

### Kooskõlastustabel

Eelnõule esitasid I kooskõlastusringil ettepanekuid ja kommentaare Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, Eesti Puuetega Inimeste Koda ja Eesti Linnade ja Valdade Liit.

Eelnõule esitasid II kooskõlastusringil tagasiside Eesti Puuetega Inimeste Koda ja Eesti Töötajate Keskkliit. Eelnõu kooskõlastas märkusteta Eesti Linnade ja Valdade Liit.

Ettepanek/märkus	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi kommentaar
<b>Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon</b>	
<p><b>Aktiivsuse nõuete lihtsustamine</b></p> <p>Eelnõuga muudetakse sobiva töö sisu tööotsingute alguses, andes töötajale rohkem vabadust valida oma varasemale kogemusele vastav töö. Samas lühendatakse tööotsingute esimest etappi praeguselt 20 nädalalt sajale päevale. EVEA hinnangul on sada päeva siiski liiga lühike periood, et sobivat tööd leida. On vaja anda rohkem aega, et tööturul saaks kokku viia töötaja ja töötaja, kelle pakutav töökoht rahuldab tööle asumise korral mõlema poole vajadusi ja ootusi. Majanduse toimimisele ei aita kaasa töötajale optimaalse töö otsimise perioodi liigne lühendamise. Siin on pigem tegemist tööpuuduse kunstliku vähendamisega.</p> <p>Samuti on problemaatiline nii kehtivas õiguses kui ka eelnõus sätestatud sobiva töö kontseptsioon tervikuna. Peamiseks probleemiks on õigusselguse puudumine. Ei ole võimalik üheselt aru saada, mille poolest sarnase sõnastusega sobiva töö tingimused teineteisest tegelikult erinevad. Näiteks milline tervises seisund on ja milline ei ole vastunäidustatud või mis vahe on haridusel ja haridustasemel. Omandatav eriala hõlmab ju ka tööturukoolitusel omandatavat eriala. Samuti pole eelnõus sätestatud, millise transpordivahendiga tööle jõudmise aega arvestatakse ega ole selge, kuidas töötaja peab korraldama lähedase hooldamist, kui sobiva töö puhul arvestatakse ainult</p>	<p><b>Osaliselt arvestatud.</b></p> <p>Muudatuse eesmärk on teha sobiva töö kriteeriumid töötuse alguses paindlikumaks. Võrreldes esialgse eelnõuga on sisse viidud muudatus, mille järgi minnakse tagasi esialgse sobiva töö muutuse aja juurde – s.o peale 20 nädalat alates töötuna registreerimisest. See annab töötajale suurema paindlikkuse valida sobivat tööd ja annab rohkem aega sobiva töö leidmiseks.</p> <p>Sobiva töö kontseptsioon ei ole Eesti erand, vaid seda rakendatakse tööturuasutuste poolt laialdaselt üle Euroopa. Kontseptsiooni eesmärk on motiveerida kiiremat tööle naasmist ja aktiivseid tööotsinguid töötuse varajases etapis. Selleks on töötuse alguses töötajal rohkem vabadust seada sobiva töö tingimusi, kuid töötuse kestmisel rakendatakse ka teistes Euroopa riikides järk-järgult täiendavaid kriteeriume, et suunata tööotsingut laiemale tööpakkumiste ringile (sh valmisolek otsida tööd laiemas piirkonnas, arvestada pikema töölesõiduga, vajadusel kaaluda varasemast madalama töötasuga tööd jms). Eelnõus rakendatavad sobiva töö kriteeriumid ja nende rakendamise loogika on seaduse seletuskirjas põhjalikult selgitatud.</p> <p>Säte, mille kohaselt võib töötukassa teha otsuse isiku töötuna arveloleku lõpetamise kohta, kui töötukassa töötajaga suulisel või kirjalikus suhtluses hoiatusest hoolimata käitub agressiivselt, sündsusetult või muul moel nõustamist takistavalt on eelnõus muudetud. Vastavalt muudatusele on nõustamist takistav käitumine võrdsustatud nõustamisel mitte osalemisega, mis seab sanktsiooni</p>

<p>mõistlikul määral hoolduskoormusega ja ei arvestata varasemat töötasu ning täiendavaks tingimuseks on alampalga või töötuskindlustushüvitisest kõrgema palga saamine.</p> <p>Ebaõnnestunud on eelnõu säte, mille kohaselt võib töötukassa teha otsuse isiku töötuna arveloleku lõpetamise kohta, kui töötu töötukassa töötajaga suuliselt või kirjalikus suhtluses hoiatusest hoolimata käitub agressiivselt, sündsusetult või muul moel nõustamist takistavalt. Töötu õigusliku staatuse lõppemine ei saa sõltuda töötukassa töötaja subjektiivsest hinnangust ja hoiatuse tegemise nõue ei muuda seda hinnangut objektiivsemaks. Kui töötu vastava käitumise tõttu ei ole võimalik nõustamist lõpule viia, siis saab kohaldada reeglit, mis puudutab nõustamise läbiviimisel mitteosalemist. Kui töötu oma käitumisega takistab nõustamist, siis töötukassa ei saa täita oma kohustust teda nõustada ja tulemuseks on töötu põhjuseeta puudumine nõustamiselt. Töötukassa töökorralduse reeglites tuleks sätestada, kuidas toimub eelnimetatud viisil käituva töötu eemaldamine suuliselt nõustamiselt või temaga kirjaliku suhtlemise teel toimuva nõustamise lõpetamine.</p>	<p>rakendamise faktiliselt nõustamise läbiviimise ja toimumisega. Töötukassal on kohustus need olukorrad fikseerida tegevuskavas ning inimesel on võimalus ja õigus need otsused soovi korral vaidlustada. Vastavad täiendused on lisatud eelnõus ja seletuskirjas.</p>
<p><b>Töötuskindlustuse kohaldamiseala laiendamine</b></p> <p>Töötuskindlustuse seaduse mõttes ei ole kindlustatu muuhulgas isik, kes on füüsilisest isikust ettevõtja (FIE), juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liige tulumaksuseaduse § 9 tähenduses, kellele ei laiene töölepingu seadus, samuti teenuse osutaja või kauba müüja ettevõtlustulu lihtsustatud maksustamise seaduse tähenduses. Nende isikute tegutsemise puhul on sisuliselt tegemist töötamisega, mille eest saadud tasult või tulult makstakse sotsiaalmaksu ja sarnaselt kindlustatutega kannavad ka nemad riski jääda ilma oma tööst. Juhtimis- või kontrollorganiks on muu hulgas juhatus, nõukogu, täis- või usaldusühingut esindama volitatud osanik, prokurist, asutaja kuni juriidilise isiku registrisse kandmiseni, likvideerija,</p>	<p><b>Mittearvestatud.</b></p> <p>Täname ettepaneku eest, mis puudutab TKindlS kohaldamisala laiendamist. Selgitame, et kavandatava eelnõu raamistik keskendub töötajate aktiivsuse suurendamisele, et toetada nende kiiremat tööellu naasmist ja lühendada töötuse kestust. Seetõttu ei ole käesolev eelnõu sobiv koht TKindlS kohaldamisala muutmiseks.</p>

pankrotihaldur, audiitor, revident või revisjonikomisjon. Juhtorganina käsitatakse ka välismaa äriühingu filiaali juhatajat ning mitteresidendi muu püsiva tegevuskoha tegevjuhti.

Kõige sarnasemas olukorras võrreldes igapäevast tööd tegevate töötajatega on juriidilise isiku juhatuse liikmed. Neil võib küll olla rohkem oskusi, kogemusi ja võimalusi võrreldes kindlustatutega, et töötuks jäämise riski paremini maandada, aga see ei ole piisav põhjus keelata neil soovi korral liitumast töötuskindlustusega. EVEA arvates oleks vaja anda võimalus juriidilise isiku juhatuse liikmetele liituda töötuskindlustusega vabatahtlikult. Füüsilisest isikust ettevõtjad, ettevõtluskonto kasutajad ja ülejäänud juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmed võiksid ka saada võimaluse töötuskindlustusega vabatahtlikuks liitumiseks töötuse riski maandamise eesmärgil.

Töötuskindlustuse puhul on tegemist sundkindlustusega ja isikute vabatahtliku liitumise võimalus sellega muudab seda regulatsiooni natuke keerulisemaks. Samas on nende isikute arv suhteliselt marginaalne võrreldes kõigi kindlustatutega ja sellel ei ole olulist mõju sundkindlustuse süsteemi toimimisele. Näiteks on ka ravikindlustus sundkindlustus ja selle reeglite kohaselt on ravikindlustus tingimuslik ning sõltub isikute poolt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse täitmisest. Samuti on ravikindlustusseaduses sätestatud, et on võimalik kohaldada kindlustatud isikutega seaduse või lepingu alusel võrdsustatud isikute ravikindlustuse regulatsiooni. Seega on võimalik eelnõus sõnastada, et seaduses lubatud vabatahtlik töötuskindlustus on võrdsustatud kohustusliku töötuskindlustusega.

Juriidilise isiku juhatuse liikmete puhul on olemas isik, keda saab käsitleda tööandjana ja kohaldada talle töötuskindlustusmakse tasumise reegleid koos vastava makse määraga. Näiteks FIE-de ja ettevõtluskonto

<p>kasutajate kindlustuskaitse loomise puhul oleks vaja kaaluda nendele kohaldatava töötuskindlustusmaks määra tõstmist nii, et see võrduks kindlustatu ja tööandja maksemäära summaga. See muudaks töötuskindlustuse regulatsiooni küll keerulisemaks, aga ei pea olema üheks põhjuseks, miks FIE-d ja ettevõtluskonto kasutajad peaksid ise töötuks jäämise riski kandmisega hakkama saama.</p>	
<b>Eesti Puuetega Inimeste Koda</b>	
<p><b>Mõistete selgus ja ühtne tõlgendamine</b> Eelnõus kasutatakse mitmeid määratlemata mõisteid, nagu näiteks: „<b>sobiv töö</b>“, „<b>mõjuv põhjus</b>“, „<b>hoolduskoormuse mõistlik määr</b>“.</p> <p>Sellised mõisted jätavad praktikas suure tõlgendamisruumi. See võib viia olukorran, kus erinevad nõustajad või piirkonnad rakendavad samu norme erinevalt. Sellisel juhul langeb tõendamiskoormus sageli inimesele, kellel ei pruugi olla piisavaid teadmisi või ressursse otsuse vaidlustamiseks.</p> <p><b>Soovitus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• töötada välja selgitav juhend või avatud loetelu seletuskirjas, mis aitaks neid mõisteid praktikas ühtselt tõlgendada;</li> <li>• tagada, et Eesti Töötukassa nõustajad saaksid vastava koolituse, mis aitab vältida subjektiivset ja ebaühtlast praktikat.</li> </ul> <p>Selline lähenemine toetab õigusselgust ning aitab vältida olukordi, kus inimeste õigused sõltuvad liigselt üksikjuhtumite tõlgendusest.</p>	<p><b>Selgitatud.</b></p> <p>Vastavalt tööturumeetmete seadusele peab töötu olema valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma. Seda, mida loetakse sobivaks tööks sisustatakse erinevalt töötuse alguses (esimesed 20 nädalat) ning pikema töötuse korral (alates 21. nädalast). Vastavad sobiva töö kriteeriumid on sätestatud TõMS § 9, lõigetes 5 ja 6 ja on täiendavalt lahti kirjutatud seletuskirjas.</p> <p>Mõjuva põhjusena käsitatakse objektiivset ja piisavalt põhjendatud asjaolu, mis takistab töötu kohustuste (sh nõustamisel osalemise, tegevuskava täitmise või sobiva töö vastuvõtmise) täitmist ning mida inimeselt ei saa mõistlikult nõuda vältida või ületada. Mõjuva põhjuse olemasolu hinnatakse igal üksikjuhul eraldi, lähtudes konkreetsetest asjaoludest ning arvestades mh töötu tervises seisundit, töövõime piiranguid, hoolduskoormust ja muid sotsiaalseid või elukorralduslikke takistusi.</p> <p>Seda, kuiõrd hoolduskoormus seab piiranguid töötamisele, hinnatakse igal üksikjuhul eraldi, arvestades millised on inimesele kättesaadavad lahendused hoolduse korraldamiseks töötamise ajal. Kui töötu on võtnud kasutusele kõik mõistlikud võimalused hoolduse korraldamiseks, kuid töö tegemine on siiski piiratud, arvestatakse sobiva töö pakkumisel vastavaid piiranguid, näiteks vajadust töötada osalise koormusega või vaid kindlatel tööaegadel. Vastavad täpsustused on antud seletuskirjas.</p> <p>Töötukassa nõustajate arendamine ja koolitamine on pidev tegevus, mille eesmärk on tagada õigusnormide ühtne ja asjakohane rakendamine. Praktika ühtlustamiseks töötatakse välja juhendmaterjale ning ajakohastatakse neid vastavalt</p>

	<p>vajadusele, tuginedes nii rakenduspraktikale kui ka õiguslikele muudatustele.</p> <p>Nõustajatele pakutakse koolitusi ja metoodilist tuge, mille eesmärk on toetada kaalutusotsuste tegemist ning tagada sarnaste olukordade ühtne käsitlus.</p>
<p><b>Tervisest tulenevate piirangute mõiste täpsustamine</b></p> <p>Eelnõus kasutatakse mõistet „tervisest tulenev piirang“, kuid ei ole üheselt selgitatud, mida selle all täpselt mõeldakse. EPIKoja hinnangul on oluline, et arvestataks nii kliinilisest terviseseisundist tulenevaid piiranguid, kui ka puudest tulenevaid funktsioneerimispiiranguid. Praegune sõnastus võib jätta mulje, et arvesse võetakse eelkõige meditsiinilist seisundit, kuid mitte puudest tulenevaid igapäevaseid funktsioneerimispiiranguid (näiteks liikumispuue, nägemispuue või muud funktsionaalsed piirangud).</p> <p><b>Palume seletuskirjas selgelt välja tuua, et tervisest tulenevad piirangud hõlmavad nii meditsiinilist seisundit kui ka puudest tulenevat funktsioneerimisvõime piirangut, mis on kooskõlas ka ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis kasutatava puude käsitlusega.</b></p>	<p><b>Selgitatud.</b></p> <p>Eelnõus ei ole kasutatud mõistet „tervisest tulenev piirang“. Eelnõu kohaselt peab sobiv töö arvestama töötu terviseseisundit ja ei tohi olla talle vastunäidustatud.</p> <p>Seletuskirjas on selgitatud, et töö sobivuse hindamiseks inimese terviseseisundiga tuginetakse töövõime hindamise eksperdiarvamusele ning kliendi esitatud lisainfole, vajaduse korral ka teenusepakujate (nt tööalase rehabilitatsiooni meeskonna) või tööandja tagasisidele, samuti vajadusel töötervishoiuarsti hinnangule. Seega arvestatakse mitmekülgete hinnangutega, mis võtavad arvesse nii terviseseisundist kui puudest tulenevaid funktsioneerimispiiranguid. Töötingimuste sobivus arutatakse nõustamise käigus läbi ning märgitakse tegevuskava olukorra analüüsi. Töötajale tervise tõttu sobimatuid töösoove tegevuskavasse ei lisata.</p>
<p><b>Sobiva töö mõiste ja ligipääsetavus</b></p> <p>Eelnõu kohaselt loetakse alates 101. päevast sobivaks töö, mis muu hulgas tervislikel põhjustel ei ole töötule vastunäidustatud. Töötukassa pakub juba praegu mitmeid olulisi teenuseid, nagu töökoha kohandamine või abivahendite soetamise toetamine. EPIKoda peab neid meetmeid väga oluliseks ning tunnustab nende olemasolu. <b>Samas soovime rõhutada, et sobiva töö hindamisel ei piisa üksnes meditsiiniliste vastunäidustuste puudumisest. Oluline on hinnata ka töökoha ligipääsetavust, töövahendite kohandatavust, inimese tegelikku võimalust tööd teha ja ka hoolduskoormust.</b></p> <p>Töö võib olla tervislikult sobiv, kuid praktikas teostamatu, kui töökoht ei ole ligipääsetav, töövahendeid ei ole võimalik kohandada, transpordi- või liikumistakistused muudavad tööle jõudmise võimatuks. Samal ajal ei tohi</p>	<p><b>Selgitatud.</b></p> <p>Eelnõu kohaselt hinnatakse sobiva töö vastavust alati juhtumipõhiselt, arvestades töötu individuaalseid asjaolusid, sh terviseseisundist kui ka hoolduskoormusest tulenevaid piiranguid (vt ka selgitused ridadel 24 ja 25). Sobiva töö valimisel arvestatakse, et inimesel peab olema võimalik seda tööd teha. Töökohta peetakse sobivaks juhul, kui see on inimesele ligipääsetav või on mõistlikult võimalik teha ligipääsetavaks vajalike kohanduste abil, sealhulgas kasutades tööandja või töötukassa poolt pakutavaid meetmeid (nt töökoha kohandamine või abivahendite kasutamine).</p> <p>Seega ei lähtuta sobiva töö määratlemisel üksnes abstraktselt töö sobivusest, vaid hinnatakse inimese tegelikku töövõimet konkreetsetes tingimustes ning võimalust töö tegemiseks vajalikke tingimusi kohandada. Samas ei eeldata automaatselt töö sobimatust üksnes ligipääsetavuse puudumise tõttu, vaid hinnatakse ka kohanduste tegemise võimalikkust.</p>

<p>eeldada, et inimene ei saa mingit tööd teha ainult ligipääsetavuse puudumise oletuse tõttu. Paljusid töökohti on võimalik muuta ligipääsetavaks abivahendite ja kohanduste kaudu.</p> <p>Seetõttu on meie seisukoht, et sobiva töö hindamisel on tarvilik selgelt arvesse võtta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• töökeskkonna ligipääsetavust,</li> <li>• mõistlike kohanduste võimalikkust,</li> <li>• inimese tegelikku töövõimet</li> </ul> <p>konkreetsetes tingimustes,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoolduskoormuse iseloomu, ulatust ja mõju</li> </ul> <p>Lisaks on oluline arvestada ka inimväarikuse põhimõttega. Töö pakkumine peab olema kooskõlas inimese oskuste, kvalifikatsiooni ja väarikusega. Näiteks ei ole põhjendatud pakkuda nägemispuudega inimesele tööd, mille tegemine eeldab visuaalseid oskusi, mida tal ei ole võimalik kasutada.</p>	<p>Eelnõu kohaselt peab sobiv töö arvestama nii inimese terviseseisundi kui ka tema hariduse, eriala, oskuste ja varasema töökogemusega. See tähendab, et töö peab olema realistlikul teostatav, lähtudes inimese tegelikest oskustest ja võimekusest, arvestades seega inimväarikuse põhimõttega.</p>
<p><b>Sobiva töö kriteeriumi muutmine (21. nädalalt 101 päevale)</b>  <b>EPIKoda ei toeta muudatust, mille kohaselt loetakse sobivaks tööks juba 101. päevast alates märksa laiem ring töökohti.</b> Paljude tervisepiiranguga inimeste puhul võib töö leidmine võtta rohkem aega. Näiteks krooniliste haigustega inimesed, vähihaiguse ravi läbinud inimesed või taastumisfaasis olevad inimesed. Statistika näitab, et vähenenud töövõimega inimeste tööle jõudmine võtab märkimisväärselt kauem aega kui teistel töötutel. Seetõttu võib ajapiiri lühendamise suurendada survet võtta vastu töökohti, mis ei ole pikaajaliselt sobivad või jätkusuutlikud.</p>	<p><b>Arvestatud.</b>  Eelnõusse on sisse viidud muudatus, mille järgi on sobiva töö kriteeriumite muutmine viidud tagasi 21. nädala peale. Säilitatud on töötutele soodsamad sobiva töö kriteeriumid võrreldes praeguse regulatsiooniga ning senisest enam arvestatakse inimese erialase kogemuse ja oskuste ning muude piirangutega, et toetada pikaajaliselt sobivat ja jätkusuutlikku töövalikut.  Samuti ei muutu peale 20 nädala möödumist tingimus, et sobiv töö peab arvestama inimese terviseseisundiga, st tegevuskavasse ei lisata töökohti, mis inimese terviseseisundit arvestades ei ole sobivad (vt ka selgitust real 25).</p>
<p><b>Sanktsioonide karmistamine</b>  Eelnõuga vähendatakse korduvate rikkumiste piirmäära seitsmelt kolmele. Kolmanda rikkumise järel lõppeb arvelolek ja toetuse maksmine ning rakendub 90-päevane ooteaeg. Kuigi eelnõu lisab positiivse meetmena hoiatuse enne toetuse lõpetamist, tekitab rikkumiste piirmäära oluline vähendamine mitmeid riske.  <b>Puuetega inimeste puhul võivad nõustamisele mitteilmumised või</b></p>	<p><b>Selgitatud.</b>  Eelnõu kohaselt loetakse rikkumiseks töötu kohustuse täitmata jätmise vaid juhul, kui see toimub mõjuva põhjuseta. Seega eeldab rikkumise tuvastamine alati konkreetse juhtumi asjaolude hindamist, sealhulgas puudumise või kokkulepitud tegevuses osalemata jätmise põhjuste analüüsi. Rikkumist ei fikseerita automaatselt, vaid enne hinnatakse, kas kohustuse täitmata jätmise oli põhjendatud.</p>

<p><b>tegevustes mitteosalemised tuleneda olukordadest, mis ei ole inimese kontrolli all, näiteks:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tervise seisundi äkiline halvenemine,</li> <li>• transpordivõimaluste puudumine või keerukus,</li> <li>• saatjateenuse kättesaamatus,</li> <li>• kutse või teavituse hiline mine või ligipääsmatus,</li> <li>• ootamatult suurenenud hoolduskoormus.</li> </ul> <p>Praegune eelnõu ei kirjelda piisavalt selgelt, kuidas hinnatakse puudumise tegelikke põhjuseid enne rikkumise fikseerimist.</p> <p><b>EPIKoja seisukoht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sätestada selgesõnaliselt, et enne rikkumise fikseerimist hinnatakse puudumise põhjuseid,</li> <li>• tuua seletuskirjas välja näitlik loetelu olukordadest, mida ei käsitleta rikkumisena.</li> </ul> <p>Samuti soovime analüüsida senist praktikat, kui sageli on vähenenud töövõimega inimeste arvelolek lõpetatud ning millised on olnud peamised põhjused.</p> <p><b>Oluline on meeles pidada, et tööturumeetmete eesmärk ei tohi olla süsteemi kujundamine eelkõige võimalike kuritarvituste ennetamiseks, vaid inimeste toetamine tööturule jõudmisel.</b></p>	<p>Mõjuva põhjusena käsitatakse selliseid objektiivseid ja isikust sõltumatuid asjaolusid, mis takistavad töötö kohustuste täitmist ning mida isikult ei saa mõistlikult eeldada vältida või ületada.</p> <p>Seega on eelnõus juba sisuliselt tagatud põhimõte, et enne rikkumise fikseerimist hinnatakse puudumise tegelikke põhjuseid ning eristatakse põhjendatud ja põhjendamatu juhtumeid. Täiendava näitliku loetelu esitamine seletuskirjas võib kaasa tuua liigse kitsenduse ning ei võimalda arvestada kõigi võimalike eluliste olukordadega, mistõttu peetakse oluliseks säilitada juhtumipõhine ja paindlik hindamine.</p>
<p><b>Hoolduskoormuse arvestamine</b></p> <p>EPIKoda tervitab, et eelnõus käsitletakse eraldi hoolduskoormuse teemat. Samas soovime rõhutada, et hoolduskoormus võib olla väga erineva intensiivsusega. Näiteks võib inimene hooldada lähedast, kes vajab pidevat järelevalvet ja ööpäevaringset hooldust. Sellisel juhul ei saa automaatselt eeldada, et hoolduskoormusega inimese jaoks on sobivaks lahenduseks kaugtöö. Kui hooldatav vajab pidevat hooldust, ei võimalda see sageli tööülesannete täitmist ka kodust, sh võib hoolduskoormus tähendada ajutist, perioodilist või pikaajalist kurnatust, magamatust, nii vaimse kui füüsilise tervise probleeme jne. Sellistes olukordades on võtmetähtsusega koostöö kohaliku omavalitsusega, kes pakub tugiteenuseid.</p> <p><b>Soovime teada:</b></p>	<p><b>Selgitatud.</b></p> <p>Vastavalt TõMS §5, lõikele 5 korraldab töötukassa tööturumeetmete pakkumist ning muud tööle saamiseks ja tööl püsimiseks vajalikku abi muuhulgas koostöös kohalike omavalitsustega. See hõlmab ka pakutavate toetusmeetmete ja nende vajaduse osas infovahetust, et toetada inimeste tööle saamist ja ületada selle ees seisvad takistused. Hoolduskoormusega inimestele ei ole planeeritud töötukassa erimeetmeid nende hoolduskoormusest tulenevalt – vastavaid toetusmeetmeid pakuvad kohalikud omavalitsused. Töötukassa ülesanne on toetada hooldamise kõrval tööle asumist, sh hinnatakse tööturuteenuste vajadust iga inimese puhul eraldi.</p> <p>Hoolduskoormuse arvestamise põhimõtted on lahti selgitatud real 24 ning seletuskirjas vastava eelnõu punkti juures. Hoolduskoormusega inimese puhul ei</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• millist koostööd kavandatakse kohalike omavalitsustega olukordades, kus hoolduskoormus on pikaajaline,</li> <li>• kuidas hinnatakse hoolduskoormuse tegelikku ulatust?</li> <li>• kas Töötukassa planeerib hoolduskoormusega inimestele erimeetmeid, toetamaks nende tööturule püsima jäämist, ümberõpet, tuge nt töö kaugtöövormi üleviimisel jne?</li> </ul>	<p>eeldada, et automaatselt on sobiv kaugtöö. Kaugtöö võimalus eeldab vastava tööpakkumise olemasolu ja töötajate võimalust kaugtööd teha (sh vajalike töövahendite olemasolu, kaugtöö tegemise võimalus) ning tööandja valmisolekut seda võimaldada.</p>
<p><b>Käitumisega seotud arveloleku lõpetamine</b> Eelnõu kohaselt võib arveloleku lõpetada juhul, kui inimene käitub korduvalt agressiivselt, sündsusetult või muul moel nõustamist takistavalt. EPIKoda mõistab vajadust tagada turvaline töökeskkond Eesti Töötukassa töötajatele. Samas juhime tähelepanu, et mõnel juhul võib inimese käitumine olla seotud vaimse tervise seisundiga, neuroloogiliste või psühhiaatriliste häiretega või stressi või kriisiolukorraga. Sellistes olukordades ei pruugi käitumine olla inimese teadlik valik.</p> <p><b>EPIKoja seisukoht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• enne sanktsiooni rakendamist hinnata, kas käitumine võib olla seotud terviseseisundiga,</li> <li>• vajadusel suunata inimene sobivasse tugiteenusesse või kaasata kohalik omavalitsus abi andmisel.</li> </ul>	<p><b>Arvestatud ja selgitatud.</b> Sätte sõnastust on muudetud, vt ka real 9 antud selgitused. Vastavalt uuele sätte sõnastusele lisandub „mõjuva põhjuse“ tingimus. See tähendab, et töötukassa nõustaja peab hindama, kas tingimuste rikkumisel oli mõjuv põhjus. Mõjuva põhjuse hindamist on selgitatud real 24 eespool. Muuhulgas tähendab see, et saab arvesse võtta kui käitumine võib olla seotud terviseseisundiga ja see on seotud töövõime vähenemisega. Vastavalt tingimustele väljastatakse esimeste rikkumiste fikseerimisel hoiatus, st koheselt ei järgne sanktsiooni. Samuti on inimesel võimalik töötukassa otsustega tutvuda (sh rikkumise fikseerimise kohta) ja seda on võimalik vaidlustada. Kui inimene on valmis tööd otsima ja soovib tööle asuda, töötukassal võimalik suunata ta vastavalt toetavatele meetmetele, sh nt psühholoogiline tugi vm vähenenud töövõimega inimeste töötamist toetavad meetmed.</p>
<p><b>Andmevahetus kohalike omavalitsustega</b> Eelnõu kohaselt luuakse õiguslik raamistik andmevahetuseks kohaliku omavalitsusega, et saada infot abivajaduse hindamise ja funktsioneerimisvõime piirangute kohta. Palume läbi mõelda, kuidas tagatakse andmekaitse ja inimese nõusolek ning kuidas välditakse olukorda, kus erinevad süsteemid annavad vastuolulisi hinnanguid.</p>	<p><b>Selgitatud.</b> Töötukassa ja kohalike omavalitsuste vaheline andmevahetus vastab andmekaitse nõuetele ning päringuid tehakse üksnes seaduses ette nähtud alustel. Nii KOV kui ka töötukassa nõustajad kaardistavad kliendi abivajadust. Juhul kui selline hindamine on KOVis juba tehtud, saab töötukassa tugineda KOV kaardistusele. Funktsioneerimisvõimes tuvastatud piirangute andmete kasutamine võimaldab töötukassal tugineda varasemale infole nii töövõime hindamisel kui ka tööalase rehabilitatsiooni vajaduse määramisel. Eesmärk on, et dubleerivaid hindamisi ei oleks vajadust teostada.</p>
<b>Eesti Linnade ja Valdade Liit</b>	
<p>Tööturumeetmete seaduse § 5 täiendamine lõikega 5<sup>1</sup>, mis annab Töötukassale õiguse saada ja edastada kohaliku omavalitsuse</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Seletuskirja ja eelnõud on täiendatud. Eelnõu materjalidesse jäi ekslikult sisse sätte ja selgitused</p>

<p>üksuselt isikuandmeid, sealhulgas eriliiki isikuandmeid, on sõnastatud liiga laialt ega piira piisavalt, millised andmed on tööturumeetmete rakendamiseks vältimatult vajalikud. Kuigi kohalikud omavalitsused edastavad juba praegu põhjendatud juhtudel Töötukassale inimese tervise- ja funktsioneerimisvõime andmeid, ei ole põhjendatud, et kohaliku omavalitsuse juhtumiplaanides kajastuvad muud sotsiaalhoolekande eesmärgil kogutud eriliiki isikuandmed muutuksid tööturumeetmete kontekstis kasutatavaks. Sellised andmed on tihedalt seotud inimese privaatsuse ja haavatavusega ning nende teisene kasutamine ilma isiku selge, teadliku ja vabatahtliku nõusolekuta ei ole kooskõlas eesmärgipärasuse ega minimaalsuse põhimõtetega. Samuti ei ole põhjendatud sotsiaalsete ja perekondlike asjaolude ega alaealisi puudutavate andmete kaasamine olukordades, kus need on kogutud toetava ja kaitseva sekkumise eesmärgil ega ole otseselt seotud tööle rakendamise või tööturumeetmetes osalemisega. Teeme ettepaneku selgemalt määratleda eelnõu § 5 lõikes 5<sup>1</sup> sätestatud andmevahetuse ulatus, sealhulgas eriliiki isikuandmete töötlemise tingimused, eesmärgipärasus ja minimaalsus.</p>	<p>nõusolekuta töötamise kohta, mille osas käesoleva eelnõuga otsustati mitte edasi liikuda. TöMS §5 täiendamine lõikega 5<sup>1</sup> on eelnõust välja võetud.</p>
<p>Teeme ettepaneku eelnõu § 12 täiendada lõikega 3 järgmises sõnastuses:      „(3) Töötukassa võib teha otsuse suunata töötuna arvelolev isik psühholoogilisele nõustamisele, kui töötu töötukassa töötajaga suulises või kirjalikus suhtluses hoiatusest hoolimata käitub agressiivselt, sündsusetult või muul moel nõustamist takistavalt. Kui töötu töötukassa töötajaga suulises või kirjalikus suhtluses hoiatusest hoolimata käitub agressiivselt, sündsusetult või muul moel nõustamist takistavalt kokku kolmel erineval vastuvõtul, siis lõpetatakse töötuna arvelolek“.</p>	<p><b>Mittearvestatud ja selgitatud.</b>  Eelnõus kavandatud algset sätet on muudetud. Eelnõu ei näe enam ette eraldiseisvat alust töötuna arveloleku lõpetamiseks üksnes agressiivse, sündsusetu või muul moel nõustamist takistava käitumise tõttu. Selle asemel on võrdsustatud olukord, kus inimese käitumise tõttu ei ole võimalik nõustamist läbi viia nõustamisel mitteosalemisega (nõustamine jääb faktiliselt toimumata). Seega on algne regulatsioon kitsendatud ning tagajärg seotakse objektiivse asjaoluga (nõustamise läbiviimise võimatus), mitte üksnes hinnanguga käitumisele.   Lisaks selgitame, et töötukassa saab vajadusel pakkuda või vahendada kliendile psühholoogilist nõustamist tööturuteenusena eesmärgiga toetada inimese valmisolekut tööle asuda. Samas pikaajaline ravi tagatakse tervishoiusüsteemi kaudu; töötukassa ei asenda tervishoiuteenus osutamist.</p>

<p>Seletuskirjas on välja toodud, et alates 2024. aastast hinnatakse täisealiste isikute abivajadust ühtsete standardite alusel ning tulemused dokumenteeritakse Rahvusvahelise Funktsioneerimisvõime Klassifikatsiooni (RFK) alusel STAR andmekogus, ei vasta tegelikule olukorrale. Praktikas ei ole STAR1 infosüsteem loodud RFK-põhise hindamise läbiviimiseks ega tulemuste ühtseks ja struktureeritud talletamiseks. Puudub kohustuslik ja kõiki täisealisi kliente hõlmav standardiseeritud hindamisprotsess ning kasutusel olev juhtumiplaan ei täida ühtse hindamisvahendi rolli. Lisaks eeldab juhtumiplaani koostamine ja selles sisalduvate andmete edasine kasutamine isiku nõusolekut, mis tähendab, et vajalikud andmed ei pruugi olla loodud ega andmevahetuseks kättesaadavad isegi siis, kui see oleks sisuliselt vajalik. Lisaks tuleb tähele panna, et RFK-põhise abivajaduse hindamise tegelik rakendamine eeldab uue infosüsteemse lahenduse, sh STAR2 valmimist ja kasutuselevõttu. Praegu puudub kohalikel omavalitsustel kindlus, et STAR2 on alates 1. jaanuarist 2027 sellises ulatuses ja kvaliteedis kasutusvalmis, mis võimaldaks kõigis omavalitsustes alustada või jätkata täisealiste isikute abivajaduse hindamist ühtsel, kohustuslikul ja tööprotsesse toetaval viisil. Ilma selge ajakava ja toimiva lahenduseta ei ole põhjendatud eeldada, et kohalikud omavalitsused suudavad lähiaastatel täita rolli, millele eelnõu ja seletuskiri viitavad.</p>	<p><b>Selgitatud ja seletuskirja täpsustatud</b>  Vastavalt TõMS § 5 lõikele 5 korraldab töötukassa tööturumeetmete pakkumist ning muud tööle saamiseks ja tööl püsimiseks vajalikku abi muuhulgas koostöös kohalike omavalitsustega. See hõlmab ka pakutavate toetusmeetmete ja nende vajaduse osas infovahetust, et toetada inimeste tööle saamist ja ületada selle ees seisvad takistused. TõMS § 5 lõikes 7 sätestatakse isikuandmed, mida töötukassal ja tööturuteenuse osutajad võivad töödelda tööturumeetmete pakkumisel. TõMS § 5 lõike 7 punkti 7 kohaselt on nendeks muuhulgas andmed isikule riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse poolt toetuse, pensioni, hüvitise ja elatisabi maksmise ja teenuse pakkumise kohta ning andmed isikule koostatud juhtumiplaani kohta. Eelnõuga lisatakse loetellu andmed isiku abivajaduse hindamise ja funktsioneerimisvõime piirangute kohta. Sättes ei ole nimetatud, et andmed tuleks tingimata edastada sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregistrist, kuigi see oleks sellise võimaluse tekkimisel eelistatud andmete saamise viis. Eelnõu ei reguleeri KOVide poolt abivajaduse hindamise viisi ja andmete dokumenteerimist. Arvestades, et RFK-põhine abivajaduse hindamine kohalike omavalitsuste poolt on ettevalmistamisel ja tulevikus rakendamisel, on asjakohane ka eelnõus andmeid nimetada ning seletuskirjas sellele viidata. Säte annab töötukassale aluse neid andmeid töödelda. Sotsiaalteenuste ja -toetuste registrist saab andmeid pärida siis, kui vajalik tehniline lahendus on loodud. Seni saab andmete küsimine ja edastamine toimuda juhtumipõhiselt konkreetse menetluse raames, lähtudes vajadusest lahendada üksikjuhtum ning järgides isikuandmete minimaalsuse ja eesmärgipärasuse põhimõtteid.</p> <p>Samas peame infosüsteemidevahelist automatiseeritud andmevahetust X-tee kaudu pikas perspektiivis põhjendatuks ja vajalikuks, eeskätt menetluste tõhustamise ja halduskoormuse vähendamise eesmärgil.</p>
<p>Suuremates omavalitsustes on kliendibaas oluliselt mahukam, mistõttu on ka potentsiaalsete päringute ja juhtumite arv märkimisväärselt suurem. See tähendab, et töö ei ole üksikjuhtumipõhine, vaid pidev ja süsteemne ning eeldab erinevate spetsialistide, sotsiaaltöötajate ning andmekaitse spetsialistide regulaarset</p>	<p><b>Selgitatud.</b>  Eelnõu rakendamisel ei ole ette nähtud päringute mahu suurenemist ega regulaarse/süsteemse päringukanali loomist. Päringud ja infovahetus jätkuvad senisel kujul juhtumipõhiselt ning üksnes konkreetse menetluse raames, kui see on vajalik inimese tööturuteenuste pakkumiseks või abivajaduse selgitamiseks. Seega ei muutu päringute</p>

<p>kaasamist. Sellest tulenev täiendav tööjõukulu ei ole realistlik katta olemasolevate ressursside arvelt ilma, et see mõjutaks negatiivselt teiste sotsiaalteenuste kättesaadavust ja kvaliteeti. Eelnõus esitatud seisukoht, et täiendav koormus ei pruugi nõuda uute ametikohtade loomist, ei ole vähemalt suuremate omavalitsuste puhul realistlik.</p>	<p>tegemine „pidevaks ja süsteemseks“ tegevuseks, vaid jääb üksikjuhtumitega seotud vajaduspõhiseks ning toimub minimaalsuse ja eesmärgipärasuse põhimõtteid järgides.</p>
--	--

II kooskõlastusringi järel esitas tagasiside Eesti Puuetega Inimeste Koda ja Eesti Töötajate Keskliit.

Ettepanek/märkus	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi kommentaar
<p>Meie seisukoht on, et tööturumeetmete eesmärk ei tohi olla süsteemi kujundamine eelkõige võimalike kuritarvituste ennetamiseks, vaid inimeste toetamine tööturule jõudmisel. Eriti oluline on see puuetega ja krooniliste haigustega inimeste puhul, kelle tööotsinguid võivad mõjutada terviseseisundi kõikumine, rehabilitatsiooni- ja raviteenuste kasutamine, abi- ja tugiteenuste kättesaadavus ning hoolduskoormus. Eraldi juhime tähelepanu sellele, et nõustamise läbiviimist takistava käitumise hindamisel tuleb arvestada ka inimese terviseseisundist, puudest või neuroloogilisest eripärast tulenevaid asjaolusid. Vastasel juhul võib tekkida olukord, kus puudest tulenevat käitumist käsitletakse ekslikult aktiivsuse nõuet rikkumisena. Nende asjaolude hindamine peab olema võimalikult ühetaoline ja läbipaistev.</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Nõustamise läbiviimist takistava käitumise fikseerimine rikkumisena on II kooskõlastusringi järel eelnõust eemaldatud ja seda ei fikseerita eraldi rikkumisena.</p>
<p>Samas meie seisukoht on jätkuvalt, et eelnõus kasutatakse mitmeid määratlemata mõisteid, mis jätavad praktikas suure tõlgendamisruumi. See võib viia olukorrani, kus erinevad nõustajad või piirkonnad rakendavad samu norme erinevalt. Sellisel juhul langeb tõendamiskoormus sageli inimesele, kellel ei pruugi olla piisavaid teadmisi või ressursse otsuse vaidlustamiseks. On selge, et Eesti Töötukassa tegeleb oma töötajate koolitamisega, et tagada ühtne rakenduspraktika, kuid meie hinnangul püsib</p>	<p><b>Arvestatud.</b> Eesti Töötukassa tugineb töökeskne nõustamine meetodilisel juhul, mida uuendatakse vastavalt seadusemuudatustele. Samuti pakutakse nõustajatele regulaarseid koolitusi ja juhendamist nõustamise läbiviimiseks ning tööks töötukassa klientidega (sh aktiivsuse nõuet rakendamiseks).</p>

<p>siiski reaalne risk, et samu norme tõlgendatakse erinevates piirkondades erinevalt. Seetõttu peame oluliseks, et Eesti Töötukassa töötaks välja ühtsed juhised nende mõistete rakendamiseks ning tagaks töötajatele vastavad süsteemsed ja regulaarsed koolitused.</p> <p>Me näeme, et eelnõuga üritatakse vähendada bürokraatiat ning tuua regulatsiooni rohkem selgust ja loogilisust. Peame oluliseks, et nende muudatuste keskmes säiliks inimese toetamine sobiva töö leidmisel ning vajadusel võrgustikutöö ja tugiteenuste kaasamine.</p> <p>Seetõttu peame vajalikuks, et enne seaduse jõustumist töötataks välja ühtsed rakendusjuhised ning jätkataks nõustajate süsteemset koolitamist, et vähendada erinevat tõlgenduspraktikat ja tagada inimestele üle Eesti võrdne kohtlemine. EPIKoda on valmis selles protsessis oma teadmiste ja kogemustega kaasa aitama ning tegema koostööd, et eelnõu rakendamine toetaks võimalikult hästi puuetega ja krooniliste haigustega inimeste osalemist tööturul.</p>	
<p>Tööandjate hinnangul on eelnõus planeeritud muudatused samm õiges suunas. Erinevate aktiivsuspõuete rikkumiste käsitlemine ühtsena ja lubatud rikkumiste arvu vähendamine on kindlasti õiged otsused. Samas, arvestades, et 1) sama eelnõuga muudetak sobiva töö käsitlemist paindlikumaks ja 2) nõustajaga kohtumisel saab osaleda ka üle veebi, oleks maksimaalsed 3+3 rikkumist endiselt liiga leebe lähenemine. Tekib küsimus, kuidas inimene kavatses tööl käia, kui ta nii tähtsatele kohtumistele ei jõua või kokkuleppeid ei täida.</p>	<p><b>Selgitatud.</b></p> <p>Lubatud rikkumiste piirmäär (3+3) määramisel oleme lähtunud proportsionaalsuse põhimõttest, mille kohaselt ei tohi isiku ligipääsu hüvitistele ja toetustele (antud juhul töötuskindlustushüvitis ja töövõimetoetus) piirata ebaproportsionaalselt kiiresti. Eelnõus kaotatakse nõue osaleda nõustamisel kord 30 päeva jooksul, mistõttu võivad rikkumised koguneda lühikese aja jooksul ning tuua kiiresti kaasa sissetuleku kaotuse. Valitud lahendus – esmalt arveloleku lõpetamine ja korduvate rikkumiste korral 90-päevane ligipääsu piirang – tagab meie hinnangul parema tasakaalu rikkumise ja sanktsiooni vahel. Arvestada tuleb, et 90-päevane ooteaeg tähendab, et inimene ei saa sel perioodil taotleda töötuskindlustushüvitist ja võib kaasneda ka ravikindlustuse katkemine, mistõttu on tegemist intensiivse riivega.</p>