

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

### **1. Sissejuhatus**

#### **1.1. Sisukokkuvõte**

Eelnõukohase määrusega muudetakse Vabariigi Valitsuse 29. septembri 2023. a määrust nr 90 „Tööhõiveprogramm 2024–2029“ (edaspidi *tööhõiveprogramm*, *määrus* või *THP*).

Eelnõukohase määrusega kavandatud muudatused tööhõiveprogrammis hõlmavad tööturuteenuste tingimuste ja sihtrühmade muudatusi, mis on vajalikud teenuste kaasajastamiseks, töötuskindlustusvahendite säästliku kasutamise eesmärgil ning tulenevalt rakenduspraktikast.

Olulisemad muudatused tööturuteenustes on, et ühendatakse sarnase eesmärgiga karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenused üheks karjäärinõustamise teenuseks. Samuti ühendatakse erinevad tervisest tuleneva takistusega inimeste teenused (tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisiku teenus ja individuaalsed lahendused tööandjale) üheks tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuseks. Edaspidi on tööandjal võimalik töötukassa otsuse alusel saada vastavaid erinevaid teenuse komponente ühe sama teenuse raames, mis lihtsustab oluliselt tööandjate jaoks teenuse kasutamist. Lisatakse tervisepiiranguga inimese mõiste tulenevalt uue teenuse nimest. Tervisepiiranguga inimese all mõeldakse pikaajalise haiguslehe alusel töötajat või tervisest tuleneva takistusega inimest. Lisaks lõpetatakse arengutreeningu teenuse osutamine enne töötuks jäämist juhina töötanud inimestele, kuna teenuse sihtrühm on väike ning teenuse kulutõhusus ei ole piisavalt tõendatud. Samuti lõpetatakse eraldi teenuse osutamine rahvusvahelise kaitse saajatele, kuna uut sihtrühma on selles teenuses väga vähe. Lõpetatakse ka kogemusnõustamise eraldi tööturuteenusena pakkumine, kuid teenust on võimalik ka edaspidi saada tööalase rehabilitatsiooni raames. Muudatused hõlmavad veel tööpraktika ja sõidu- ja majutustoetuse tingimuste muutmist. Tööpraktika puhul ei sõlmita edaspidi tööandjaga halduslepingut, piisab haldusaktina töötukassa otsusest, mis lihtsustab teenuse kasutamist tööandjate jaoks. Tööpraktika saab kesta kuni 2 kuud ja edaspidi saavad nii tööandja tööpraktika juhendamistasu kui tööpraktikal osaleja stipendiumit kuni poole alampalga ulatuses (päevamääraks arvestatakse neljakordne tunni töötasu alammäär). Sellega tõuseb oluliselt tööpraktikal osalejate stipendium. Samal ajal lõpetatakse stipendiumi maksmine tööturukoolitusel ja toetatud tööerakendumisel osalejatele. Muutub ka sõidu- ja majutustoetuse nimetus sõidutoetuseks, kuna see peegeldab täpsemalt vastava tööturutoetuse sisu. Sõidutoetust makstakse edaspidi alates inimese elukoha ja tööturuteenuse toimumise asukoha vahemaast 10 kilomeetrit. Sellega jäävad ära väga väikesed sõidutoetuse maksed alla 10-kilomeetriselt vahemaalt. Erandiks on tervisest tuleneva takistusega inimesed, kellele makstakse sõidutoetust ka esimese 10 kilomeetri eest fikseeritud määras 5 eurot, kuna tegemist on sihtrühmaga, kellel on transpordiga seoses enim takistusi ja täiendavaid kulusid.

Muudatused vähendavad halduskoormust, kuna muudatustega ühendatakse erinevaid sarnase eesmärgiga teenuseid (karjääriinfo ja karjäärinõustamine ning tervisepiiranguga inimeste teenused) ning lõpetatakse teenuste osutamine, mille sihtrühm on väike (arengutreening) või mille kvaliteedi tagamine on keerukas (kogemusnõustamine). Oluline halduskoormuse vähenemine kaasneb seoses sõidutoetuse väga väikeste maksete lõpetamisega.

## 1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Määruse eelnõu ja seletuskirja on koostanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööhõive osakonna tööturuteenuste juht Kristi Suur (teenistusest lahkunud), sama osakonna juhataja Kirsti Melesk ([kirsti.melesk@mkm.ee](mailto:kirsti.melesk@mkm.ee), 5443 0834), sama osakonna nõunikud Annika Sepp ([annika.sepp@mkm.ee](mailto:annika.sepp@mkm.ee), 5911 9425), Anna-Liina Väkräm ([anna-liina.vakram@mkm.ee](mailto:anna-liina.vakram@mkm.ee), 5911 5470), Heidi Paabort ([heidi.paabort@mkm.ee](mailto:heidi.paabort@mkm.ee), 5854 8258) ja Reine Hindrekus-Koppel ([reine.hindrekus-koppel@mkm.ee](mailto:reine.hindrekus-koppel@mkm.ee), 5379 0331) ning sama osakonna õigusnõunik Gloria Kiis ([gloria.kiis@mkm.ee](mailto:gloria.kiis@mkm.ee), 5354 4276), töövaldkonna andmete juht Sigrid Saagpakk ([sigrid.saagpakk@mkm.ee](mailto:sigrid.saagpakk@mkm.ee), 5434 4237), Eesti Töötukassa teenuse osakonna juht Liina Vösaste ([liina.vosaste@tootukassa.ee](mailto:liina.vosaste@tootukassa.ee)), õigusteenuste osakonna juht Irina Borozdina ([irina.borozdina@tootukassa.ee](mailto:irina.borozdina@tootukassa.ee), 614 8644), õigusnõunik Ira Songisepp ([ira.songisepp@tootukassa.ee](mailto:ira.songisepp@tootukassa.ee), 614 8520), vanemanalüütik Angela Poolakese ([angela.poolakese@tootukassa.ee](mailto:angela.poolakese@tootukassa.ee), 614 8547), vanemanalüütik Indrek Polding ([Indrek.polding@tootukassa.ee](mailto:Indrek.polding@tootukassa.ee), 614 7910), juhatuse liige Brit Rammul ([brit.rrammul@tootukassa.ee](mailto:brit.rrammul@tootukassa.ee)). Juriidilise ekspertiisi tegi Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Ragnar Kass ([ragnar.kass@mkm.ee](mailto:ragnar.kass@mkm.ee)).

## 1.3. Märkused

Eelnõu on seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses, kuid uusi kogutavaid andmeid eelnõuga ei lisandu.

Eelnõuga muudetakse tööhõiveprogrammi 01.09.2026 jõustvas sõnastuses avaldamismärkega RT I, 22.01.2026, 11.

## 2. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kahest paragrahvist. Paragrahv 1 sätestab määrusesse tehtavad muudatused, paragrahv 2 muudatuste jõustumise ajad.

**Eelnõu § 1 punktiga 1** kaotatakse määruse § 6 terminite loetelust mõiste „rahvusvahelise kaitse saaja“, kuna sellele sihtrühmale enam eraldi teenust ei osutata.

**Eelnõu § 1 punktiga 2** täiendatakse tööhõiveprogrammi § 6 terminite loetelu uue terminiga „tervisepiiranguga inimene“, mille all mõistetakse nii tervisest tuleneva takistusega inimest THP § 6 punkt 7 alusel kui ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajat § 6 punkt 5<sup>1</sup> alusel. Muudatus on tehniline ning ei laienda ega kitsenda isikute ringi, kellele tööhõiveprogrammi raames tervises seisundist tulenevat tuge osutatakse. Termin koondab olemasolevad sihtrühmad ühe nimetuse alla ning võimaldab edaspidi seda sihtrühma ühe terminina nimetada.

**Eelnõu § 1 punktidega 3–6** muudetakse määruse §-s 7 tööturuteenuste loetelusid. Määruse § 7 lõikes 4 kaotatakse karjääriinfo vahendamine, kuna teenus ühendatakse karjäärinõustamisega. Lõikes 6 kaotatakse oskuste arendamise tööturumeetmete loetelust arengutreening, kuna teenuse osutamine lõpetatakse. Samuti kaotatakse lõikes 8 töövalmiduse toetamise meetme teenuste loetelust kogemusnõustamine, kuna teenuse osutamine lõpetatakse. Lõikes 9 kaotatakse töövõime toetamise tööturumeetme teenuste loetelust tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine ja tugiisikuga töötamine, mis koondatakse teenuse alla tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine ning vastav uus teenus lisatakse lõikesse 9 punktina 7. Lõikes 10 kaotatakse tööle asumise ja tööl püsimise toetamise

tööturumeetme alt teenus rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine, kuna teenuse osutamine lõpetatakse.

**Eelnõu § 1 punktiga 7** asendatakse määruse § 8 lõike 2 punktis 2, § 10 lõike 2 sissejuhatavas lauseosas ja lõikes 3 ning § 45 pealkirjas ja lõigetes 1, 4 ja 5 nimetus sõidu- ja majutustoetus nimetusega sõidutoetus, mis vastab paremini selle tööturutoetuse sisule.

**Eelnõu § 1 punktiga 8** muudetakse määruse §-s 9 teenuste loetelu, mida osutatakse nii töötutele, töötajatele kui muudele isikutele. Lõikest 1 kaotatakse punkt 3, kuna karjääriinfo vahendamise teenus ühendatakse karjäärinõustamisega. Lõikest 2 kaotatakse punkt 7, kuna arengutreeningu teenuse pakkumine lõpetatakse. Ka lõike 4 punkt 1, lõike 8 punkt 1, lõike 8<sup>1</sup> punkt 1 ja lõike 14 punkt 12 tunnistatakse kehtetuks, sest nii kogemusnõustamise kui ka rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuste osutamine lõpetatakse.

**Eelnõu § 1 punktiga 9** täiendatakse määruse § 9 lõikega 1<sup>2</sup>, sätestades, et töötajale ja muule isikule ei osutata töövahenduse proovitööd. Töövahenduse proovitöö teenust osutatakse üksnes töötutele (vt täpsemalt eelnõu § 1 punktis 25).

**Eelnõu § 1 punktidega 10-12** muudetakse määruse § 9 lõike 4 punkte 2–4, lõike 8 punkte 3–5, lõike 8<sup>1</sup> punkte 3–5 ja lõike 14 punkte 5–8. Nimetatud lõiked reguleerivad seda, milliseid teenuseid osutatakse tervisest tuleneva takistusega töötule ja töötajale, pikaajalise haiguslehe alusel töötajale ning tööandjale. Nendest lõigetest eemaldatakse tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine ning individuaalsed lahendused tööandjale, mis koondatakse teenuse alla tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine ning vastav uus teenus lisatakse § 9 lõigetes 4, 8 ja 8<sup>1</sup> punktina 7 ning lõikesse 14 punktina 9<sup>1</sup>.

**Eelnõu § 1 punktiga 13** tunnistatakse kehtetuks määruse § 10 lõike 1 punktid 1 ja 4 ning lõike 2 punktid 2, 5 ja 6, kuna töötukassa ei maksa edaspidi stipendiumi tööturukoolitusel ja toetatud töölerakendamisel osalejatele ning sõidutoetust karjäärinõustamisel, kvalifikatsiooni saamise toetamisel ja tööpraktikal osalejatele. Stipendium senisest suuremas määras jääb alles tööpraktikal osalejatele.

**Eelnõu § 1 punktiga 14** tunnistatakse kehtetuks määruse § 10 lõike 2 punktid 1, 7 ja 10, kuna töötukassa ei maksa edaspidi sõidutoetust karjääriinfo vahendamisel tööotsingu ja EURESe temaatilises töötoas, arengutreeningul ning kogemusnõustamisel osalejatele (vt täpsemalt sõidutoetuse muudatuste kohta eelnõu § 1 punktis 49 ja 50).

**Eelnõu § 1 punktidega 15–20** muudetakse määruse § 11 lõike 1 punkti 1 ja 2, lõike 2 punkti 1 ja 3 ning lõike 2<sup>1</sup> punkti 1 ja 3 selliselt, et eemaldatakse viited kogemusnõustamisele ja arengutreeningule seoses teenuste pakkumise lõpetamisega. Eemaldatakse ka viited tööruumide ja -vahendite kohandamisele, tööalase abivahendi kasutada andmisele ja tugiisikuga töötamisele, mis koondatakse ühe teenuse alla ja asendatakse vastavalt viitega tervisepiiranguga inimese töötamise toetamisele.

**Eelnõu § 1 punktiga 21** lisatakse määruse § 11 lõige 5, millega täpsustatakse, et §-s 11 sätestatud tööturuteenuse saamise õiguse säilimist võib kohaldada ka juhul, kui inimese staatus, mis talle vastavalt TöMSi kohaldamisalale (§ 3 lg 1) andis õiguse teenustele, on teenuse saamise või teenusele asumiseks ettenähtud ajal muutunud. THP § 11 on sätestatud teenuste saamise õiguse säilimise tööturustaatus muutudes (nt töötü asub tööle). Seega üldjuhul säilib inimesel õigus kokkulepitud või alustatud teenusele. Praktikas on tõstatunud küsimus seoses TöMS § 3 lõike 1 punktis 2 toodud alusega: tähtajalise elamisloa alusel Eestis elamine. Kas õigus alustatud

või kokkulepitud teenusele säilib ka siis, kui tähtajaline elamisluba kaotab (ajutiselt) kehtivuse? Ajutisi katkestusi kehtivuses on viimastel aastatel tulnud ette seoses PPA suure koormusega Ukraina kodanike ajutise kaitse ja muudel alustel antud elamislubade pikendamisega. Et TöMSis on eraldi regulatsioon tööturumeetmete pakkumise lõpetamiseks (§ 12 lg 2), kus ainsa lõpetamise tingimusena on sätestatud tegevuskava mitte täitmine, võimaldab seadus tõlgendust, et inimene võib jätkata teenusel osalemist pärast elamisloa kehtivuse lõppu. Muudatuse eesmärk on suurendada õigusselgust tuues tööturuteenuse saamise õiguse säilimise regulatsiooni juures välja ka TöMS kohaldamisalaga seonduva.

**Eelnõu § 1 punktiga 22** lisatakse määruse § 12 lõige 2<sup>1</sup>, mis sätestab võimaluse seada kõrvaltingimusi juhul, kui töötukassa annab teenuse osutamiseks haldusakti. Sellisteks otsuses nimetatud kõrvaltingimusteks saavad olla kohustused ja vastutus, mis tulenevad sellest määrusest ja teistest õigusaktidest või mis kaasnevad seoses vähese tähtsusega abi, riigiabi ning ESF+ vahendite kasutamisega.

**Eelnõu § 1 punktiga 23** lisatakse § 13 lõikes 1 nimetatud teenuste loetellu uus töövahenduse proovitöö teenus (vt täpsemat selgitust eelnõu § 1 punktis 25).

**Eelnõu § 1 punktiga 24** tunnistatakse kehtetuks § 13 lõike 1 ja § 14 lõike 2 punktid, mis viitavad arengutreeningule ja kogemusnõustamisele, kuna vastavate teenuste osutamine lõpetatakse.

**Eelnõu § 1 punktiga 25** taasavatakse proovitöö teenus, mida osutatakse töövahenduse raames. Kavandatava muudatusega luuakse õiguslik alus töötukassa vahendatava inimese osalemiseks proovitööl töövahenduse teenuse osutamise käigus. Proovitöö eesmärk on võimaldada tööandjal hinnata inimese tööoskusi ning inimesel tutvuda vaba töökoha tööülesannete ja töökorraldusega enne töölepingu sõlmimist.

Sätte kujundamisel on arvestatud Riigikohtu lahendiga nr 2-20-5834, milles kohus selgitas, et enne töölepingu sõlmimist võivad pooled pidada lepingueelseid läbirääkimisi võlaõigusseaduse § 14 ja töölepingu seaduse § 11 alusel ning tööandjal võib olla õigus kontrollida kandidaadi tööoskusi nn proovitöö käigus. Riigikohus rõhutas seejuures, et proovitöö on lubatav üksnes kitsastes piirides ega tohi kujuneda tegelikuks töötamiseks tööandja majanduslikes huvides. Lubatav on eelkõige lühiajaline tööoskuste hindamine, sealhulgas tööolukorra matkimine või otsese juhendamise all toimuv tegevus, mille käigus kandidaat ei täida tööülesandeid iseseisvalt ega loo tööandjale majanduslikku väärtust. Samuti peab tööandja inimesele enne proovitöö algust selgitama tööoskuste eelhindamise kestust ning aega, millal tehakse teatavaks töölepingu sõlmimise või sõlmimata jätmise otsus. Alaealise osalemine proovitööl on lubatud üksnes sellise töö puhul, mida alaealisel on töölepingu seaduse kohaselt lubatud teha, arvestades alaealisele kehtivaid töö liigi, töökeskkonna ja töötingimuste piiranguid.

Nimetatud põhimõtetest lähtudes sätestatakse määruhes, et proovitöö maksimaalne kestus on üks päev. Ajapiirangu eesmärk on vältida proovitöö kasutamist varjatud töötamisena ning tagada, et tegemist oleks üksnes tööoskuste eelhindamisega.

Proovitöö ei ole mõeldud tööandja majanduslikes huvides töö tegemiseks ega asenda töötamist töölepingu või muu võlaõigusliku suhte alusel. Juhul kui tööandja soovib inimest töö tegemisse tegelikult kaasata või tema tööpanust kasutada, tuleb selleks kasutada seaduses ette nähtud töötamise vorme. Töötul on võimalik lühiajaliselt töötada tööturumeetmete seaduse §-s 11 sätestatud töötamise ehk nn tööampsude tegemise tingimustel. Sellega tagatakse inimesele töötamisel asjakohased õigused ja kaitse ning välditakse proovitöö kasutamist varjatud töötamisena.

Lisaks nähakse ette tööandja kohustus tagada proovitöö ajal töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine. See on vajalik inimese elu ja tervise kaitseks olukorras, kus inimene viibib tööandja töökeskkonnas ning osaleb tööülesannete sisuga seotud tegevustes.

Teenus võimaldab tööandjal veenduda inimese sobivuses enne töölepingu sõlmimist ning tööotsijal tutvuda töö sisu ja töökorraldusega, aidates seeläbi vähendada ebasobivale tööle asumise riski. Proovitöö erineb tööampsust selle poolest, et tööampsu puhul toimub tegelik töötamine ning pooled on väljendanud vastastikust valmisolekut töö tegemiseks ja selle eest tasu maksmiseks. Proovitöö eesmärk seevastu on üksnes inimese tööoskuste ja sobivuse lühiajaline eelhindamine enne töösuhte tekkimist.

Proovitöö teenust osutati kuni 2023. aastani (k.a). Seoses tööampsude tegemise võimaluse lisandumisega alates 2020. aasta septembrist otsustati teenuse osutamine lõpetada. Töötukassa andmetest nähtub siiski, et kuigi suur osa tööandjatest, kes varasematel aastatel (2021–2023) võimaldasid proovitööd, on kasutanud ka tööampse, ei ole need meetmed täielikult kattuvad. Esineb piirkondi, valdkondi ja tööotsijate grupe, kelle puhul kattuvus on väiksem. Seetõttu on proovitöö teenuse taasavamise eesmärk katsetada selle mõju töötukassa töövahenduse teenuse tulemuslikkusele ning suurendada tööle asumise tõenäosust.

**Eelnõu § 1 punktiga 26** tunnistatakse kehtetuks määruse § 19, kuna karjääriinfo vahendamise teenuse osutamine lõpetatakse seisuga 01.09.2026. Teenuse osutamine lõpetatakse eesmärgiga ühendada dubleerivad ja sarnase eesmärgiga teenused ning pakkuda edaspidi inimestele vajaduspõhist karjäärikujundamise tuge ühe tervikteenusena. Karjääriinfo vahendamise teenuse sisu ja osutamise praktika kattub olulisel määral karjäärinõustamise teenusega ning inimeste vajadused eeldavad sageli mõlema elemendi samaaegset pakkumist. Kahe eraldiseisva, sarnase eesmärgiga teenuse paralleelne hoidmine ei ole seetõttu põhjendatud ning suurendab halduskoormust ja teenustele suunamise keerukust. Teenuse kehtetuks tunnistamise tulemusel integreeritakse karjääriinfo vahendamise senised põhitegevused karjäärinõustamise teenuse koosseisu. Muudatus ei vähenda teenuse kättesaadavust ega sisu, vaid lihtsustab teenuste struktuuri ja võimaldab karjäärialast tuge pakkuda terviklikult ühe teenuse raames.

**Eelnõu § 1 punktiga 27** täiendatakse määruse § 20 lõigete 1 ja 2 sõnastust.

Lõikes 1 täpsustatakse karjäärinõustamise teenuse eesmärki, et tuua selgemalt esile karjääriinfo vahendamise rolli teenuse osana. Sõnastuse täiendusega rõhutatakse, et karjäärinõustamine hõlmab lisaks nõustamisele ka isiku teadlikku toetamist vajaliku info leidmisel ja mõtestamisel, sealhulgas haridus- ja tööturuvõimaluste, karjääri planeerimise ja karjääriotsuste tegemise ning vajalike oskuste arendamise küsimustes. Muudatus täpsustab senist regulatsiooni ning kajastab paremini teenuse eesmärki olukorras, kus varem eraldiseisvad karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenused on liidetud üheks terviklikuks teenuseks.

Lõike 2 sõnastust täiendatakse seoses karjääriinfo vahendamise teenuse liitmisega karjäärinõustamise teenusega, et kajastada teenuse terviklikku sisu pärast teenuste ühendamist. Muudatusega täpsustatakse, et karjäärinõustamine hõlmab lisaks nõustamisele ka isiku juhendamist karjäärialase info otsimisel ja selle seostamisel karjääriplaanidega, sealhulgas töö-, õppimis- ja töötamisvõimaluste ning tööturu olukorra osas.

**Eelnõu § 1 punktiga 28** täiendatakse määruse § 20 lõigetega 3–6, mis varasemalt reguleerisid karjääriinfo vahendamise teenuse sisu ning mis seoses karjäärinõustamise ja karjääriinfo teenuste liitmisega tuuakse terviklikult karjäärinõustamise teenuse alla. Täiendusega koondatakse seni eraldiseisva teenuse osaks olnud regulatsioon ühte teenusesse, tagamaks teenuse õiguslik selgus ja sidusus.

**Eelnõu § 1 punktiga 29** tunnistatakse kehtetuks määruse § 21 lõige 3, mille kohaselt toimub töökeskne nõustamine vähemalt üks kord 30 päeva jooksul. Vastavalt TöMS § 9 on töötü kohustatud osalema nõustamisel temaga kokku lepitud ajal ja viisil. Vastavalt TöMS § 7 märgitakse tegevuskavas järgmine nõustamise aeg ja viis. Tegemist on dubleeriva regulatsiooniga, sest töökeskse nõustamise täpse sageduse ja nõustamise viis lepitakse inimesega kokku tema tegevuskavas. Töökeskse nõustamise kohtumiste sagedus lähtub tegevuskavas kokkulepitust ning seetõttu ei ole vajalik töökeskse nõustamise sagedust tööhõiveprogrammis korrata ja töökeskse nõustamise sagedus lähtub edaspidi tegevuskavas sätestatust.

**Eelnõu § 1 punktiga 30** tunnistatakse määruse § 27 lõige 3 kehtetuks. Tööpraktika teenuse osutamisel asendatakse tööandjaga halduslepingu sõlmimine töötukassa otsuse tegemisega. Muudatuse eesmärk on ühtlustada tööpraktika teenuse menetlus teiste töötukassa teenustega ning lihtsustada teenuse korraldamist. Edaspidi on teenuse osutamise aluseks töötukassa otsus, mis tehakse tööandja taotluse alusel. Otsusepõhine lähenemine vähendab halduskoormust ning muudab teenuse taotlemise ja osutamise menetluse kiiremaks ja paindlikumaks. Muudatus ei mõjuta teenuse sisu ega osapoolte õigusi ja kohustusi, mis on edaspidi lepingu asemel sätestatud tööhõiveprogrammis ning on töötukassa otsuse tegemisel osapooltele siduvad.

**Eelnõu § 1 punktiga 31** täiendatakse määruse § 27 lõikega 3<sup>1</sup>, millega sätestatakse nõue tööandjale esitada tööpraktika taotlus töötukassale enne tööpraktika algust. Sätte eesmärk on tuua senine praktika määruse tasandile, tagades õigusselgus ja teenuse osutamise õiguspärasus. Kuigi ka varasemalt eeldas teenuse korraldus, et tööpraktika leping sõlmitakse enne teenuse algust, ei olnud see nõue THP-s selgesõnaliselt sätestatud. Täiendus võimaldab töötukassal hinnata taotletud tööpraktika vastavust teenuse tingimustele ja kavandatu kooskõla inimese vajadustega enne selle alustamist. Kui tööandja alustab tööpraktika teenuse pakkumist enne taotluse esitamist ja otsuse tegemist, tööpraktikat ei võimaldata.

**Eelnõu § 1 punktiga 32** täiendatakse määruse § 27 lõikega 4<sup>1</sup>, millega sätestatakse tööpraktika läbiviimise eritingimused öisel ajal ning riigipühadel ja nendega seotud töötaja erisuste korral. Muudatuse eesmärk on tagada praktikandi parem kaitse ning selgus tööpraktika korraldamisel olukordades, mis eeldavad tavapärasest töötajast erinevaid tingimusi. Sätte kohaselt võib tööpraktika nimetatud ajal toimuda üksnes praktikandi nõusolekul, mis tagab praktikandi vabatahtliku osalemise ning vastab tööõiguslikes suhetes kehtivatele põhimõtetele. Muudatus loob ühtse ja selge õigusliku aluse selliste olukordade käsitlemiseks ning väldib võimalikke tõlgendamisvaidlusi tööpraktika korraldamisel.

**Eelnõu § 1 punktiga 33** tunnistatakse kehtetuks määruse § 27 lõige 5, millega oli ette nähtud võimalus pikendada tööpraktika kestust kuni nelja kuuni sõltuvalt inimese olukorrast. Muudatusega kehtestatakse ühtne tööpraktika kestus, et tagada selged ja võrdsed tingimused ning lihtsustada teenuse korraldamist. Pikendamise võimalus tunnistatakse kehtetuks, kuna selle kasutamine on olnud piiratud ning see ei ole praktikas osutunud vajalikuks teenuse eesmärkide saavutamiseks. Muudatus viib regulatsiooni kooskõlla teenuse tegeliku kasutuspraktikaga ja vähendab erisuste rakendamisega seotud halduskoormust.

**Eelnõu § 1 punktiga 34** ajakohastatakse määruse § 27 lõike 6 viidet tugisiku regulatsioonile olukorras, kus määruse § 37 tunnistatakse kehtetuks ning edaspidi reguleeritakse tugisiku teenus §-s 40<sup>1</sup> (vt täpsemalt seletuskirja punktid 43 ja 44), et tagada määruse vastavus kehtivale õiguslikule raamistikule. Vajadusel otsustab Eesti Töötukassa ühe juhendaja kohta juhendatavate arvu, lähtudes teenuse kvaliteedi tagamiseks vajalikust juhendamise mahust Oskusteta või vähese töökogemusega praktikandid võivad vajada tavapärasest intensiivsemat

juhendamist, regulaarset tagasisidet ning suuremat tuge tööharjumuste ja tööoskuste omandamisel. Samuti võivad erinevad tegevusvaldkonnad ja tööülesanded erineda juhendamise keerukuse, tööohutuse nõuete ja praktilise väljaõppe mahu poolest. Kui juhendatavate arv on võrreldes vajaliku juhendamise mahuga liiga suur, võib see vähendada tööpraktika sisulist kvaliteeti ja teenuse tulemuslikkust. Näiteks võib väiksem juhendatavate arv olla põhjendatud juhul, kui:

- praktika toimub kõrgendatud tööohutusriskiga keskkonnas, kus juhendaja peab pidevalt jälgima töövõtete ohutust;
- juhendatavad on vähese töö- või õpikogemusega ning vajavad igapäevaselt suuremat individuaalset juhendamist;
- tööülesanded eeldavad keerukate oskuste järkjärgulist omandamist või pidevat tagasisidet;
- juhendajal on lisaks juhendamisele ulatuslikud tööülesanded, mis piiravad võimalust samaaegselt mitut praktikanti piisavas mahus toetada.

Samas võib teatud juhtudel olla võimalik juhendada korraga rohkem praktikante, kui tööülesanded on sarnased, juhendatavad tegutsevad meeskonnana ning juhendamise vajadus on väiksem.

**Eelnõu § 1 punktiga 35** täiendatakse määruse § 27 lõigetega 6<sup>1</sup> ja 6<sup>2</sup>, millega täpsustatakse nõuded tööpraktika juhendajale ning tööandja kohustustele praktika korraldamisel. Muudatuste eesmärk on tõsta tööpraktika kvaliteeti, tagada praktikandi parem toetamine ning viia regulatsioon kooskõlla muudetud menetlusega, kus tööpraktika osutamise aluseks on edaspidi töötukassa otsus.

Lõigetega 6<sup>1</sup> ja 6<sup>2</sup> tuuakse tööhõiveprogrammi senised tingimused, mis olid reguleeritud tööandjaga sõlmitavas halduslepingus. See on vajalik, et tagada õigusselgus ja osapoolte kohustuste üheselt mõistetav regulatsioon olukorras, kus halduslepingu sõlmimiselt liigutakse üle otsuse tegemisele.

Lõikega 6<sup>1</sup> kehtestatakse nõue, et juhendajal peab olema juhendamiseks vajalik pädevus ning juhendataval erialal kutseharidus ja kutsetunnistus juhul, kui see on õigusaktide kohaselt nõutav. Nõuete sätestamine aitab tagada juhendamise ühtlase kvaliteedi ning vastavuse erialastele standarditele.

Lõikega 6<sup>2</sup> täpsustatakse tööandja kohustusi, sätestades nõude tagada praktikandi juhendamine igal tööpraktika toimumise päeval ning vajaduse korral praktikandile tasuta transport tööpraktika taotluses märgitud asukohast tegelikku praktika toimumise kohta. Nõuete eesmärk on tagada praktikandi juhendamise järjepidevus ning praktika kättesaadavus olukorras, kus praktika toimub teises asukohas kui algselt kavandatud.

Muudatused ei muuda tööpraktika teenuse sisu, vaid koondavad ja täpsustavad senise praktika tööhõiveprogrammi tasandil.

**Eelnõu § 1 punktiga 36** muudetakse määruse § 27 lõiget 7, millega muudetakse tööpraktika juhendamise eest tööandjale makstava juhendamistasu arvestamise korda. Senise regulatsiooni kohaselt maksti juhendamistasu astmeliselt vastavalt tööpraktika kestusele, muudetud sõnastuse kohaselt makstakse juhendamistasu ühtse päevamäära alusel. Muudatus lihtsustab juhendamistasu arvestamist ning muudab regulatsiooni selgemaks (vt täpsemalt seletuskirja punktis 37).

**Eelnõu § 1 punktiga 37** täiendatakse määruse §-i 27 lõigetega 7<sup>1</sup> ja 7<sup>2</sup>, millega muudetakse tööandjale makstava juhendamistasu arvestamise ja maksamise alused. Senise regulatsiooni

kohaselt maksti juhendamistasu tööandjale astmeliselt vastavalt tööpraktika kestusele kuni nelja kuu jooksul, mille tulemusena vähenes juhendamistasu määr praktika edenedes. Muudatusega lühendatakse tööpraktika maksimaalset kestust (vt rohkem seletuskirja punkt 33) ning loobutakse astmelisest tasustamisest, kehtestades ühtse juhendamistasu päevamäära kogu tööpraktika perioodi vältel. Juhendamistasu suurus seotakse jätkuvalt töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammääraga.

Muudatus kujundab tööandjale selgema ja ühtlasema stiimuli praktikandi juhendamiseks kogu praktika vältel, vältides tasu vähenemisest tulenevat motivatsiooni langust. Ühtne tasumäär koos lühema praktika kestusega loob tasustamises parema kooskõla panuse ja hüve vahel ning toetab juhendamise järjepidevust ja kvaliteeti.

Lõikega 7<sup>2</sup> täpsustatakse juhendamistasu maksmise eeltingimused, sidudes tasu maksmise tööandja kohustusega esitada andmed praktikandi osalemise ning tagasiside praktika läbimise ja sobivuse kohta, millega tugevdatakse tasu maksmise seost tegeliku juhendamise ja selle tulemustega. Kui tööandja nimetatud dokumente ei esita, juhendamistasu ei maksta.

**Eelnõu § 1 punktiga 38** täiendatakse määruse § 27 lõiget 8, millega täpsustatakse tööpraktika ajal inimesega sõlmitavate lepingute piiranguid ning ajakohastatakse tööandjale kohalduvaid nõudeid. Muudatusega täpsustatakse ja ajakohastatakse viiteid töölepingu seaduse sätetele, mille järgimine on tööandjale kohustuslik ka tööpraktika korraldamisel. Sätete täpsustamine tugevdab praktikandi kaitset, hõlmates senisest selgemalt erinevaid töötamisega seotud aspekte ning aidates vältida ja ennetada tööpraktika kujunemist varjatud töösuhteks. Samuti vähendab muudatus võimalikke tõlgendusprobleeme regulatsiooni kohaldamisel.

Muudatuse kontekstis täpsustatakse ka õppimiskohustuse käsitlust seoses võimaliku alaealise tööpraktikal osalemisega. TõMS § 8 lõike 4 punkti 1 tähenduses loetakse õppimiskohustus täidetuks Eesti Vabariigi haridusseaduse § 10<sup>1</sup> lõike 2 kohaselt. Lapsel on õppimiskohustus kuni 18-aastaseks saamiseni, välja arvatud juhul, kui ta on enne 18-aastaseks saamist omandanud kesk- või kutsehariduse. Töölepingu seaduse § 7 lõikes 1<sup>1</sup> sätestatud õppimiskohustus on tööõiguslik eriregulatsioon, mis kehtib üksnes töölepingu seaduse kohaldamisel ega ole aluseks tööturumeetmetesse kaasamise tingimuste hindamisel.

**Eelnõu § 1 punktiga 39** täiendatakse määruse § 27 lõigetega 9–13, millega täpsustatakse tööandjale esitatavaid nõudeid, tööpraktika võimaldamise piiranguid ning töötukassa õigusi järelevalves ja tasu maksmisel. Muudatuste eesmärk on tagada tööpraktika kvaliteet, õiguspärasus ning teenuse sihipärane rakendamine olukorras, kus tööpraktika osutamise aluseks on edaspidi töötukassa otsus.

Lõigetega 9–13 tuuakse tööhõiveprogrammi senised tingimused, mis olid varasemalt reguleeritud tööandjaga sõlmitavas halduslepingus või mida kontrolliti enne halduslepingu sõlmimist halduskoostöö seaduse § 12 alusel. Muudatus on vajalik õigusselguse tagamiseks ning osapoolte kohustuste ja töötukassa õiguste üheselt mõistetavaks sätestamiseks olukorras, kus halduslepingu sõlmimiselt liigutakse üle otsuse tegemisele.

Lõikega 9 sätestatakse tööandja kohustus tagada, et tööpraktika sisu, tehtavad tööd ja juhendamine on kooskõlas vastava tegevusala õigusaktidega.

Lõigetega 10 ja 11 sätestatakse tööandja sobivuse kriteeriumid ning alused tööpraktika mitte võimaldamiseks, sealhulgas tööandja majanduslikust olukorrast, õiguskuulekusest ja varasemast koostöökäitumisest tulenevad riskid. Muudatuse eesmärk on vähendada riske ning suunata tööpraktika usaldusväärsete tööandjate juurde.



Lõikega 12 sätestatakse töötukassa õigus muuta tööpraktika võimaldamisega seotud otsust või tunnistada see kehtetuks, kui tööpraktika ei võimalda saavutada selle eesmärke.

Lõikega 13 nähakse ette võimalus jätta juhendamistasu maksmata juhul, kui tööandja ei täida kehtestatud nõudeid. Tugevdamaks regulatsiooni täitmise tagamist ning vähendab väärkasutuse riski.

**Eelnõu § 1 punktiga 40** tunnistatakse kehtetuks määruse § 28 ja 33. Määruse § 28 tunnistatakse kehtetuks kuna arengutreeningu teenuse osutamine lõpetatakse seisuga 01.09.2026. Arengutreeningu teenuse osutamine lõpetatakse, kuna teenus oli suunatud kitsale sihtrühmale – inimestele, kes enne töötuna arvele võtmist tegutsesid ettevõtte või asutuse juhina ning selle kasutus on olnud piiratud. Sihtrühma toetamiseks on võimalik kasutada karjäärinõustamise teenust, mis aitab saavutada teenuse eesmärke, ning vajaduse korral ka teisi olemasolevaid tööturuteenuseid. Teenuse kehtetuks tunnistamine võimaldab lihtsustada teenuste struktuuri ja kasutada ressursse tõhusamalt.

Määruse § 33-s on sätestatud kogemusnõustamise teenusega seonduv. Kuna kogemusnõustamise teenuse osutamine lõpetatakse alates 1. september 2026. a, tuleb ka vastav säte kehtetuks tunnistada. Kogemusnõustamise teenuse pakkumine eraldi tööturuteenusena lõpetatakse, kuna töötukassal on keeruline tagada teenuse ühtlane kvaliteet ja standardiseeritus. Kogemusnõustajate kvalifikatsiooninõuded põhinevad üksnes koolitustõendi olemasolul, puudub ametlik kutsestandard ning senine kogemusnõustajate kutseregister ei oma seaduslikku staatust. Sellest tulenevalt on teenuse kvaliteet praktikas kõikunud ja ühtlase taseme tagamine on keeruline, mis omakorda mõjutab teenuse usaldusväärsust. Kogemusnõustamine on pigem sotsiaalse ja psühhosotsiaalse toe vorm, mis peaks olema kättesaadav eelkõige tervise- ja sotsiaalsüsteemi kaudu. Tervisepiiranguga inimesed saavad vajaduse korral kogemusnõustamise teenust tööalase rehabilitatsiooni teenuse kaudu. Teenuse sihtrühma huvides on vajalikku abi otstarbekam ja mõjusam pakkuda terviklikumate teenuste koosseisus.

Kogemusnõustamise jätkamisega kaasneks mitmed riskid, mis tulenevad eelkõige teenuse ebaühtlasest kvaliteedist. Eestis ei ole kogemusnõustajatele kehtestatud ühtseid riiklikke kvaliteedinõudeid ega kutsekvalifikatsiooni süsteemi, mistõttu võivad nõustajate ettevalmistus ja pädevus olla väga erinevad. Riskina võib esile tuua olukorra, kus nõustamist pakutakse valdkondades, milles nõustajal puudub isiklik läbielatud kogemus või piisav sisuline pädevus. Sellisel juhul võib nõustamine tugineda pigem üldistele arusaamadele, mitte nõustaja enda autentsele kogemusele. See võib vähendada nõustamise usaldusväärsust ja praktilist väärtust kliendi jaoks. Samuti võib probleemiks olla piiri hägustumine kogemusnõustamise ja professionaalse abi vahel. Ilma selgete pädevuspiiride ja järelevalveta võib tekkida olukordi, kus kogemusnõustaja annab nõu küsimustes, mis eeldavad tervishoiu-, psühholoogia- või sotsiaaltöölalast professionaalset ettevalmistust. See võib viia ebaasjakohaste soovitude, eksitava info või kliendi vajadustele mittevastava toe pakkumiseni. Täiendava riskina võib välja tuua, et teenuse kvaliteet sõltub suurel määral konkreetse kogemusnõustaja isiklikust vastutustundest, eneseteadlikkusest ja eetilistest hoiakutest, kuna ühtne kutse-eetika, kohustuslik supervisioon või standardiseeritud hindamissüsteem puuduvad või ei ole laialdaselt rakendatud.

**Eelnõu § 1 punktiga 41** muudetakse määruse § 34 lõiget 1 ja 2. Lõikes 1 täpsustatakse individuaalsete lahenduste teenuse eesmärki. Sättest eemaldatakse viide tööandja toetamisele, kuna tööandja toetamine tervisepiiranguga inimese tööle võtmisel ja töötamisel on sätestatud edaspidi THP paragrahvis 40<sup>1</sup>. Individuaalse lahenduse teenust osutatakse edaspidi vaid töötule, töötajale või muule isikule endale.

Lõikes 2 täpsustatakse individuaalsete lahenduste sisu. Sellest jäetakse välja tööalasel koolitusel osalemisega seotud lisakulude hüvitamine või tasumine, sest edaspidi on võimalik seda tööandjal taotleda THP-sse lisatava paragrahv 40<sup>1</sup> alusel.

**Eelnõu § 1 punktiga 42** muudetakse määruse § 34 lõike 3 punkte 2 ja 2<sup>1</sup> ning sõnastatakse, mida pakutakse tervisest tuleneva takistusega töötajale või pikaajalise haiguslehe alusel töötajale ja tervisest tuleneva takistusega muule isikule individuaalsete lahenduste kaudu, s.o tööturuteenuste kasutamise või töötamisega jätkamisega seotud lisakulude hüvitamine, mis on tingitud inimese tervises seisundist. Näiteks viipekeeletõlgi kulu hüvitamine, kui inimene vajab tõlgi abi tööturukoolitusel või tööintervjuul osalemisel või isikliku saatja või eritranspordi kulu hüvitamine, kui inimesel ei ole võimalik iseseisvalt teenusele minna. Individuaalse lahenduse hüvitamine sõltub alati konkreetsest juhtumist ning lepitakse kokku inimese ja töötukassa nõustaja vahel.

**Eelnõu § 1 punktiga 43** tunnistatakse kehtetuks määruse § 34 lõike 3 punkt 3, §-d 35 kuni 37 ja § 39 lõige 3.

Määruse § 34 lõike 3 punkt 3 tunnistatakse kehtetuks kuna edaspidi saab tööandja töötaja tervisest tulenevate piirangute puhul hüvitist küsida THP-sse lisatava paragrahv 40<sup>1</sup> alusel.

Kehtetuks tunnistatakse määruse §-d 35 kuni 37, mis reguleerivad tööruumide- ja vahendite kohandamist, tööalase abivahendi kasutada andmist ning tugiisikuga töötamist. Antud teenuste sisu koondatakse uueks terviklikuks teenuseks - tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenus. Muudatus võimaldab lihtsustada teenuste struktuuri, liites nelja teenuse komponendid ühtse menetluse raamesse ning kasutada ressursse (sh IT kulud) tõhusamalt. Teenuse sihtrühma huvides on vajalikku abi otstarbekam pakkuda terviklikumate teenuste koosseisus, mis on tööandjale lihtsamini kommunikeeritav. Ühtlasi vähendab muudatus tööandjate halduskoormust. Tööandjal piisab ühe taotluse esitamisest ning tal ei ole vaja eelnevalt hinnata ega määratleda, milline konkreetne teenus või meede on inimese töötamise toetamiseks vajalik. See muudab teenuse kasutamise tööandja jaoks selgemaks ja lihtsamini korraldatavaks.

Kehtetuks tunnistatakse määruse § 39 lõige 3, mis sätestab, et toetatud töölerakendamise teenust ei osutata puuduva töövõimega inimesele. Muudatuse tulemusena on edaspidi võimalik toetatud töölerakendamise teenust osutada ka puuduva töövõimega inimesele. Muudatus on vajalik, kuna kehtiv piirang ei ole mõistlik ega kooskõlas teenuse eesmärgiga. Toetatud töölerakendamise teenus on suunatud inimese tööellu sisenemise ja tööalase toimetuleku toetamisele ning puuduv töövõime ei tähenda alati, et inimene ei ole suuteline tööd tegema. Puuduva töövõimega inimeste seas on isikuid, kellel on motivatsioon ja tegelik võimekus töötada toetatud tingimustes, kuid kelle puhul kehtiv õiguslik piirang on teenusele ligipääsu välistanud. Muudatus on kooskõlas eesmärgiga suurendada terviseprobleemidega inimeste võimalusi osaleda tööturul juhul, kui see on nende individuaalsetest võimekusest lähtuvalt võimalik.

**Eelnõu § 1 punktiga 44** täiendatakse määruse 2. peatüki 2. jagu paragrahviga 40<sup>1</sup>, millega sätestatakse tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuse sisu, eesmärk ja osutamise tingimused. Uue teenuse tingimuste kehtestamine on vajalik seniste eraldi reguleeritud teenuste koondamiseks ühtse ja tervikliku teenuse alla. Teenuse raames ühendatakse tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine ning tööandjale pakutavad individuaalsed lahendused. Senine korraldus, kus tervisepiiranguga inimese töötamise toetamiseks on võimalik kasutada mitut eri teenust, teeb tööandjale teenuste süsteemi sageli raskesti mõistetavaks ning keeruline on hinnata, millist teenust konkreetsetes

olukorras taotleda. Samuti suurendab see halduskoormust, sest tööandjal tuleb esitada mitme teenuse kohta eraldi avaldus ning töötukassal neid eraldi menetleda. Muudatuse kohaselt pakutakse tööandjale suunatud toetavaid komponente ühe teenusena, mis lihtsustab taotlemist ja vähendab menetluskoormust: tööandjal tuleb esitada üks taotlus ning töötukassal üks kord menetleda. Kui tööandja ei oska taotluse esitamisel täpselt määratleda, millist lahendust või meetmeid ta vajab, nõustab töötukassa tööandjat ning aitab koos tööandja ja töötajaga välja selgitada sobivaimad toetavad meetmed.

Lõikes 1 sätestatakse teenuse eesmärk, milleks on toetada tööandjat kulude tegemisel, mis kaasnevad tervisepiiranguga inimese tööle võtmise või tema tööol püsimisega. Teenus lähtub põhimõttest, et tervises seisundist tulenevaid takistusi on mõistlik hinnata ja lahendada terviklikult ning vajaduspõhiselt, mitte üksikute eraldiseisvate komponentide kaudu. Tööandjate jaoks muutub teenuse taotlemine lihtsamaks ja arusaadavamaks, kui vajalikke toetavaid meetmeid on võimalik saada ühe teenuse raames.

Lõikes 2 sätestatakse tööandja kohustus korraldada tervisepiiranguga inimesele töötamise toetamine kui töötaja oma tervislikust seisundist tulenevalt seda vajab. Sätte eesmärk on rõhutada, et teenuse eesmärk ei ole üksnes kulude hüvitamine, vaid tööandja aktiivne roll vajalike lahenduste rakendamises töökohal. Praktikast tähendab see, et tööandja tagab kokkulepitud tegevuste (näiteks tööruumide ja -vahendite kohanduse, tööalase abivahendi kasutusele võtmise või tugiisikuga töötamise korralduse) elluviimise ning nende toimimise, et tervisepiiranguga inimesel oleks võimalik tööülesandeid täita ja töösuhet jätkata. Lõikega täpsustatakse osapoolte vastutust: töötukassa otsustab ja hüvitab või tasub määruses sätestatud ulatuses, tööandja aga korraldab ja viib toetavad tegevused ellu ning integreerib need töökorraldusse.

Lõikes 3 sätestatakse, milliseid kulusid ja millisel viisil hüvitatakse või tasutakse tööandjale tervisepiiranguga inimese tööle asumise ja tööol püsimise toetamiseks. Lõike kohaselt hõlmab teenus nelja peamist komponenti: tööruumide ja -vahendite kohandamise kulu, tööalase abivahendi soetamise kulu, tugiisikuga töötamise tasu ning tööalasel koolitusel osalemisega seotud töötaja tervises seisundist tingitud lisakulud. Sätte eesmärk on koondada seni eri paragrahvides ja osaliselt ka individuaalsete lahenduste kaudu reguleeritud tööandja toetusmeetmed ühe teenuse alla, et tööandjal oleks võimalik taotleda vajalikke toetavaid tegevusi ühtse menetluse raames ning töötukassal oleks võimalik hinnata ja otsustada töökoha ja töötamisega seotud tervisest tulenevate takistuste kõrvaldamist terviklikult.

Lõikes 4 sätestatakse lõikes 3 nimetatud teenuse komponentide sisu ehk täpsustatakse, millistel juhtudel ja mis tingimustel on võimalik hüvitada või tasuda tööruumide ja -vahendite kohandamise kulu, tööalase abivahendi soetamise kulu, tugiisikuga töötamise tasu ning tööalasel koolitusel osalemisega seotud tervises seisundist tingitud lisakulud. Lõike eesmärk on tagada, et teenuse raames hüvitatakse üksnes tööle asumise või töötamisega seotud takistuste kõrvaldamiseks vajalikud ning põhjendatud kulud. Sisuliselt kordab lõige 4 seni tööhõiveprogrammi eri teenuste paragrahvides 35–37 sätestatud, koondades need ühtse teenuse alla. Olulisem sisuline muudatus puudutab tugiisikuga töötamise teenuse sisu täpsustamist: kui kehtiva määruse järgi on tugiisiku poolt füüsilise kõrvalabi pakkumine välistatud, siis käesoleva muudatusega võimaldatakse tugiisikul seda osutada. Muudatus on vajalik, kuna praktikas on tugiisikud füüsilist kõrvalabi siiski osutanud ning selle järele on ka tegelik vajadus. Samuti täpsustatakse, et tugiisik võib inimese tervislikust seisundist tulenevate vajaduste tõttu pakkuda tuge tööülesannete õppimisel ja töökeskkonda sisseelamisel, aidates kaasa sujuvamale kohanemisele töökohal. Muus osas on muudatus peamiselt süsteemne, koondades senised

meetmed ühtse teenuse alla, ning ei muuda teenuse sisulist ulatust võrreldes varasema regulatsiooniga.

Lõikes 5 täpsustatakse, et tööalaseks abivahendiks ei loeta vahendit, mis on inimesel tervisest tulenevast takistusest või terviseprobleemist olenemata vajalik tööülesannete täitmiseks või mis on talle vajalik igapäevaeluga toimetulekuks. Lõige vastab seni kehtinud määruse § 36 lõike 3 sõnastusele.

Lõikes 6 sätestatakse tööandjale kulu hüvitamise või tasu maksmise otsustamise alused. Töötukassa hindab, millised tööle asumise või töötamise takistused tulenevad töötaja tervisest tulenevast takistusest või pikaajalise haiguslehe aluseks olevast tervises seisundist ning kas nende kõrvaldamiseks kavandatav kulu on vajalik ja mõistlik. Sätte eesmärk on täpsustada, et tervisest tuleneva takistusega töötaja puhul hüvitatakse need töötamise takistused, mis tulenevad temal tuvastatud töövõime vähenemisest või puudest, mitte igasugusest tervises seisundist tingitud kulud. Näiteks kui inimesel on tuvastatud töövõime vähenemine liikumispiirangu tõttu, kuid tal on ka nägemise piirang, mis on korrigeeritud prillidega ega põhjusta töövõime vähenemist, siis ei hüvitata prille tööalase abivahendina. Säte vastab sisuliselt varasemale regulatsioonile, kus sama põhimõtte oli sätestatud tööruumide ja -vahendite kohandamise ning tööalase abivahendi teenuse juures.

Lõikes 7 sätestatakse, et lõikes 3 nimetatud kulu ei hüvitata ega tasuta, kui esineb mõni tööandjaga seotud asjaolu: 1) tööandjal on äriregistrist kustutamise hoiatus või tööandja suhtes on algatatud likvideerimis- või pankrotimenetlus, mis viitab riskile, et tööandja ei ole võimeline tagama töösuhte jätkumist või teenuse eesmärkide saavutamist; 2) tööandja on oluliselt rikkunud töötukassaga sõlmitud halduslepingut või hankelepingut või töötukassa kehtestatud koostööpõhimõtteid, mille korral on põhjendatud risk teenuse nõuetekohaseks osutamiseks või avalike vahendite sihipäraseks kasutamiseks; 3) tööandjal on äriregistrile esitamata majandusaasta aruanne, mille esitamise tähtaeg on saabunud, sest see takistab tööandja majandusliku olukorra läbipaistvat hindamist; või 4) tööandjal on ajatamata maksuvõlg summas 100 eurot või rohkem, et vältida toetuse maksmist tööandjale, kellel on lahendamata maksuvõlgnevus. Nimetatud välistused on vajalikud teenuse eesmärgi saavutamiseks seotud riskide maandamiseks ning selleks, et toetust antakse üksnes nõuetele vastavatele ja usaldusväärsetele tööandjatele. Ühtlasi ühtlustatakse sellega töötukassa kontrollitavad asjaolud teiste tööandjaga seotud tööturuteenuste tingimustega (sh tööpraktika), et rakenduspraktika oleks teenuste lõikes võimalikult ühesugune ja selge.

Lõikes 8 sätestatakse, et töötukassal on õigus lõikes 3 nimetatud kulu põhjendatud juhul mitte hüvitada, kui tööandja kohta on karistusandmed karistusregistris. Säte annab töötukassale kaalutlusõiguse hinnata, kas tööandja karistus võib mõjutada teenuse eesmärkide saavutamist, teenuse nõuetekohast osutamist või avalike vahendite sihipärast kasutamist. Erinevalt lõikes 5 nimetatud alustest ei ole tegemist automaatse välistusega, vaid võimalusega jätta kulu hüvitamata üksnes juhul, kui karistusandmetest tulenevalt on see konkreetse juhtumi asjaolusid arvestades põhjendatud. Regulatsioon ühtlustab tööandjaga seotud kontrollitavad asjaolud tööpraktika teenuse tingimustes kasutatava lähenemisega.

Lõikes 9 sätestatakse tööandjale lõike 3 punktides 1, 2 ja 4 nimetatud kulude hüvitamise määr. Sätte kohaselt hüvitatakse tööandjale nimetatud kuludest iga kululiigi kohta 50–100%, kui taotlusel märgitud inimene töötab. Varasema regulatsiooni kohaselt hüvitati tööruumide ja -

vahendite kohandamise kulu samuti 50–100% ulatuses ning töötukassa otsustas hüvitamise määra juhtumipõhiselt, arvestades inimese tervisest tulenevaid takistusi ja tegelikku abi vajadust. Erinevus võrreldes varasemaga seisneb eelkõige selles, et lõige 8 reguleerib edaspidi ka tööalase abivahendi soetamise kulu hüvitamist - varem hüvitati tööalase abivahendi kulu üldjuhul 100% ulatuses, kuid käesoleva teenuse raames on ka tööalase abivahendi puhul ette nähtud 50–100% hüvitamise vahemik ning töötukassal on võimalus määrata hüvitamise määr tööandja taotletud lahenduse ja selle maksumuse mõistlikkust arvestades. Muudatuse eesmärk on tuua erinevad toetusmeetmed ühe teenuse ja samasuguse hüvitamise põhimõtete alla. Juhul kui abivahendi soetamine ei ole tööandja kaudu võimalik, on tervisepiiranguga inimesel võimalik vajaliku abivahendi või muu töötamisega seotud terviseseisundist tingitud lisakulu hüvitamist taotleda individuaalsete lahenduste teenuse kaudu. Lisaks sätestatakse, et juhul, kui avaldusel märgitud inimene ei asu tööle või kui tema töösuhe tööandja juures lõpeb enne kohanduse valmimist või abivahendi soetamist ja kuludokumentide esitamist, hüvitatakse tööandjale kuni 50% kulu hüvitamise otsuses toodud kuludest. See maandab tööandja riski olukorras, kus tööandja on juba teinud põhjendatud kulutused, kuid tööle asumine või töösuhe ei realiseeru tööandjast mittetulenevatel põhjustel.

Lõikes 10 täpsustatakse tööandjale lõike 3 punktides 1, 2 ja 4 nimetatud kulude hüvitamise tingimusi ning dokumenteerimismõndeid. Säte on vajalik, et tagada toetuse sihipärane kasutamine ja üheselt mõistetav menetlus nii tööandjale kui ka töötukassale. Esiteks sätestatakse, et kulu hüvitatakse üksnes juhul, kui see on tehtud pärast kulu hüvitamise otsuse tegemist. Sellega välditakse olukordi, kus taotletakse tagantjärele hüvitamist kulule, mille tegemist ei ole saanud eelnevalt hinnata ega otsusega heaks kiita. Teiseks nähakse ette, et tööandja esitab kulu tegemist tõendavad arved ja nende pangaülekandega tasumist tõendavad dokumendid, mis tagab kulude kontrollitavuse. Kolmandaks seotakse hüvitamine tulemuse tähtajaga, mis ajaks peab tööruumide ja -vahendite kohandus valmis olema või tööalane abivahend soetatud ja kasutamiskvalifitseeritud. Tähtajaks on 6 kuud, põhjendatud juhul on võimalik tähtaega pikendada kuni 12 kuuni. See võib olla vajalik suuremate kohanduste tegemiseks, kus on vaja koostada projekt ja taotleda luba.

Lõikes 11 sätestatakse tugiisikuga töötamise tasu maksmise tingimused. Säte on sisuliselt sama mis varasemas tugiisikuga töötamise paragrahvis. Lõike kohaselt makstakse tugiisikuga töötamise tasu tööandjale kuni 12 kuu jooksul alates otsuses nimetatud teenuse alguse kuupäevast. Lisaks nähakse ette, et tasu makstakse kindlaks määratud mahu, arvestades inimese individuaalset abi vajadust ja tööaega, mis võimaldab teenuse mahtu kohandada proportsionaalselt tegeliku vajaduse ja töötamise koormusega.

Lõikes 12 sätestatakse, et põhjendatud vajaduse korral võib tugiisikuga töötamist võimaldada korduvalt, sealhulgas sama tööandja juures ja samal ametikohal, kui inimese individuaalne abivajadus seda eeldab. Säte kordab varasemas tugiisikuga töötamise paragrahvis kasutatud sõnastust.

Lõikes 13 sätestatakse tugiisikuga töötamise teenuse mahu määramise alused ning täpsustatakse teenuse mahud kolmeks tasandiks (25%, 50% ja 75% inimese eeldatavast töötamise ajast). Kehtiva regulatsiooni kohaselt on tugiisiku teenuse mahud 50%, 75% ja 100%. Muudatuse eesmärk on võimaldada teenust pakkuda ka väiksema abivajaduse korral, mida senine 50% alampiir ei võimaldanud ning mille tõttu on praktikas osadel juhtudel määratud 50% maht ka siis, kui tegelik vajadus on väiksem. Väiksem tugiisiku teenuse vajadus on

enamjaolt füüsiliste takistuste puhul. Samal põhjusel jäetakse välja varasem 100% teenuse mahu tasand. Töötukassa rakenduspraktika kohaselt ei ole avatud tööturul töötava tervisepiiranguga töötaja puhul üldjuhul usutav, et ta vajab ja saab reaalselt tugiisiku abi kogu tööaja ulatuses, sest tugiisik on enamasti kolleeg, kes täidab eelkõige oma tavapäraseid tööülesandeid ning toetab töökaaslast sellele lisaks. Kolmeastmeline jaotus (25/50/75) muudab teenuse mahu hindamise ja otsuste tegemise ühtlasemaks ja selgemaks ning võimaldab teenuse mahtu proportsionaalselt kohandada inimese individuaalse abivajaduse ja tööaja järgi.

Lõikes 14 sätestatakse tugiisikuga töötamise tasu arvutamise alused. Tasu on jätkuvalt seotud töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammääraga, kuid võrreldes kehtiva regulatsiooniga muudetakse arvestusloogikat: päevapõhise arvestuse asemel rakendatakse kuumääral põhinevat arvestust. Kuumäär on võrdne töötasu alammääraga ning konkreetne tasu kujuneb kuumäära, otsusega määratud teenuse mahu (lõige 11) ja inimese tööaja korrutisena. Muudatuse eesmärk on vähendada halduskoormust nii tööandjale (tõendite esitamine selle kohta, mitmel päeval tugiisik teenust osutas) kui ka töötukassale nende tõendite kontrollimisel. Kuumääral põhineva arvestuse korral makstakse tööandjale igakuiselt otsuses kokkulepitud summa kuni otsuse kehtivuseni ning tasu suurus on juba otsusega seotud teenuse mahu ja tööaja alusel selgelt määratud.

Lõikes 15 sätestatakse tugiisiku (ja § 27 tähenduses tööpraktika juhendaja) samaaegse teenuse osutamise piirmäär. Lõike esimene osa on sisuliselt sama nagu kehtivas määruses, et üks tugiisik võib samal ajal olla tugiisikuks või tööpraktika juhendajaks kokku kuni neljale inimesele, et tagada teenuse kvaliteet ja vältida olukorda, kus tugiisiku tähelepanu ja toetus hajub liiga paljude toetatavate vahel. Toetatavate inimeste arvu otsustab vajadusel Eesti Töötukassa, arvestades teenuse kvaliteedi tagamise ja piisava toe pakkumise vajadust. Tugiisiku teenus on suunatud isikutele, kes vajavad tööturule sisenemisel või töötamise jätkamisel suuremat kõrvalabi, juhendamist ja motiveerimist. Toe vajadus võib oluliselt erineda sõltuvalt inimese tööharjumusest, sotsiaalsetest oskustest, tervislikust seisundist, varasemast töökogemusest või muudest tööturul osalemist mõjutavatest asjaoludest. Kui tugiisikul on samaaegselt toetada palju inimesi võrreldes vajaliku toe mahuga, võib väheneda teenuse sisuline kvaliteet ja eesmärkide saavutamine.

Näiteks võib väiksem toetatavate arv olla põhjendatud juhul, kui:

- töötaja vajab sagedast individuaalset juhendamist tööharjumuse kujundamisel või tööülesannetega kohanemisel;
- inimesel esineb vaimse tervise, suhtlemise või toimetulekuga seotud raskusi, mis eeldavad regulaarset ja ajamahukat tuge;
- töökoht või tööülesanded on keerukad ning nõuavad tugiisiku pidevat kohalolu või sekkumist; töötajal puudub varasem töökogemus või võimekus töötada iseseisvalt.

Samas võib teatud juhtudel olla võimalik toetada korraga rohkem inimesi (kuni 4), kui nende toevajadus on väiksem, tööülesanded on sarnased või tugi seisneb peamiselt perioodilises nõustamises ja motiveerimises.

Lõikes 16 sätestatakse, et töötukassa pakub vajadusel töötajale, tema tugiisikule ning tööandjale tugiisikuga töötamise alast nõustamist. Sätte eesmärk on toetada teenuse kvaliteetset ja ühtset rakendamist praktikas ning ennetada arusaamatusi rollide, töökorralduse ja teenuse mahu osas. Vajadus sellise nõustamise järele on praktikas tulnud eelkõige tugiisikutelt endilt.

**Eelnõu § 1 punktiga 45** tunnistatakse kehtetuks määruse § 43, mis reguleerib rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenust. Teenuse pakkumine on seotud tööturul kohanemiseks abi vajavate rahvusvahelise kaitse saajate arvu järsu kasvuga seoses Ukraina sõjapõgenike massilise sisserändega (alates 2022), kes on tänaseks tööturul hästi kohanenud. Aastatel 2024–2025 on 93–94% töötuna registreeritud rahvusvahelise kaitse saajatest tööle liikunud ilma mentorluse toetuseta ning vaid 6–7% mentorluse toega. Seega leiab valdav enamus rahvusvahelise kaitse saajatest töö ka ilma täiendava sihitud toetuseta, mistõttu ei ole põhjendatud eraldi toetuse jätkamine rahvusvahelise kaitse saajatele. Asjakohasem on rakendada ühtseid tööturumeetmeid koos teiste sihtrühmadega.

**Eelnõu § 1 punktiga 46** muudetakse määruse § 44 lõike 4 sõnastust, millega lihtsustatakse stipendiumi maksmise alust. Senise regulatsiooni kohaselt maksti stipendiumi nende päevade eest, kui inimene osales tööturuteenusel kas teenuse osutamise asukohas või reaalajas veebikeskkonnas. Muudetud sõnastuse kohaselt makstakse stipendiumi nende päevade eest, mil inimene osaleb tööturuteenusel. Käesoleva tööhõiveprogrammi muudatuste jõustumisel makstakse stipendiumi edaspidi üksnes tööpraktika teenusel osalemisel. Kuna tööpraktika võib tulenevalt praktiseeritava töö olemusest toimuda ka kaugtöö vormis või eeldada tööpäevasisest liikumist erinevate asukohtade vahel, ei ole teenuse sidumine konkreetse asukoha või veebikeskkonnas osalemise vormiga põhjendatud.

Muudatuse eesmärk on muuta regulatsioon selgemaks ja tehnoloogianeutraalseks ning vältida vajadust eristada teenuse osutamise vorme stipendiumi maksmisel.

**Eelnõu § 1 punktiga 47** muudetakse määruse § 44 lõike 6 sõnastust, millega muudetakse stipendiumi päevamäära arvestamise alust. Senise regulatsiooni kohaselt oli stipendiumi päevamäär fikseeritud suuruses 3,84 eurot. Muudatuse kohaselt seotakse stipendiumi päevamäär töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunni töötasu alammääraga, määrates selle suurusks neljakordse alammäära. Stipendiumi suurus on kookõlas TõMS § 15 punktiga 1, mille kohaselt ei tohi kehtestatav toetuse päevamäär olla suurem kui töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kuuekordne tunni töötasu alammäär.

Muudatuse eesmärk on ajakohastada stipendiumi suurus ning siduda see töötasu alammääraga, tagades stipendiumi väärtuse säilimise ajas. Muudatus suurendab praktikandile makstavat toetust ning võimaldab pakkuda senisest suuremat ja õiglasemat hüvitist tööpraktikal osalemise eest. Suurenev toetus aitab omakorda tõsta inimeste motivatsiooni tööpraktikal osalemiseks ja aktiivseks panustamiseks.

Ühtlasi loob muudatus suurema kooskõla tööandjale makstava juhendamistasu arvestamise põhimõtetega, mis on samuti seotud töötasu alammääraga, tagades tasustamise ühtse ja läbipaistva loogika (vt seletuskirja punkt 37) ning loob osapoolte tasustamisel tasakaalu.

**Eelnõu § 1 punktiga 48** täpsustatakse määruse § 45 lõigete 2 ja 3 sõnastust, et muuta sõidutoetuse arvestamise reeglid selgemaks ja üheselt mõistetavaks. Muudatusega nimetatakse „sõidu- ja majutustoetus“ ümber „sõidutoetuseks“ ning sõnastatakse arvestuse alus lühemalt, säilitades senise põhimõtte, et toetus arvestatakse elukoha ja teenuse osutamise asukoha lühima kahekordse vahemaa järgi ning alla 500 meetri vahemaid ei arvestata. Lisaks täpsustatakse, et vahemaa ümardatakse kilomeetri täpsusega, mis ühtlustab arvestust ja vähendab vaidlusi vahemaa määramisel. Samuti säilib reegel, et üle südaöö katkematult kestva osalemise korral makstakse toetust ühe päeva eest.

Lõikes 3 vahetatakse nimetus sõidu- ja majutustoetus nimetusega sõidutoetus, mis vastab paremini selle tööturutoetuse sisule ning täpsustatakse sätte sõnastust – sõidutoetuse ülemmäär päevas on 26 eurot ka juhul, kui inimene osaleb samal päeval mitmel eri teenusel.

**Eelnõu § 1 punktidega 49 ja 50** sõnastatakse sõidutoetuse arvestamise alused määruse § 45 lõigetes 6–10. Lõikes 6 sätestatakse, et sõidutoetuse ülemmäär päevas on 26 eurot, mis on võrdne kehtiva sõidu- ja majutustoetuse ülemmääraga. Sellega piiratakse ühe päeva eest makstava sõidutoetuse maksimaalne summa sõltumata teenusel osalemiste arvust ja arvestuslikust vahemaast.

Määruse § 45 täiendatakse lõigetega 7–10, millega täpsustatakse sõidutoetuse arvestamise loogikat ja erisusi. Üle 10 km vahemaa korral makstakse sõidutoetust 0,10 eurot kilomeetri kohta (lõige 7). Sellega jääb muutumatuks sõidutoetuse määr, kuid erinevalt kehtivast regulatsioonist on minimaalne distantis sõidutoetuse maksmiseks 10 km. Kavandatava muudatuse eesmärk on muuta sõidu- ja majutustoetuse süsteem sihipärasemaks ning paremini kooskõlla viia toetuse tegeliku kasutusloogikaga. Praeguse süsteemi rakendamisel on ilmnunud, et toetust makstakse suures ulatuses ka väga lühikeste, eeskätt linnasiseste liikumiste eest, mis ei ole meetme algse eesmärgi – teenusel osalemisega seotud oluliste kulude hüvitamise – seisukohalt põhjendatud. See võimaldab vähendada toetuse määramise halduskoormust, kuna välistatakse väikeste ja administratiivselt kulukate maksete tegemine. Halduskoormuse vähenemine on oluline, kuna senine süsteem eeldab suurt hulka väiketehinguid, mille menetlemine ei ole kulutõhus.

Määruse § 45 lõigetes 8 ja 9 sätestatakse sõidutoetuse erisused suurema toevajadusega sihtrühmadele. 10 km või lühema vahemaa korral makstakse 5 eurot teenusel osalemise päeva eest kindlaksmääratud sihtrühmadele (tervisest tuleneva takistusega töötule § 10 lõikes 2 nimetatud teenustel ning tervisest tuleneva takistusega töötajale, pikaajalise haiguslehe alusel töötajale või tervisest tuleneva takistusega muule isikule § 10 lõikes 3 nimetatud teenusel; lõige 8). Sama sihtrühma puhul lisandub üle 10 km vahemaa korral sellele 5-eurosele baasosale täiendav 0,10 eurot iga 10 km ületava kilomeetri kohta (lõige 9). Sellega tugevdatakse toetust tervisepiiranguga inimestele.

Lõikes 10 sätestatakse teenuse jooksul toimuvate staatusemuutuste käsitlemise põhimõte. Tervisepiiranguga inimese puhul lähtutakse sõidutoetuse määramisel teenusele suunamise kuupäeval kehtinud asjaoludest ning hilisemad muutused, näiteks tervisest tuleneva takistuse muutumine või haiguslehe lõppemine, ei anna alust toetuse ümberarvutamiseks. Samuti ei arvutata toetust ümber juhul, kui tervisest tulenev takistus tuvastatakse või pikaajalise haiguslehe alusel tööle asumine toimub teenuse saamise ajal, vaid toetuse maksmist jätkatakse senistel alustel. Regulatsiooni eesmärk on tagada süsteemi selgus ja lihtsus.

**Eelnõu § 1 punktiga 51** kaotatakse määruse § 47 lõikest 1 viide rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamisele, kuivõrd eraldi teenus sihtrühmale lõpetatakse (vt täpsemad selgitused eelnõu § 1 punktis 45).

**Eelnõu § 1 punktiga 52** muudetakse määruse § 47 lõike 1 sissejuhatav lauseosa selliselt, et vähese tähtsusega abina antavate teenuste loetelust jäetakse välja individuaalsed lahendused tööandjale, tööruumide ja -vahendite kohandamine, tugiisikuga töötamine ja rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine, kuna nende teenuste osutamine lõpetatakse. Loetellu lisatakse uue teenusena tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine.

**Eelnõu § 1 punktidega 53 ja 54** lisatakse määruse § 47 lõikesse 2 täiendus, et tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise meetme raames pakutavad tööruumide ja -vahendite kohandamise



ja töölase abivahendi hüvitamine ning tugiisikuga töötamine on lõike alapunktides toodud juhtudel komisjoni määrusega (EL) nr 651/2014 antav abi ehk grupierandi alusel antav abi.

**Eelnõu § 1 punktiga 55** asendatakse määruse § 48 lõike 4 punktis 6 ning § 50 lõike 2 punktis 6 arv „19“ arvuga „20“, kuna karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenused ühendatakse ning ESF+ vahenditest rahastatavad tegevused liiguvad § 20 lõigeteks 4 ja 5.

**Eelnõu § 1 punktiga 56** täiendatakse määruse §-i 57 lõigetega 15–17 ning kehtestatakse rakendussätted seoses määruse muudatustega, mis jõustuvad 1. septembril 2026. aastal.

Lõige 15 reguleerib olukorda, kus töötukassa on otsustanud või otsustab §-des 19 (karjääriinfo vahendamine), 28 (arengutreening), 33 (kogemusnõustamine) ja 43 (rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine) sätestatud tööturuteenuste osutamise kuni 2026. aasta 31. augustini kehtinud redaktsiooni alusel, siis kohaldatakse ka tööturuteenuste osutamisele, tööturutoetuste maksmisele kuni 2026. aasta 31. augustini kehtinud tingimusi ja korda. Töötukassa on tööturumeetmete seaduse või tööhõiveprogrammi alusel otsustanud tööturuteenuste osutamise, kui see on kokku lepitud tegevuskavas või on tehtud otsus või kinnituskiri teenuse võimaldamise kohta. Säte tagab, et inimesed saaksid teenusel lõpuni osaleda enne määruse muudatust kehtinud tingimustel.

Lõige 16 reguleerib olukorda, kus inimesega on tegevuskavas kokku lepitud või on esitatud taotlus §-des 19 (karjääriinfo vahendamine), 28 (arengutreening), 33 (kogemusnõustamine) ja 43 (rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine) teenuste saamiseks enne kõnesoleva määruse muudatuste jõustumist, kuid töötukassa ei ole 31. augusti 2026. aasta seisuga veel otsustanud, kas osutada teenust või mitte. Sellisel juhul otsustab töötukassa teenuste osutamise ning tööturutoetust makstakse kuni 2026. aasta 31. augustini kehtinud tingimustel ja korras.

Lõige 17 reguleerib olukorda, kus töötukassa on sõlminud § 19 lõigetes 4 ja 5 sätestatud tegevuste läbiviimiseks (tööandjate ja haridusasutuste külastused ning töövarjupäevad) halduslepingu enne 2026. aasta 01. septembrit kehtinud redaktsiooni alusel, siis jätkatakse lepingu täitmist ning tegevuste läbiviimist kuni 2026. aasta 31. augustini kehtinud tingimustel ja korras.

**Eelnõu § 1 punktiga 57** täiendatakse määruse § 57 lõigetega 18–22 ning kehtestatakse rakendussätted seoses määruse muudatustega, mis jõustuvad 1. aprillil 2027. aastal.

Lõige 18 reguleerib olukorda, kus töötukassa on otsustanud või otsustab või on sõlminud halduslepingu §-des 27 (tööpraktika), 35 (tööruumide ja -vahendite kohandamine), 36 (töölase abivahendi kasutada andmine) ja 37 (tugiisikuga töötamine) sätestatud tööturuteenuste osutamise kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud redaktsiooni alusel, siis kohaldatakse ka tööturuteenuste osutamisele ja tööturutoetuste maksmisele kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud tingimusi ja korda.

Lõige 19 reguleerib olukorda, kus töötukassa on otsustanud või otsustab §-des 20 (karjäärinõustamine), 23 (tööturukoolitus), 25 (kvalifikatsiooni saamise toetamine), 32 (nõustamisteenused), 38 (tööalane rehabilitatsioon) ja 39 (toetatud töölerakendamine) sätestatud tööturuteenuste osutamise kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud redaktsiooni alusel, siis kohaldatakse tööturutoetuste maksmisele kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud tingimusi ja korda.

Lõige 20 sätestab, et tööalase abivahendi võib tasuta võõrandada inimesele, kes abivahendit kasutas, kui §-s 36 sätestatud haldusleping on sõlmitud enne 1. aprilli 2027. a. Samuti loetakse sõlmitud leping seisuga 31. märtsil 2027. a lõppenuks.

Lõige 21 reguleerib olukorda, kus inimesega on tegevuskavas kokku lepitud või on esitatud taotlus §-des 27 (tööpraktika), 35 (tööruumide ja -vahendite kohandamine), 36 (tööalase abivahendi kasutada andmine) ja 37 (tugiisikuga töötamine) sätestatud teenuste saamiseks enne 1. aprilli 2027. a, kuid töötukassa ei ole 31. märtsi 2027. aasta seisuga veel otsustanud, kas osutada teenust või mitte. Sellisel juhul otsustab töötukassa teenuste osutamise ning tööturutoetust makstakse kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud tingimustel ja korras.

Lõige 22 reguleerib olukorda, kus inimesega on tegevuskavas kokku lepitud või on esitatud taotlus §-des 20 (karjäärinõustamine), 23 (tööturukoolitus), 25 (kvalifikatsiooni saamise toetamine) ja 32 (nõustamisteenused) sätestatud teenuste saamiseks enne 1. aprilli 2027. a, kuid töötukassa ei ole 31. märtsi 2027. aasta seisuga veel otsustanud, kas osutada teenust või mitte. Sellisel juhul otsustab töötukassa teenuste osutamise ning tööturutoetust makstakse kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud tingimustel ja korras.

**Eelnõu § 2** sätestab määruse jõustumise.

Punktid, mis puudutavad rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise, arengutreeningu ja kogemusnõustamise lõpetamist ning karjääriteenuste ühendamist (ja seega karjääriinfo vahendamise lõpetamist), jõustuvad 1. septembril 2026. aastal.

Punktid, mis puudutavad proovitöö kehtestamist, jõustuvad 1. septembril 2026. aastal ja kehtivad kuni 31. detsembrini 2028. aastal. Teenus kehtestatakse tähtajaliselt, et hinnata proovitöö mõju ja tulemuslikkust tööle asumise toetamisel ning otsustada seejärel kas teenusega jätkata või selle pakkumine lõpetada.

Punktid, mis puudutavad tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenust (ja sellega seoses tööruumide ja -vahendite kohandamise, tööalase abivahendi kasutada andmise ja tugiisikuga töötamise teenuste koondamist uue loodava teenuse alla) ning individuaalsete lahenduste, tööpraktika, stipendiumi ja sõidutoetuse ümberkujundamist, jõustuvad 1. aprillil 2027. aastal.

### **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) 2021/1060, millega kehtestatakse ühissätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfond+, Ühtekuuluvusfondi, Õiglase Ülemineku Fondi ja Euroopa Merendus-, Kalandus- ja Vesiviljelusfondi kohta ning nende ja Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi, Sisejulgeolekufondi ning piirihalduse ja viisapoliitika rahastu suhtes kohaldatavad finantsreeglid;
- 2) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2021/1057, millega luuakse Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1296/2013.

### **4. Eelnõu terminoloogia**

Eelnõuga võetakse kasutusele uus termin „tervisepiiranguga inimene“. Terminiga tähistatakse koondnimetusena isikut, kelle puhul on töötamise või tööturuteenusel osalemisega seotud

toetuse vajadus tingitud tervises seisundist, hõlmates nii tervisest tuleneva takistusega inimest kui ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajat. Tegemist on tehnilise terminiga, mis on kasutusele võetud õigusselguse ja regulatsiooni sidususe huvides seoses uue teenuse „tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine“ kehtestamisega. Termin ei muuda ega laienda nende isikute ringi, kellele tööhõiveprogrammi alusel tuge osutatakse, vaid koondab senised sihtrühmad ühe nimetuse alla.

## 5. Määruse mõjud

Eelnõu muudatuste rakendamisega kaasneb mõju järgmistes valdkondades: 1) sotsiaalne, sh demograafiline mõju, 2) mõju majandusele ja 3) mõju riigivalitsemisele. Eelnõu mõju olulisuse tuvastamiseks 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 ega infoühiskonda; haridust, kultuuri ega sporti; riigikaitset ega välissuhteid ning siseturvalisust ega keskkonda, mistõttu ei ole mõju olulisust nendes valdkondades hinnatud.

### 5.1. Sotsiaalsed, sh demograafilised mõjud

#### Muudatus 1: Arengutreeningu teenuse lõpetamine

**Mõju sihtrühm:** registreeritud töötud, kes on varasemalt töötanud ettevõtte või asutuse juhina

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Arengutreeningu teenuse eesmärk on toetada inimese ametialast arengut ja muutustega toimetulekut. Teenus oli suunatud endistele juhtidele pakkudes võimalust individuaalseks eneseanalüüsiks ning professionaalse arengutreeneri (*coach*) toel oma juhtimisalaste kompetentside arendamiseks, juhtimiskogemuste analüüsimiseks ja arenguvajaduste märkamiseks.

Teenuse kasutus on olnud väga väike – 2024. aastal kasutas teenust 34 inimest ja 2025. aastal 21 inimest. Samal ajal oli Eesti Töötukassa andmetel 2026. aasta 31. märtsi seisuga registreeritud töötute seas 3360 juhtimiskogemusega inimest, mis moodustas ligikaudu 7,6% kõigist registreeritud töötutest. Seega on teenusega kokku puutunud vaid väga väike osa sihtrühmast. Muudatuse mõju avaldumise ulatus on väike, kuna teenus ei ole olnud sihtrühma jaoks peamine teenus tööturule naasmisel. Mõju avaldumise sagedus on väike, kuna kokkupuude teenusega on olnud harv ega ole mõjutanud sihtrühma igapäevast toimetulekut.

#### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib teenuse lõpetamise tagajärjel suureneda juhtimiskogemusega inimeste pikaajalise töötuse risk. Teenuse lõpetamisega väheneb sihtrühma ligipääs personaalsele tööturuteenusele, mis oli suunatud juhtimiskogemusega inimestele. See võib pikendada tööotsingute kestust juhikogemusega inimeste puhul, vähendada motivatsiooni ning raskendada kvalifikatsioonile vastava töö leidmist, kuid riski realiseerumise tõenäosust võib pidada madalaks.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Arengutreeningu teenuse lõpetamise mõju juhtimiskogemusega registreeritud töötutele on ebaoluline, arvestades teenuse piiratud kasutust, teiste tööturuteenuste kättesaadavust ning ebasoovitavate mõjude esinemise madalat tõenäosust.

## Muudatus 2: Kogemusnõustamise teenuse lõpetamine

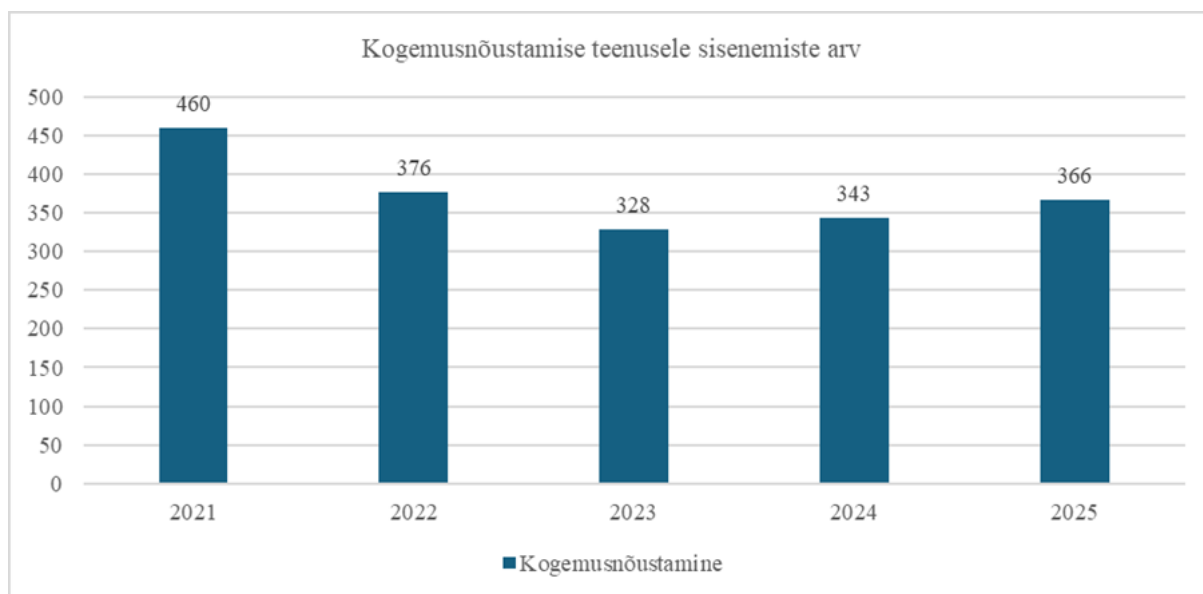
**Mõju sihtrühm:** pikaajalisel haiguslehel olevad töötajad ning osalise või puuduva töövõimega või määratud puudega töötavad või registreeritud töötud

### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Kogemusnõustamise teenuse eesmärk on suurendada sihtrühma valmisolekut, motivatsiooni ja enesekindlust tööotsinguteks ja tööeluks. Kogemusnõustamise teenuse lõpetamine mõjutab eelkõige inimesi, kelle tööalane toimetulek ning tööturule naasmine sõltuvad lisaks praktilistele meetmetele ka psühhosotsiaalsest toest. Teenus on pakkunud võimalust saada tuge sarnase kogemusega inimeselt, mis aitas toime tulla pikaajalise haiguse, osalise või puuduva töövõime või määratud puudega seotud väljakutsetega. Samas on esinenud keerukusi teenuse kvaliteedi tagamisel.

Teenuse lõpetamine võib vähendada teenuse kasutajate valmisolekut tööle naasmiseks ning halvendada nende toimetulekut tööturul. Samuti võib teenuse lõpetamine piirata sihtrühma suutlikkust järjepidevalt osaleda tööturumeetmetes. Samas praktikas on teenuse kvaliteet kõikunud ning kogemusnõustamisel osalejate tööle liikumise määr on jäänud tagasihoidlikuks. 2024. aastal kogemusteenuse lõpetanutest rakendus aasta jooksul pärast teenuse lõppu 42,7%, paljud teenuse lõpetanud lõpetasid arveloleku omal soovil (31,8%). Mitmekülgsema abivajadusega tervisest tuleneva takistusega inimesed ja pikaajalise haiguslehe alusel töötajad saavad edaspidi vajadusel kogemusnõustamise teenust tööalase rehabilitatsiooni teenuse kaudu.

Kogemusnõustamise teenusele toimus 2025. aastal 366 sisenemist. Mõju avaldumise sagedus on väike, kuna kokkupuude teenusega on olnud harv ega ole mõjutanud sihtrühma igapäevast toimetulekut.



Joonis 1. Kogemusnõustamise teenusele sisenemiste arv. (Allikas: [Töötukassa „Tööturuteenused“ töölaud](#))

Arvestades teenuse iseloomu ning sihtrühma suuremat toetusvajadust, on mõju ulatus ja avaldumise sagedus hinnatav väiksena.

### Ebasoovitavate mõjude risk

Teenuse sulgemise ebasoovitava mõjuna võib suurened pikaajalise töötuse risk, kuna tööturule naasmine võib ilma kogemusnõustamise pakutava emotsionaalse ja motiveeriva toeta viibida.

Samuti on risk, et osa inimesi katkestab tööturuteenustes osalemise või loobub tööotsingutest täielikult, mis võib süvendada sotsiaalset isolatsiooni ning vaimse tervise probleeme. Nimetatud riskide esinemise tõenäosust võib pidada madalaks.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Kogemusnõustamise teenuse lõpetamise mõju ulatus ja sagedus on hinnatav väikeseks, arvestades teenuse kasutajate arvu (366 sisenemist 2025. aastal) ning teenuse rolli haavatavate sihtrühmade tööalase motivatsiooni ja järjepidevuse toetamisel. Leevendava meetmena jääb teenus kättesaadavaks tööalase rehabilitatsiooni teenuse raames. Kokkuvõttes arvestades mõju ulatust, sagedus ning ebasoovitavate mõjude esinemise tõenäosust on teenuse lõpetamise mõju ebaoluline.

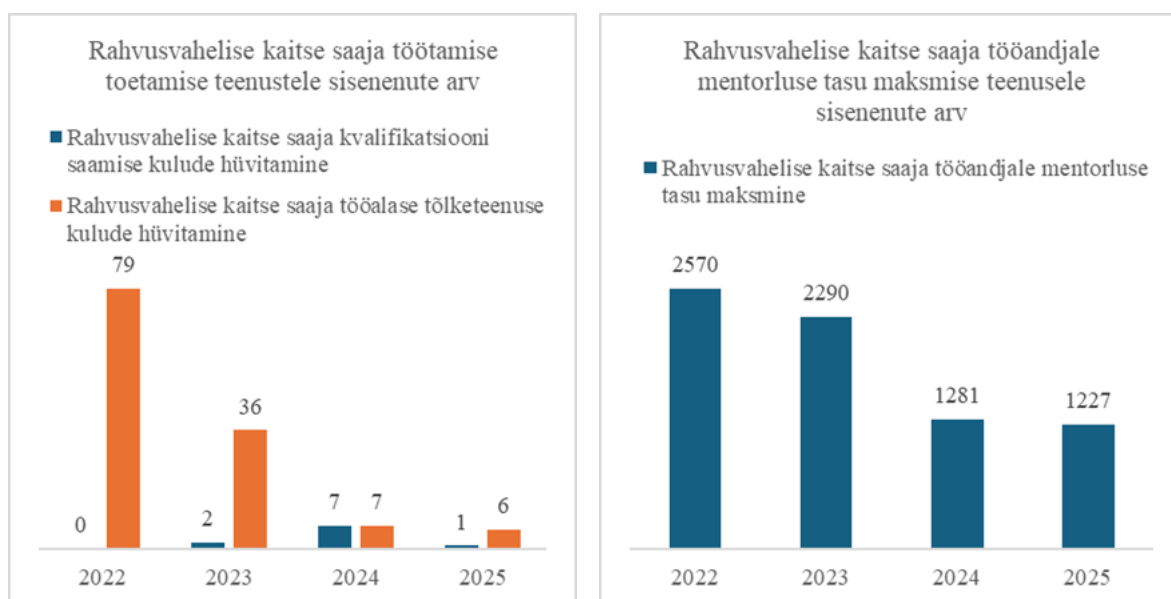
### **Muudatus 3: Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse lõpetamine**

#### **Mõju sihtrühm:** rahvusvahelise kaitse saajad

Teenuse eesmärk on suurendada sihtgruppi kuuluvate rahvusvahelise kaitse saajate, ajutise kaitse saajate ja Eestis töötamise õigusega rahvusvahelise kaitse taotlejate (edaspidi koos nimetatud rahvusvahelise kaitse saaja) tööhõives osalemist, aidata kaasa nende iseseisvale toimetulekule ning kohanemisele ja lõimumisele Eesti ühiskonda. Teenusega toetatakse töandjate valmidust värvata tööle rahvusvahelise kaitse saaja.

Rahvusvahelise kaitse saaja on välismaalane, keda on tunnustatud pagulasena või täiendava kaitse saajana ning kellele on antud Eesti Vabariigi tähtajaline elamisluba. Siseministeeriumi andmetel oli 2024. aasta 31. detsembri seisuga Eestis kehtiv tähtajaline elamisluba 42 300 rahvusvahelise ja ajutise kaitse saajal, mis moodustas 3,1% Eesti elanikest.<sup>1</sup>

Rahvusvahelise kaitse saajate töötamise toetamise teenus hõlmab kvalifikatsiooni saamise kulude hüvitamist, tööalase tõlketeenuse kulude hüvitamist ning töandjale mentorlustasu maksmist. 2025. aastal kasutas 99,4% teenusele sisenejatest töandjale mentorlustasu maksmise teenust ning 0,6% kvalifikatsiooni saamise või tööalase tõlketeenuse kulude hüvitamist.



<sup>1</sup> Siseministeerium. (s.a.). Rahvusvaheline kaitse. [Rahvusvaheline kaitse](#) | [Siseministeerium](#)

Joonis 2. Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenustel sisenenute arv, teenuste lõikes (Allikas: [Töötukassa „Tööturuteenused“ töölaud](#))

Joonis 3. Rahvusvahelise kaitse saaja tööandjale mentorluse tasu maksmise teenusele sisenenute arv (Allikas: [Töötukassa „Tööturuteenused“ töölaud](#))

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Teenuse pakkumine oli seotud tööturul kohanemiseks abi vajavate rahvusvahelise kaitse saajate arvu järsu kasvuga, kes on tänaseks tööturul hästi kohanenud. Töötukassa andmetel 2025. aastal arvel olnud töötutest rakendus 6. kuu jooksul tööle 60,2% rahvusvahelise kaitse saajatest ja 56,1% töötutest, kes ei olnud rahvusvahelise kaitse saajad. Aastatel 2024–2025 on 93–94% töötuna registreeritud rahvusvahelise kaitse saajatest tööle liikunud ilma mentorluse toetuseta ning vaid 6–7% mentorluse toega. Seega leiab valdav enamus rahvusvahelise kaitse saajatest töö ka ilma täiendava sihitud toetuseta, mistõttu ei ole põhjendatud eraldi toetuse jätkamine rahvusvahelise kaitse saajatele. Seega võib sihtrühma suurust pidada keskmiseks.

Teenuse lõpetamine mõjutab rahvusvahelise kaitse saajaid, kes vajavad tööturule sisenemisel või tööl püsimiseks täiendavat tuge. Tööandjale makstav mentorlustasu on olnud rahvusvahelise kaitse saajale kaudne tugimeede, mis on suurendanud võimalusi tööle asumiseks ning vähendanud tööandjate riske. Samas tööandja valmidust värvata väiksema konkurentsivõimega töötuid toetatakse jätkuvalt läbi palgatoetuse teenuse.

Teenuse kasutamine on ajaliselt piiratud nendele rahvusvahelise kaitse saajatele, kellele on elamisluba antud mitte rohkem kui viis aastat tagasi. See tähendab, et 2022. aastal ja varem rahvusvahelise kaitse saanud isikud ei saaks teenust kasutada pärast 2027. aastat. Mõju avaldumise sagedus on seega väike, kuna kokkupuude teenusega on pigem harv.

#### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib teenuse lõpetamine pidurdada rahvusvahelise kaitse saajate laiemat ühiskondlikku lõimumist, kuna töötamine on üks kesksemaid integratsiooni mehhanisme. Teenuse lõpetamisega väheneb sihtrühma toetatus tööle asumisel, mis võib raskendada tööle sisseelamist ning suurendada töötamise katkemise või töötuks jäämise riski. Mõju on eriti oluline nende inimeste puhul, kellel puudub piisav eesti keele oskus või erialane kvalifikatsioon ning kelle jaoks kulude hüvitamise võimalus on olnud tööturule sisenemisel toetav meede. Samas oli 2025. aasta töötukassa andmetel vähemalt ühte palgatoetuse sihtrühma (kuni 29aastane; 55-aastane või vanem; vanglast vabanenu; tervisest tuleneva takistusega või olnud tööta 365 päeva viimase 450 päeva jooksul) kuuluvate osakaal rahvusvahelise kaitse saanud registreeritud töötutest 87%, mis viitab, et kattuvus palgatoetuse teenusega on kõrge. Kokkuvõttes võib ebasoovitavate mõjude riski realiseerumist pidada väikseks.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Arvestades teenuse kasutajate arvu, kokkupuute sagedust ning mõju koondumist haavatavale sihtrühmale, on rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse lõpetamise mõju ebaoluline.

### **Muudatus 4: Proovitöö teenuse avamine**

**Mõju sihtrühm:** registreeritud töötud

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Proovitöö teenus võimaldab tööandjal veenduda töötaja sobivuses enne püsiva töölepingu sõlmimist ning tööotsijal tutvuda töö sisuga, mis aitab vältida ebasobival tööl alustamist ja

töötusesse tagasi langemist. Proovitöö teenus erineb tööampsust, mis on lühiajaline töötamine, kus vastastikune valmisolek on olemas ja eeldused töö tegemiseks täidetud. Proovitöö teenust osutati kuni 2023. aastani (k.a), mil seoses tööampsude tegemise võimaluse lisandumisega (alates 2020. aasta septembrist) otsustati teenus sulgeda. Proovitöö teenuse ja tööampsu võrdlusandmetest nähtub (Töötukassa andmetel), et kuigi üldjuhul on suur osa (85%) varasemalt (2021–2023) proovitööd võimaldanud tööandjatest kasutanud tööampse, esineb piirkondi, valdkondi ja tööotsijate gruppe, kelle puhul kattuvus on väiksem.

2021–2023 proovitööd kasutanud 1501 asutust ei ole ühtegi tööampsu pakkunud u kolmandik (so 506 asutust). Pooled nendest asutustest on väikesed (töötajate arvuga 0–4), kolmandik on Ida-Virumaa asutused, üle viiendiku Harjumaa asutused ning tegevusvaldkondadest on enam esindatud töötlev tööstus ning hulgi- ja jaekaubandus. Proovitööl osalesid tööampsust sagedamini mehed, madalama haridustasemega ja Ida-Virumaa töötud, kes olid viimati lihttöölised ning kelle põhiline suhtluskeel ei olnud eesti keel. Tööampsu tegijate seas oli rohkem Tallinna ja Harjumaa töötuid ning eesti keelt kõnelevaid teenindus- ja müügitöötajaid. Proovitöö teenuse avamine töövahenduse teenuse osutamise käigus võib suurendada eelmainitud sihtrühmade, valdkondade ja piirkondade puhul tulemuslikumalt töösuhte loomist ja tööle rakendumist. Prognoosi kohaselt osaleb aastas keskmiselt proovitöö teenusel u 3500 inimest, mis moodustab kõigist uutest registreeritud töötutest (2025.aastal 88 150) alla 5% ehk mõju ulatus on väike.

#### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava riskina võidakse proovitööd kasutada varjatud töötamisena, samas juhul, kui tööandja soovib inimest töö tegemisse tegelikult kaasata või tema tööpanust kasutada, tuleb kasutada seaduses ette nähtud töötamise vorme (nt tööampsu tegemise võimalust). Riski realiseerumise tõenäosus on pigem madal, kuna tööotsijale on majanduslikult kasulikum teha tööampsu, mis on tööandja poolt tasustatud. Proovitöö teenusel osalemist ei tasustata.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Muudatuse mõju on ebaoluline, kuna tegemist on varem kasutusel oleva teenuse taasavamisega, mis ei mõjuta teenuse kasutajaid olulisel määral.

### **Muudatus 5: Karjääriinfo vahendamise teenuse ühendamine karjäärinõustamise teenusega**

**Mõju sihtrühm:** Karjäärinõustamist soovivad isikud

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenustele siseneti 2025. aastal kokku üle 139 000 korra. See näitab teenuste olulist rolli õpi- ja töövalikute tegemisel. Muudatuse tulemusel koondatakse karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenused ühe nimetuse alla. Teenuse sisu, osutamise viis ning kättesaadavus sihtrühmale ei muutu. Teenuse liikumine ühise nimetuse alla ei too kaasa sisulisi muudatusi teenuse kasutajatele ning mõju sihtrühmale ei ole tuntav.

#### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Muudatuse mõju on ebaoluline, kuna tegemist on tehnilise ja korraldusliku muudatusega, mis ei mõjuta teenuse kasutajaid.

## Muudatus 6: Tervisepiiranguga inimestele suunatud teenuste ühendamine

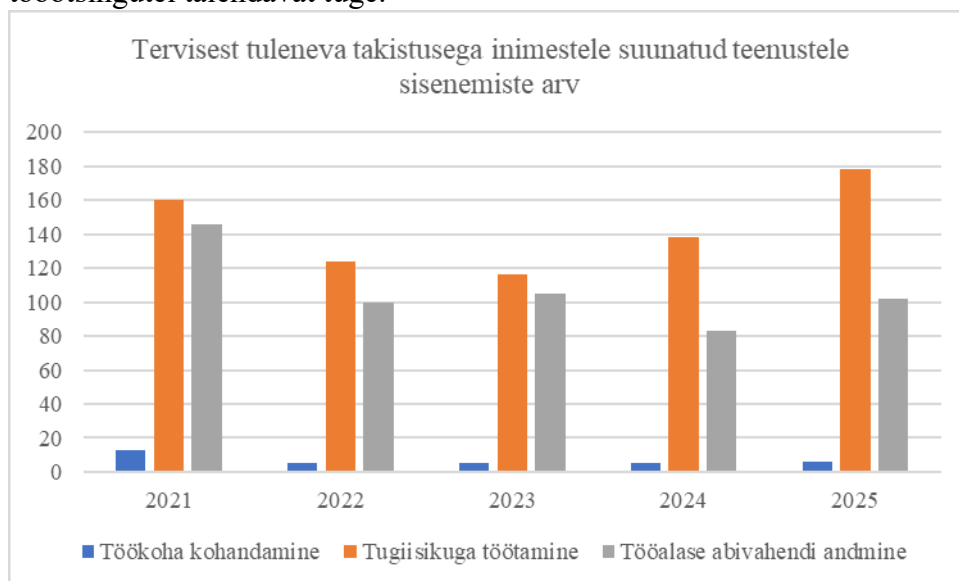
**Mõju sihtrühm:** tervisepiiranguga inimesed ja tööandjad

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Muudatusega koondatakse tervisepiiranguga inimestele suunatud teenused ühe „Tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise“ teenuse alla. Teenus hakkab hõlmama varasemalt pakutud teenuseid: tugiisikuga töötamine, tööalase abivahendi kasutada andmine ning tööruumide ja -vahendite kohandamine, individuaalsed lahendused tööandjale.

Tegemist on teenustega, mida Töötukassa on varasemalt pakkunud samale sihtrühmale eraldiseisvate teenustena. Muudatuse tulemusel ei muutu teenuste sisu ega kättesaadavus.

Registreeritud töötute seas oli 2025. aasta jaanuaris tervisest tuleneva takistusega töötute osakaal 19,2% ning 2026. aasta jaanuaris 18,7%. See tähendab, et 2026. aasta jaanuaris oli 8568 tervisest tuleneva takistusega registreeritud töötut, kes võisid vajada tööturule sisenemisel või tööotsingutel täiendavat tuge.



Joonis 4. Tervisest tuleneva takistusega inimestele suunatud teenustele sisenemiste arv. (Allikas: Töötukassa „Tööturuteenused“ töölaud)

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Muudatuse mõju sihtrühmale on ebaoluline, kuna teenuste sisu ja kättesaadavus jäävad muutumatuks.

## Muudatus 7: Tööpraktika teenuse muudatused, sh stipendium

**Mõju sihtrühm:** registreeritud töötud või pensioniealised või kinnipeetavad, kes ei tööta

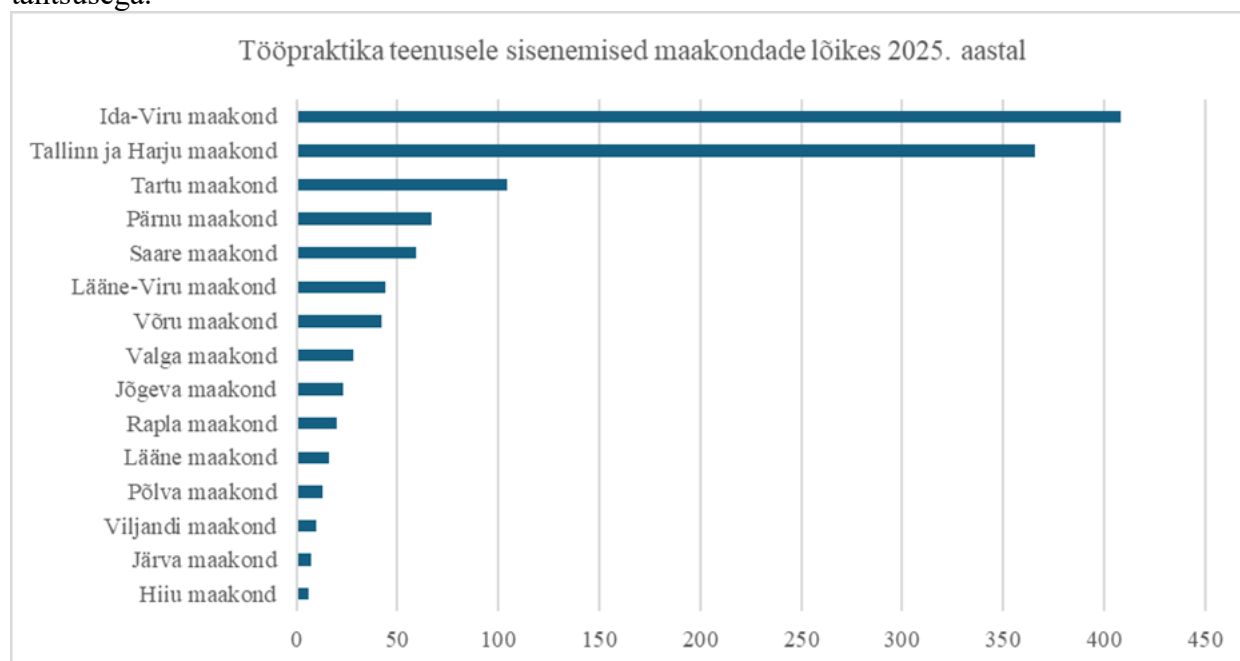
Teenuse eesmärk on arendada inimese töötamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi. Töökogemuse saamine ja ametialaste oskuste omandamine toimub töökohal ja tööandja juhendamisel.

Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus



On leidnud kinnitust, et tööpraktikal osalemise teenus suurendab hilisemat töötamise tõenäosust: kuuendal kuul alates praktika algusest on praktikal osalemise korral tõenäosus töötada 14,3 protsendipunkti võrra suurem kui siis, kui inimene ei oleks praktikal osalenud. Peale kuuendat kuud hakkab mõju vähenema ning 12 kuud pärast praktika alustamist on praktikal osaleja tõenäosus töötada 9,4 protsendipunkti suurem kui sarnasel töötul, kes praktikal ei osalenud. Seejärel väheneb mõju ajas veelgi ning 18. kuul stabiliseerub ligikaudu 6 protsendipunkti juures. Tööpraktika mõju töötamisele on sotsiaaldemograafilistes gruppides väga sarnane, vanuse lõikes ilmneb, et teenuse mõju on suurem vanemates vanusegruppides. 2 Töötukassa arvutused näitavad, et teenus on kulutõhus, 36.kuuks on iga lisaks kulutatud euro toonud ühiskonnale tagasi 1,3 eurot.

Tööpraktika teenust kasutati 2025. aastal 1216 korral. Teenust kasutati enim Ida-Viru (33,6%) ja Harju maakonnas (30,1%), Praktilise töökogemuse omandamine on tööle asumisel määrava tähtsusega.



Joonis 5. Tööpraktika teenusele sisenemised maakondade lõikes 2025. aastal. (Allikas: Töötukassa „Tööturuteenused“ töölaud)

Tööpraktika maksimaalse kestuse lühendamine kuni kahe kuuni võib vähendada tööpraktikal omandatavate oskuste sügavust, eriti keerukamatel ametikohtadel, kus väljaõpe eeldab pikemat kohanemisperioodi, samas konsentreeritum praktika läbimine võib viia kiirema tööle rakendumiseni. 2025.aastal oli üle kahe kuu kestnud tööpraktikaid 74 ning kuni kahekuulise kestusega praktikaid 1008. Seega moodustasid kõikidest tööpraktikatest ligi 6% üle 2 kuu pikkused praktikad, mistõttu on muudatuse tegelik mõju hinnatav väikeseks.

Tööpraktikal osalejate stipendiumi päevamäära suurenemine (3,84-lt poole alampalgani, vaata ka muudatuse punkti 8) tõstab teenusel osalemise atraktiivsust ning võib suurendada motivatsiooni tööpraktikal osalemiseks. 2025. aastal tööpraktikal osalemise eest stipendiumi saanutest olid ligi pooled (47,6%) pikaajalised töötud.

### Ebasoovitavate mõjude risk

2 Töötukassa. (November 2024). TÖÖPRAKTIKA MÕJUHINDAMISE TULEMUSED.  
Vaadatud lingil: [Tööpraktika mõjuhindamise tulemused\\_nov2024.pdf](#)

Ebasoovitava mõjuna võib tööpraktika lühem kestus vähendada oskuste ja tööruutiini omandamise mõju, mis võib mõnel juhul alandada tööpraktika järgselt tööle asumise tõenäosust.

Riskide realiseerumise tõenäosus on siiski madal.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Tööpraktika teenuse muudatuste mõju on kokkuvõttes hinnatavebaoluliseks.

### **Muudatus 8: Sõidu- ja majutustoetuse asendamine sõidutoetusega ning stipendiumi muudatused**

**Mõju sihtrühm:** Töötukassa teenustel osalevad inimesed

#### 8.1. Sõidutoetus

Teenuse eesmärk on soodustada tööturuteenusel osalemist, kattes osalemisega seotud kulusid. Muudatusega nimetatakse sõidu- ja majutustoetus ümber sõidutoetuseks, kuna see peegeldab täpsemalt vastava tööturutoetuse sisu. Sõidutoetust makstakse edaspidi alates inimese elukoha ja tööturuteenuse toimumise asukoha vahemaast 10 kilomeetrit, mis tähendab sõidutoetuse kilomeetri määra 0,10 eurot kilomeetri kohta väga väikeste maksete lõpetamist. Erandiks on tervisest tuleneva takistusega inimesed, kellele makstakse sõidutoetust alates 1 kilomeetrist ja fikseeritud määras 5 eurot, kuna tegemist on sihtrühmaga, kellel on transpordiga seoses enim takistusi ja täiendavaid kulusid.

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Aastal 2025 maksti sõidu- ja majutustoetust 39 578x teenusel osalejale. Unikaalsetest toetust saanud isikutest moodustasid 40,4% karjäärinõustamisel osalejad ning 35,3% tööturukoolitustel osalejad. Pikaajalised töötud moodustasid sõidu-ja majutustoetust saanud unikaalsetest isikutest 32,2%.

Edaspidi makstakse sõidutoetust alates 10 kilomeetri pikkusest vahemaast (varasemalt alates 500 meetrist), samal ajal kui toetust arvestatakse kilometraaži põhiselt alates esimesest kilomeetrist. Toetuse maksimaalne suurus jääb muutumatuks. Muudatuse tulemusel ei hüvitata enam lühikesi, peamiselt linnasiseseid liikumisi. Sõidu- ja majutustoetuse muudatus võib negatiivselt mõjutada eelkõige töötuid, kelle elukoha ja teenuse toimumise vahemaa jääb alla 10 kilomeetri. Näiteks tööturukoolitusel osalejatest jäi 71,4% puhul teenuse kaugus elukohast alla 10 kilomeetri. Kuna aga kuni 10 kilomeetrise vahemaa eest makstava sõidutoetuse suurus täna on kuni 2 eurot, võib muudatuse mõju ulatus teenustel osalemisest loobumiseks pidada minimaalseks.

Muudatusel võib olla positiivne mõju tervisepiiranguga inimeste tööturuteenusel osalemisele. Tervisepiiranguga inimestele makstakse muudatuse järgselt kuni 10-kilomeetrise vahemaa puhul toetust fikseeritud summas 5 eurot tänase 10 seni kilomeetri kohta asemel. Kui täna maksti tervisepiiranguga inimesele 10 kilomeetrise vahemaa (so 20-kilomeetrise distantssi) eest 10 sendise kilomeetri toetuse puhul 2 eurot, siis muudatuse järgselt 5 eurot. Tervisepiiranguga inimeste puhul jääb samuti kehtima 26 euro suurune päevane piirmäär. Selline muudatus võib parandada tervisepiiranguga inimeste ligipääsu tööturuteenusetele.

#### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib lühikeste vahemaade hüvitamise lõpetamine vähendada osalemisvalmidust, eriti madalama sissetulekuga inimeste puhul, aga selle mõju ulatust võib pidada madalaks.

### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Muudatuse mõju tööturuteenustel osalemisele on hinnatav ebaoluliseks, kuna toetus suunatakse tõhusamalt ning teenuste kättesaadavus tervikuna ei halvene.

### 8.2. Stipendium

Stipendiumi eesmärk on tööturuteenustel osalemise toetamine. Stipendiumi makstakse tööturuteenusel iga osaletud päeva eest stipendiumi päevamäära alusel, mis on 3,84 eurot päevas. Toetuse suuruse ajakohastamine (3,84 eurot poole alampalgani) ja parem sihitamine tööle rakendumist tõstval teenusel (tööpraktika) osalemise suurendamiseks (vaata tööpraktika mõju muudatuse punktis 7) tõstab teenusel osalemise atraktiivsust. Stipendiumi maksmise lõpetamine tööturukoolitusel ja toetatud tööle rakendamisel osalejatele võib avaldada mõningast negatiivset mõju, kui vähendab motivatsiooni neil teenustel osalemiseks, eeskätt madalama toimetulekuvõimega inimeste puhul, samas võib riski realiseerumist pidada madalaks, kuna tänane stipendiumi suurus katab vaid väikese osa teenuse päeval kaasnevatest (nt söögikorra) kuludest.

### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Muudatuse mõju tööturuteenustel osalemisele on hinnatav ebaoluliseks, kuna toetuse vahendid suunatakse tõhusamalt ning koolituse ja toetatud tööle rakendamise teenustel osalemine tervikuna ei halvene.

## **5.2. Majanduslik mõju**

### **Muudatus 3: rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse lõpetamine**

**Mõju sihtrühm:** Tööandjad

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Aastal 2025 oli Eestis 159 827 ettevõtet. Tööandjatel oli võimalik taotleda mentorlustasu või kulude hüvitamist rahvusvahelise kaitse saaja tööle võtmisel tähtajatu või vähemalt neljakuulise tähtajaga töölepingu alusel.

Teenuse lõpetamisega suureneb tööandjate omafinantseering rahvusvahelise kaitse saajate juhendamisele ja mentorlusele. See võib vähendada tööandjate motivatsiooni rahvusvahelise kaitse saajate värbamiseks ning omakorda piirata selle sihtrühma töövõimalusi eeskätt sektorites ja piirkondades, kus keele- ja kultuuriline tugi on tööle asumisel eriti oluline. Samas aastatel 2024–2025 on 93–94% töötuna registreeritud rahvusvahelise kaitse saajatest tööle liikunud ilma mentorluse toetuseta ning vaid 6–7% mentorluse toega. Seega leiab valdav enamus rahvusvahelise kaitse saajatest töö ka ilma täiendava sihitud toetuseta, mistõttu ei ole põhjendatud eraldi toetuse jätkamine rahvusvahelise kaitse saajatele.

Mõju olulisus tööandjatele on hinnatav väikeseks, kuna teenust kasutanud tööandjate arv on aasta-aastalt vähenenud. 2022. aastal kasutas rahvusvahelise kaitse töötamise toetust 459 tööandjat, 2025. aastal 130.

#### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib tööandjate motivatsioon ja huvi rahvusvahelise kaitse saajate värbamise vastu väheneda. Eriti majanduslikult ebakindlates tingimustes või tööandjate puhul, kus kvalifikatsiooni omandamine ja juhendamise maht on suur, võib teenuse lõpetamine suurendada tööandjate koormust ning vähendada valmisolekut rahvusvahelise kaitse saajaid tööle võtta. Samas arvestades teenust kasutanud tööandjate arvu, võib mõju hinnata vähetõenäoliseks.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse lõpetamise mõju tööandjatele on hinnatav ebaoluliseks. Mõju võib avalduda üksikutes sektorites ja ettevõtetes, kuid teenuse kasutajate arvu vähenemine piiravad mõju ulatust ja sagedust.

### **Muudatus 5: Tervisepiiranguga inimestele suunatud teenuste ühendamine**

#### **Mõju sihtrühm:** Tööandjad

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Muudatusega lihtsustub teenuste struktuur liites nelja teenuse komponendid ühtse menetluse raamidesse, mis vähendab tööandjate halduskoormust. Vajaliku abi osutamine terviklikuma teenuse koosseisus muudab teenuse kasutamise tööandja jaoks selgemaks ja lihtsamini korraldatavaks. Tööandjal piisab ühe taotluse esitamisest ning tal ei ole vaja eelnevalt hinnata ega määratleda, milline konkreetne teenus on töötaja või värvatu töötamise toetamiseks vajalik. Muudatus mõjutab seega teenuse taotlemise kogemust. Kuna teenust kasutanud tööandjate arv on pigem tagasihoidlik, on mõju ulatus väike ja kokkupuude teenusega pigem harv. Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Muudatuse mõju sihtrühmale on ebaoluline, kuna teenuste sisu ja kättesaadavus jäävad muutumatuks

### **Muudatus 7: Tööpraktika teenuse muudatused**

#### **Mõju sihtrühm:** Tööandjad

#### Haldusleping

Muudatuste järgselt asendatakse varasemad halduslepingud tööandjatega haldusotsustega. Halduslepingute asemel haldusotsuste kasutamine võib kaudselt parandada teenuse kättesaadavust ja menetluse kiirust, vähendades halduskoormust tööandjale ja Töötukassale.

#### Juhendamistasu

Tööpraktika juhendamistasu arvestamise korda muudetakse. Kehtiva korra järgi makstakse tööpraktika juhendamistasu tööandjale esimesel kuul 100%, teisel kuul 75% ning kolmandal ja neljandal kuul 50% juhendamise päevamäärast. Muudatuse järgselt on tööpraktika maksimaalne kestus kuni kaks kuud ning juhendamistasu makstakse üksnes madalaima määra järgi, milleks on neljakordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär tunnis.

#### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Muudatuste tulemusel väheneb tööandjate kogutoetus tööpraktikal osalevate isikute juhendamiskulude katmiseks, mis võib suurendada tööandjate omafinantseeringut praktikal viibiva töötaja juhendamisel.

Muudatus võib avaldada suuremat mõju eelkõige väiksematele ettevõtetele või töökohtadele, kus juhendamise maht ja ajakulu on suur ning sõltuvus juhendamistasudest märkimisväärne. Samas on kehtiva korra kohaselt pikemaajalise juhendamistasu kasutamine piiratud, mistõttu ei pruugi muudatus enamiku tööandjate jaoks senist käitumist oluliselt muuta.

#### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib väheneda tööandjate motivatsioon pakkuda tööpraktika kohti, eriti majandusliku ebakindluse tingimustes, kus juhendamisega kaasnev lisakulu võib osutuda määravaks. See võib omakorda piirata tööpraktika kohtade kättesaadavust teatud sektorites või piirkondades.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Tööpraktika teenuse muudatuste mõju tööandjatele on ebaoluline. Kuigi juhendamistasu vähenemine suurendab tööandjate omafinantseeringut, piirab mõju ulatust asjaolu, et tööpraktika kestus on lühike ning varasemaltki oli juhendamistasu kasutamine ajaliselt piiratud.

### **5.3. Mõju riigivalitsemisele**

#### **Muudatused 1–8.**

##### **Mõju sihtrühm: Töötukassa**

##### Muudatusest mõjutatud sihtrühm, avalduva mõju kirjeldus ja mõju olulisus

Eelnõus kavandatud muudatused mõjutavad Töötukassa tegevust eelkõige teenuste portfelli, töökorralduse ning halduskoormuse kaudu. Mitmete teenuste (arengutreening, kogemusnõustamine, rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine) lõpetamine vähendab teenuste haldamisega seotud administratiivset koormust, sh lepingute sõlmimist ja haldamist, teenuse osutamise järelevalvet ning arveldamist teenusepakkujatega ja tööandjatega. See võimaldab Töötukassal suunata ressursse senisest enam suurema kasutajaskonnaga ja mõjuga tööturuteenuste korraldamisse ning põhiprotsesside tõhustamisse.

Samal ajal eeldavad mitmed muudatused Töötukassalt üleminekuperioodil täiendavat töökorralduslikku pingutust. Teenuste ühendamine (karjäärinõustamine ja karjääriinfo vahendamine; tervisepiiranguga inimestele suunatud teenused), avamine (proovitöö) ning toetuste arvestamise loogika muutmine (sõidu- ja majutustoetuse, stipendiumi, juhendamistasu muudatused) nõuavad infosüsteemide arendust, juhendmaterjalide uuendamist ning töötajate täiendavat koolitamist. Samuti on vajalik ajakohastada avalikku infot ning teavitada kliente muudatustest, et tagada teenuste järjepidev kasutamine ja arusaadavus klientidele.

Tööpraktika teenuse muudatused, sh halduslepingute asendamine haldusotsustega, vähendavad pikemas vaates Töötukassa halduskoormust ja menetluse ajakulu, kuid rakendamisetapis eeldavad protsesside ümberkujundamist ning uute töövoogude juurutamist. Haldusotsuste kasutamine loob eeldused ühtlasemaks menetluspraktikaks ja kiiremaks teenusele suunamiseks, mis toetab Töötukassa menetlusvõimekust.

Sõidu- ja majutustoetuse muudatus vähendab Töötukassa halduskoormust, lõpetades väljamaksete tegemise distantide puhul, kus vahemaa teenuse toimumiskoha ja elukoha vahel on kuni 10 kilomeetrit (v.a vähenenud töövõimega inimeste puhul).

Teenuste ja toetuste koondamine ning lihtsustamine aitab kaasa Töötukassa teenusstruktuuri selgemaks muutmisele ja paremale juhitavusele ning IT investeringute efektiivsemale kasutusele. Mõju riigivalitsemisele on valdavalt positiivne ning avaldub eelkõige halduskoormuse mõõdukas vähenemises ja tööprotsesside tõhustumises. Mõju ulatus ja sagedus on hinnatav väikese kuni keskmisena, kuna suurem osa muudatustest on korralduslikku laadi ega eelda Töötukassa funktsioonide ümberkujundamist või täiendavate struktuuriüksuste loomist.

##### Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib esineda ajutine teeninduskvaliteedi langus või töökoormuse suurenemine üleminekuperioodil, mil Töötukassa töötajad peavad rakendama uusi teenuskorralduslikke lahendusi ning toetama kliente muudatustega kohanemisel. Samuti on risk, et teenuste lõpetamisega kaasneb osal klientidest suurem nõustamisvajadus, mis võib kasvatada Töötukassa töötajate töökoormust.

Nende riskide realiseerumise tõenäosus on siiski madal, kuna teenuste sisu suures osas ei muutu ning mitmete teenuste lõpetamisega kaasneb samal ajal halduskoormuse vähenemine. Lisaks jäävad sihtrühmadele kättesaadavaks alternatiivsed tööturuteenused, mis toetavad Töötukassa töö jätkuvat tulemuslikkust.

#### Kokkuvõttev hinnang mõju olulisusele

Muudatuste mõju Töötukassale on kokkuvõttes hinnatav ebaoluliseks. Eelnõu toetab teenuste süsteemi lihtsustamist ja haldusprotsesside ja IT investeringute tõhustamist tuues pikemas vaates kaasa parema ressursikasutuse.

### **6. Määruse rakendamisega seotud tegevused, vajalikud kulud ja määruse rakendamise eeldatavad tulud**

Tööhõiveprogrammi tööturuteenuseid ja -toetusi rahastatakse tööturuteenuste ja -toetuste sihtkapitalist (edaspidi *sihtkapital*) ja ESF+ vahenditest ning välisvahendite riiklikust kaasfinantseeringust. Eelnõu muudatuste rakendamisega ei kaasne riigieelarvele lisakulusid ega -tuluseid.

Tööhõiveprogrammi rahalist mahtu (määruse § 3) ja tööhõiveprogrammi väljund-ja tulemusnäitajaid (määruse § 3) ei muudeta. Tabelis 1 toodud teenuste lõpetamise ja muutmisega vabanenud vahendid suunatakse teistesse teenustesse, et täita Töötukassa strateegilisi eesmärgi.

**Kokkuvõttes vähenevad perioodil 2027–2029 muudatuste tulemusel nimetatud tööturuteenuste kulud ca 7,2 miljoni euro võrra.**

**Tabel 1.** Määruse rakendamisega kaasnev kulude muutus

	2027	2028	2029	Rakendusaeg
1. arengutreeningu lõpetamine	–36 500	–48 000	–49 300	01.09.26
2. rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise lõpetamine	–532 300	–445 000	–371 600	01.09.26
3. kogemusnõustamise lõpetamine	–158 100	–169 500	–173 000	01.09.26
4. proovitöö	0	0	0	01.09.26
5. karjääriteenused	0	0	0	01.09.26
6. vähenenud töövõimega inimeste teenuste ühendamine	–45 600	–149 600	–166 500	01.04.27
7. tööpraktika muudatused, sh juhendajatasu ja stipendium	–45 800	–72 700	–76 600	01.04.27
8.1. sõidu-ja majutustoetuse muudatused	–300	–221 000	–224 100	01.04.27
8.2. stipendiumi maksmise lõpetamine, v.a tööpraktika teenusel	–1 000 000	–1 505 800	–1 541 700	01.04.27
<b>KOKKU</b>	<b>–1 966 600</b>	<b>–2 611 600</b>	<b>–2 602 800</b>	<b>–7 181 000</b>

Kuigi osa muudatustest rakendub alates 2026. aasta septembrist, siis kulude prognoosimisel ei ole nende teenuste 2026. aasta eelarvet muudetud kahel põhjusel. Esiteks teenuse sulgemise eel võib suurendada huvi teenuse kasutamise vastu. Teiseks peab töötajatele, kelle teenusvajadus

on hinnatud ja kokku lepitud enne 1. septembrit, jääma mõislik aeg teenusele sisenemiseks ka pärast 1. septembrit.

## **7. Määruse jõustumine**

Määruse § 1 punktid 1, 3, 6, 8, 12, 14–17, 19, 21, 24, 26–29, 40, 45, 51, 55 ja 56 jõustuvad 1. septembril 2026. aastal.

Määruse § 1 punktid 9, 23 ja 25 (proovitöö teenus) jõustuvad 1. septembril 2026. a ja kehtivad kuni 31. detsembrini 2028. aastal.

Määruse § 1 punktid 2, 4, 5, 7, 10, 11, 13, 18, 20, 22, 30–39, 41–44, 46–50, 52–54 ja 57 jõustuvad 1. aprillil 2027. aastal.

## **8. Eelnõu koostöölastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon**

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi kaudu koostöölastamiseks Rahandusministeeriumile, Haridus- ja Teadusministeeriumile, Sotsiaalministeeriumile, Siseministeeriumile, Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumile, Kultuuriministeeriumile ning arvamuse andmiseks Eesti Töötukassale, Eesti Ametühingute Keskliidule, Eesti Tööandjate Keskliidule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO ja Eesti Puuetega Inimeste Kojale.