

Vabariigi Valitsuse 29. septembri 2023. a määruse nr 90 „Tööhõiveprogramm 2024–2029“ muutmise määruse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõuga muudetakse Vabariigi Valitsuse 29. septembri 2023. a määrust nr 90 „Tööhõiveprogramm 2024–2029“.

Eelnõuga kavandatud muudatustega lisatakse määrusesse „Tööhõiveprogramm 2024–2029“ (edaspidi *tööhõiveprogramm* või *määrus*) uued tööturuteenused ja arendustegevused, mida rahastatakse Euroopa Sotsiaalfond+ (edaspidi *ESF+*) vahenditest ning täpsustatakse olemasolevate tööturuteenuste tingimusi rakenduspraktika põhjal. Olulisemad muudatused on pikaajalise haiguslehe alusel töötajatele tööturuteenuste pakkuma hakkamine, eri sihtrühmade rohe- ja üldoskusi edendavate oskuste arendamise seminaride edaspidine toetamine tööhõiveprogrammist, tööandjate koolitustoetuse raames uue suunana töötajate roheoskuste arendamise toetamine ning toetatud töölerakendamise metoodika kasutamiseks ning vastavate põhimõtete rakendamiseks ette võetavad eri tööturumeetmete kvaliteedi ja tulemuslikkuse parandamise tegevused. Lisaks täpsustatakse eelnõuga oskuste arendamise meetme teenuste raames tööturukoolituse ja tasemeõppes osalemise toetamise teenuseid saava terviseprobleemidega inimese määratlust.

1.2. Eelnõu ettevalmistajad

Määruse eelnõu ja seletuskirja koostasid Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööhõive osakonna tööturuteenuste juht Kristi Suur (kristi.suur@mkm.ee, 5913 9212), tööhõive osakonna nõunikud Annika Sepp (annika.sepp@mkm.ee, 5911 9425), Anna-Liina Väkräm (anna-liina.vakram@mkm.ee, 5911 5470), Heidi Paabort (heidi.paabort@mkm.ee, 5854 8258) ja Reine Hindrekus-Koppel (reine.hindrekus-koppel@mkm.ee, 5379 0331) ja sama osakonna õigusnõunik Ilona Säde (ilona.sade@mkm.ee, 5667 4014) ning strateegiaosakonna peaspetsialist Pille Penk (pille.penk@mkm.ee, 5918 2214) ja välisvahendite õiguse nõunik Cyrsten Rohumaa (cyrsten.rohumaa@mkm.ee, 631 3609).

Eelnõu ja seletuskirja juriidilist kvaliteeti kontrollis Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Ragnar Kass (ragnar.kass@mkm.ee, 5382 7706).

Eelnõu ja seletuskirja on keeleteimetanud Justiitsministeeriumi õigusloome korralduse talituse toimetaja Merike Koppel (merike.koppel@just.ee, 5856 9469)

1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse tööhõiveprogrammi avaldamismärkega RT I, 03.05.2024, 2.

Eelnõu on seotud Riigikogu poolt vastu võetud ja 22. aprillil 2024. a Eesti Vabariigi presidendi poolt välja kuulutatud ravikindlustuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadusega (töövõimetuse ennetamine), mis jõustus 15. mail 2024. a.¹.

Eelnõu on seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses. Uute andmetena lisanduvad pikaajalise haiguslehe andmed, sh arsti poolt sinna lisatavad andmed.

2. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kahest paragrahvist. Esimene paragrahv sätestab määrusesse tehtavad muudatused, teine paragrahv muudatuste jõustumise aja.

Eelnõu § 1 punktiga 1 täiendatakse § 1 lõike 2 punkti 2. Sättesse lisatakse veel üks ühtekuuluvuspoliitika fondide 2021–2027 meetmete nimekirja meede, mille tegevusi tööhõiveprogrammist ellu viiakse.

Eelnõu § 1 punktidega 2–4 muudetakse § 3 lõike 2 punktides 1–3 sätestatud tööhõiveprogrammi rahalist mahtu aastatel 2024–2026. Muudatus on seotud uute tegevuste lisandumisega, mida rahastatakse ESF+ vahenditest. Vastavates punktides sätestatud tööhõiveprogrammi aastased maksimumeelarved sisaldavad nii tööturuteenuse ja -toetuste sihtkapitali kui ka ESF+ toetust ja riikliku kaasfinantseerimise vahendeid.

Eelnõu § 1 punktidega 5 ja 6 muudetakse § 3 lõike 5 punktides 1 ja 2 sätestatud ESF+ toetuse ja riikliku kaasfinantseerimise koondsummat aastateks 2024–2029 vastavalt tööhõiveprogrammi lisandunud tegevustele, mida rahastatakse ESF+ vahenditest. Need tegevused on pikaajalise haiguslehe alusel töötajate tööalase rehabilitatsiooni teenus, oskuste arendamise seminarid, töödandja koolitustoetus töötajate roheoskuste arendamiseks ning toetatud töölerakendamise meetodika kasutamiseks ja põhimõtete rakendamiseks ettevõetavad eri tööturumeetmete kvaliteedi ja tulemuslikkuse parandamise tegevused, samuti eri ESF+ meetmetega seotud teavitustegevused.

Eelnõu § 1 punktidega 7–9 muudetakse § 4 lõike 1 punktides 1–3 sätestatud tööhõiveprogrammi väljundnäitajaid aastateks 2024–2029 tööhõiveprogrammi lisandunud tegevuste põhjal. Vastavaid punkte muutes on arvestatud ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajate tööturuteenusel osalemiste ja roheoskuste koolituste arvuga.

Eelnõu § 1 punktiga 10 lisatakse §-le 6 punkt 5¹, millega täiendatakse tööhõiveprogrammis mõisteid. Lisatakse pikaajalise haiguslehe alusel töötaja mõiste. Selle all mõeldakse inimest, kellele on väljastatud haigusleht, mille alusel on lubatud töötamine. Mõiste tööhõiveprogrammi lisamise vajadus tuleneb ravikindlustuse seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmisest töövõimetuse ennetamiseks, millega võimaldatakse töötajal pärast kahekuulist (60 päeva pikkust) haiguslehel olemist töötada haiguslehe alusel tervises seisundiga kohandatud tingimustes ning saada määruse § 9 lõikes 8¹ nimetatud töövõimet toetavaid tööturuteenuseid

¹ Eelnõu on leitav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/31b73d45-20c3-4b6a-80c3-0d581a6d49c7/ravikindlustuse-seaduse-muutmise-ja-sellega-seonduvalt-teiste-seaduste-muutmise-seadus-toovõimetuse-ennetamine>

(määruses §-d 33–38). Mõiste määratluses viidatakse töötervishoiu ja tööohutuse seadusele, kuna sellesse kavandatud § 12⁴ sätestab, et töötajal ja tööandjal on õigus kirjalikus vormis kokku leppida ajutiselt tervises seisundile vastava töö tegemises haiguslehe alusel, kui töötaja haiguslehele märgitud töökohustuste täitmisest vabastuse päevast on möödas rohkem kui 60 kalendripäeva ja töökohustuste täitmisest vabastatus kestab vähemalt 90 kalendripäeva kuni ravikindlustuse seaduse § 57 lõikes 1 sätestatud tähtajani.

Eelnõu § 1 punktiga 11 täiendatakse § 7 lõiget 6 punktiga 1¹, millega lisatakse tööhõiveprogrammi alusel osutatavate oskuste arendamise tööturumeetmete nimekirja tööturuteenusena oskuste arendamise seminar.

Eelnõu § 1 punktiga 12 täiendatakse § 9 lõiget 1 punktiga 5, millega lisatakse töötule, töötajale ja muule isikule osutatavate teenuste nimekirja oskuste arendamise seminar. Tegemist on n-ö üldteenusega, mis aitab inimestel omandada mitmesuguseid töötamiseks vajalikke üldoskusi ja -teadmisi.

Eelnõu § 1 punktiga 13 täiendatakse § 9 lõikega 1¹, milles sätestatakse, et oskuste arendamise seminari teenust ei osutata tööturumeetmete seaduse § 3 lõike 1 punktis 5 nimetatud isikule. Määruse kohaselt ja kooskõlas tööturumeetmete seadusega ei ole ajutiselt ja seaduslikult Eestis viibival välismaalasel, kelle lühiajaline töötamine on välismaalaste seaduse kohaselt registreeritud või kelle õigus Eestis töötada tuleneb välislepingust ja kes töötab, õigus seda teenust saada. Piirang tuleneb tööturumeetmete seaduse § 4 lõikest 3, mis sätestab, et ajutiselt ja seaduslikult Eestis viibival välismaalasel, kelle lühiajaline töötamine on välismaalaste seaduse kohaselt registreeritud või kelle töötamise õigus tuleneb välislepingust ja kes töötab, on õigus vaid piiratud hulga teenustele ehk n-ö üldteenustele, mis kuuluvad järgmiste tööturumeetmete alla: tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest teavitamine, töövahendus, karjääriteenused. Neile ei saa tööhõiveprogrammi alusel teenuseid pakkuda, kuna ajutise viibimisalusega isikute Eesti tööturul osalemise õigus on loomult ajutine ning see on otseselt seotud sellega, et nad pakuvad tööturul vajaminevaid oskusi, mistõttu pole põhjendatud osutada neile mahukamaid tööturuteenuseid, mille eesmärk on suurendada tööturuvajadustele vastavust või töövalmidust.

Eelnõu § 1 punktiga 14 lisatakse §-le 9 lõige 8¹, milles sätestatakse tööturuteenused, mida pikaajalise haiguslehe alusel töötajal on õigus lisaks lõikes 1 ja lõike 6 punktides 1 ja 2 nimetatud teenustele saada. Muudatusega lisandub tööhõiveprogrammi uus sihtrühm, kellele osutatakse töövõimet toetavaid teenuseid nagu kogemusnõustamine, individuaalsed lahendused, tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine ning tööalane rehabilitatsioon. Pakutavate teenuste eesmärk on ennetada töötajal pikaajalisest ajutisest töövõimetusest püsiva töövõimekao väljakujunemist ning toetada nende tööil püsimist teenuste kaudu, mis võimaldavad inimesel individuaalsete piirangutega toime tulla või kohaneda.

Kõnealust lõiget ei kohaldata ajutiselt ega seaduslikult Eestis viibivale välismaalasele, kelle lühiajaline töötamine on välismaalaste seaduse kohaselt registreeritud või kelle õigus Eestis töötada tuleneb välislepingust ja kes töötab (vt ka selgitusi eelnõu § 1 punkti 13 kohta).

Eelnõu § 1 punktiga 15 täiendatakse selliste § 9 lõikes 13 sätestatud tööturuteenuste nimekirja, mida osutatakse tervisest tuleneva takistusega muule isikule. Täiendava tööturuteenusena lisatakse individuaalsed lahendused, millega kaetakse lisakulud, mis võivad tervisest tuleneva takistusega muul isikul tööturuteenuseid kasutades tekkida, näiteks viipekeele tõlgi kulu.

Eelnõu § 1 punktiga 16 täiendatakse § 10 lõikes 3 sätestatud sõidu- ja majutustoetust saama õigustatud isikute nimekirja. Uue sihtrühmana lisatakse sinna peale tervisest tuleneva takistusega töötaja ja muu isiku ka pikaajalise haiguslehe alusel töötaja, kui ta osaleb tööalasel rehabilitatsioonil. Töötaja ja muu isikuna tööturuteenusel osalejal ei ole üldjuhul õigust saada stipendiumi ega sõidu- ja majutustoetusele. Erandina näeb määrus ette sõidu- ja majutustoetuse maksmise tööalase rehabilitatsiooni teenuse saajale ka siis, kui ta ei ole töötuna arvele võetud. Kuna edaspidi saavad tööalase rehabilitatsiooni teenust ka pikaajalisel haiguslehel olevad töötajad, ei ole mõistlik sõidu- ja majutustoetuse maksmisel eristada töötavaid inimesi selle järgi, kas neil on tervisest tulenev takistus või töötavad nad töötamist lubava haiguslehe alusel.

Eelnõu § 1 punktiga 17 lisatakse § 11 lõige 2¹, kus loetakse teenused, mille saamise õigus säilib pikaajalise haiguslehe alusel töötajal ka pärast haiguslehe lõpetamist, sealhulgas pärast töötamist võimaldava haiguslehe lõpetamist, kui nende teenuste saamine on kokku lepitud töötamist võimaldava haiguslehe kehtivuse ajal. See võimaldab teenuse kasutamist jätkata ka siis, kui peaks selguma, et inimese tervislik seisund siiski ei võimalda haiguslehe ajal töötamist ja ta peab veel taastuma. Lisaks säilib õigus saada kogemusnõustamist ka pärast töötamise lõpetamist, et oleks võimalik probleemide ja takistuste lahendamist jätkata. Tööalasel rehabilitatsiooni teenust saavad lõpuni ka need töötajad, kes teenuse saamise ajal jõuavad vanaduspensioniiikka või kellele määratakse ennetähtaegne vanaduspension või kes hakkavad saama vanaduspensioni ootel oleva päästeteenistuja toetust või kellel tekib õigus saada sotsiaalse rehabilitatsiooni teenust või kelle töötamine lõpeb.

Eelnõu § 1 punktiga 18 lisatakse § 11 lõikesse 4 punkt 4, millega täiendatakse selliste tööturuteenuste nimekirja, mille saamise õigus säilib muul isikul, kui teenuste kasutamine on juba kokku lepitud. Individuaalsete lahenduste saamise õigus säilib ka pärast tervisest tuleneva takistuse muutumist teenuse saamise ajal, et inimesel oleks võimalik neid lahendusi kasutada tööturuteenuse saamise lõpuni.

Eelnõu § 1 punktiga 19 täiendatakse § 13 lõiget 1 punktiga 2¹, millega lisatakse oskuste arendamise seminar selliste tööturuteenuse nimekirja, mille puhul peab teenuseosutaja pidama saajate kohta arvestust ning esitama andmed (nt kas inimene sai teenust, kuidas teenust osutati jms) Eesti Töötukassale (edaspidi *töötukassa*) töötukassa määratud ajal ja viisil.

Eelnõu § 1 punktiga 20 täiendatakse § 14 lõiget 2 punktiga 3¹, millega lisatakse oskuste arendamise seminar selliste tööturuteenuste nimekirja, mille puhul võivad teenuseosutaja ja töötukassa töötukassa infosüsteemi kaudu andmeid vahetada.

Eelnõu § 1 punktiga 21 täiendatakse § 15 lõiget 2, täpsustades, milliseid tööturuteenustega seotud muid kulusid võib töötukassa tasuda tööhõiveprogrammi eelarvest. Sellised kulud võivad olla peale teenuse osutamiseks vajalike kulude ka tööturuteenuste arendamise kulud või tööturuteenuste kvaliteedi parandamise või teenustest teadlikkuse suurendamise kulud. Muuhulgas on sellised kulud § 46 lõikes 1 sätestatud tegevuste elluviimise seotud kulud.

Eelnõu § 1 punktiga 22 täpsustatakse § 23 lõiget 8, millega reguleeritakse töötukassa toetatud tööturukoolituse õppekavade loetelu. Võrreldes kehtiva määruse sõnastusega on nüüd nimetatud töötukassa toetatavate õppekavade loetelu ülevaatamise ja vajaduspõhise uuendamise sagedus vähemalt kord aastas. Toetatavate õppekavade loetelu ülevaatamine ja uuendamine vähemalt kord aastas võimaldab tagada, et õppekavad, millel õppimist rahastatakse vastavad tööturuvajadustele.

Eelnõu § 1 punktiga 23 täiendatakse § 23 lõiget 10 ja § 24 lõiget 3, täpsustades töötavale inimesele koolituskaardi alusel tööturukoolituse ja tasemeõppes osalemise toetuse

võimaldamise tingimusi. Võrreldes kehtiva tööhõiveprogrammiga sätestatakse, et nimetatud teenuste võimaldamisel arvestatakse töötuskindlustusstaaži töötuskindlustuse seaduse § 7 lõigete 1–2³ ja 4 kohaselt. Isiku puhul, kes kasutas nimetatud teenuste taotlemisele eelneva 36 kuu jooksul emapuhkust, isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, pikendatakse 36-kuulist perioodi vastavalt töötuskindlustuse seaduse § 6 lõikele 5 puhkusel oldud aja võrra. Täiendus on vajalik tagamaks, et tööturukoolitust või tasemeõppes osalemise toetust määrares ei võeta arvesse töötuskindlustuse seaduse § 7 lõikes 3 nimetatud kindlustusstaaži nullimist päevast, mil kindlustatule on määratud töötuskindlustushüvitis vastava seaduse alusel. Eelnimetatud täpsustus võimaldab teenuseid saada ka sellel inimesel, kelle kindlustusstaaž on töötuskindlustushüvitise määramisega nullitud.

Eelnõu § 1 punktiga 24 muudetakse § 23 lõike 10 punktis 3 sätestatud sihtrühma. Sätte kohaselt on teenuse sihtrühm 16-aastased kuni vanaduspensioniealised inimesed, kellel on tervisest tulenev takistus määruse § 6 punkti 7 tähenduses. Samuti osutatakse kõnealust teenust 16-aastastele kuni vanaduspensioniealistele inimestele, kellel ei ole tervisest tulenevat takistust, kuid kes on tööturukoolituse taotlemisele eelnenud 12 kuu jooksul läbinud töövõime hindamise töövõimetoetuse seaduse alusel ning selle käigus on tuvastatud, et tema töövõime ei ole vähenenud, aga tal esineb eksperdiarvamuse kohaselt vähemalt kerge piirang ühes või enamas võtmetegevuses. Võrreldes kehtiva määrusega on uue määruse alusel inimese tervisest tulenevat takistust võimalik selgemini tuvastada ning ühtsel alusel hinnata, tuginedes töövõime hindamise metoodikale.

Sihtrühma määratluse muutmise vajadusele juhiti tähelepanu töötukassa 2023. aasta siseauditis „Töötavate isikute tervisepiirangute asjakohasuse audit“. Kehtiva määruse alusel tuvastatakse terviseprobleem pere- või eriarsti tõendi põhjal, kuid töötukassa karjäärispetsialistidel ei ole meditsiiniteadmisi, et hinnata, kas terviseprobleem takistab inimesel olemasoleval töökohal jätkamist. Auditis soovitati määrata üheselt mõistetavalt kindlaks kriteeriumid, mille alusel peab klient tõendama tervisega seotud probleeme ja asjaolusid, mis takistavad olemasolevat tööd teha, et oleks tagatud klientide võrdne kohtlemine. Seetõttu täpsustatakse sihtrühma määratlust ja sihtrühma kuulumist tõendavate dokumentide loetelu ning loobutakse nõudest hinnata, kas inimene saab tervises seisundi tõttu senise töö tegemist jätkata või mitte. 2021.–2023. aastal alustas koolituskaardiga koolitust aastas 300–700 töötavat inimest, kellel oli teenusele suunamise seisuga osaline või puuduv töövõime. Neile lisaks osales töötavate inimeste koolitusel ca 30–50 inimest, kellel ei olnud teenusele suunamise hetkel osalist või puuduvat töövõimet, aga kes olid aasta jooksul pärast teenusele suunamist esitanud töövõime hindamise taotluse ja kellel ei tuvastatud küll töövõime vähenemist, kuid tuvastati vähemalt kerge piirang ühes või enamas võtmetegevuses.

Eelnõu § 1 punktiga 25 täiendatakse § 23 lõiget 10 punktidega 3¹ ja 3², täpsustades teenuse saamise aluseid ning tuues selgemalt esile kaks sihtrühma. Olemuselt ei ole tegemist uute sihtrühmade lisamisega, vaid varem määruse seletuskirjas ning kehtiva määruse § 23 lõikes 13 nimetatud alusega teenusel osaleda. Seoses määruse § 23 lõige 10 punkt 3 sõnastuse täpsustamisega ning lõike 13 kehtetuks tunnistamisega on aga need täiendused vajalikud ning lisavad sihtrühma kohta selgust.

Lõike 10 punktis 3¹ sätestatakse teenuse saamise alus inimestele, kelle tervises seisund on töötamise vältel muutunud ja kes ei ole võimelised oma senisel töökohal jätkama. Uue punktiga sätestatakse selgelt, et võimalus tööturukoolitust saada on juhul, kui töötervishoiuarst on oma otsuses andnud hinnangu, et inimene ei sobi senisel töökohal töötama ehk koolitust ei võimaldata töötervishoiuarsti muude hinnangute alusel. See lisanõue töötervishoiu arsti otsusele kehtestatakse, kuna töötukassa karjäärinõustaja, kes hindab inimese tervisest tuleneva takistuse ja töötamise seost, ei ole pädev andma hinnangut töötervishoiu arsti otsusele, juhul

kui selles on öeldud, et inimene sobib töötama teatud piirangute või lisatingimustega. Praktikas on ilmnenu, et töötukassa ei saa teha olemasolevate andmete põhjal põhjendatud otsust, milles hinnatakse seost töötamisele seatud piirangute ja lisatingimuste ning täiendus- või ümberõppe vajaduse vahel. Tööturukoolitust on võimalik saada ka juhul, kui töötervishoiuarst on diagnoosinud töötajal tööst põhjustatud haiguse või kutsehaiguse. Loobutud on nõudest hinnata, kas inimene saab tervises seisundi tõttu senise töö tegemist jätkata või ei saa.

Sama lõike punktiga 3² sätestatakse teenuse saamise alus neile, kes on 16-aastased kuni vanaduspensioniealised ja kellele on määratud soodustingimustel vanaduspension soodustingimustel vanaduspensionide seaduse alusel või väljateenitud aastate pension väljateenitud aastate pensioni seaduse alusel.

Eelnõu § 1 punktiga 26 täiendatakse paragrahvi 23 lõike 10 punkti 4 pärast arvu „18“ tekstiosaga „või 19“, kuna lõikesse 19 lisatakse põlevkividefinitsiooni laiendus.

Eelnõu § 1 punktiga 27 täiendatakse määruse § 23 lõike 12 teist lauset, mis kehtestab koolituskaardi alusel tööturukoolituse saamise õiguse kindlakstegemisel arvesse võetavate sissetulekute loetelu. Sättesse lisatakse uus sissetuleku liik – tööandja vabatahtlik töövõimetushüvitis.

Muudatuse tegemise vajadus tuleneb ravikindlustuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadusest (töövõimetuse ennetamine), millega eelnimetatud hüvitise maksmise võimalus töötervishoiu ja tööohutuse seaduses kehtestatakse. Kuivõrd olemuselt on tegemist § 23 lõikes 12 loetletud hüvitistega sarnase eesmärgiga hüvitisega, tuleb töötukassal võtta ka seda edaspidi arvesse, kui ta otsustab koolituskaardi alusel tööturukoolituste võimaldamise üle.

Eelnõu § 1 punktiga 28 tunnistatakse § 23 lõige 13 kehtetuks, kuna § 23 lõiget 10 täiendatakse punktiga 3¹, mis täpsustab selliste dokumentide loetelu, mis on vajalikud inimese terviseprobleemi olemasolu tõendamiseks (vt eelnõu § 1 punkt 25).

Eelnõu § 1 punktiga 29 täiendatakse § 23 lõiget 14. Sätte muutmise eesmärk on ühtlustada töötule ja töötavale inimesele pakutavate õppekavade valiku protsessi.

Võrreldes kehtiva määrusega sätestatakse, et tööturukoolituse õppekavarühmade ja õppekavade loetelu koostab töötukassa koostöös Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi ning Haridus- ja Teadusministeeriumiga, lähtudes tööjõuvajaduse uuringutest, riigi strateegilistest ja valdkondlikest arengukavadest, tööjõuvajadusega seotud statistikast ja muust teabest tööjõu- ja koolitusvajaduse kohta. Tööturukoolituse õppekavarühmade ja nendesse kuuluvate õppekavade loetelu avaldatakse töötukassa veebilehel. Erandina, lähtudes tööturu vajadusest, võib töötukassa võimaldada tööturukoolitust loetelus nimetatud õppekava alusel (nt õpetada mõnes piirkonnas tööandja põhjendatud vajadusest lähtudes ümber koondatud inimesed). Lisaks sätestatakse, et rahastatavate tööturukoolituste loetelu vaadatakse üle ja vajaduse korral uuendatakse seda vähemalt üks kord aastas.

Eelnõu § 1 punktiga 30 täiendatakse selliste § 23 lõikes 15 nimetatud töötajate nimekirja, kel on püsiv terviseprobleem ning kellele võimaldatakse koolitusi töötutega samadel tingimustel. Muudatus tuleneb lõikes 10 õigusselguse tagamiseks tehtud muudatustest teenuse sihtrühmades (vt eelnõu § 1 punktid 24 ja 25).

Eelnõu § 1 punktiga 31 täiendatakse paragrahvi 23 lõikega 19, võimaldades põlevkivisektori ettevõttena käsitada ka Ida-Virumaal tegutsevat ettevõtjat, kes ei kuulu põlevkivi kaevandamise

luba omava ettevõtjaga ühte kontserni, aga kes osutavad või on osutanud neile ettevõtjale põlevkivi kaevandamiseks, töötlemiseks või põlevkivi tootmiseseadmete remondiks ja hoolduseks või logistikaks otseselt vajalikke teenuseid. Näiteks on selliseks ettevõtteks Orica Eesti OÜ, kes toodab põlevkivitööstuse jaoks lõhkeainet ja teostab lõhkamistöid kaevandustes. Muudatuste eesmärk on viia tööhõiveprogramm kooskõlla majandus- ja infotehnoloogiaministri 7. septembri 2023. a käskkirjas nr 138 „Põlevkivisektori töötajate tööle asumise ja oskuste arendamise toetamine“ 05.01.2024 tehtavate sarnaste muudatustega, kuna tegemist on samasse sihtrühma kuuluvatele töötajatele tööturuteenuste osutamisega.

Eelnõu § 1 punktiga 32 täiendatakse tööhõiveprogrammi §-ga 23¹, milles sätestatakse tööturuteenusena oskuste arendamise seminar ja selle eesmärk.

Vastavalt selle **lõikele 1** on oskuste arendamise seminari eesmärk toetada mitteformaalse õppevormi kaudu inimesi üldoskuste ja valdkonnateadmiste omandamisel. Oskuste seminarid on n-õ üldteenusena avatud osalemiseks kõikidele inimestele (välja arvatud tööturumeetmete seaduse § 3 lõike 1 punktis 5 nimetatud isik) nende tööturustaatusel olenemata ning võimaldavad mitteformaalses õpikeskkonnas omandada mitmesuguseid töötamiseks vajalikke üldisemaid teadmisi, nt võivad seminarid keskenduda Euroopa Komisjoni DigiComp², GreenComp³ või EntreComp⁴ raamistikule, et arendada mitteformaalses õpikeskkonnas ettevõtluse-, rohe- ja digipöördeks vajalikke baasteadmisi, avardada valdkonnapõhist teadmist, tekitades sisuliste ja pikaajaliste teemapõhiste koolitustega soovi teemadega süvitsi minna.

Oskuste arendamise seminaridel ei võimaldata üldoskusena arendada keeleoskust. Vajaliku riigikeele oskuse arendamiseks on inimesel võimalik osaleda oma keeletasemele vastaval keelekoolitusel või teise võimalusena arendada oma keeleoskust teiste asutuste juures (nt eesti keele majad, Integratsiooni Sihtasutus) eesti keele klubis, keelekohvikus või keelesõbra programmis osaledes, kasutades keeleoskuse arendamisele suunatud veebipõhiseid rakendusi, nagu Keeleklikk ja Keeletee ning SayEst mobiilirakendus jms lahendused.

Vastavalt **lõikele 2** on oskuste arendamise seminarid lühiajalised enesearendamise õpisündmused ehk eesmärgistatud grüpiõppe tegevused uute oskuste ja teadmiste omandamiseks. Kuigi oskuste arendamise seminaridel on kindel eesmärk ning need toimuvad grüpiõppena, erinevad need oma olemuselt täienduskoolitusest: neid ei peeta täiskasvanute koolituse seaduse alusel täienduskoolituseks ja nende lõpetamisel ei väljastata dokumenti. Üldjuhul on õpisündmusena käsitletav oskuste arendamise seminar ühekordne lühikene seminar, loeng või muu sarnane tegevus mille kestvus ei ületa 26 akadeemilise tunni piiri. Sarnaseid seminare on töötukassa varem edukalt katsetanud tervise- ja tööministri 5. juuli 2021. a käskkirjaga nr 78 kinnitatud REACT-EU vahenditest toetatud programmis „Tööturuteenuste osutamine COVID 19 kriisi mõjude leevendamiseks“.

Lõige 3 näeb ette töötukassa võimaluse sõlmida oskuste arendamise seminaride korraldamiseks teenuseosutajaga haldusleping.

Eelnõu § 1 punktiga 33 täpsustatakse § 24 lõike 2 esimest lauset, sätestades, et tasemeõppes osalemise toetust makstakse töötule või töötajale siis, kui ta asub õppima õppekohale, mida rahastatakse riigieelarvest, sealhulgas riigi tegevustoetusest rahastatavale või Euroopa Liidu toetustest kaasrahastatavale õppekohale.

³ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en

⁴ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework_en

Eelnõu § 1 punktiga 34 täiendatakse § 24 lõike 3 punkti 5, sätestades uue tasemeõppes osalemise toetuse sihtrühma. Et ennetada töövõime vähenemist, võimaldatakse sätte uue versiooni alusel toetust taotleda nii neil, kel on tervisest tulenev takistus kui ka neil, kellel seda ei ole, kuid kes on toetuse taotluse esitamisele eelnenud 12 kuu jooksul läbinud töövõime hindamise töövõimetoetuse seaduse alusel ning selle käigus on tuvastatud, et tema töövõime ei ole vähenenud, küll aga esineb tal vähemalt kerge piirang ühes või mitmes võtmetegevuses. Kerge piirangu esinemine viitab võimaliku tõsisema tervisepiirangu kujunemisele. Et piirangu süvenemist ennetada, võib osutada vajalikuks uue töökoha leidmine, mis võib eeldada tasemeõppes osalemise kaudu vajalike teadmiste ja oskuste omandamist. 2021.–2023. aastal alustas tasemeõppes osalemise toetuse abil õppimist aastas 300–500 inimest, kellel oli osaline või puuduv töövõime. Neile lisaks osales õppes tasemeõppes osalemise toetuse abil ca 20–40 inimest, kellel ei olnud küll osalist või puuduvat töövõimet, aga kes olid pärast toetuse saamise algust aasta jooksul esitanud töövõime hindamise taotluse ja kellel ei tuvastatud küll töövõime vähenemist, kuid tuvastati vähemalt kerge piirang ühes või enamas võtmetegevuses.

Eelnõu § 1 punktiga 35 täiendatakse § 24 lõiget 3 punktiga 6, täpsustades tasemeõppes osalejate sihtrühmale seatud tervises seisundi tingimust (vt ka selgitus § 23 lõike 10 punkti 3¹ kohta).

Eelnõu § 1 punktiga 36 tunnistatakse § 24 lõige 5 kehtetuks, kuna säte viitab § 23 lõikele 13, mis on tunnistatud kehtetuks (vt eelnõu § 1 punktid 25 ja 27).

Eelnõu § 1 punktiga 37 täiendatakse § 24 lõike 6 teist lauset. toetatavate põhikutsealadele vastavate õppekavade loetelu avaldamist ning uuendamist töötukassa veebilehel. Võrreldes kehtiva määrusega sätestatakse, et loetelu vaadatakse üle vähemalt kord aastas ja vajaduse korral seda uuendatakse.

Eelnõu § 1 punktiga 38 täiendatakse § 24 lõikega 15, milles sätestatakse töötukassale õigus tasemeõppes osalemise toetuse maksmise lõpetada või tasemeõppes osalemise toetuse andmise otsus algusest peale kehtetuks tunnistada. Kehtiva määrusega võrreldes antakse töötukassale õigus lõpetada toetuse maksmine neile inimestele, kelle kohta on selgunud, et nad ei osale õppetöös mõjuva põhjusega. Näiteks olukorras, kus inimene on alustanud õpinguid ja tema kohta on EHISes 2023. aasta augustis tehtud immatrikuleerimise kanne, kuid alates sama aasta oktoobrist ei ole ta õppeasutuse teatise kohaselt enam õppetöös osalenud, kuigi EHISe andmetel on inimene õppijate nimekirjas ning õppetöös mitte osalemiseks puudub tal mõjuv põhjus (nt probleem tervisega). Info õppetöös mitteosalemise kohta jõuab töötukassasse 2023. aasta detsembris. Pärast asjaolude täpsustamist nii inimese kui ka kooliga teeb töötukassa tasemeõppes osalemise toetuse suhtes lõpetamise otsuse tagasiulatuvalt alates 2023. aasta oktoobrist ning nõuab alusetult makstud toetuse inimeselt tagasi.

Sama sättega antakse töötukassale õigus tunnistada tasemeõppes osalemise toetuse andmise otsus kehtetuks, kui inimene ei ole õppima asunud, kuigi EHISe andmetel on ta õppijate nimekirjas ning ei täida seega oma kohustust. Tasemeõppes osalemise toetuse andmise otsus tunnistatakse kehtetuks juhul, kui toetuse saaja ei ole immatrikuleerimisjärgselt osalenud õppetöös ühelgi korral. Otsuse kehtetuks tunnistamisega nõutakse inimeselt kogu saadud toetus tagasi.

Selle sätte lisamise vajadus tuleneb praktikast, kus õppeasutused on omal algatusel teavitanud töötukassat toetust saava isiku õppetöös mitteosalemisest pikema perioodi vältel, mis annab seega aluse toetuse maksmine lõpetada või toetuse maksmise otsus kehtetuks tunnistada. Kehtivas määruks ei ole sätet, mis seda küsimust otseselt reguleeriks, samas ei seata asjaolude ilmnemisel ka takistusi toetuse maksmise lõpetamisele ja alusetult makstud toetuse

tagasinõudmisele. Parem õigusselgus muudab protsessi kõigile asjaosalistele üheselt mõistetavaks ning vähendab võimalikke hilisemaid vaidlusi, tagades seejuures eelarvehandlite õiguspärase kasutamise. Samuti aitab säte vältida toetuse maksmist olukorras, kus see ei ole põhjendatud ega eesmärgipärane.

Eelnõu § 1 punktiga 39 jäetakse § 26 lõike 3 punktist 1 välja teine lause, viies põhikutsealadele vastavate ametite loetelu avaldamise info uude täiendavasse lõikesse 3¹. See on vajalik, et tagada parem kooskõla hea õigusloome ja normitehnika eeskirjadega.

Eelnõu § 1 punktiga 40 täiendatakse § 26 lõiget 3 punktiga 5, millega antakse tööandjale võimalus taotleda koolitustoetust töötajate roheoskuste arendamiseks.

Vajadus toetada tööandjaid töötajate roheoskuste arendamisel tuleneb muutustest tööturul, tööstuses ja ühiskonnas tervikuna, kus üha enam liigutakse kestlike lahenduste suunas. OSKA 2021. aasta ülevaate kohaselt on digi- ja rohepöördeks vajalik täiendada töötajate erialaspetsiifilisi roheoskusi⁵, nt taastuvenergeetika ja materjaliteadusega seotud oskusi jne. Sama ülevaate kohaselt on rohemajanduse kompetents eri tegevusaladel väga ebaühtlane ning, tuntakse vajadust suurendada töötajate teadlikkust ning täiendada nende oskusi ja teadmisi.

Üheks Eesti Euroopa Liidu 2021–2027 rahastusperioodi võtmevaldkonnaks on rohepööre, mille prioriteedid on seotud uuenduslike rohetehnoloogiate arendamise (ringmajandus, ressursside väärindamine, kliimaneutraalsust toetavad tehnoloogiad, rohefond) ja vesiniku terviktehnoloogiatega (rohevesiniku tervikahelad, sh tootmine, tarnelahendused, lõpptarbimine). Eelnimetatud tehnoloogiate arendamine ja kasutuselevõtt eeldab ka märkimisväärse osa tööjõu ettevalmistamist, kasutades selleks mitmesuguseid täienduskoolitus- ja ümberõppe võimalusi. Täienduskoolitus- ning ümberõppe võimaldamine kiirelt arenevas, tööturгу tugevalt mõjutavas valdkonnas on oluline, tagamaks tööjõule vajalikud oskused muutusega toime tulekuks ning võimaldades seeläbi tööandjal oma ettevõtte arengut paremini juhtida ja toetada. Tegevuse toetab ka Eesti Ametiühingute Keskliidu, Eesti Tööandjate Keskliidu ja sotsiaalministeerium 2. mail 2022. aastal allkirjastatud hea tahte kokkuleppe eesmärgi sooduspensionite reformimiseks. Töötukassa varasema kogemuse põhjal on üks mõjusamaid teenuseid seni olnud koolitustoetus, mis võimaldab tööandjal koolitada töötukassa lisarahastuse kaasabil töötajaid oma vajaduste järgi.

Eelnõu § 1 punktiga 41 täiendatakse §-i 26 lõikega 3¹, kus sätestatakse, et lõikes 1 nimetatud põhikutsealadele vastavate ametite loetelu avaldatakse töötukassa veebilehel ja vaadatakse üle vähemalt kord aastas ning vajaduse korral uuendatakse seda.

Eelnõu § 1 punktiga 42 täiendatakse § 26 lõigetega 6¹ ja 6², millega täpsustatakse § 26 lõike 3 punkti 5 nimetatud roheoskuste mõistet määruse tähenduses ning õppekavasid, millel õppimist tegevuse raames toetatakse, ja õppeasutusi, kus õppimist tegevuse raames toetatakse. Sättega selgitatakse, milliseid oskused on määruse raames käsitatavad ettevõtete rohepöörde elluviimiseks vajalike roheoskustena. Samamoodi kui „Euroopa rohelises kokkuleppes“⁶ on ka siin seatud eesmärgiks parandada energia- ja ressursitõhusust, vähendada kasvuhoonegaaside heidet ning toetada ringmajanduse põhimõtete laialdasemat juurutamist.

Töötaja roheoskuste arendamiseks võimaldatakse tööandjal valida sobiv koolitus selliste õppekavade loetelust, mille arendamist on rahastatud taaste- ja vastupidavusraha „Ettevõtete

⁵ https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/10/OSKA_ylevaade_dig_ja_rohepoordeks_vajalikest_oskustest.pdf

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0640&from=EN>

rohepöörde“ reformi raames haridus- ja teadusministri poolt Vabariigi Valitsuse 29. novembri 2021. a määruse nr 108 „Taaste- ja vastupidavuskava elluviimise korraldus ja toetuse andmise üldtingimused“ § 7 lõike 1 alusel kehtestatud toetuse andmise tingimuste kohaselt ning mida viivad ellu vastavad kutse- ja kõrgkoolid. Erandina, lähtudes tööturu vajadusest, võib töötukassa toetada õppimist toetuse andmise tingimustes nimetamata õppekava alusel ja õppeasutustes, kui selle õppekava toetamine on määratud koostöös Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumiga.. See tagab õppekavade loetelus teatava paindlikkuse, kuna valdkond areneb ajas kiiresti, teisalt aga ka siiski piisavalt rangelt piiritletud kontrollituse. Tervikuna on rohetemaatiliste koolituste hulk ja teadlikus roheteemadest veel vähene nii kõrg- kui ka kutsehariduse ning täienduskoolituse tasemel, olles kas väga sektori spetsiifiline või pigem integreeritud mõnda teise õppekavasse.

Eelnõu § 1 punktiga 43 asendatakse kehtiva määruse kohased toetuse maksmise juhud § 26 lõike 7 punktides 2–4 punktidega 2–5. Loetelusse lisatakse määruse muutmisega lisanduv töötaja roheoskuste arendamise tegevus, mille suhtes hakkavad kehtima ka juba kehtivas määruses seatud tööandja töötuskindlustusmaksetega seonduvad tingimused. Ka töötajate roheoskuste arendamiseks makstakse koolitustoetust, kui tööandja on töötuskindlustuse seaduses sätestatud korras maksnud tööandja töötuskindlustusmakset vähemalt 24 kuul taotluse esitamisele eelneva 36 kuu jooksul ehk eeldatakse, et tegemist on toimiva ettevõttega, kel on töötajad ja kes on töötuskindlustussüsteemi panustanud.

Eelnõu § 1 punktiga 44 muudetakse § 26 lõikes 12 sätestatud toetuse piirmäärasid, asendades punktides 1 ja 3 seni kehtinud 2500 eurot 5000 euroga sama töötaja kohta kolme aasta jooksul. Toetuse summa suurenemine tuleneb lisameetme ellukutsumisest ja toetuse piirmäära erandi kehtestamisest vastavalt § 26 lõike 3 punktile 5 kooskõlas § 26 lõikega 13¹, millega kehtestatakse toetuse alusena töötaja roheoskuste arendamine ning erand toetuse piirmäärade summas 2500 eurot sama töötaja kohta kolme aasta jooksul. Nii võimaldatakse tööandjal kasutada muudatuse jõustumisest alates § 26 lõike 3 punktides 1–5 sätestatud alustel koolitustoetust kokku kuni 5000 eurot sama töötaja kohta kolmeaastaselt perioodil, mille jooksul saab kasutada kokku kuni 2500 eurot lõike 3 punktide 1–4 alusel ning sellele on võimalik lisaks taotleda kuni 2500 eurot lõike 3 punkti 5 alusel.

Eelnõu § 1 punktiga 45 täpsustatakse § 26 lõikes 13 sätestatud koolitustoetuse rahastust. Täiendusega täpsustatakse, et sama paragrahvi lõike 3 punktides 1–4 sätestatud alustel on maksimaalne koolitustoetus sama töötaja kohta 2500 eurot kolme aasta jooksul. Võrreldes kehtiva määrusega toetuse tingimused punktides 1–4 sätestatud aluste puhul ei muutu, küll on täpsustus vajalik, et tekitada õigusselgust määruse uuendamisega lisandunud lõike 3 punkti 5 puhul, mille rahastamiseks on ettenähtud eraldi rahastusallikas.

Eelnõu § 1 punktiga 46 täiendatakse § 26 lõikega 13¹, milles sätestatakse sama paragrahvi lõike 3 punkti 5 alusel erand töötaja roheoskuste arendamise toetuse piirmääradele. Sätte kohaselt võimaldatakse tööandjale sama töötaja eest koolitustoetust kuni 2500 eurot kolme aasta jooksul, mis on samaväärne kehtiva määruse koolitustoetuse piirmääraga sama töötaja kohta kolme aasta jooksul.

Erinevalt § 26 lõike 3 punktide 1–4 alusel rahastatavatest tegevustest rahastatakse töötaja roheoskuste arendamise koolitustoetust ESF+ vahenditest, mistõttu on peetud oluliseks eristada lisaks see uus tegevus muudest rahastatavatest tegevustest. Toetuse otsene eesmärk on toetada rohepöörde elluviimist ettevõtluses, arvestades tööturusuundumusi, tagamaks tööandjale rahalised vahendid töötajate koolitamiseks.

Eelnõu § 1 punktiga 47 muudetakse määruse § 26 lõike 16 punkti 1, mille kohaselt ei määrata koolitustoetust juhul, kui tööandjal või koolitajal on kehtiv likvideerimishoiatus või tema suhtes on algatatud likvideerimis- või pankrotimenetlus. Muudatusega korrastatakse sättes kasutatud termineid, asendades viite likvideerimishoiatusele viitega äriregistrist kustutamise hoiatusele. Selle all peetakse silmas äriregistri seaduse §-des 61 ja 62 kirjeldatud olukordi, kus registripidaja on saanud juriidilisele isikule hoiatuse äriregistrist kustutamise kohta majandusaasta aruande esitamata jätmise või kontaktisiku puudumise tõttu.

Eelnõu § 1 punktiga 48 muudetakse määruse § 32 lõike 3 sõnastust. Nimetatud sätte kohaselt sõlmib töötukassa nõustamisteenuste osutamiseks teenuseosutajaga halduslepingu või võimaldab inimesel valida sobiva teenuseosutaja töötukassa kvalifitseeritud teenuseosutajate seast. Muudatusega kaotatakse teenuseosutajaga halduslepingu sõlmimise võimalus, mis oli algselt kehtestatud puhkudeks, kus on vajalik osutada nõustamisteenust grupis või kui mõnes piirkonnas ei ole kvalifitseerimistingimustele vastavat teenuseosutajat. Nõustamisteenuste osutamiseks ei ole edaspidi enam vaja halduslepingut sõlmida, sest tulevikus enam seda teenust ei hangita nii nagu varem, vaid teenuseosutaja valitakse töötukassa tingimustele vastavate kvalifitseeritud teenuseosutajate seast.

Eelnõu § 1 punktiga 49 tunnistatakse määruse § 32 lõige 5 kehtetuks, kuna praktikas on ilmnenu, et suuremas mahus nõustamisteenuseid vajavad isikud terviseprobleemide tõttu (kõige suurem vajadus on psühholoogilise nõustamise järele) ja neid peaks osutama tervishoiuvaldkond. Tööturuteenused ei peaks dubleerima tervishoiuvaldkonna teenuseid, vaid toetama inimest näiteks töökaotusega toimetulemisel või pikaajalisest tööotsingust tuleneva motivatsioonilangusega tegelemisel. Määruse §-s 32 on sätestatud nõustamisteenuste mahud kalendriaasta kohta, sealhulgas see, et põhjendatud juhul on inimesel võimalik teenust järgmisel kalendriaastal uuesti kasutada.

Eelnõu § 1 punktiga 50 täiendatakse § 33 lõiget 1, § 36 lõiget 4 ja lõike 5 punkti 1, § 37 lõiget 3 ja lõike 5 punkti 2 ja § 38 lõiget 1 uue sihtrühmaga. Edaspidi osutatakse kogemusnõustamise, tööalase abivahendi kasutada andmise, tugiisikuga töötamise ja tööalase rehabilitatsiooni teenust § 9 lõike 8¹ kohaselt ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajale, et parandada inimese terviseprobleemidega toimetulekut ning suurendada tema valmisolekut tööle naasta. Vastavalt § 37 lõike 5 punkti 2 lisatud täiendusele tagab muu juriidilisest või füüsilisest isikust ettevõtja (teenuseosutaja) tugiisikuga töötamise teenuse osutamise lisaks tervisest tuleneva takistusega inimesele ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajale.

Eelnõu § 1 punktiga 51 tunnistatakse § 33 lõige 5 kehtetuks, kuna praktikas on ilmnenu, et suuremas mahus kogemusnõustamist vajavad isikud, kellel on suure tõenäosusega kompleksteenuse vajadus ning kes võiks osaleda või hiljem ka osalevad rehabilitatsiooniteenusel ning saavad nimetatud teenuse raames kogemusnõustamist. Määruse §-s 33 on sätestatud kogemusnõustamise maht kalendriaasta kohta, mis tähendab, et põhjendatud juhul on inimesel võimalik teenust järgmisel kalendriaastal uuesti kasutada.

Eelnõu § 1 punktiga 52 täiendatakse § 34 lõiget 1 uue sihtrühmaga. Edaspidi pakutakse individuaalseid lahendusi § 9 lõike 8¹ kohaselt ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajale. Nii nagu tervisest tuleneva takistusega töötajal, võib ka pikaajalisel haiguslehel oleval töötajal tekkida terviseprobleemide tõttu lisakulusid tööturuteenuste saamisel.

Eelnõu § 1 punktidega 53 ja 54 täiendatakse § 34 lõike 3 punkti 2 ja lisatakse uus punkt 2¹, et täpsustada, kellele milliseid individuaalseid lahendusi pakutakse. Lisatakse uus punkt 2¹, et selgemini eristada eri sihtrühmi, tuues välja, et individuaalseid lahendusi saab pakkuda ka tervisest tuleneva takistusega muule isikule. Terviseprobleemidega isikutele hüvitatakse või

nende eest tasutakse viipekeeletõlgi kulud, mis tekivad tööturuteenuseid kasutades. Senine praktika näitab, et viipekeeletõlge on peamine teenus, mida kasutatakse. Põhjendatud juhul on võimalik hüvitada ka muud lisakulud. Praktikas on selleks peamiselt olnud lisatransporditeenuse kasutamine teenuste saamiseks.

Eelnõu § 1 punktiga 55 täiendatakse § 34 lõike 3 punkti 3, et tööandjal oleks võimalik küsida tööalasel koolitusel osalemisega seotud lisakulu hüvitamist, kui lisakulu on tingitud pikaajalise haiguslehe alusel töötaja terviseprobleemidest (näiteks viipekeeletõlgi kasutamise kulu).

Eelnõu § 1 punktiga 56 täiendatakse § 35 lõiget 1 ja § 36 lõiget 1 uue sihtrühmaga. Edaspidi pakutakse tööruumide ja -vahendite kohandamist ning tööalase abivahendi kasutada andmist § 9 lõige 8¹ kohaselt ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajale eesmärgiga toetada töötaja töötamise jätkamist kohandatud ja abistatud ning töötaja terviseprobleeme arvestavates tingimustes.

Eelnõu § 1 punktiga 57 muudetakse § 35 lõiget 3, et täpsustada, millistel juhtudel saab tööruumide ja -vahendite kohandamise teenust osutada. Lisandus annab tööandjale võimaluse küsida hüvitist tööruumide ja -vahendite kohandamiseks ka pikaajalise haiguslehega töötaja puhul, kui inimene töötab antud tööandja juures tähtajatult või tähtajaliselt kestusega vähemalt kaks aastat. Töösuhte kestuse kitsendus on mõlemal juhul oluline selleks, et teenuse osutamine oleks riigile kulutõhus.

Eelnõu § 1 punktiga 58 täiendatakse § 35 lõiget 5, et täpsustada, kui suures ulatuses hüvitab töötukassa tööandjale tööruumide ja -vahendite kohandamise kulu. Sama hüvitise määr kehtib nii tervisest tuleneva takistusega kui ka pikaajalise haiguslehe alusel töötaja kohta.

Eelnõu § 1 punktiga 59 täiendatakse § 36 lõikeid 2 ja 3 ning selgitatakse, milliseid abivahendeid peetakse tööalaseks abivahendiks ja milliseid mitte. Pikaajalise haiguslehe alusel töötaja puhul lähtutakse samast alusest nagu tervisest tuleneva takistusega inimese puhul, see tähendab, et kasutada antakse abivahend, ilma milleta ei oleks tal oma terviseprobleemi tõttu võimalik töötamist jätkata.

Eelnõu § 1 punktiga 60 täpsustatakse § 36 lõiget 7, sätestades, et tööalase abivahendi kasutamiseks sõlmitud halduslepingut on võimalik korduvalt kuni kolme aasta kaupa pikendada, kuna praktikas on ilmnunud abivahendi pikemaajalise kasutamise vajadus. Korduv halduslepingu pikendamine on vajalik juhul, kui abivahend on endiselt kasutuskõlblik ja selle kasutajale vajalik pikema aja vältel.

Eelnõu § 1 punktidega 61 täiendatakse § 37 lõiget 1 uue sihtrühmaga. Edaspidi osutatakse tugiisikuga töötamise teenust § 9 lõige 8¹ kohaselt ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajale, kui tugiisiku vajadus tuleneb tema terviseprobleemist ning kui tugiisiku abil on võimalik töötajal haiguslehe ajal töötamist jätkata.

Eelnõu § 1 punktiga 62 täiendatakse § 41 lõikega 4¹, milles õigusselguse huvides sätestatakse, et tööandja saab sama inimese tööle võtmiseks palgatoetust taotleda ühe korra. Kehtivas määruses ei ole sätet, mis seda küsimust reguleeriks. Palgatoetuse maksmine ei ole põhjendatud olukorras, kus inimene asub uuesti tööle samasse ettevõttesse, kuna tema tööle asumine ei ole sellisel juhul raskendatud, vaid pigem on inimesel varasema kogemuse tõttu teiste kandidaatidega võrreldes konkurentsieelis.

Eelnõu § 1 punktiga 63 täiendatakse § 41 lõiget 11, mis sätestab palgatoetuse tagasimaksmise korra, kahe alusega, mille korral töötukassa ei nõua tööandja algatusel halduslepingu kehtivuse

jooksul töötajaga töölepingu ülesütlemlisel tööandjalt palgatoetust tagasi. Muudatuse kohaselt ei pea palgatoetust tagastama, kui tööleping lõpetatakse katseaja jooksul (TLS § 86 lg 1) või tööandja pankroti korral (TLS § 89 lg 2 p 2). Kehtiva määruse kohaselt ei nõuta palgatoetust tagasi, kui tööleping lõpetatakse pooltevahelisel kokkuleppel, töötaja algatusel või tööandjapoolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemlisel töötajast tuleneval põhjusel TLS § 88 lg 1 alusel.

Tagasinõudmisest loobumine katseaegsel töölepingu lõpetamisel parandab väiksema konkurentsivõimega või ebasoodsas olukorras olevate inimeste võimalusi palgatoetusega tööle rakenduda. Tööandjad on välja toonud, et väiksema konkurentsivõimega või ebasoodsas olukorras oleva inimese sobivust tööle ei ole katseajal võimalik ilma tagasimakse riskita hinnata, mis vähendab valmisolekut selliseid töötajaid palgatoetusega värvata. Tagasinõudmisest loobumine tööandja pankroti korral vähendab asjatut halduskoormust. Praktika on näidanud, et töötukassa võimalused sel juhul palgatoetuseks makstud summad tagasi saada on minimaalsed, arvestades võlausaldajate nõuete täitmise järjekorda või kui pankrotimenetluse lõpeb raugemisega.

Eelnõu § 1 punktiga 64 täpsustatakse § 42 lõiget 7, mis sätestab olukorrad, mil alaealise töötamise toetust ei maksta. Kehtiva lõike 7 kohaselt ei maksta alaealise töötamise toetust juhul, kui töötukassa on tööandjale sama alaealise töötaja ja sama toetuse maksmise perioodi eest maksnud palgatoetust määruse § 41 alusel. Kavandatava muudatusega lisatakse sättele kolm toetuse maksmisest keeldumise alust. Sellega seoses muudetakse ka lõike ülesehitust, lugedes seni kehtinud keeldumise aluse lõike 7 punktiks 1 ning lisades uued alused punktidenä 2–4.

Punkti 2 kohaselt ei maksta toetust, kui tööandja on oluliselt rikkunud töötukassaga sõlmitud halduslepingut või hankelepingut või töötukassa kehtestatud koostööpõhimõtteid. Punktis 3 kehtestatakse, et toetust ei maksta, kui tööandjal on maksuvõlg, mis kokku on 100 eurot või suurem ja on ajatamata. Määruses mõistetakse maksuvõlga maksukorralduse seaduse § 32 tähenduses. Punktiga 4 sätestatakse, et toetust ei maksta juhul, kui töötamise registris puudub kanne alaealise töötaja töötamise kohta. Eelnimetatud asjaolud näitavad tööandja õigusküulekust ja seda, kas teda saab lepingute ja koostööpõhimõtete täitmisel usaldada. Kui tööandja kohta seda öelda ei saa, ei ole toetuse maksmine põhjendatud.

Eelnõu § 1 punktiga 65 muudetakse § 43 lõike 3 ülesehitust, viies sellega reguleeritud tööandjale kulude hüvitamise ja tööalase mentorluse tasu maksmise kahte eraldi punkti. Samuti sätestatakse punktis 2 tööalase mentorluse tasu maksmise uus tingimus, mille kohaselt peab rahvusvahelise kaitse saaja enne tasu maksmist olema tööandja juures töötanud vähemalt 30 päeva. Mentorluse tasu eesmärk on toetada rahvusvahelise kaitse saaja tööellu sisseelamist. Kehtiv määrus näeb ette, et mentorluse tasu makstakse, kui rahvusvahelise kaitse saajaga on sõlmitud tähtajatu või vähemalt neljakuulise tähtajaga tööleping ehk selle eesmärk ei ole toetada väga lühiajalisi töösuhteid. Samas ei ole kehtivas määruses sätestatud, et tasu makstakse, kui inimene on teatud aja juba töötanud. Seda ei tehtud, arvestades, et suur osa teenuse sihtrühmast moodustavad ajutise kaitsega ukrainlased, kelle puhul ei olnud praktikas harvad juhud, kus töölevõetud töötaja otsustab siiski varsti pärast tööleasumist Eestist lahkuda, tööandja on aga pingutusi tema juhendamiseks teinud. Täiendus on vajalik, et vältida praktikas esinenud toetuse väärkasutust, mille puhul on järelkontrolli käigus ilmnenu, et mõnes korduvalt mentorluse tasu taotlenud ja saanud ettevõttes on selle aluseks olnud töösuhted väga kiiresti (1–2 päeva jooksul) lõpetatud. Sageli on tegemist töövahendus- ja rendiettevõtetega või töötajate liikumisega seotud juriidiliste isikute vahel. Tingimuseks seatud 30 päeva on ajavahemik, mille jooksul tööandja võib tõenäoliselt olla jõudnud sisseelamise toetamiseks kulusid teha ning töösuhe on olnud piisavalt pikk, et risk, et see on sõlmitud ainult toetuse saamiseks, on väike.

Eelnõu § 1 punktiga 66 lisatakse § 43 lõige 7, millega sätestatakse võimalus tööalase mentorluse tasu maksmise otsus kehtetuks tunnistada, kui selgub, et tegemist võib olla toetuse väärkasutusega, st rahvusvahelise kaitse saaja ei ole tegelikult tööandja juurde tööle asunud või töösuhe on lõppenud enne lõike 3 punktis 2 sätestatud 30 päeva möödumist tööleasumisest. Võrreldes kehtiva määrusega sätestab lõige 7 kindlaks määratud alused tööalase mentorluse tasu maksmise otsuse kehtetuks tunnistamiseks ning muuhulgas makstud tasu tagasinõude alused. Lisatava sätte tagamõtteks ühtlasi on, et isegi juhul, kui tööleping on rahvusvahelise kaitse saajaga sõlmitud tasu maksmise tingimustele vastavalt, kuid selgub, et inimene ei ole tegelikkuses tööle asunud ja muuhulgas töötanud vähemalt 30 päeva, siis ei ole tasu maksmine rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise eesmärgi saavutamiseks piisav ega põhjendatud. Lisatav säte aitab muuhulgas vähendada tõenäosust üksnes faktiliselt sõlmitud töölepingu puhul, st juhul kui lepingu alusel ei ole inimene tegelikult tööle asunud, et tööandja tasu maksmist taotleb.

Eelnõu § 1 punktiga 67 täpsustatakse § 46 lõikes 1 seda, mis laadi tööturuteenuste arendustegevusi, teenuste kvaliteedi parandamise tegevusi ja neist teadlikkuse suurendamise tegevusi töötukassa tööhõiveprogrammi raames ja vahenditest võib teha.

Lõikes 2 sätestatakse, milliseid tegevusi võib töötukassa teha toetatud töölerakendamise meetodika kasutamiseks ja vastavate põhimõtete rakendamiseks erinevate tööturuteenuste kvaliteedi ja tulemuslikkuse parandamisel. Toetatud töölerakendamine on tervisest tuleneva takistusega või teiste haavatavamas olukorras olevate inimeste toetamiseks kasutatav meetodika töö leidmiseks avatud tööturul. See hõlmab endas intensiivset klienditööd, oskuslikku võrgustiku kaasamist ja meeskonnatööd. Oluline on ka koostöö tööandjatega, et leida kliendi oskustele ja võimetele vastav töökoht. Toetatud töölerakendamise põhimõtete järjepidevaks kasutamiseks ja teenuste töökesksmaks muutmisel on oluline suurendada teadlikkust toetatud töölerakendamise põhimõtetest. Selleks saab töötukassa koolitusi välja töötada ning neid tellida või korraldada nii tööturuteenuste osutajatele kui ka töötukassa töötajatele, kes on teenuste osutamisega seotud. Lisaks võib töötukassa viia läbi teavitus- ja arendustegevusi ning kaasata ka eksperte.

Eelnõu § 1 punktiga 68 muudetakse paragrahvi 47 lõiget 4. Tegemist on Euroopa Komisjonipõllumajandusliku vähese tähtsusega abi määrusega, mille artikli 3 lõikes 3a sätestatud ülemmäär on 25 000 eurot, mis on sätestatud ka maaelu ja põllumajandusturu korraldamise seadusega. Seega on maaelu ja põllumajandusturu korraldamise seadusega § 20 lõike 1 alusel sätestatud kõrgem abi ülemmäär, mistõttu ei ole vajalik varasem tekstiosa „Kui eelnimetatud ülemmäära ja ülempiiri rakendamine ei ole maaelu ja põllumajandusturu korraldamise seaduses sätestatud, rakendatakse lõike 1 punktis 2 nimetatud määruse artikli 3 lõikes 2 sätestatud ülemmäära ja artikli 3 lõikes 3 riigile kehtestatud abi ülempiiri.“.

Eelnõu § 1 punktiga 69 muudetakse § 48 lõiget 4 määrates kindlaks, milliseid tegevusi meetme 21.4.2.3 „Kõrge tööhõive taseme saavutamine ja hoidmine“ raames ESF+ist ja seda võimestavast riiklikust kaasfinantseeringust aastatel 2024–2029 rahastatakse. Meetmest rahastatakse §-s 38 nimetatud tööalast rehabilitatsiooni, mille sihtrühma kuuluvad tervisest tuleneva takistusega inimesed ning teavitusürituste korraldamise kulusid. Uute tegevustena lisanduvad §-s 23¹ nimetatud oskuste arendamise seminarid, § 26 lõike 3 punktis 5 nimetatud koolitustoetus töötaja roheoskuste arendamiseks ning § 46 lõikes 2 nimetatud tegevused seoses toetatud töölerakendamise meetodika kasutamise ja vastavate põhimõtete rakendamisega.

Eelnõu § 1 punktiga 70 lisatakse § 48 lõige 4¹, milles sätestatakse, milliseid tegevusi meetme 21.4.3.4 „Kõrge tööhõive taseme saavutamine ja hoidmine“ raames ESF+ist ja seda

võimestavast riiklikust kaasfinantseeringust aastatel 2024–2029 rahastatakse. Lõike lisamine on vajalik, kuna muudatusega lisanduvad tööhõiveprogrammi tegevused, mis rahastatakse teisest meetmest kui kehtiva tööhõiveprogrammi raames rahastatavat tööalase rehabilitatsiooni teenust. Nii on võimalik selgelt eristada, milliseid tegevusi millise ESF+ meetme raames rahastatakse. Meetmest rahastatakse §-s 38 nimetatud tööalast rehabilitatsiooni, mille sihtrühma kuuluvad pikaajalise haiguslehe alusel töötajad ning vastavad teavitussürituste korraldamise kulused.

Eelnõu § 1 punktiga 71 täiendatakse § 48 lõikeid 5 ja 6 vastavalt lõike 4 täiendustele ning viidates nende tegevuste loetelule, millega panustatakse konkreetse väljund- ja tulemusnäitaja saavutamisse.

Eelnõu § 1 punktiga 72 täiendatakse § 48 lõikega 5¹, mis sätestab tegevused, millega panustatakse meetmete nimekirja väljundnäitaja „püsiva töövõimekao väljakujunemise ennetamise ja ajutise töövõimetusega inimeste tööhõives püsimise toetussüsteemi kasutajate arv“ saavutamisse, ning seab vastava näitaja sihttaseme.

Eelnõu § 1 punktiga 73 täiendatakse § 48 lõikega 6¹, mis sätestab tegevused, millega panustatakse meetmete nimekirja tulemusnäitaja „uute osalise ja puuduva töövõimega inimeste osakaal tööealisest rahvastikust“ saavutamisse, ning seab vastava näitaja sihttaseme.

Eelnõu § 1 punktidega 74 ja 75 täiendatakse § 50 lõike 2 abikõlblikkuse sätteid tööhõiveprogrammi lisatavate ESF+st rahastatavate tegevuste järgi. Punkti 1 täiendatakse ning lõikesse lisatakse punktid 3–5, lähtudes sellest, et lisanduvad tegevused pikaajalise haiguslehe alusel töötajatele, oskuste arendamise seminaride toetamine, tööandja koolitustoetuse teenuse laiendamine töötaja roheoskuste arendamiseks ning toetatud töölerakendamise põhimõtete kasutamiseks ning nende rakendamiseks tööturuteenuste kvaliteedi ja tulemuslikkuse parandamisel.

Eelnõu § 1 punktiga 76 täiendatakse määrust §-ga 57¹, mis sätestab, et paragrahvi 42 lõiget 7 kohaldatakse avalduste suhtes, milles taotletakse alaealise töötamise toetamist alates 2024. aasta eest ehk alates aastast 2025.

Eelnõu § 2 sätestab määruse jõustumise.

Lõike 1 kohaselt jõustuvad määruse § 1 punktides 64 ja 76 sätestatud muudatused 2025. aasta 1. jaanuaril, kuna 2024. aasta eest saab alaealise töötamise toetust hakata taotlema 2025. aasta I kvartalis ja muudatused kehtivad nendele avaldustele, mis esitatakse 2024. aasta ja järgnevate aastate eest.

Lõike 2 kohaselt jõustuvad määruse § 1 punktides 24, 25, 28, 30, 34–36 ja 41–46 sätestatud muudatused 2025. aasta 1. juunil, kuna töötukassal ei ole võimalik infosüsteemi arendusi varem teha.

3. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu on vastavuses Euroopa Liidu õigusega.

Määruse koostamisel on arvestatud järgmiste Euroopa Liidu õigusaktidega:

1) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 1060/2021, millega kehtestatakse ühissätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfond+, Ühtekuuluvusfondi, Õiglase Ülemineku Fondi ja Euroopa Merendus- ja Kalandus- ja Vesiviljelusfondi kohta, ning nende ja

Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi, Sisejulgeolekufondi ning piirihalduse ja viisapoliitika suhtes kohaldatud finantsreeglid;

2) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 1057/2021, millega luuakse Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1296/2013.

4. Määruse terminoloogia

Eelnõuga võetakse kasutusele uus termin „pikaajalise haiguslehe alusel töötaja“, mis on kooskõlas 2024. aastal jõustuma kavandatud ravikindlustuse seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse vastavasisulise muudatusega.

5. Määruse mõjud

Eelnõu muudatuste rakendamisega kaasnevad järgmised mõjud: 1) sotsiaalne, sh demograafiline mõju, 2) mõju majandusele ja 3) mõju riigivalitsemisele. Eelnõu mõjude olulisuse kindlakstegemiseks hinnati nimetatud valdkondi nelja kriteeriumi alusel: mõju ulatus, mõju avaldumise sagedus, mõjutatud sihtrühma suurus ja ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk. Eelnõus esitatud muudatused ei mõjuta regionaalarengut, infotehnoloogiat ja infoühiskonda, haridust, kultuuri ja sporti, riigikaitset ja välissuhteid ning siseturvalisust ja keskkonda, mistõttu ei ole mõju olulisust nendes valdkondades hinnatud.

5.1. Sotsiaalne mõju, sealhulgas demograafiline mõju

Muudatus 1: pikaajalise haiguslehe alusel töötajatele tööturuteenuste osutamine

Mõju sihtrühm: pikaajalise haiguslehe alusel töötavad ja tööturuteenuseid kasutavad inimesed

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Eelnõuga lisatakse tööhõiveprogrammi pikaajalise haiguslehe alusel töötaja mõiste, mis hõlmab inimest, kellele on väljastatud üle 60 päeva pikkune haigusleht, mille ajal on inimesel lubatud kohandatud tingimustes töötada. Samuti sätestatakse eelnõuga tööturuteenused, mida pikaajalise haiguslehe alusel töötavate isikute sihtrühmal on õigus saada. Lisaks üldteenustele (tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest teavitamine, töövahendus, karjääriinfo vahendamine, karjäärinõustamine, oskuste arendamise seminar), mida on õigus saada kõikidel töötutel, töötajatel ja muudel isikutel ning töökeskse nõustamise ja tööklubi teenusele, osutatakse pikaajalise haiguslehe alusel töötavatele inimestele järgmisi otseselt töövõimet toetavaid teenuseid: kogemusnõustamine, individuaalsed lahendused, tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine ning tööalane rehabilitatsioon. Eelnõuga sätestatakse ka, et pikaajalise haiguslehe alusel töötavale inimesele, kes saab tööalase rehabilitatsiooni teenust, makstakse sõidu- ja majutustoetust. Tervisekassa andmetel oli 2023. aastal pikaajalisel ajutisel töövõimetuslehel (61+ päeva) 16 462 inimest. Töötukassa prognoosi alusel vajab töövõimet toetavaid teenuseid (v.a üldteenused, töökeskset nõustamist ning tööklubi) aastas hinnanguliselt 368–397⁷ sihtrühma kuuluvat inimest, mis moodustab 2,2–2,4% kõikidest pikaajalisel haiguslehel viibijatest, mistõttu on mõjutatud sihtrühma suurus väike. Tööturuteenuste saamine mõjutab sihtrühma positiivselt, toetades pikaajalise ajutise töövõimetusega inimeste tööhõives püsimist ning ennetades tervise tõttu tööhõivest väljalangemist. Mõju ulatus sõltub konkreetsest tööturuteenusest ning selle mõjust inimese tööhõives püsimise toetamisele. Mõju sagedus sõltub tööturuteenuse kestusest ja mahust, olles harv lühiajaliste teenuste puhul ning regulaarne pikemaajalise teenuste puhul.

⁷ 2025. a ja 2026. a sisenejate prognoos.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Pikaajalise haiguslehe alusel töötavatele inimestele tööturuteenuste saamise õiguse kehtestamine toetab sihtrühma tööhõives püsimist ning ennetab tervise tõttu tööhõivest väljalangemist. Töötukassa prognoosi alusel vajab töövõimet toetavaid teenuseid aastas hinnanguliselt 368–397 inimest, mis moodustab 2,2–2,4% kõikidest 2023. aastal pikaajalisel haiguslehel viibijatest ja mille põhjal on mõjutatud sihtrühma suurus väike. Mõju ulatus ning sagedus sõltuvad konkreetsest tööturuteenusest.

Muudatused 2: tööturukoolituse muudatused, oskuste arendamise seminari teenuse loomine, koolitustoetuse andmine ka töötaja roheoskuste arendamiseks ja sellega seotud muudatused, tasemeõppes osalemise toetuse muudatused, nõustamisteenuste ja kogemusnõustamise muudatus

Mõju sihtrühm: tööturuteenuseid ja -toetusi saavad inimesed

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Eelnõuga täiendatakse tööhõiveprogrammi oskuste arendamise tööturumeedet **oskuste arendamise seminari** teenusega, mille eesmärk on toetada töötamiseks vajalike roheoskuste ning üldoskuste ja -teadmiste (sh nt digi- ja ettevõtlusoskused ja -teadmised) arendamist. Teenust on õigus saada töötul, töötajal ja muul isikul (v.a ajutiselt Eestis viibival välismaalasel). Muudatus avaldab positiivset mõju tööturuteenust kasutavate inimeste 21. sajandil vajalike oskuste ja teadmiste⁸ arendamisele, milleks on lisaks üld- ja sotsiaaloskustele muuhulgas ka IT-kirjaoskus, kohandades seeläbi sihtrühma teadmisi ja oskusi muutuvatele tööturuvajadustele ning toetades seeläbi nende tööhõivesse jõudmist või tööhõives püsimist. Ent võttes arvesse, et tegemist on lühiajalise teenusega, on mõju sagedus sihtrühma jaoks harv.

Samuti täiendatakse eelnõuga tööhõiveprogrammi oskuste arendamise tööturumeetme alla kuuluvat tööandjatele suunatud koolitustoetust, millega luuakse tööandja **koolitustoetus tööandjale töötaja roheoskuste arendamiseks** ning mille raames hüvitatakse tööandjatele töötaja roheoskuste arendamisega seotud kulud vastavalt seatud piirmääradele (vt täpsemalt tööandjate mõjutatud sihtrühma alt). Roheoskustena käsitletakse oskusi, mis aitavad parandada energia- ja ressursitõhusust, vähendada kasvuhoonegaaside heidet ning hõlmavad ringmajanduse põhimõtete laialdasemat juurutamist. Tööandja peab töötaja jaoks sobiva koolituse valima üldjuhul õppekavade ja õppeasutuste loetelust, mille arendamist on rahastatud Taaste- ja vastupidavusraha „Ettevõtete rohepöörde“ reformi raames. Töötaja tööleping peab olema sõlmitud tähtajatult või kehtima vähemalt 6 kuud pärast taotluse esitamist. Teenus mõjutab positiivselt teenust kasutavate inimeste rohealaseid teadmisi ja oskusi, mille arendamine on vajalik tulemaks toime muutuvate tööturuvajaduste-ja protsessidega ning mis toetab seeläbi sihtrühma tööhõives püsimist. 2023. aastal kasutati tööandja koolitustoetust kokku ligi 3000 korral, neist 74% moodustas koolitustoetus töötaja eesti keele oskuse arendamiseks (ca 2200 sisenemist), 18% töötaja IKT alaste oskuste arendamiseks (ca 500 sisenemist), 5% töötaja koolitamiseks muutuste olukorras (ca 160 sisenemist) ning 3% uue töötaja värbamiseks (ca 100 sisenemist). Töötukassa prognoosi alusel vajab 2025. aastal

⁸ <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/>

roheoskuste arendamist ca 150 inimest (perioodil september-detsember) ning 2026. aastal ca 350 inimest, mis moodustab ca 0,05% 16-pensioniealistest hõivatutest, mistõttu on mõjutatud sihtrühma suurus väike. Koolituse kestus peab olema vähemalt 50 akadeemilist tundi ning koolitus võib kesta kuni 12 kuud, mistõttu on mõju ulatus teenust kasutavate inimeste jaoks keskmine ning mõju sagedus regulaarne.

Eelnõuga täpsustatakse nende terviseprobleemidega inimeste, kes ei kuulu tervisest tuleneva takistusega sihtrühma, õigust **koolituskaardiga tööturukoolitusele** ning **tasemeõppes osalemise toetusele**. Muudatuse kohaselt on nimetatud teenuseid õigus saada ka neil inimestel, kes on läbinud töövõime hindamise (taotlusele esitamisele eelneva 12 kuu jooksul), kuid kellel ei ole tuvastatud töövõime vähenemist, aga kel esineb vähemalt kerge piirang ühes või mitmes võtmetegevuses. Ka kehtiva määruse alusel on nimetatud sihtrühmal õigus koolituskaardiga tööturukoolitust ja tasemeõppes osalemise toetust saada, kuid seni pidi terviseprobleemi olemasolu tõendama töövõime hindamise või arsti otsusega. Muudatuste järgselt on nimetatud teenuseid õigus saada ka neil inimestel, kelle puhul on töötervishoiuarst leidnud, et inimene ei saa senisel töökohal jätkata või kellel on töötervishoiuarst diagnoosinud tööst põhjustatud haiguse või kutsehaiguse. Samuti on nimetatud teenuseid õigus saada kui inimesele on esitatud töölepingu ülesütlemise või teenistusest vabastamise avaldus, mille kohaselt ei võimalda töötaja tervise seisund tal senisel töökohal töötamist jätkata. Koolituskaardiga tööturukoolitust on muudatuse järgselt õigus saada ka väljateenitud aastate pensioni saajatel ja soodustingimustel vanaduspensioni saajatel terviskahjustavatel kutsealadel töötamise eest. Tasemeõppes osalemise toetuse sihtrühma alla kuulusid sellest sihtrühmast enamik juba ka varem, lähtuvalt kriteeriumist, et eri- või kutsealase hariduse omandamisest möödunud vähemalt 15 aastat. 2022. aastal alustas koolituskaardiga tööturukoolitust 872 terviseprobleemidega inimest, kellest 46%-l (402 inimest) oli osaline töövõime, 10%-l (86 inimest) puuduv töövõime ning 44%-l (384 inimest) oli terviseprobleem tõendatud arsti otsusega. Varasemalt arsti otsusega tõendatud terviseprobleemiga inimestest ca 9% (36 inimest) olid eelneva 12 kuu jooksul läbinud töövõime hindamise, millega ei tuvastatud töövõime vähenemist, kuid neil esines siiski vähemalt ühes võtmetegevus kerge piirang ehk nad kvalifitseerusid ka muudatuste järgselt koolituskaardiga tööturukoolitusele. Varasemalt arsti otsusega tõendatud terviseprobleemiga inimestest ca 90% (348 inimest) aga muudatuste järgselt koolituskaardiga tööturukoolitusele ei kvalifitseeruks, kuna nad ei ole läbinud kas töövõime hindamist või on läbinud, aga neil ei tuvastatud võtmetegevustes vähemalt ühte kerget piirangut ehk nende jaoks väheneb teenusele ligipääs. Samas lisanduks koolituskaardiga tööturukoolituse saajate ringi 2022. aasta näitel 37 inimest, kes on väljateenitud aastate või soodustingimustel pensioni saajad, kes on töötanud terviskahjustavatel kutsealadel ning lisaks 105 inimest, kuna muudatuste järgselt ei pea enam tööturukoolituse saamiseks töökohta/eriala vahetama. Kokkuvõttes väheneks 2022. aasta näitel koolituskaardiga tööturukoolituse terviseprobleemidega inimeste sihtrühm 24% võrra. 2022. aastal alustas tasemeõppes osalemise toetusega õppimist 622 terviseprobleemidega inimest, kellest 51%-l oli osaline töövõime (319 inimest), 12%-l puuduv töövõime (77 inimest) ning 36%-l (226 inimest) oli terviseprobleem tõendatud arsti otsusega. Varasemalt arsti otsusega tõendatud terviseprobleemiga inimestest ca 19% (43 inimest) olid eelneva 12 kuu jooksul läbinud töövõime hindamise, millega ei tuvastatud töövõime vähenemist, kuid neil esines siiski vähemalt ühes võtmetegevus kerge piirang ehk nad kvalifitseerusid ka muudatuste järgselt tasemeõppes osalemise toetusele. Varasemalt arsti otsusega tõendatud terviseprobleemiga inimestest ca 81% (183 inimest) aga muudatuste järgselt tasemeõppes osalemise toetusele ei kvalifitseeruks, kuna nad ei ole läbinud kas töövõime hindamist või on läbinud, aga neil ei tuvastatud võtmetegevustes vähemalt ühte kerget piirangut ehk nende jaoks väheneb teenusele ligipääs. Kokkuvõttes väheneks 2022. aasta näitel tasemeõppes osalemise toetuse terviseprobleemidega inimeste sihtrühm 10% võrra. Kuigi tööturukoolitust koolituskaardiga ning tasemeõppetoetust antakse sihtrühmale ka kehtiva määruse alusel, siis eelnõuga kaasnevad

muudatused vähendavad sihtrühma ligipääsu teenustele, mistõttu on mõju ulatus ja mõju sagedus sihtrühma jaoks keskmine.

Eelnõuga täpsustatakse ka töötajale koolituskaardi alusel **tööturukoolituse** võimaldamise aluseks olevat ja **tasemeõppes osalemise toetuse** määramise aluseks olevat töötuskindlustusstaaži arvestamise alust. Muudatuse tulemusel on tööturukoolitust koolituskaardiga ja tasemeõppes osalemist toetust võimalik saada ka inimesel, kelle kindlustusstaaž on töötuskindlustushüvitise määramise tõttu nullitud. Muudatus parandab nende töötajate ligipääsu tööturukoolitusele koolituskaardiga ja tasemeõppes osalemise toetusele, kellele on määratud töötuskindlustushüvitis ja kelle töötuskindlustusstaaž on seetõttu nullitud. Samuti sätestatakse, et koolituskaardiga tööturukoolituse ja tasemeõppes osalemise toetuse maksmise aluseks olevat õppekavade loetelu vaadatakse üle vähemalt kord aastas, mis tagab, et õppekavade loetelu on ajakohane ning kajastab just neid õppekavasid, mille alaseid oskusi ja teadmisi on tööturul vaja. Eelnõus sätestatakse ka, et töötukassal on õigus tasemeõppes osalemise toetuse maksmine lõpetada, kui toetust saanud inimene ei ole mõjuva põhjusega õppetöös osalenud või toetuse andmise otsus kehtetuks tunnistada kui toetust saanud isik ei ole õppima asunud. Muudatusel on sihtrühma jaoks distsiplineeriv mõju ning see vähendab toetuse põhjendamatut ning mittesihhipärast väljamaksmist. Kuna tööturukoolitust koolituskaardiga ja tasemeõppes osalemise toetuse teenust osutatakse ka kehtiva määruse alusel ning eelnõuga kaasnevad muudatused ei mõjuta olulisel määral sihtrühma ligipääsu teenusele, on mõju ulatus ja sagedus sihtrühma jaoks väike.

Nõustamisteenuste (psühholoogiline, võla- ja sõltuvusnõustamine) puhul kaotatakse eelnõuga töötukassa võimalus tasuda põhjendatud juhul nõustamisteenuste eest suurem summ kui kalendriaasta ülemmäär ette näeb. Sama moodi kui nõustamisteenuste puhul, kaotatakse ka **kogemusnõustamise** puhul töötukassa võimalus tasuda kogemusnõustamise eest põhjendatud juhul kalendriaasta ülemmäärast suurem summa. Muudatused mõjutavad negatiivselt eelkõige terviseprobleemidega inimesi, kelle puhul on praktikas ilmnenud vajadus suuremas matus nõustamisteenuste, eriti psühholoogilise nõustamise ja kogemusnõustamise järele. Samas säilib sihtrühma õigus saada psühholoogilist ja kogemusnõustamist sätestatud piirmatus ning kuna piirmäärad on seatud kalendriaasta kohta, siis on sihtrühmal vajaduse korral võimalik nimetatud teenuseid saada järgmisel kalendriaastal. Lisaks vajavad kogemusnõustamist eeskätt komplekssete terviseprobleemidega inimesed, kellel on õigus saada tööalase rehabilitatsiooni teenust, mille käigus pakutakse samuti kogemusnõustamist. Kuivõrd nõustamisteenuseid ja kogemusnõustamist osutatakse ka kehtiva määruse alusel ning muudatused ei mõjuta olulisel määral sihtrühma ligipääsu nimetatud teenustele, on mõju ulatus ja sagedus sihtrühma jaoks väike.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Eelnõuga lisatakse tööhõiveprogrammi oskuste arendamise tööturumeetme tegevuste hulka oskuste arendamise seminar ning täiendatakse ka oskuste arendamise tööturumeetme alla kuuluvat tööandjatele mõeldud koolitustoetust, luues koolitustoetuse tööandjale töötaja roheoskuste arendamiseks, mis võimaldab sihtrühmal arendada oma oskusi ja teadmisi, et tulla toime muutuvate tööturuvajaduste ja -protsessidega. Teisi käsitletud teenuseid osutatakse ka kehtiva määruse alusel ning nendega kaasnevad muudatused ei mõjuta olulisel määral sihtrühma ligipääsu nimetatud teenustele, mistõttu on nendega kaasneva mõju ulatus ja sagedus sihtrühma jaoks väike.

5.2. Mõju majandusele;

Muudatused 2: koolitustoetuse loomine töötaja roheoskuste arendamiseks ja sellega seonduvad muudatused; palgatoetuse muudatus; alaealise töötamise toetamise muudatused; rahvusvahelise kaitsja saaja mentorluse tasu maksmise muudatus

Mõju sihtrühm: tööandjad

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Koolitustoetuse kehtestamine **töötaja roheoskuste arendamiseks** võimaldab arendada koolitustoetust saavate töötajate roheteadmisi ja -oskusi, toetades roheteadmisi vajavates tegevusvaldkondades teadus- ja majandusarengut, mistõttu on mõju ulatus sihtrühma jaoks keskmine. Eelnõuga tõstetakse ka tööandjale töötaja eest hüvitatava koolitustoetuse piirmäära toetatavate koolituste peale kokku senisest 2500 eurost 5000 euroni. Kehtivate koolitustoetuste raames on tööandjal võimalik saada hüvitist ühe töötaja kohta kokku kuni 2500 eurot kolmeaastase perioodi vältel (koolitustoetus töötaja värbamiseks, koolitustoetus muutuste olukorras, koolitustoetus töötaja eesti keele oskuse arendamiseks, koolitustoetus töötaja IKT-oskuste arendamiseks) ning sellele lisaks on tal võimalik tänu muudatusele saada eelnõuga kehtestatava töötaja roheoskusi arendava koolitustoetuse eest hüvitist sama töötaja kohta kuni 2500 eurot kolmeaastase perioodi vältel. Piirmäärade tõstmine tagab, et koolitustoetust töötaja roheoskuste arendamiseks on võimalik saada ka nendel tööandjatel, kes on juba kehtiva määruse alusel sama töötaja koolitamiseks piirmäära ulatuses koolitustoetust saanud. 2023. aastal sai kehtiva määruse alusel koolitustoetust 448 tööandjat (*ca* 3000 töötaja koolitamiseks), s.o *ca* 0,3% kõikidest Eesti ettevõtetest (158 883), mistõttu on muudatusest otseselt mõjutatud sihtrühma suurus väike. Mõju sagedus sõltub ettevõtte töötajate arvust ning nende töötajate arvust, kellele koolitustoetust taotletakse, olles seega suurem suurema töötajate arvuga ettevõtete jaoks ja nende tööandjate jaoks, kes taotleavad koolitustoetust mitme töötaja oskuste arendamiseks ja/või töötaja värbamiseks (kehtiva määruse alusel).

Eelnõuga sätestatakse, et tööandjal on sama inimese töölevõtmiseks õigus **palgatoetust** saada üldjuhul üks kord. Muudatus vähendab nende tööandjate tööjõukulude kokkuhoidu, kes kehtiva määruse alusel saaksid ühe ja sama töötaja jaoks palgatoetust korduvalt. Kuigi muudatusel on tööandjatele negatiivne mõju, väheneb selle tulemusel palgatoetuse eesmärgipäratu kasutamine, sest inimesel, kes on sama tööandja juures juba varem töötanud, on tööks vajalikud oskused ja teadmised ning sellisel juhul ei ole palgatoetuse lisaks maksmine põhjendatud. Samuti säilib töötukassa kaalutusõigus määrata mõjuval põhjusel palgatoetust sama inimese tööle võtmisel ka korduvalt. Eelnõuga täiendatakse ka nende töösuhte lõpetamise aluste loetelu, mille puhul tööandjalt palgatoetust tagasi ei nõuta. Nendeks on töölepingu lõpetamine katseajal ning töölepingu lõpetamine tööandja pankroti korral. Muudatus mõjutab tööandjaid positiivselt, sest suurendab tööandjate kindlustunnet värvata tööle väiksema konkurentsieelisega töötajaid, kelle sobivus töökohale selgub alles katseaja jooksul. 2023. aastal sai palgatoetust *ca* 2100 tööandjat üle 2400 töötaja tööle värbamiseks, mistõttu on otseselt mõjutatud sihtrühma suurus väike. Kuivõrd palgatoetust osutatakse tööandjatele ka kehtiva määruse alusel ning muudatused ei mõjuta olulisel määral sihtrühma ligipääsu teenusele, on mõju ulatus ja sagedus tööandjate jaoks väike.

Eelnõuga täiendatakse juhte, mil tööandjale **alaealise töötamise toetust** ei maksta. Võrreldes kehtiva määrusega sätestatakse, et alaealise töötamise toetust ei maksta, kui tööandja on oluliselt rikkunud töötukassaga sõlmitud halduslepingut, hanklepingut või töötukassa kehtestatud koostööpõhimõtteid. Samuti ei maksta toetust kui tööandjal on maksuvõlg, mis kokku on 100 eurot või suurem ja on ajatamata või kui töötamise registris puudub kanne

alaealise töötaja töötamise kohta. Muudatusel on tööandjaid distsiplineeriv mõju ning see tagab, et toetust makstakse tööandjatele, kes pole lepingut rikkunud, kellel ei ole maksuvõlga ning kes on korrektset kandnud alaealise töötamise registrisse. 2023. aastal maksti alaealise töötamise toetust 465 tööandjale (ca 8 000 alaealise töötaja eest). Tööandjate jaoks, kes ei ole nimetatud tingimusi rikkunud, säilib õigus saada toetust senise korra järgi, mistõttu on mõju ulatus ja sagedus väike.

Eelnõuga muudetakse tööandjale **rahvusvahelise kaitse saaja eest mentorluse tasu maksmist**. Kehtiv kord ei sätesta, kui kaua peab rahvusvahelise kaitse saaja olema tööandja juures töötanud. Muudatuse kohaselt makstakse tööandjale mentorluse tasu, kui rahvusvahelise kaitse saaja on tööandja juures töötanud vähemalt 30 päeva. Muudatus vähendab mentorluse tasu väärkasutamist ning mõjutab negatiivselt neid tööandjaid, kes on küll kehtiva korra kohaselt sõlminud rahvusvahelise kaitsega töötajaga tähtajatu või vähemalt neljakuulise tähtajaga töölepingu, kuid vaatamata sellele töötajaga selle töölepingu väga lühikese perioodi jooksul ära lõpetanud, mistõttu võib eeldada, et tegelikult ei ole tööandja rahvusvahelise kaitsja tööellu sisseelamiseks kulutusi teinud, ehkki talle on mentorluse tasu makstud. Seega on muudatusel distsiplineeriv mõju ning see suurendab mentorluse tasu eesmärgipärast väljamaksmist. Tööandjate jaoks, kelle juures on rahvusvahelise kaitse saaja töötanud vähemalt 30 päeva, säilib mentorluse tasu saamise õigus senise korra järgi, mistõttu on muudatuse mõju ulatus ja sagedus väike. 2023. aastal maksti rahvusvahelise kaitse saaja eest mentorluse tasu 363 tööandjale (ca 2300 töötaja eest).

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Eelnõuga luuakse koolitustoetus tööandjale töötaja roheoskuste arendamiseks, mis toetab rohevaldkonna teadmisi vajavates tegevusvaldkondades teadus- ja majandusarengut, mistõttu on mõju ulatus sihtrühma jaoks keskmine. Teisi käsitletud teenuseid osutatakse ka hetkel kehtiva regulatsiooni alusel ning nendega kaasnevad muudatused on distsiplineeriva loomuga ning ei mõjuta olulisel määral tööandjate ligipääsu teenustele, mistõttu on nendega kaasnev mõju ulatus ja sagedus väike.

5.3. Mõju riigivalitsemisele

Muudatus 1: pikaajalise haiguslehe alusel töötajatele tööturuteenuste osutamine

Muudatused 2: tööturukoolituse muudatused; oskuste arendamise seminari teenuse loomine; koolitustoetuse loomine töötaja roheoskuste arendamiseks ja sellega seonduvad muudatused; tasemeõppes osalemise toetuse muudatused; nõustamisteenuste ja kogemusnõustamise muudatus; palgatoetuse muudatus; alaealise töötamise toetamise muudatused; rahvusvahelise kaitsja saaja mentorluse tasu maksmise muudatus

Mõju sihtrühm: töötukassa

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Pikaajalise haiguslehe alusel töötavate inimeste sihtrühmale tööturuteenuste osutamine suurendab töötukassa töökoormust vähesel määral. Võib ka eeldada, et vahetult pärast muudatuste jõustumist suureneb vajadus sihtrühmale muudatusi selgitada. Töötukassa prognoosi alusel vajab töövõimet toetavaid teenuseid (v.a üldteenused, töökeskset nõustamist

ning tööklubi) aastas hinnanguliselt 368–397 sihtrühma kuuluvat inimest, mis moodustab 0,2% kõikidest 2025–2026. aastatel prognoositavatest tööhõiveprogrammi raames tööturuteenustel osalemistest, mistõttu on mõju ulatus ja sagedus väike.

Võrreldes kehtiva määrusega lisanduvad tööhõiveprogrammi oskuste arendamise seminar ning koolitustoetus töötaja roheoskuste arendamiseks. Kuna oskuste arendamise seminarid on lühiajalised (kuni 26 akadeemilist tundi) eesmärgistatud grupiõppe tegevused uute oskuste ja teadmiste omandamiseks ning vajaduse korral võib töötukassa nende korraldamiseks sõlmida teenuseosutajaga halduslepingu, on mõju ulatus töötukassa jaoks väike. Töötaja roheoskuste arendamiseks peab tööandja valima töötaja jaoks sobiva koolituse õppekavade ja õppeasutuste loetelust, mille arendamist on rahastatud taaste- ja vastupidavusrahastu „Ettevõtete rohepööre“ reformi raames ning töötukassa kompenseerib tööandjale vaid koolitusega kaasnevad kulud, mistõttu on mõju ulatus töötukassa jaoks väike. Muudatused eeldavad infosüsteemide arendamist, millega kaasnevad kulud kaetakse töötukassa tegevuskuludest.

Teiste teenustega seotud muudatuste vajadus on tingitud praktilisest kogemusest ja vajadusest muuta teenuste tingimusi nii, et see suurendaks teenuste eesmärgipärasest kasutust, kuid see ei mõjuta olulisel määral töötukassa töökoormust. Muudatustest vähendab töötukassa halduskoormust palgatoetuse tööandjalt tagasi nõudmata jätmise, kui palgatoetusega tööle värvatud isiku tööleping on lõpetatud tööandja pankroti korral, kuna praktikas on selgunud, et töötukassa võimalused sel juhul palgatoetuseks makstud summad tagasi saada on minimaalsed. Kuna tööturuteenuste osutamine on töötukassa peamine ülesanne, siis ei toimu töötukassa tegevuses varasemaga võrreldes olulisi muutusi, mistõttu võib mõju ulatust tervikuna pidada väikeseks. Määruse rakendamiseks kaasnevaid kulusid on käsitletud punktis 6.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Eelnõuga lisatakse tööhõiveprogrammi pikaajalise haiguslehe alusel töötaja mõiste ning sätestatakse tööturuteenused, mida nimetatud sihtrühmal on õigus saada. Samuti lisatakse tööhõiveprogrammi oskuste arendamise tööturumeetme tegevuste hulka oskuste arendamise seminar ning täiendatakse oskuste arendamise tööturumeetme alla kuuluvat tööandjatele mõeldud koolitustoetust, luues tööandja koolitustoetuse töötaja roheoskuste arendamiseks. Lisaks kohandatakse teiste käsitletud teenuste tingimusi nii, et need suurendaksid teenuste eesmärgipärasest kasutamist. Kokkuvõttes on muudatustega kaasneva mõju ulatus ja sagedus töötukassa jaoks väike, kuivõrd tööturuteenuste osutamine on töötukassa peamine ülesanne ning töötukassa tegevuses ei toimu varasemaga võrreldes olulisi muutusi.

6. Määruse rakendamiseks vajalikud kulutused ja määruse rakendamise eeldatavad tulud

Muudatuste rakendamisega ei kaasne otsest mõju riigieelarvele, kuna tööhõiveprogrammi tööturuteenuseid ja -toetusi rahastatakse tööturuteenuste ja -toetuste sihtkapitalist ja ESF+ vahenditest ning nende riiklikust kaasfinantseeringust. Muudatusega lisatakse tööhõiveprogrammi uued tegevused ning nende rahastamiseks ESF+ lisavahendid. Tööhõiveprogrammi lisatakse järgmised kulud: pikaajalise haiguslehe alusel töötajate ehk pikaajalise haiguslehe ajal töötamist jätkavate inimeste tööalase rehabilitatsiooni kulu, oskuste arendamiseks seminaride kulu ja tööandja koolitustoetuse kulu roheoskuste arendamiseks ning toetatud töölerakendamise koolituse kulu.

Tööandja koolitustoetust on lisaks praegustele suundadele (digioskused, eesti keel, värbamine, muutused) võimalik alates 2025. aasta teisest poolest saada ka roheoskuste arendamiseks. Teenuse mahu prognoosimisel on lähtutud teistest tööandja koolitustoetuse saamise juhtudest, eelkõige koolitustoetusest muutuste olukorras ning digioskuste arendamiseks. Prognoosis on arvestatud, et aja jooksul kasutajate arv kasvab, eeldades, et teadlikkus suureneb, õppekavade valik laieneb ja vahest saavad teenuseid osutama hakata ka teised asutused peale kutse- ja kõrgkoolide. Lisaks on arvestatud, et esimestel aastatel konkureerib töötukassa teenus haridusministeeriumi teenusega, mida tööandjad saavad kasutada tasuta (töötukassa teenus eeldab 20% omaosalust), mistõttu võib esimestel aastatel töötukassa kaudu koolitajate arv osutada väiksemaks.

Oskuste arendamise seminaride ettevalmistamised käivituvad 2024. aasta sügisel. Seminaride aastane kulu on prognoosi järgi sada tuhat eurot.

Eelnimetatud oskuste arendamise tegevused on seotud rakenduskava sekkumistega, mis kuuluvad meetme 21.4.2.3 „Tööturu struktuursete probleemide lahendamine, tööhõive suurendamine ja erinevate tööturu riskirühmade tööturul osalemise toetamine“ tegevuste hulka.

Pikaajalise haiguslehe ajal töötamist jätkavad inimesed võtavad töötukassa prognoosi järgi kõige enam tööalase rehabilitatsiooni teenust. Selle teenuse kulu finantseeritakse ESF+ vahenditest. Teisi sihtrühmale osutatavaid teenuseid finantseeritakse töötuskindlustusvahenditest. Kuna teiste teenuste saajate arv ja nendega seotud kulu on väike, siis töötuskindlustusvahenditest finantseeritavat eelarveosa ega ka osalejate arvu ei muudeta.

Pikaajalisel haiguslehel olevate töötajate rehabilitatsioonikulude katmine on seotud sekkumistega meetmes 21.4.3.4 „Töötervishoiu ja -ohutuse teenuste kujundamine; Töökeskkonna ja töötingimustega tegelevate organisatsioonide, sh sotsiaalpartnerite ja erialaorganisatsioonide võimekuse tõstmine; püsiva töövõimekao ennetamine ja ajutise töövõimetusega inimeste tööhõives püsimise toetamine“ raames.

Tabel 1. tööhõiveprogrammi rahastamine ESF+ perioodil 2024–2029

	Kogu eelarve	ESF+ (70%)	RE (30%)
TVR2 ⁹ pikaajalisel haiguslehel olevate töötajate rehabilitatsioonikulude katmiseks	3 286 680	2 300 676	986 004
Toetatud töölerakendamise koolitused	560 000	392 000	168 000
Oskuste arendamise meede, sh seminaride kulu ja tööandja koolitustoetus roheoskuste arendamiseks	4 029 752	2 820 826	1 208 926
TVR1 ¹⁰ rehabilitatsioon	17 211 571	12 048 100	5 163 471
KOKKU	25 088 003	17 561 602	7 526 401

Allikas: töötukassa, 2024.

Tabel 2. Tööhõiveprogrammi perioodi 2024–2026 eelarve

⁹ TVR1: määruse § 6 punkt 7 kohane tervisest tuleneva takistusega inimeste sihtrühm, kusjuures TVR on lühend sõnast „töövõimereform“.

¹⁰ TVR2: määruse § 6 punkt 5¹ kohane pikaajalise haiguslehe alusel töötajate sihtrühm, kusjuures TVR on lühend sõnast „töövõimereform“.

	2024	2025	2026
Kokku	82 996 061	86 376 864	89 789 210
Töotuskindlustusvahendid	76 824 024	79 254 527	83 407 544
<i>Sihtkapitali ülekantavate vahendite määr</i>	23,3%	23,0%	23,2%
Riigieelarve, sh riiklik kaasfinantseering (RKF)	1 864 211	2 149 301	1 927 100
Välisvahendid (ESF+)	4 307 826	4 973 036	4 454 566

Allikas: töötukassa, 2024.

Tabel 3. Teenustele sisemised perioodil 2024–2026

	2024	2025	2026
Registreeritud töötud (päeva seis)	53 788	52 078	50 963
Teenustel osalemisi*	161 138	160 031	159 530
Karjääriteenused	93 634	93 634	93 634
Koolitused töötutele	29 826	28 958	28 313
Palgatoetused	9453	10 010	10 554
Tasemeõpe	1170	1199	1199
Koolitused töötavatele inimestele	9009	8638	8516
Eriteenused vähenenud töövõimega inimestele	3834	4046	4103
Tööpraktika ja tööharjutus	3100	3028	2977
Ettevõtlusega alustamise toetamine	684	706	701
Nõustamisteenused	6158	5993	5 870
Muud teenused	4270	3819	3 663

Allikas: töötukassa, 2024.

7. Määruse jõustumine

Määrus jõustub üldises korras. Määruse § 1 punkte 64 ja 76 rakendatakse alates 1. jaanuarist 2025 ja seda kohaldatakse avalduste suhtes, milles taotletakse alaealise töötamise toetamist 2024. aasta eest ja vastavalt edaspidi sellele järgnevate aastate eest. Määruse § 1 punkte 24, 25, 28, 30, 34–36 ja 41–46 rakendatakse alates 1. juunist 2025, seoses infosüsteemide arendamisega.

8. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitati eelnõude infosüsteemi kaudu kooskõlastamiseks ja arvamuse andmiseks Rahandusministeeriumile, Haridus- ja Teadusministeeriumile, Sotsiaalministeeriumile, Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumile, Kliimaministeeriumile, Riigi Tugiteenuste Keskusele, perioodi 2021–2027 seirekomisjonile, Euroopa Komisjonile ning teadmiseks Eesti Töötukassale, Eesti Ametühingute Keskliidule, Eesti Töoandjate Keskliidule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO ja Eesti Puuetega Inimeste Kojale. Kooskõlastamisel esitasid kommentaare ja märkuseid Sotsiaalministeerium, Eesti Töötukassa ja Eesti Ametühingute Keskliit. Märkused on esitatud kooskõlastustabelis seletuskirja lisas.

Vastavalt tööturumeetmete seaduse § 6 lõikele 6 kiidab enne Vabariigi Valitsusele esitamist tööhõiveprogrammi heaks töötukassa nõukogu. Eelnõu esitati heakskiitmiseks töötukassa nõukogu 21. mai 2024. aasta istungile.