkimisväärselt kahju põhjustanud otsustest ning küsis, kas ametnike tuleks hooletusest või ebapiisavast hoolsusest tekkinud kahju korral võtta senisest enam vastutusele. Ta tõstas küsimuse, kas tulemustasude süsteemi kõrval tuleks kaaluda ka mehhanisme, mis seoksid ametnike vastutuse nende tegevuse tagajärgedega. Kui räägitakse täiendavate preemiate maksmisest heade tulemuste eest, tuleks arutada ka kahju hüvitamise ja vastutuse põhimõtteid juhtudel, kui avalikule sektorile on tekitatud olulist kahju.

Taavi Kotka vastas, et eksimine ja vigade tegemine on paratamatu osa nii avaliku kui ka erasektori tegevusest. Ka erasektoris teevad töötajad ja juhid vigu ning neid käsitletakse üldjuhul organisatsiooni tegevusega kaasneva riskina. Tema hinnangul ei peaks käsitlema avalikku sektorit selles küsimuses põhimõtteliselt erinevalt erasektorist. Tema ettepaneku keskmes ei ole ametnike vastutuse vähendamine, vaid täiendava motivatsioonimehhanismi loomine juhtudeks, kus töötaja panustab märkimisväärselt uuenduslike või suure mõjuga algatuste elluviimisse. Praegu puuduvad avalikus sektoris erasektori optsioonisüsteemidega võrreldavad võimalused tunnustada inimesi, kes loovad riigile pikaajalist väärtust. Avalikus sektoris võiks olla võimalik tunnustada selliste algatuste eest vastutavaid inimesi täiendava tasuga olukorras, kus nende panus on aidanud saavutada olulise tulemuse või viia ellu suure mõjuga reformi.

Kalle Laanet küsis, kuidas oleks praktikas korraldatud eelpool kirjeldatud ühiskondlik arutelu ning kes langetaks lõpliku otsuse selle kohta, milliste eesmärkide või projektide puhul tulemustasu või optsioonilaadset lahendust rakendada.

Taavi Kotka vastas, et tema hinnangul võiks selliste algatuste aluseks olla avalik ja laiapõhjaline arutelu ühiskonnas. Ta viitas samale ideekonkursi kogemusele, kus seda teemat arutati ka žürii tasandil ning leiti, et oluliste eesmärkide ja probleemide määramine võiks toimuda avaliku ideekorje või konkursi vormis. Võimalikke prioriteetseid valdkondi võiksid aidata välja selgitada ka erasektori organisatsioonid või meediaväljaanded. Tema sõnul võiks sellise protsessi eesmärk olla ühiskonna jaoks kõige olulisemate probleemide väljaselgitamine ning nende lahendamisele suunatud algatuste toetamine. Tema hinnangul ei pea sellise süsteemi koordineerija olema tingimata riik. Ta tõi näitena võimaluse, et ideekonkursside või vastavaid algatusi võiksid korraldada ka erasektori organisatsioonid, kes aitaksid hoida teemat avalikkuse tähelepanu all ja toetada ühiskondlikult oluliste eesmärkide esilekerkimist.

Ants Frosch väljendas kahtlust optsioonilaadsete motivatsioonimeetmete rakendamise otstarbekuse suhtes avalikus sektoris. Ta viitas USA presidendi John F. Kennedy tuntud üleskutsele panustada riigi hüvanguksse ning märkis, et avaliku teenistuse keskne väärtus peaks olema soov teenida avalikke huve. Tema hinnangul võib optsioonide või tulemustasude laialdasem kasutamine nõrgestada avaliku teenistuse eetilist alust ning muuta teenistuse motivatsioonisüsteemi. Inimesed, kes asuvad tööle avalikus sektoris, teevad teadliku valiku teenida riiki ja avalikke huve, samas kui suurema isikliku majandusliku kasu taotlemiseks on võimalik valida töö erasektoris. Enne selliste motivatsioonimeetmete kasutuselevõttu tuleks hinnata hoolikalt nende mõju avaliku teenistuse väärtustele ja eetosele.

Taavi Kotka leidis, et avalikus sektoris on keerulisi probleeme, mille lahendamiseks ei pruugi olemasolevatest teadmistest ja oskustest alati piisata. Tema hinnangul võiks

tulemustasu või optsioonilaadne motivatsioonimehhanism aidata kaasata ka selliseid spetsialiste, kes ei soovi või ei saa pikaks ajaks avalikku teenistusse tööle asuda. Erasektoris on optsioonimudel aidanud tuua organisatsioonidesse inimesi, kes panustavad kindla eesmärgi, projekti või tehnoloogilise lahenduse elluviimisse ning liiguvad seejärel edasi. Sarnane paindlikkus võiks toetada avalikus sektoris keerukate ja uuenduslike probleemide lahendamiseks vajaliku kompetentsi kaasamist. Tema sõnul võimaldaks selline lähenemine kasutada erinevat tüüpi talente ning tuua avalikku sektorisse täiendavat oskusteavet juhtudel, kus selleks on konkreetne vajadus.

Kalle Laanet märkis kommentaarina, et avaliku teenistuse ja erasektori vaheline piir ei pruugi olla tänapäeval enam nii selge kui varem. Ühiskond on muutunud ning esineb olukordi, kus ametnik teenib päevasel ajal riiki, kuid tegutseb samal ajal väljaspool põhitööd ka ettevõtluses või muul viisil erasektoris.

Taavi Kotka tõi näite õiguskaitsevaldkonnast, kus rahvusvahelise kuritegevuse tõkestamise tulemusel riigile tagastatud vara või vahendite puhul võiks kaaluda võimalust tunnustada sellesse panustanud meeskondi täiendava tasuga. Tegemist on tema isikliku arvamusega ning see ettepanek ei ole otseselt seotud arutatava eelnõuga.

Kadi Villers selgitas, et kavandatav meede on mõeldud täiendava motivatsioonivahendina eelkõige selliste ülesannete puhul, mis eeldavad ametnikelt tavapärasest suuremat panust. Tema sõnul sünnivad uued lahendused, uuenduslikud ideed ja reformiettepanekud sageli põhitöö kõrvalt või tänu sellele, et ametnik on valmis võtma täiendavat vastutust ja initsiatiivi. Meetme eesmärk ei ole asendada tavapärast tööd ega väita, et vastavad probleemid jääksid muidu lahendamata. Tema hinnangul aitab tulemustasu motiveerida ametnikke panustama rohkem sellistesse algatustesse, mille elluviimine nõuab tavapärasest suuremat pingutust, ning võimaldab saavutada tulemusi kiiremini ja selgema vastutusega.

Pipi-Liis Siemann uuris, kas kavandatav tulemustasu võiks laieneda ka neile inimestele, kelle ametikohustuste hulka vastava probleemi lahendamine otseselt ei kuulu. Näitena tõi ta olukorra, kus mõne kohaliku omavalitsuse ametnik või muu avaliku sektori töötaja tuleb välja uuendusliku lahendusega ning panustab selle elluviimisse väljaspool oma tavapärast töö- ja vastutusvaldkonda. Tema hinnangul võiks tulemustasu eesmärk olla eelkõige sellise täiendava initsiatiivi ja panuse tunnustamine, mitte nende töötajate tasustamine, kelle igapäevaste tööülesannete hulka vastava probleemi lahendamine juba kuulub.

Kadi Villers selgitas, et projektide valiku ja hindamise kord on kavandatud täpsustada Vabariigi Valitsuse määrusega. Tema sõnul näeb ettevalmistatud lahendus ette, et tulemustasuskeemi rakendatavad projektid või reformid valitakse avaliku konkursi kaudu ning neid hindab sõltumatu komisjon, kuhu kuuluvad avaliku sektori, erasektori, kodanikuühiskonna ja meediavaldkonna esindajad. Süsteemi kesksed põhimõteteks on läbipaistvus, eelnevalt kokkulepitud eesmärgid ja mõõdikud ning sõltumatu hindamine. Enne projekti algust määratletakse oodatavad tulemused, mõju ja hindamiskriteeriumid ning tulemustasu maksmine sõltub nende tegelikust saavutamisest. Tegemist ei ole laialdaselt rakendatava meetmega, vaid erandliku võimalusega tunnustada märkimisväärse mõjuga reforme või projekte. Tema hinnangul oleks selliseid juhtumeid aastas üksnes üksikuid. Kuigi süsteem vajab veel täpsustamist, soovitakse seda avalikus sektoris katsetada ja piloteerida. Ta märkis, et teaduskirjanduse kohaselt võivad tulemustasustamise süsteemid teatud eelduste

täitmisel aidata avalikus sektoris kaasa soovitud tulemuste saavutamisele. Tema sõnul sõltub edu eelkõige sellest, kui läbimõeldult, mõõdetavalt ja läbipaistvalt süsteem on üles ehitatud. Tulemustasu väljamaksmise õigus tekib alles pärast kokkulepitud tulemuste ja mõju saavutamist. Seetõttu tehti ettepanek võimaldada tulemustasu maksta ka isikutele, kes on selleks ajaks avalikust teenistusest või organisatsioonist lahkunud, kuid kelle panus oli tulemuse saavutamisel oluline.

Taavi Kotka lisas märkusena, et erasektoris toimivad optsioonid samal põhimõttel. Tema sõnul võib töötaja olla organisatsioonist lahkunud juba aastaid varem, kuid tal säilib õigus tasule juhul, kui eelnevalt kokkulepitud eesmärk või sündmus, näiteks aktsiate avalik esmaemissioon ehk IPO, hiljem realiseerub.

Helir-Valdor Seeder küsis täpsustuseks, kas tulemustasu maksmise võimalus pärast projekti tulemuste saavutamist laieneks üksnes töölt lahkunud isikutele või oleks see mõeldav ka juhul, kui asjaomane isik on selleks ajaks surnud.

Kadi Villers vastas, et kaaluti nii töölt lahkunud kui ka surnud isikutele tulemustasu maksmise võimalust, kuid esialgu on ettepanek piirata see üksnes töölt lahkunud ametnike ja töötajatega.

Evelin Poolamets märkis, et lisaks ametnike motiveerimisele tuleks tema hinnangul arutada ka ametnike vastutuse suurendamist. Tähelepanu ei peaks olema üksnes heade tulemuste premeerimisel, vaid ka olukordadel, kus hooletuse või tegematajätmise tõttu tekib kahju. Ametnike vastutuse ja hoolsuskohustuse küsimus väärib eraldi käsitlemist ning tuleks kaaluda võimalusi, kuidas suurendada vastutust tehtud otsuste ja nende tagajärgede eest.

Taavi Kotka lisas, et sageli säilib optsioonidest tulenev õigus ka pärast töötaja elust lahkumist ning teatud juhtudel kandub see edasi pärijatele. Tema sõnul lähtuvad optsioonisüsteemid põhimõttest, et inimene saab tasu varasema panuse eest siis, kui kokkulepitud tulemus või eesmärk hiljem realiseerub. Ametnike vastutuse küsimust kommenteerides märkis ta, et tema hinnangul tuleks avaliku sektori töötajate täiendava vastutuse üle arutleda eelkõige siis, kui sarnased põhimõtted on laiemalt kasutusel ka erasektoris.

Ando Kiviberg andis sõna Rahandusministeeriumi riigihalduse osakonna nõunikule Liis Lepikule.

Liis Lepik andis ülevaate Rahandusministeeriumi seisukohtadest ning märkis, et ministeerium on arutelus tõstatatud tähelepanekud teadmiseks võtnud ja valmistab ette ka omapoolseid muudatusettepanekuid. Ta käsitles esmalt keskastme juhtide tähtajaliste teenistussuhete regulatsiooni, mida ta pidas eelnõu üheks olulisemaks teemaks. Tähtajalisuse eesmärk ei ole juhtide väljavahetamine, vaid juhtimise regulaarne ja sisuline hindamine. Tema sõnul võimaldab viieaastane ametiaeg hinnata, kas juhi kompetentsid vastavad organisatsiooni arenguvajadustele ning kas juht suudab ellu viia muutusi ja saavutada pikaajalisi strateegilisi eesmärke. Ta viitas tippjuhtide tähtajaliste teenistussuhete senisele kogemusele, mida ministeerium hindab positiivselt. Uuringute kohaselt on tippjuhid keskmisest pühendunumad ning keskenduvad enam organisatsiooni arengule ja eesmärkide saavutamisele. Samuti tõi ta esile, et märkimisväärne osa tippjuhtidest on pidanud keskastme juhtide tähtajalisust

võimalikuks vahendiks juhtimiskvaliteedi parandamisel. Tähtajalisus aitab kaasa loomulikumale rotatsioonile, avab organisatsioone uutele talentidele ning toetab avaliku teenistuse võimet tuua süsteemi uusi teadmisi ja kogemusi erasektorist, teadusasutustest ning rahvusvahelistest organisatsioonidest. Tema hinnangul vajab avalik teenistus lisaks stabiilsusele ka õppimisvõimet, kohanemisvõimet ja uuenduslikkust. Streigikeelu küsimuses märkis ta, et ministeerium jääb eelnõus toodu juurde. Tema sõnul on ametnike streigikeeld jätkuvalt põhjendatud ning kehtib üksnes ametnikele, mitte kogu avalikule teenistusele. Kehtiv regulatsioon ei ole põhjendamatult ulatuslik. Lõpetuseks tunnistas ta, et osa huvirühmade seisukohti ei ole seletuskirjas piisavalt kajastatud, ning vabandas selle pärast. Ta kinnitas, et nii Eesti Ametiühingute Keskliidu kui ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi vahendusel esitatud ettevõtlusorganisatsioonide ettepanekuid võetakse eelnõu edasisel menetlemisel arvesse ning nende kohta esitatakse põhiseaduskomisjonile täiendavad ettepanekud.

Karin Madisson märkis, et peab suuremahuliste projektide tulemustasu ideed põhimõtteliselt väärtuslikuks. Tema hinnangul võiks selline lähenemine soodustada valdkonnaülest koostööd ning aidata tuua erinevate ministeeriumide ja asutuste esindajad ühiste probleemide lahendamiseks ühte meeskonda. Praktikas jõuavad erinevad valdkonnad sageli sama probleemi käsitlemiseni erineval ajal, mis raskendab terviklike lahenduste kujundamist. Projektipõhine lähenemine võiks aidata moodustada valdkonnaüleseid meeskondi ning luua seeläbi avalikule sektorile täiendavat väärtust. Samas väljendas ta muret, et meetme rakendamiseks loodav menetlus ja halduskoormus võivad muutuda liiga keerukaks ning vähendada algatuse motiveerivat mõju. Tema hinnangul seisneb peamine väljakutse tasakaalu leidmises läbipaistvuse ja bürokraatia vältimise vahel.

Taavi Kotka märkis vahemärkusena, et erasektoris kasutatakse optsioonisüsteeme edukalt ka väga suurtes organisatsioonides. Ta tõi näitena Microsofti ning leidis, et kui selliseid süsteeme on võimalik hallata 500 000 töötaja arvuga ettevõtetes, ei peaks nende rakendamine väiksemates meeskondades või projektides olema ülemäära keeruline.

Kadi Villers lisas, et kavandatava määruse järgi on suuremahulise projekti üheks tunnuseks valdkonnaülesus. Tema sõnul peab projekt hõlmama vähemalt kolme erinevat haldusala ning võimaluse korral veelgi rohkem osapooli. Seetõttu on meetme üheks eesmärgiks just haldusaladevahelise koostöö suurendamine ning ühiste probleemide lahendamise soodustamine üle tavapäraste organisatsiooniliste piiride.

Külli Taro esitas mitu täpsustust varasemas arutelus kõlanud väidete kohta. Kuigi Soomes on avaliku ja erasektori põhipuhkuse üldmäär sarnane, tulenevad seal olulised erinevused nii staažist kui ka kollektiivlepingutest. Erinevate riikide avaliku teenistuse süsteemide võrdlemisel tuleb olla ettevaatlik ning arvestada nende eripäradega. Ta juhtis tähelepanu sellele, et avalikus teenistuses kehtivad hüved tasakaalustavad ametnikele seatud piiranguid. Ametnikel on muu hulgas kõrvaltegevuse piirangud, mis võivad piirata ettevõtlusega tegelemist oma erialases valdkonnas. Samuti käsitles ta tulemustasustamise küsimust, märkides, et ka kehtiv tulemustasusüsteem eeldab põhimõtteliselt eelnevalt kokkulepitud eesmärgi ja tulemusi, kuid praktikas ei ole seda tema hinnangul õnnestunud alati tõhusalt rakendada. Ta avaldas kahtlust, et erasektoris kasutatav optsioonimudel oleks samal kujul avalikus sektoris rakendatav, ning leidis, et selliste lahenduste kavandamisel tuleb võtta arvesse erasektori ja avaliku sektori toimimisloogika erinevusi.

Ando Kiviberg märkis kokkuvõtteks, et komisjoni liikmed on tulemustasu ja optsioonilaadsete lahenduste üle peetud arutelus esitatud argumente põhjalikult kuulanud. Ta tõdes, et tegemist on ideega, mis tekitab huvi ja millel on toetajaid, kuid komisjoni ülesanne on hinnata põhjalikult ka võimalikke riske ning veenduda, et need on piisavalt maandatud. Arutelu puudutab lahendusi, millel võib olla mõju kogu ühiskonnale, mistõttu tuleb pöörata erilist tähelepanu võimalike negatiivsete tagajärgede ennetamisele. Tema sõnul tuleb kaaluda nii innovatsiooni ja uuenduslike lähenemiste soodustamist kui ka võimalikke riske, mis võivad kaasneda erasektorist pärit motivatsioonimehhanismide rakendamisega avalikus sektoris. Ta avaldas isikliku seisukohana toetust sellele, et riik otsiks täiendavaid võimalusi innovatsiooni ja julgete reformide soodustamiseks. Samas leidis ta, et avalik ja erasektor ei ole oma olemuselt samad ning seetõttu tuleb selliste lahenduste kujundamisel olla ettevaatlik. Enne võimalike muudatuste rakendamist tuleb nende mõju ja riskid põhjalikult läbi analüüsida.

Helir-Valdor Seeder märkis, et avaliku teenistuse seaduse varasema reformi üks eesmäärke oli eristada selgemalt ametnikke ja töölepingu alusel töötavaid isikuid ning vähendada ametnike arvu. Toona pöörati suurt tähelepanu erinevustele õigustes, kohustustes ja töötingimustes, sealhulgas palga avalikustamisele, töökorraldusele, streigiõigusele ja teistele teenistussuhte eripäradele. Nüüdseks on arutelu liikunud vastupidises suunas ning üha enam räägitakse ametnike ja töölepingu alusel töötavate isikute regulatsioonide ühtlustamisest. Ta juhtis tähelepanu sellele, et mitmed praktilised erinevused on juba praegu piiratud mõjuga, tuues näitena olukorra, kus töölepingu alusel töötavate spetsialistide, näiteks IT-spetsialistide, tööseisak võib mõjutada ka ametnike tööd. Ta küsis, kas pikemas vaates oleks mõistlik või üldse võimalik loobuda ametnike ja töölepingu alusel töötavate töötajate eristamisest ning käsitleda avalikus sektoris töötavaid inimesi ühtse regulatsiooni alusel.

Liis Lepik vastas, et eelnõu väljatöötamise üheks lähtekohaks on olnud praktiline kogemus, mille kohaselt ei ole ühe ametiasutuse sees alati otstarbekas teha ametnike ja töötajate vahel suuri erisusi. Paljudes küsimustes on mõistlik kohaldada mõlemale grupile võimalikult sarnaseid reegleid ning just sellest põhimõttest lähtub ka eelnõu. Samas sõnas ta, et ametnike ja töölepingu alusel töötavate isikute täielik samastamine ei ole tema hinnangul võimalik ega põhjendatud. Ametnikele kehtivad jätkuvalt mitmed erisused, sealhulgas streigikeeld ja kõrvaltegevuse piirangud, mis tulenevad avaliku võimu teostamisest ning ametniku erilisest usaldussuhtest riigiga. Just avaliku võimu teostamine ning sellest tulenevad õigused, kohustused ja piirangud on peamised põhjused, miks ametniku staatus peab jääma ka edaspidi eraldi reguleerituks.

Helir-Valdor Seeder märkis, et talle ei tundu veenev põhjendus, mille kohaselt tuleb ametnike ja töölepingu alusel töötavate isikute eristamist säilitada pelgalt seetõttu, et ametnikud teostavad avalikku võimu. Ta juhtis tähelepanu sellele, et avaliku sektori toimimine sõltub tervikuna nii ametnikest kui ka tugiteenuseid osutavatest töötajatest ning ühe grupi töökatkestused võivad otseselt mõjutada ka teise grupi võimet oma ülesandeid täita. Ametnike ja töötajate eristamine võib praktikas olla kohati subjektiivne ning tõi näitena ametikohad, mille puhul teenistussuhte vorm ei pruugi olla üheselt põhjendatav. Võrreldes varasema avaliku teenistuse reformiga on praegune lähenemine sisuliselt vastupidine, kuna toona peeti oluliseks ametnike ja töötajate selget eristamist, nüüd aga räägitakse üha enam nende regulatsioonide ühtlustamisest. Ta küsis, millised on sisulised ja põhimõttelised

argumendid, mis õigustavad ametnike ja töölepingu alusel töötavate isikute jätkuvat eristamist olukorras, kus eelnõu eesmärk on paljudes küsimustes nende staatust ühtlustada.

Liis Lepik vastas, et ametnike eristaatuse peamine alus on avaliku võimu teostamine. See hõlmab selliseid ülesandeid nagu inimeste õigusi piiravate otsuste tegemine, järelevalve teostamine ning poliitikate kujundamine. Tegemist on selgelt määratletud avaliku võimu ülesannetega, mille täitmine eeldab ametniku staatust. Tema hinnangul tuleneb ametnike eristaatus põhiseaduslikust loogikast, mille kohaselt avalikku võimu teostavatel isikutel on võrreldes teiste töötajatega erinev õiguslik seisund, õigused ja kohustused.

Ando Kiviberg tänas külalisi.

2. Riigikogu otsuse „Kohtute Nõukogu liikmete nimetamine“ eelnõu esitamine

Ando Kiviberg tutvustas Riigikogu otsuse eelnõu kohtute nõukogu liikmete nimetamiseks. 17. juunil 2026 vastu võetud kohtute seaduse ja teiste seaduste muutmise seadusega moodustatakse kohtute töö juhtimiseks kohtute nõukogu, mis alustab seaduse kohaselt tööd 1. oktoobril 2026. Seaduse järgi kuuluvad kohtute nõukokku ka kaks Riigikogu liiget, mistõttu tuleb Riigikogul nimetada nõukokku kaks oma esindajat. Eelnõu ettevalmistamisel kokku lepitud põhimõttest lähtudes esitatakse üks kandidaat koalitsiooni ja teine opositsiooni hulgast. Vajalikud ettevalmistused on tehtud ning mõlema kandidaadi kirjalik nõusolek on olemas. Koalitsiooni esindajana on kohtute nõukogu liikme kandidaadiks esitatud Madis Timpson ning opositsiooni esindajana Lea Danilson-Järg. Ta tegi ettepaneku teha menetlusotsused.

Otsustati:

- 2.1.** Esitada Riigikogu otsuse „Kohtute nõukogu liikmete nimetamine“ eelnõu (konsensus: Ants Frosch, Ando Kiviberg, Kalle Laanet, Evelin Poolamets, Helir-Valdor Seeder, Pipi-Liis Siemann, Tanel Tein).
- 2.2.** Juhul, kui eelnõu võetakse menetlusse ja juhtivkomisjoniks määratakse põhiseaduskomisjon, siis määrata juhtivkomisjoni esindajaks Ando Kiviberg (konsensus: Ants Frosch, Ando Kiviberg, Kalle Laanet, Evelin Poolamets, Helir-Valdor Seeder, Pipi-Liis Siemann, Tanel Tein).
- 2.3.** Juhul, kui eelnõu võetakse menetlusse ja juhtivkomisjoniks määratakse põhiseaduskomisjon, siis teha ettepanek võtta eelnõu täiskogu päevakorda ja viia läbi lõpphääletus kolmapäeval, 30. septembril (konsensus: Ants Frosch, Ando Kiviberg, Kalle Laanet, Evelin Poolamets, Helir-Valdor Seeder, Pipi-Liis Siemann, Tanel Tein).

3. Info ja muud küsimused

Infot ja muid küsimusi ei olnud.

(allkirjastatud digitaalselt)
Ando Kiviberg
juhataja

(allkirjastatud digitaalselt)
Markus Veia
protokollija