



Riigikogu sotsiaalkomisjoni istungi protokoll nr 174

Tallinn, Toompea ja videosild

Teisipäev, 05. mai 2026

Algus 14.00, lõpp 15.56

Juhataja: Signe Riisalo (esimees)

Protokollijad: Terle Kask (konsultant), Riin Lindpere (konsultant)

Võtsid osa:

Komisjoni liikmed: Toomas Järveoja, Tanel Kiik, Helmen Kütt, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind

Komisjoni ametnikud: Heidi Barot (nõunik-sekretariaadijuhataja), Kristi Reindla (nõunik), Helgi Kundla (nõunik)

Puudusid: Kalle Grünthal, Jaanus Karilaid ja Aleksandr Tšaplõgin

Kutsutud: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi soolise võrdsuse poliitika juht Eva-Liina Kliiman, töösuhete poliitika juht Maria-Helena Rahumets ning töösuhete nõunik Stella Vogt, Sotsiaalministeeriumi laste ja perede osakonna nõunik Liisa Otsak, Eesti Ametiühingute Keskliidu esimees Kaia Vask, Eesti Hotellide ja Restoraniide Liidu juhatuse liige Kristjan Peäske, Eesti Advokatuuri esindaja Pirkko-Liis Harkmaa, personaliühingu PARE tööelu töörühma liige ja LEADELLi büroo vandeadvokaat Kaili Rätsepp, Eesti Noorteühenduste Liidu esindaja Karmen Pikk mets (1. päevakorrapunkt); Sotsiaalministeeriumi tervishoiukorralduse osakonna nõunik Timur Hurt ja tervishoiuteenuste osakonna nõunik Jelizaveta Ter-Minasjan, Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumi toiduohutuse osakonna peaspetsialist Airika Salumets ja valdkonnajuht Katrin Lõhmus, Kliimaministeeriumi elurikkuse kaitse osakonna peaspetsialist Teele Jairus-Pähno (4. päevakorrapunkt)

Päevakord:

1. Vabariigi Valitsuse algatatud töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu (837 SE) teise lugemise ettevalmistamine
2. Sotsiaalkomisjoni algatatud olulise tähtsusega riikliku küsimuse „Eesti vähitõrje hetkeseis ja arenguperspektiivid“ arutelu
3. Sotsiaalkomisjoni poolt laste kehalist aktiivsust ning selle mõju vaimsele ja füüsilisele tervisele puudutava olulise tähtsusega riikliku küsimuse algatamise arutelu
4. Euroopa Liidu asjade komisjonile arvamuse andmine: Eesti seisukohad tervisebiotehnoloogia eelnõude paketi kohta - COM(2025) 1022, COM(2025) 1031
5. Info ja muud küsimused

1. Vabariigi Valitsuse algatatud töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu (837 SE) teise lugemise ettevalmistamine

Signe Riisalo selgitas, et Vabariigi Valitsuse algatatud töölepingu seaduse (TLS) muutmise seaduse eelnõu esimene lugemine toimus 15. aprillil 2026. Muudatusettepanekute esitamise tähtajaks, 29. aprilliks 2026, esitasid Reformierakonna ja Eesti 200 fraktsioonid kaks

ühist muudatusettepanekut. Enne eelnõu esimest lugemist avaldasid oma seisukohad ka Eesti Hotellide ja Restoranide Liit (EHRL) ning Eesti Advokatuur. Eesti Advokatuuri arvamusele on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM) esitanud kirjalikud kommentaarid. Lisaks on eelnõu kohta kirjalikud arvamused edastanud Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL), Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (EKTk) ja Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE. MKM tegi omakorda ettepaneku täiendada eelnõu soolise palgalõhe temaga ning lisada palkade läbipaistvuse direktiivi sätteid.

S. Riisalo tutvustas esmalt Reformierakonna ja Eesti 200 fraktsioonide esitatud muudatusettepanekuid. Tema sõnul tehti esiteks tehniline ettepanek muuta töölepingu seaduse (TLS) pealkiri ning sõnastada see järgmiselt: „Töölepingu seaduse ja alkoholiseaduse muutmise seadus“. S. Riisalo selgitas, et pealkirja muutmise vajadus tuleneb sisulistest muudatustest, mis puudutavad ka alkoholiseadust (AS). Kõnealune sisuline muudatus võimaldab alaealistel teatud tingimustel puutuda töötades kokku alkoholiga. See säte oli eelnõu esialgses versioonis juba olemas, kuid kooskõlastusringide järel muudeti selle sõnastust. S. Riisalo tõi välja, et ka EHRL rõhutas oma esialgses seisukohas vajadust laiendada alaealiste õigusi selles valdkonnas. S. Riisalo selgitas, et sisulise muudatusettepanekuga soovitakse täiendada eelnõu uue paragrahvi 2 sõnastades see järgmiselt: „§ 2. Alkoholiseaduse § 47 lõige 5 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: „(5) Alaealist ei tohi rakendada töödel, mis on seotud alkoholi käitlemisega, välja arvatud juhul, kui töö toimub täisealise töötaja järelevalve all ning:

- 1) tegemist on alkoholi ladustamise või edasitoimetamisega kaubanduslikul eesmärgil ja on tagatud, et alaealine puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga;
- 2) töö on seotud alkoholse joogi valmistamise, müügiks pakkumise või müügiga käesoleva seaduse § 3 lõike 1 punktide 1 ja 5 tähenduses ning alaealine on vähemalt 16-aastane.“

S. Riisalo sõnul tähendab see, et näiteks kohvikus või baaris, kus alaealine töötab täisealise töötaja järelevalve all, on tal lubatud selliseid töid teha. Alaealine võib alkoholi käitlemisega kokku puutuda ka siis, kui tema ülesandeks on alkoholi ladustamine või edasitoimetamine kaubanduslikul eesmärgil ning tagatud on, et ta tegeleb ainult avamata pakendis alkoholiga – näiteks alkoholi transportimisel või jaekettides lettidele paigutamisel. Lisatava AS § 47 lg 5 punkti 2 selgituseks rõhutas S. Riisalo, et see muudatus loob võimaluse alaealistel töötada ajutistel või hooajatöödel, kus nad võivad alkoholi käitlemisega kokku puutuda.

Muudatusettepanekute esitajad peavad seda ettepanekut mõistlikuks, kuna 2025. aasta statistika näitab 15–24-aastaste noorte osalemise vähenemist tööelus. Positiivne esmakogemus turvalises töökeskkonnas aitab noori paremini tööellu kaasata ja TLSis sätestatud kaitse on tagatud. Liigsed keeldud võivad viia olukorrani, kus alaealiste kaitse tegelikult hoopis väheneb.

Helmen Kütt soovis teada, kas on küsitud Lastekaitse Liidu arvamust muudatusettepaneku mõju kohta.

Signe Riisalo vastas, et Lastekaitse Liidu arvamust ei ole küsitud, kuid Eesti Noorteühenduste Liidu (ENL) arvamust on küsitud ja nende esindaja saab seisukohta tutvustada.

Karmen Pikkmeets rääkis, et ta on ENL nõukogu liige. ENL on alates 2002. aastast tegutsev noorteühenduste katusorganisatsioon, mille eesmärk on pakkuda noorteühendustele eestkostet, kujundada noori toetavat ühiskondlikku arvamust ning esindada noorte poliitilisi huve Eestis ja rahvusvaheliselt. ENL koondab üle saja noorteosalusega organisatsiooni, sealhulgas noorteühendused ja osaluskogud, mis esindavad kokku enam kui 22 000 noort. Ta rõhutas, et seisukoht kajastab ENLi vaadet ja ei pruugi peegeldada kõigi noorte arvamust. ENL on noortega suheldes täheldanud paljude soovi, et töö, mida nad teenindussektoris realselt juba teevad, oleks seadusega kooskõlas. Seetõttu toetab ENL töölepingu seaduse muutmist ning leiab, et alates 16. eluaastast tuleks lubada teenindussektoris alkoholi käitlemist.

Signe Riisalo palus ENL seisukohad saata komisjonile kirjalikult. Järgmiseks andis ta sõna EHRLi esindajale.

Kristjan Peäske avaldas EHRLi nimel heameelt, et TLSi on plaanis muuta. Praegu on olukord selline, et noored juba täna teevad töid, näiteks koristavad laudadelt klaase, mis võivad olla seotud alkoholiga. Restoranid ei saa noori tööle võtta, sest tööülesanded on sageli

seotud alkoholiga. Sellisel juhul võiks noorte töötajate arv väheneda ligikaudu 20–30% võrra.

Signe Riisalo rääkis, et EKTK esitas oma seisukoha kirjalikult ja esindaja istungil ei osale. EKTK esitas sisuliselt samalaadse ettepaneku. Neil oli lisaks soov laiendada töötamise võimalusi ka 13–15-aastastele. Sellesisulist muudatusettepanekut ei ole aga esitatud.

Tanel Kiik tõi esile, et algses eelnõus olid samuti ettepanekud noortele alkoholi käitlemise võimaluste laiendamiseks, kuid need said huvirühmadelt rohkelt kriitikat. Tema sõnul on lisaks Lastekaitse Liidule võimalik arvamust küsida ka Eesti tubaka- ja alkoholikahjude vähendamise kojalt ning mitmetelt teistel ühendustelt. Tööhõive on üks aspekt, ent sama oluline on arvestada, et Eestis on alkoholi tarbimine väga suur ning mida varem noored sellega kokku puutuvad, seda suurem on tõenäosus, et alkohol muutub nende jaoks tavapäraseks.

Signe Riisalo nentis, et T. Kiige küsimus ei ole suunatud HRLile. Ta arvas, et laiemat arutelu võiks pidada pärast huvigruppide seisukohtade kuulamist. Ta andis sõna EAKLi esindajale.

Kaia Vask avaldas arvamust noorte ja alkoholi teemal, kuna eelnõu osas seisukoha kujundamisel selle kohta ei küsitud. Ta mõistab tööandjate ja erakondade soovi lubada noortel alkoholi käidelda. Lapsevanemana tunneb aga muret alaealiste pärast, kes peaks müüma alkoholi täiskasvanutele ning kontrollima nende isikut tõendavaid dokumente. Tema sõnul pole see lihtsalt müügi lubamine, vaid tuleb arvestada ka praktiliste aspektidega ehk kuidas tagada noorte ohutus, kui kliendid on näiteks alkoholijooobes.

Eelnõust üldisemalt rääkides tõdes ta, et noorte kaitse oluliselt väheneb, eriti pereettevõtete osas. Pereettevõtte puhul on oluline nii selle mõiste definitsioon kui ka see, kes kaitseb lapse õigusi. Kui tööleping on sõlmitud vanemaga, siis kes kontrollib, et laps ei kaota seda vanema tegevuse tõttu, näiteks kui vanem võtab lapse teadmata raha tema pangaarvelt? Kui laps on seitsmeaastane ega oma pangakaarti, siis kes esindab tema huve, kui seaduslik esindaja ja tööandja langevad kokku? Kuidas tagada, et alaealise töötaja õigused pereettevõttes oleksid kaitstud? EAKL toetab sotsiaalharta põhimõtet, et suvevaheajal ning lühikestel koolivaheaegadel ei peaks alaealsed töötama rohkem kui poole vaheaja kestusest, et neile jääks piisavalt aega puhkamiseks. Kui lubada nädalase koolivaheaja jooksul töötada viis päeva, on töökoormus võrreldav täiskasvanu omaga. Varasemate TLSi muudatustega, mis pikendasid lubatud tööaega, suureneb alaealiste töökoormus veelgi. Laste ja täiskasvanute võrdsustamine pole põhjendatud, eriti puhkuse kestuse osas. Samuti tõi EAKL välja, et puhkuse pikendamise erisuse kaotamine on majanduslik otsus. Noorte jaoks, kes töötavad täismahus gümnaasiumi ajal, on pikem puhkus vajalik, et taastuda nii töö- kui õppekoormusest. Kui nõutakse Tööinspektsiooni nõusolekut, kuid kontrolliressursse ei suurendata, väheneb kontrolli tõhusus.

Signe Riisalo märkis, et EAKLi seisukohana saab arvesse võtta kirjalikult esitatud seisukohta. K. Vase isikliku seisukoha alaealiste poolt alkoholi käitlemist puudutavates küsimustes võtab komisjon lihtsalt teadmiseks.

Kaia Vask kinnitas, et vastava seisukoha saab EAKL esitada ka kirjalikult, EAKLle arvamuse andmiseks saadetud eelnõus puudus vastav informatsioon.

Signe Riisalo vastas, et EAKL võib seisukoha saata kirjalikult. Organisatsiooni nimel esinedes eeldatakse alati kollegiaalselt kujundatud seisukohta. Noorte töötamise mahu ja koolivaheaegadel puhkamise kohta saatis EAKLile sügisel õiguskantsler selgituse, milles käsitleti Euroopa Sotsiaalharta artikli 7 nõudeid alaealiste töötajate kohta. Õiguskantsler ei tuvastatud konflikti regulatsioonis. Ta palus MKMi esindajal kommenteerida EAKLi seisukohti ning täpsustada pereettevõtte temaatikat.

Stella Vogt vastas pereettevõttes töötamise erandi kohta, et eelnõu koostamisel lähtuti põhimõttest, et selline töötamine pakub alaealisele enamasti turvalise keskkonna, kus lapse heaolu ja kaitse on tagatud lähedaste poolt. Pereettevõttes töötamise erandi eesmärk on võimaldada alaealistele täiendavaid töötamisvõimalusi väljaspool seaduses nimetatud nelja tegevusvaldkonda, mis tulenevad noorte direktiivist. Praegu on 7–12-aastastel lubatud töötada vaid kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuses. Alaealise töötamise puhul on oluline arvestada tema enda soovi ning seadusliku esindaja nõusolekut. Nüüd

soovitakse laiendada alaealiste võimalusi töötamiseks. Lõpliku otsuse töötamise kohta teeb seaduslik esindaja, enamasti lapsevanem, kes peab alati andma nõusoleku. Tööinspeksioon peab enne töötamiseks loa andmist kontrollima, et kõik seadusega nõutud tingimused oleksid täidetud. Pereettevõtte termini osas on MKM seisukoht jätkuvalt, et kuna direktiivis noorte kaitse kohta töö ei ole pereettevõtte definitsiooni ning direktiiv ei anna liikmesriikidele õigust seda ise määratleda, tuleb seda käsitleda Euroopa Liidu õiguse autonoomse mõistena. Seetõttu ei saa pereettevõtte terminit TLSis sisustada. Euroopa Liidu õiguse kohaselt kuulub selle mõiste täpne määratlemine Euroopa Kohtu pädevusse ning riigisisised õigusmõisted ei ole siin kohaldatavad. Euroopa Liidu õiguses kasutatakse autonoomseid mõisteid, et tagada terminite ühetaoline tõlgendamine kõikides liikmesriikides. Kui direktiiv ei määra mõistet ega anna liikmesriikidele õigust seda oma äranägemise järgi defineerida, ei ole korrektne seda riigisisese õiguse kaudu sisustada. Pereettevõtte mõiste määratlemine kuulub seega Euroopa Kohtu pädevusse ning Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et sellistele terminitele tuleb anda autonoomne ja ühtne tõlgendus, tagades võrdse kohtlemise põhimõtte. Eelnõu seletuskirjas on toodud näiteid pereettevõttes töötamise kohta. Eelnõu seletuskiri on oluline abivahend seaduse mõistmisel ja tõlgendamisel. Eelnõu sõnastus soovitakse jätta paindlikuks, et arvestada erinevate eluliste olukordade ja kaasaegsete peremudelitega. EAKL on väljendanud, et nemad ei näe vajadust laste töö reguleerimiseks, kuid MKM arvates on see vajalik. Näiteks on Tööinspeksioonile teada juhtumeid, kus lapsevanem soovib võtta oma alaealise lapse tööle, kuid tegevus ei kuulu kultuuri, kunsti, spordi või reklaami valdkonda. Sellistel puhkudel on vanemad pidanud sõlmima käsundus- või töövõtulepingu, mis ei paku alaealisele piisavat kaitset. Koolivaheaegadel pikema töötamise võimaldamise eesmärk on luua paindlikumaid võimalusi noorte töölevõtmiseks, arvestades, et noorte tööpuudus Eestis on endiselt aktuaalne ning meie näitajad jäävad Euroopa Liidu keskmisele alla. Eelnõuga nähakse ette maksimaalne töötamise periood koolivaheaegadel, mille põhjal sõlmitakse tööleping. Alaealise töötamiseks on vajalik nii lapse enda soov kui ka tema seadusliku esindaja nõusolek. Praegune TLSi sõnastus tugineb varasemale Euroopa Sotsiaalharta tõlgendusele, mille kohaselt ei tohi alaealine töötada üle poole koolivaheaja kestusest. Vabariigi Valitsus on aga andnud suunised üle vaadata koolivaheaegadel töötamise piiranguid ning soovitanud lähtuda direktiivides kehtestatud noorte kaitse miinimumnõuetest. MKM nõustub, et alaealise põhitegevus peaks olema õppimine ja koolis käimine. Samas liiga range piirang, mille kohaselt võib töötada ainult kuni poole koolivaheaja ulatuses, ei arvesta nende noorte soovide ja võimekusega, kes tahaksid töötada kauem. Aastase põhipuhkuse lühendamine 35 kalendripäevalt 28 kalendripäevani põhineb varasematel uuringutel. 2025. aasta Praxise uuringust selgub, et tööandjad peavad kõige keerukamaks alaealiste palkamist just seetõttu, et seadus seab liigsed piirangud. Mida vähem piiranguid, seda motiveeritumad oleks tööandjad alaealisi tööle võtma. Kui tööandjad on motiveeritud alaealisi tööle võtma, suureneb noorte võimalus omandada töökogemust, mis aitab kaasa nende konkurentsivõimele tulevikus tööturul. S. Vogti sõnul ei vasta tõele EAKL väide, et paljud 16–17-aastased töötavad kogu kalendriaasta vältel. Sotsiaalministeeriumi analüüsi järgi on alaealiste töötamine enamasti hooajaline ning toimub eelkõige suvekuudel, kus juuni ja juuli on töötamise haripunktid. Praxise 2025. aasta uuringust selgub, et alaealisi võetakse tööle peamiselt ajutiselt ja suveperioodiks. Õpingute ajal kooli kõrvalt töötamine on harv nähtus. Ta tõi välja, et põhipuhkuse lühendamine 35 kalendripäevalt 28 kalendripäevale on kooskõlas Euroopa Liidu ja rahvusvahelise õigusega. Euroopa Sotsiaalharta kohustab tagama, et alla 18-aastased saaksid igal aastal vähemalt neli nädalat järjestikust puhkust, mis vastab 28 kalendripäevale. Tööandjal on võimalus kokkuleppel alaealisega määrata pikem põhipuhkus kui 28 kalendripäeva.

Signe Riisalo luges ette lõigu õiguskantsleri kirjust EAKLile seoses 13.02.2026 jõustunud TLSi muudatustega ja õppimiskohustuse ea muutusega. Õiguskantsler on öelnud järgmist: „Tööaja normid ei kohusta ühtki noort suurima lubatud koormusega töötama. Võib eeldada, et üldjuhul teeb noor koos oma vanematega töötamise kohta sellise otsuse, millega ta ei kahjusta oma tervist, heaolu, arengut ja hariduse omandamist. Ilma seadusliku esindaja (lapsevanema või eestkostja) eelneva nõusolekuta või hilisema heakskiiduta noor töötada ei saa.“ S. Riisalo osutas, et seega puudub selles

küsimuses konflikt õiguskantsleri seisukohaga. Ta andis sõna Eesti Advokatuuri esindajale. **Pirkko-Liis Harkmaa** rääkis, et ta esindab Eesti Advokatuuri tööõiguse komisjoni. Eesti Advokatuur esitas kirjalikult põhjaliku seisukoha, milles toodi välja kolm olulist märkust. Tööõiguse komisjoni poole pöörduakse sageli selgituste saamiseks, kuid ilma seaduse selge vastuseta ei ole ühest lahendust. Üks välja toodud teemadest puudutab pereettevõtte erandit ja teine seadusliku esindaja nõusoleku andmise keelu rikkumise tagajärge. Tema teada ei ole Euroopa Kohus pereettevõtte mõistet noorte kaitset töö puudutava direktiivi kontekstis sisustanud. Samuti ei ole Eesti kohtud pereettevõtte mõistet sisustanud ning praegu puudub selgus, mida see tähendab. Kui klient küsib, kuidas sellest mõistest aru saada, ei ole võimalik talle selget vastust anda. Tööõiguse komisjoni seisukoht on, et TLS peab olema arusaadav kõigile ilma juristi või advokaadi abita. Tema sõnul enamik tööandjaid ei tutvu seaduse seletuskirjaga ega tea, et MKMi kodulehel on ka TLSi käsiraamat. Tööõiguse komisjon toetab õigusselgust: kui seaduses kasutatakse mõisteid või sätestatakse keelde, peavad mõistete tähendus ja keelu rikkumise tagajärjed arusaadavad olema. Eestis ei teki kohtupraktika kiiresti ning praegu pole pereettevõtte erandiga praktikas probleeme olnud, sest seda pole seaduses rakendatud. Kui tekib vaidlus, tuleb Euroopa Kohtust lõplikku tõlgendust küsida. Ta tõdes, et lõppastmes on see õigusteoreetiline probleem. Võib-olla oleks siiski vajalik pereettevõtte mõiste selgemalt defineerida, et õigused oleksid paremini arusaadavad ning ei peaks otsima vastuseid seletuskirjadest. TLS sisaldab mitmeid sätteid, mille mõistmine võib ilma õiguslaste teadmisteta olla keeruline. Ta rõhutas, et TLS ei tohiks olla nii raskesti mõistetav. Kolmandaks rääkis ta koolivaheaja töötamise piirangu leevendamisest. Ta tõdes, et praktikas paraku kasutatakse seaduses lubatud maksimaalset töökoormust sageli ikkagi täiel määral.

Stella Vogt kommenteeris Eesti Advokatuuri märkust seoses TLS § 8 lõikega 2. Advokatuur on teinud ettepaneku täiendada nimetatud sätte sõnastust selliselt, et juhul kui seaduslik esindaja annab alaealisele töötamiseks nõusoleku pikemaks perioodiks, kui seaduses lubatud, loetakse selline nõusolek tühi. S. Vogt märkis, et MKM mõistab Advokatuuri soovi suurendada õigusselgust, kuid selline muudatus võib tuua kaasa alaealisele töötajale kahjulikke tagajärgi. Näiteks, kui hiljem selgub, et seadusliku esindaja nõusolek alaealise töötamiseks koolivaheajal on tühi, võib tekkida olukord, kus alaealine ei oleks tohtinud töötada ning omakorda küsimus, kas juba välja makstud töötasu tuleks tagasi nõuda. Kehtiva TLSi § 8 lõige 2 sätestab, et alaealine võib töötada kuni pool iga koolivaheaja kestusest, kuid ei näe ette seadusliku esindaja nõusoleku tühisust, kui nõusolek antakse pikemaks perioodiks. Sätte eesmärk on eelkõige informeerida alaealiste seaduslikke esindajaid nõusoleku andmise tingimustest ja kestusest. S. Vogt lisas, et MKM on selles küsimuses konsulteerinud ka Tööinspeksiooniga, kelle kinnitusel selliseid rikkumisi praktiliselt ei esine (2015. aastal tuvastati vaid kaks juhtumit). Seetõttu, arvestades, et praktikas sätte järgimisega probleeme ei esine, ei toeta MKM nimetatud muudatusettepanekut.

Pirkko-Liis Harkmaa osutas, et seadusesse keelu lisamisel peaks olema selgelt määratletud, millised tagajärjed rikkumisega kaasnevad.

Signe Riisalo palus täpsustada, millised õiguslikud tagajärjed võivad tekkida olukorras, kus alaealise seaduslik esindaja on rikkunud seaduses sätestatud piiranguid ning andnud nõusoleku töötamiseks pikemaks perioodiks, kui seadus ette näeb. Arvestades, et tööleping sõlmitakse alaealise ja tööandja vahel, siis kuidas selline olukord praktikas lahendatakse?

Stella Vogt täpsustas, et see tähendab seda, et leping ikkagi kehtib. Probleemid tekiksid siis, kui ütleksime, et see leping on tühi. Sellisel juhul tekib küsimus, kas leping üldse eksisteeris ja kas töötasu maksmine oli õigustatud. Ta rõhutas, et selliseid alaealiste vaates ebasoodsaid olukordi on püütud vältida ning kuna praktikas rikkumisi ei esine, siis ei näe MKM vajadust selle sätte muutmiseks.

Kaili Rätsepp märkis, et Eesti Personalijuhtimise Ühing (PARE) on esitanud eelnõu kohta kirjaliku arvamuse. Ta rõhutas, et PARE peab oluliseks noorte kaitse tagamist ning selleks peavad kõik alaealiste töötamist puudutavad erisused olema selgelt reguleeritud ja läbipaistvad. PARE hinnangul on praegune pereettevõtte mõiste vastuolus alaealiste kaitse huvidega. K. Rätsepp lisas, et seadusesse ei tohiks lisada ebaselget mõistet, mille sisustamine

jäetaks kohtupraktika ülesandeks. Arvestades kohtute töökoormust, ei ole selline lähenemine õige. K. Rätsepp jätkas, et PARE teine märkus puudutab noorte õigust töötada koolivaheaegadel rohkem kui poole koolivaheaja kestusest. PARE leiab sarnaselt Eesti Advokatuuriga, et see ei ole kooskõlas Euroopa sotsiaalharta artikli 7 lõikega 3. MKM on oma tagasisides põhjendanud, et nimetatud säte võimaldab alaealisel teenida sissetulekut ning omandada sisukamat töökogemust. Samas tõstatub küsimus, kuidas on tagatud alaealiste kaitse, arvestades, et mõnel juhul ei pruugi töötamine vastata alaealise enda huvidele, vaid võib tuleneda perekonna survest.

Liisa Otsak märkis, et Sotsiaalministeerium ei toeta tervikuna alkoholi käitlemise regulatsiooni muudatusettepanekut, kuna uuringud näitavad, et alaealiste viibimine alkoholi tarvitamist normaliseerivates keskkondades suurendab riski alkoholi tarvitamise alustamiseks varases eas. Ministeerium peab esmatähtsaks noorte turvalisuse, tervise ja heaolu tagamist. Samas nähakse kompromissina ette muudatusettepanekus sisalduvat järelevalve aspekti, mille kohaselt on alkoholi käitlemine lubatud ainult täisealise töötaja järelevalve all ning kontrollitud tingimustes. Ministeerium peab oluliseks tagada, et järelevalve kohustus rakenduks praktikas ega piirduks üksnes formaalse nõudega. Samuti peetakse oluliseks järjepidevat jälgimist, milline on regulatsiooni mõju alaealiste heolule ning vajaduse korral täiendavate juhiste koostamist tööandjatele.

Signe Riisalo küsis, millistele uuringutele Sotsiaalministeerium oma seisukohtade põhjendamisel tugines.

Liisa Otsak vastas, et saab täpsema info uuringute kohta saata komisjonile hiljem kirjalikult, aga üks uuringutest on WHO raport, mis toob välja riski, et alkoholi tarvitamist normaliseerivas keskkonnas võib see mõjutada ka last varasemalt alkoholi tarbima.

Signe Riisalo andis teada, et MKM on teinud sotsiaalkomisjonile ettepaneku lisada eelnõu juurde täiendavad TLSi ja ELTTSi muudatused, mis on seotud ELi direktiivi üle võtmisega ning täpsustavad töötajate teavitamist töösuhtega seotud andmetest. Ta palus MKMi esindajal tutvustada nimetatud ettepanekuid.

Eva-Liina Kliiman andis komisjonile ülevaate MKMi ettepanekutest. Ta selgitas, et TLSi kavandatav muudatus näeb ette tööandja kohustuse esitada tööle kandideerijale teave töötasu või selle vahemiku kohta hiljemalt enne töövestluse toimumist. Muudatuse eesmärk on suurendada läbipaistvust palga läbiraakimiste protsessis ning võimaldada töötajale paremat positsiooni läbiraakimisteks. Lisaks lisatakse TLSi soolise võrdõiguslikkuse seaduses juba olemasolev tööandja kohustus tagada naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdne tasustamine. See tähendab, et keelatud on meeste ja naiste, kes teevad sama või võrdväärset tööd, erinev tasustamine, välja arvatud juhul, kui selleks on objektiivne ja sooneutraalne põhjus. Samuti täiendatakse TLSi punktiga, mille kohaselt tööandjal ei ole õigust takistada töötajal oma töötasu suuruse avalikustamist. Keelatud on ka töölepingu tingimused, mis piiravad töötaja õigust oma töötasust rääkida, viidates ärisaladuse hoidmise kohustusele. Töötajal on soovi korral igal juhul õigus ja vabadus jagada informatsiooni enda töötasu suuruse kohta. Lisaks täpsustatakse, et töötasu läbiraakimistel või töövestlusel ei ole lubatud esitada küsimusi kandidaadi senise sissetuleku kohta. See ei välista võimalust uurida palgaootuse kohta. E.-L. Kliiman jätkas, et ka avaliku teenistuse seadust täiendatakse selliselt, et tööandja on kohustatud kandidaadile esitama teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta, eelkõige konkursikuulutuses või muul viisil enne töövestluse toimumist. Soolise võrdõiguslikkuse seadusesse planeeritud muudatustes seadustatakse palgapeegel, mis on tööandjatele vabatahtlikuks kasutamiseks mõeldud ja ainult tööandjale ligipääsetav tööriist. Palgapegli kasutamisel siseneb tööandja Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonda, kus teeb päringu palgapeeglisse. Seejärel edastatakse päring Statistikaametile, kes olemasolevate statistiliste andmete põhjal koostab analüüsi ning võimaldab tööandjal tutvuda oma organisatsiooni soolise palgalõhe seire tulemustega. Andmeid uuendatakse kord kvartalis ning andmeid ei salvestata. Käesolevad muudatused ei too kaasa täiendavaid kohustusi tööandjatele ega töötajatele.

Signe Riisalo andis komisjoni liikmetele sõna küsimuste ja arvamuste esitamiseks.

Tanel Kiik avaldas arvamust, et riik ei peaks soodustama alaealiste kokkupuudet alkoholiga. Ta rõhutas, et uuringute kohaselt võib alkoholi tarvitamist normaliseerivas keskkonnas

viibimine suurendada alaealiste huvi alkoholi tarbimise vastu, ning lisas, et Eestis on alkoholi tarbimise tase juba praegu liiga kõrge. Samuti viitas ta Euroopa sotsiaalharta artikli 7 punktile 10, mis rõhutab vajadust kaitsta lapsi selliste ohtude eest. Seetõttu ei pea ta esitatud ettepanekut asjakohaseks ning ei toeta selle vastuvõtmist. T. Kiik palus selgitada, miks nimetatud muudatusettepanek algsest eelnõu tekstist välja jäi.

Stella Vogt selgitas, et kooskõlastusringile saadeti sisuliselt sama sisuga ettepanek, millele on nüüd lisatud täisealise töötaja järelevalve nõue. Antud muudatusettepaneku on esitanud Reformierakond ja Eesti 200. MKM toetab nimetatud ettepanekut.

Tanel Kiik palus selgitada, mida tähendab täisealise töötaja järelevalve nõue.

Stella Vogt selgitas, et täisealise töötaja järelevalve nõue tähendab, et alaealine ei tööta üksinda ning tal peab alati olema võimalus saada abi või pöörduda küsimustega täisealise töötaja poole. Tingimus on lisatud eelnõusse alaealiste kaitse eesmärgil.

Signe Riisalo lisas, et ettepaneku eesmärk on tagada, et alaealine ei oleks tööülesannete täitmisel üksinda ning tema kõrval oleks alati täisealine töötaja. S. Riisalo tegi ettepaneku liita MKMi kirjast tulenevad ettepanekud eelnõuga.

Tanel Kiik märkis, et ei toeta Reformierakonna fraktsiooni ja Eesti 200 fraktsiooni esitatud ühist muudatusettepanekut, kuid tõi välja, et palkade läbipaistvuse suurendamine on tema hinnangul samm õiges suunas.

Signe Riisalo pani muudatusettepanekud hääletusele.

- 1.** Muuta eelnõu pealkirja ja sõnastada see järgmiselt:
„Töölepingu seaduse ja alkoholiseaduse muutmise seadus“

Selgitus: Täpsustatakse eelnõu pealkirja.

Reformierakonna fraktsioon

Eesti 200 fraktsioon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA SISULISELT (muudatusettepaneku poolt 5: Toomas Järveoja, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo; vastu 1: Tanel Kiik; erapooletuid 0).

- 2.** Muuta eelnõu pealkirja ja sõnastada see järgmiselt:
„Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus“

Selgitus: kuna eelnõusse lisandus mitme uue seaduse muutmine, tuleb muuta ka eelnõu pealkirja.

Sotsiaalkomisjon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (konsensus: Toomas Järveoja, Tanel Kiik, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo).

- 3.** Teha eelnõus järgmised muudatused:

3.1 Täiendada eelnõu § 1 uute punktidega 1 ja 2 (muutes järgmiste punktide numeratsiooni) järgmises sõnastuses:

1) Töölepingu seaduse § 5 lõige 3 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(3) Kui töötajale ei ole andmeid enne tööle asumist esitatud, on tööandjal kohustus esitada andmed seitsme kalendripäeva jooksul pärast tööle asumist.“

2) Töölepingu seaduse § 6 täiendatakse lõikega 8¹ järgmises sõnastuses:

„(8¹) Kui töötaja on lähetatud töötaja, kellele kohaldatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT L 018, 21.01.1997, lk 1–6) ning tema lähetus kestab kauem kui ühe kuu, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 ja käesoleva paragrahvi lõikes 8 nimetatud andmetele teatama töötajale enne tema ärasõitu järgmised andmed:

- 1) tasu, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvas riigis kohaldatavale õigusele;
- 2) reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord;
- 3) link vastuvõtva riigi ametlikule veebileheküljele, kus on teave vastuvõtvas liikmesriigis lähetatud töötaja töötingimuste, kohaldatava õiguse, kohaldatavate kollektiivlepingute ja muu olulise kohta.

Selgitus: Kehtivas õiguses (TLS § 5 lõige 3) on tööandjal kohustus teavitada töötajat töösuhtega seotud andmetest enne tööle asumist. Kui tööandja ei ole seda teinud, on töötajal õigus igal ajal andmeid nõuda ning tööandjal on kohustus töötajale andmed esitada kahe nädala jooksul nõude saamisest arvates. Direktiivi artikkel 5(1) näeb aga ette, et kui tööandja ei ole andmeid esitanud tööle asumise ajaks, siis tuleb need esitada hiljemalt seitsme kalendripäeva jooksul alates esimesest tööpäevast. Seega tuleb muuta TLS § 5 lõiget 3, et tagada Eesti õiguse kooskõla direktiiviga. Tööandjale ei lisandu muudatusega täiendavaid kohustusi, vaid olemasolev kohustus tuleb edaspidi täita lühemas ajaraamis. Eestis on tavapärane praktika, et vajalikud andmed esitatakse enne tööle asumist (nt töölepingus ja/või töökorraldusreeglites). Muudatusega ei kaasne seega olulisi mõjusid.

Lisatava punktiga 2 tõstetakse lähetatud töötajate teavitamist puudutav regulatsioon TLS-i. Kehtivas õiguses on sama regulatsioon ELTTS-is. Direktiivi artikkel 7(2) näeb ette töötaja, kes on lähetatud töötaja direktiivi 96/71/EÜ mõttes, teavitamist täiendavatest andmetest, mis on seotud tema lähetamisega. Direktiivi eesmärk on olnud reguleerida olukorda, kus Eestist lähetatakse töötaja välisriiki tööle ning teavitamiskohustus on tema Eesti tööandjal. Direktiivi ülevõtmisel lisati artiklis 7(2) sisalduv kohustus ekslikult ELTTS-i, mis reguleerib Eestisse lähetatud töötajate töötingimusi ning teavitamiskohustus on välisriigi tööandjal välisriigist tulnud lähetatud töötaja osas. Euroopa Komisjon juhtis tähelepanu, et Eesti ei ole direktiivi korrektelt üle võtnud, kuivõrd puudub teavitamiskohustus Eestist lähetatud töötajate osas. Direktiivi nõuete täimiseks on vajalik teavitamiskohustuse lisamine TLS-i. Seega edaspidi on teavitamiskohustus tööandjal, kelle töötaja on lähetatud töötaja direktiivi 96/71/EÜ mõttes. Andmed tuleb töötajale edastada enne tema ärasõitu.

TLS § 6 lg 8 ja käesolevas muudatusettepanekus toodud lg 8¹ reguleerivad erinevat laadi lähetusi ja on teineteist täiendavad. TLS § 6 lg 8 kohaldub kõigile üle ühe kuu pikkustele lähetustele olenemata lähetuse sihtriigist (st kas tegemist on EL liikmesriigi või EL-välise riigiga). TLS § 6 lg 8¹ teavitamiskohustus puudutab üksnes olukordi, kus töötaja on lähetatud töötaja lähetatud töötajate direktiivi kontekstis ehk tegemist on EL-sisese lähetusega. Seetõttu lisatakse §-i 6 uus lõige, mitte ei lisata andmeid lõike 8 loetelusse.

3.2 Täiendada eelnõu uue paragrahvi 4 (muutes järgmiste paragrahvide numeratsiooni):

§ 4. Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse § 5 lõigete 1⁴ ja 1⁵ kehtetuks tunnistamine.

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse § 5 lõiked 1⁴ ja 1⁵ tunnistatakse kehtetuks.

Selgitus: Muudatustega tõstetakse ELTTS § 5 lõikes 1⁴ sisalduv teavitamiskohustus TLS § 6 lõikesse 8¹. Paragrahvi 5 lõige 1⁵ on seotud lõikega 1⁴. Seega ei ole need sätted enam ELTTS-s vajalikud ning need tuleb kehtetuks tunnistada. ELTTS-is (§ 5 lõige 1⁵) kehtetuks tunnistatav põhimõte, et andmete muudatusest teatatakse lähetatud töötajale kirjalikult hiljemalt muudatuse jõustumise päeval, tuleneb edaspidi kehtivast TLS § 5 lg-st 4.

Sotsiaalkomisjon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (konsensus: Toomas Järveoja, Tanel Kiik, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo)

4. Teha eelnõus järgmised muudatused:

4.1 Täiendada eelnõu § 1 uute punktidega 7-10 (muutes järgmiste punktide numeratsiooni) järgmises sõnastuses:

7) paragrahvi 11 täiendatakse lõikega 2¹ järgmises sõnastuses:

„(2¹) Tööandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta, eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust. Kui täiendavad töötasu tingimused tulenevad kollektiivlepingust, esitab tööandja töölesoovijale teabe ka nende tingimuste kohta.“;

8) paragrahvi 11 lõiget 2 täiendatakse pärast tekstiosa „eraelu“ tekstiosaga „sissetulekut“;

9) paragrahvi 28 lõiget 2 täiendatakse punktiga 14 järgmises sõnastuses:

„14) mitte takistama töötajal avalikustada oma töötasu suurust.“;

10) paragrahvi 29 täiendatakse lõikega 6¹ järgmises sõnastuses:

„(6¹) Töötasu suurust määrates peab tööandja tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise.“;

Selgitus: Eelnõu § 1 punktiga 7 täiendatakse TLS-i § 11 lõikega 2¹, sätestades, et tööandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust. Lisaks, kui asjakohasele töökohale kohaldatakse kollektiivlepingust tulenevaid töötasu tingimusi, peab tööandja esitama töölesoovijale vastava teabe nende tingimuste kohta. Muudatus on vajalik, et tagada vastavus direktiivi artikli 5 lõikele 1 eesmärgiga tagada läbipaistvad läbirääkimised töötasu üle. Direktiivis ettenähtud eesmärgi saavutamiseks tuleb eeldatav töötasu või töötasuvahemiku info avaldada viisil ja vormis, mis tagab kandidaadile võimaluse osaleda töötasu läbirääkimistel teadlikult ja ette valmistatult. Eeldatava töötasu või töötasuvahemiku peab avaldama piisavalt varakult enne töövestlust, et kandidaadil oleks võimalik pidada läbipaistval ja informeeritud viisil töötasu üle läbirääkimisi. Nõue kehtib kõigi värbamiste puhul, sh sihtotsingute puhul, et tagada sisuline palgaläbirääkimise võimalus.

Eeldatav töötasu on töökoha põhitöötasu. Eeldatav töötasu või töötasuvahemik ei pea sisaldama lisatasusid (kui need ei tulene kollektiivlepingust). Avaldatav eeldatav töötasu või vahemik ei ole siduv. See tähendab, et näiteks värbamise protsessis võib selguda, et on objektiivseid ja sooneutraalseid asjaolusid, miks töötasu peaks algselt antud numbrist erinema. Siiski on oluline, et samale tööle kandideerijatele antakse sama infot, et tagada läbipaistvad läbirääkimised töötasu üle.

Töötasu info jagamine on ühelt poolt tarvilik, et anda kandideerijatele adekvaatset infot ja leida sobilikud kandidaadid ning säästa nii tööandja kui ka tööle kandideerijate aega. Teisalt on see oluline, et ühtlustada töötasu läbirääkimise positsioonid potentsiaalse tööandja ja töölesoovija vahel. Kui tööle kandideerija teab, mis on antud töökohal tavaline töötasu või selle vahemik, siis on tal parem võimalus end läbirääkimisteks ette valmistada. Samuti võimaldab töötasuvahemiku osas varakult info saamine kandidaadil soovi korral loobuda töövestlusel osalemisest, hoides kokku nii enda kui tööandja aega. Läbipaistval töötasu infol põhinevad läbirääkimised aitavad jõustada ennetada diskrimineerimist töötasudes, kus töötasu määratakse objektiivsete kriteeriumite alusel, mitte kandidaadi läbirääkimisvõime järgi. See aitab vähendada ka soolist palgalõhet, kuna uuringud näitavad, et naised küsivad samaväärse kvalifikatsiooni korral keskmiselt meestest madalamat tasu. Lisaks aitab see tööle kandideerijaid, kelle läbirääkimispositsioon on nõrk, sealhulgas mõnel objektiivsel põhjusel, näiteks seetõttu, et piirkonnas on vähe töövõimalusi või kuna kandideerija sissetulekust sõltub terve leibkond.

Töökohale kohalduvad kollektiivlepingutingimused, mis tasustamist puudutavad, on näiteks öötöö, ületunnitöö või riigipühal töötamise seaduses paika pandud määrast kõrgemalt tasustamine või kollektiivlepingus kehtestatud lisatasud.

Eelnõu § 1 punktiga 8 täiendatakse TLS § 11 lõiget 2 pärast tekstiosa „eraelu“ tekstiosaga „sissetulekut“, millega keelatakse selgesõnaliselt läbirääkimistel tööandja poolt praeguse või varasema töötasu küsimine. Ka varasemalt ei ole tööandja tohtinud sellist infot küsida, sest see puudutab töölesoovija eraelu ja ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Kindluse huvides kehtestatakse keeld nüüd ühemõtteliselt. Sellega tagatakse ühtlasi vastavus direktiivi

artikkel 5 lõikele 2. Muudatus keelab info küsimise tööandjale. Töölesoovija võib soovi korral oma sissetulekust rääkida.

Eelnõu § 1 punktiga 9 täiendatakse TLS § 28 lõiget 2 punktiga 14, millega nähakse ette, et tööandja ei tohi takistada töötajal avalikustamast oma töötasu suurust. Ka kehtiva seaduse järgi on töötajal õigus oma isiklikku tasuinfot avaldada. Teisalt on praktikas teada juhtumeid, kus töötajal keelatakse tasuinfot avaldamast viidates, et tegemist on ärisaladusega. Seetõttu täiendatakse seadust, et tagada õigusselgus ja võtta sõnaselgelt kehtivasse õigusesse üle direktiivi artikli 7 lõige 5, mille kohaselt töötajaid ei tohi takistada avaldamast oma töötasu võrdse tasustamise põhimõtte järgimise tagamise eesmärgil. Muudatuse kohaselt ei või tööandja takistada töötajal avaldada oma töötasu suurust. Sellega keelatakse ühemõtteliselt ka töölepingu tingimused, mis keelavad töötajal oma töötasust rääkimise, viidates ärisaladuse hoidmise kohustusele. Seega on töötajal igal juhul õigus ja vabadus jagada informatsiooni enda töötasu suuruse kohta, kui ta seda soovib.

Eelnõu § 1 punktiga 10 täiendatakse TLS § 29 lõikega 6¹, sätestades, et töötasu suurust määrates peab tööandja tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise. See ei ole uus regulatsioon – ka SoVS § 6 lõige 2 punkt 3 keelustab olukorra, kus tööandja kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele.

Säte kirjeldab tööandja kohustust tagada naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdne tasustamine – see tähendab, et keelatud on meestele ja naistele, kes teevad sama või võrdväärset tööd erinev tasustamine, välja arvatud juhul, kui selleks on objektiivne ja sooneutraalne põhjus. Tööde sama või võrdväärsetust peaks hindama tööde väärtuse seisukohast võttes arvesse tööks vajalikud oskusi, pingutust, vastutust ja töötingimusi ning vajaduse korral teised kriteeriumid. Selle sättega võetakse osaliselt üle direktiivi artikkel 4 lõige 1.

4.2 Täiendada eelnõu § 1 uute punktidega 14 ja 15 järgmises sõnastuses:

14) paragrahvi 115 lõiget 1 täiendatakse pärast tekstiosa „§ 8 lõigetes 1–3, 8 ja 9,“ tekstiosaga „§ 11 lõikes 2¹“;

15) seaduse normitehnilist märkust täiendatakse tekstiosaga „Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist (ELT L 132, 17.05.2023, lk 21–44)“.

Selgitus: **Eelnõu § 1 punktiga 14** täiendatakse TLS § 115 lõiget 1, lisades Tööinspektsiooni teostatava riikliku ja haldusjärelevalve alla kuuluvate sätete hulka ka § 11 lõikes 2¹ sätestatud tööandja kohustuse esitada töölesoovijale töökuulutusel või muul viisil enne töövestlust teave eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta ning vajadusel teave kollektiivlepingu tasustamist puudutavate tingimuste kohta. Muudatus on vajalik, et tagada vastavus direktiivi artikli 17 lõigetele 1 ja 2.

4.3 Täiendada eelnõu uute paragrahvidega 3, 5 ja 6 järgmises sõnastuses:

§ 3. Avaliku teenistuse seaduse muutmine

Avaliku teenistuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 18 täiendatakse lõikega 1¹ järgmises sõnastuses:

„(1¹) Ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta, eelkõige konkursikuulutusel või muul viisil enne värbamisvestlust.“;

2) seaduse normitehnilist märkust täiendatakse tekstiosaga „Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu

tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist (ELT L 132, 17.05.2023, lk 21–44)“;

§ 5. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine

1) seadust täiendatakse §-ga 11¹ järgmises sõnastuses:

„§ 11¹. Palgapeegel

(1) Statistikaamet töötleb tööandja taotlusel tööandja poolt talle või teisele riigiasutusele, kelle andmekogus kogutavaid andmeid Statistikaamet kasutab, esitatud töösuhete, töötasu ja ajutiselt töölt eemalviibimisega seotud andmeid eesmärgiga võimaldada tööandjal seirata soolise palgalõhe näitajaid.

(2) Tööandja saab tutvuda Statistikaameti koostatud organisatsiooni soolise palgalõhe näitajatega töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ alusel loodud töökeskkonna andmekogu kaudu.

(3) Soolise palgalõhe näitajaid töökeskkonna andmekogusse ei salvestata.”.

§ 6. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmine

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 24¹ lõige 1 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(1) Töökeskkonna andmekogu eesmärk on edendada tööohutust ja palkade läbipaistvust, võimaldades Tööinspektsioonil töödelda töötervishoiu ja tööohutusega seotud andmeid ettevõtete töökeskkonna hindamiseks, ennetus- ja järelevalvetegevuse planeerimiseks ja teostamiseks ning töövaidluste ja lepituste menetlemiseks. Tööandjatel ja töötajatel võimaldab andmekogu töötervishoiu ja tööohutusega seotud õigusi kasutada ja kohustusi täita.“;

2) paragrahvi 24¹ lõiget 3 täiendatakse punktiga 7 järgmises sõnastuses:

„7) andmed palkade läbipaistvuse kohta.“.

Selgitus: Eelnõu §-ga 3 täiendatakse avaliku teenistuse seaduse § 18 lõikega 11 sätestades, et kandidaadile esitatakse teave pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta eelkõige konkursikuulutusel või muul viisil enne töövestlust. Muudatus on vajalik, et tagada vastavus direktiivi artikli 5 lõikele 1 sarnaselt TLS-i täiendusega (§ 11 lõige 2¹).

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muudatusega täiendatakse seadust uue paragrahviga 11¹, sätestades õigusliku alus palgapeegli teenusele^[1] ehk tööandja juurdepääsule soolise palgalõhe näitajatele. Palgapeegel on digilahendus organisatsioonide palgalõhede seiramiseks, pakkudes tööandjatele tema enda poolt riigile esitatud või kinnitatud andmetele tuginevat agregeeritud analüüsi, suurendades seeläbi tööandjate teadlikkust ning toetades õiglase palgasüsteemide arendamist ja rakendamist. Palgapeegli algatus tuleneb oma olemuselt soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustusest vastavalt soolise võrdõiguslikkuse seadusele. SoVS § 11 lõige 2 järgi on tööandjal kohustus koguda soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes. Tööandjatel on loomulikult ülevaade enda töötajatest, palkadest ja muudest tasudest, kuid soopõhine analüüs eeldab eraldi ressursi (näiteks metoodika selgeks tegemist või võrreldavate andmete koondamist). Kuna riik kogub muude ülesannete tarbeks töötasuga seotud andmeid, siis loodi palgapeegli teenus, et läbi automaatanalüüsi pakkuda tööandjale sooliste palgalõhede seiramise võimalust.

Riikliku statistika seaduse (edaspidi RStS) alusel võib riikliku statistika tegija ehk Statistikaamet avaldada isiku otsest või kaudset tuvastamist võimaldavaid andmeid tema nõusolekul. Sellest lähtuvalt on statistilise teabe avaldamine läbi Tööinspektsiooni keskkonna lubatud, kui tööandja seda võimalust kasutab (RStS § 35 lg 2). Kavandatav seaduse norm loob seadusliku aluse isikuandmete töötlemiseks. Selline läbipaistvus tagab võrdsed võimalused igale tööandjale, selge arusaama töötlemise eesmärgist ja lubatud töötluse ulatusest ka töötajale ja Statistikaametile (IKÜM art 5 lg 1 p a).

Seega on palgapeegel teenus, mis on suunatud tööandjatele ja mille kasutamine on vabatahtlik, kuid kus avalik sektor võimaldab päringu tegemist, mis tähendab, et tuvastatakse ettevõtte esindaja (seda tehakse läbi töökeskkonna andmekogu) ning tagatakse andmetöötluse toimimine (Statistikaameti poolt), et ettevõttele soovitud näitajad sel ajahetkel kuvada (läbi töökeskkonna andmekogu). Palgapeegli kaudu on võimalik tööandjal pärida soolise palgalõhe näitajaid, mis põhinevad andmetel, mille ta on ise riigile esitanud. Seejuures tuleb rõhutada, et riik ei võta kohustust statistilisi andmeid koguda, vaid eesmärk on tööandjat palgalõhede seiramisel toetada ja tõsta tööandjate teadlikkust palgalõhe olemasolu ning seiramise vajalikkusest. Tööandja toetamiseks on palgapeegel sobivaim lahendus, millega riik on loonud tööandjate endi poolt esitatavate andmete põhjal tööandjatele tööriista ning töötanud välja analüüsimudelid. Näiteks on suur osa andmeid olemas Statistikaametil või maksukohustuslase registris, millele on juurdepääs ametil riikliku statistika tegemiseks juba täna. Edaspidiseks luuakse selge alus, kus Statistikaametil on ülesanne ja õigus andmetöötlust SoVSis sätestatud eesmärkidel teostada, sh töödelda isikuandmeid, kuid teenuse käivitamine ehk päring, toimub vaid juhul, kui tööandja seda võimalust kasutab. Statistiline tulemus kustutatakse teabega tutvumise lõppedes. Korduval kasutamisel tehakse uus päring, toimub uus automatiseeritud andmete töötlus ning andmed kustutatakse uuesti teenuse sulgemisel.

Lisatava paragrahvi lõikes 1 sätestatakse, et Statistikaamet töötleb tööandja taotlusel tööandja poolt talle või teisele riigiasutusele, kelle andmekogus kogutavaid andmeid Statistikaamet kasutab, esitatud töösuhte, töötasu ja ajutiselt töölt eemalviibimisega seotud andmeid eesmärgiga võimaldada tööandjal seirata soolise palgalõhe näitajaid. Andmekogudest saab vaadelda vaid neid, millele on Statistikaametil juurdepääs RStS-i § 16 sätestatud riikliku statistika programmi raames. Andmeallikad on eelkõige maksukohustuslase register, aga ka sotsiaalkaitse infosüsteem ja Tervisekassa andmekogu. Kõik kasutatavad andmed on seotud töösuhtega – tasutud maksud, tasud ja liik aga ka ajutise töövõimetuse algus ja lõpp, samuti lapsepuhkuse algus ja lõpp. Kõiki neid andmeid esitab või kinnitab tööandja ja need andmed on tööandjale teada. Ajutise töövõimetuse algust ja lõppu, samuti lapsepuhkuse algust ja lõppu kasutatakse, et arvestada töötaja reaalset töökoormust – neid arvestamata ei ole võimalik tegelikku töökoormust, mis töötasu mõjutab, arvestada. Statistikaametil on nende andmete juurdepääs riikliku statistika raames, ning ettevõtet soovitakse säästa samade andmete uuesti esitamisest. Kuna andmete töötluse tulemus on statistiline, siis andmeid endid Statistikaamet kuhugi ei edasta. Seega võib pidada seaduse sõnastust piisavalt raamituks.

Täpsemad andmed, mida näitajate arvutamiseks kasutatakse, on kättesaadavad palgapeegli meetoodikas^[2], mis on avalik. Meetoodikas lähtutakse rangelt põhimõttest, et kasutatakse ainult andmeid, mis tööandjale on teada ja mille on tööandja esitanud või tööandja kinnitatud. Kuna andmed on piiritletud töösuhte ja töötasuga ning nende töötlemise õigus on tööandjal nagunii olemas, on seaduses sätestatud andmete üldraamistik piisav. Seadus määratleb raamid ning teave väljastatakse vaid samale tööandjale, kellel on õigus samu andmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks töödelda. Selline lahendus valiti seetõttu, et eesmärgiks oli toetada tööandjaid soolise palgalõhe seiramisel leides võimaluse tänaste andmete taaskasutamiseks ja tehes seda nii, et tulemus oleks kasutatav ja korrastatud analüüs, mille tegemise pädevus on Statistikaametil.

Andmete tulemus on statistiline, st andmeid otseselt isikute kohta ei esitata. Kui organisatsioonis töötab vähem kui kolm meest ja kolm naist, siis teenust ei pakuta. Niisamuti ei kuvata tulemusi juhul, kui mõnes grupis on vähem kui kolm meest ja kolm naist (näiteks ei kuvata ametikohapõhiseid andmeid juhul, kui seal on vähem kui kolm meest ja kolm naist). Palgapeegli jaoks ei esitata ega koguta andmeid. Seega kui andmete kogumisel peaks midagi muutuma, võib see eeldada meetoodika muutust tulevikus. Näiteks juhul, kui tööandjad hakkavad Statistikaametile esitama masin-masin liidese kaudu palga- ja tööjõukulude andmeid, on võimalik kasutada ka tunnipalga andmeid, millega on võimalik saavutada

näitajate suurem standardiseeritus.

Lõikes 2 sätestatakse, et tööandja saab tutvuda Statistikaameti koostatud organisatsiooni soolise palgalõhe näitajatega töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 24¹ alusel loodud töökeskkonna andmekogu kaudu. Töökeskkonna andmekogus on võimalik tööandjal end identifitseerida, sisse logida ja esitada soolise palgalõhe näitajate päring Statistikaametile. Päring liigub läbi X-tee. Statistikaametis viiakse läbi automaattöötlus ja näitajad edastatakse X-tee kaudu tööandjale. Juurdepääs näitajatele on ainult tööandjal (tema määratud esindajal) ja ühelgi kolmandal isikul näitajatele juurdepääsu pole. Soovi korral võib tööandja tulemust ise töötajatega jagada. X-tee turvaserverisse jäävad logid küll päringute fakti kohta, mis üle X-tee liiguvad, kuid need ei sisalda saadud vastuse sisu. Logisse jääb vaid päringu tegemise fakt.

Lõikes 3 sätestatakse, et töökeskkonna andmekogusse soolise palgalõhe näitajaid ei salvestata. Näitajad on tööandjale andmekogus kättesaadavad kuni akna sulgemiseni ning seejärel näitajad kustutatakse. Juhul, kui tööandja esitab uue päringu viiakse läbi uus automaatanalüüs. Töökeskkonna andmekogu süsteemilogis säilivad vaid päringu tegemise faktid, mitte vastus ise. Töökeskkonna andmekogus säilitatakse logisid kaks aastat.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmine muudetakse seaduse § 24¹ lõiget 1, täiendades töökeskkonna andmekogu eesmärki palkade läbipaistvuse edendamiseks. Täpsustus on vajalik, kuna tööandjad saavad töökeskkonna andmekogu kaudu tutvuda soovi korral soolise palgalõhe näitajatega ehk kasutada palgapeeglit.

Eelnõu § 6 punktiga 2 täiendatakse § 24¹ lõike 3 punkti 2, lisades töökeskkonna andmekogus töödeldavate andmete hulka andmed palkade läbipaistvuse kohta. Töödeldavate andmete hulka kuuluvad soolise palgalõhe näitajad (palgapeegli teenus). Oluline on, et nende statistiliste näitajate töötlemine toimub väga piiratud viisil – näitajad tuuakse tööandja soovil üle X-tee töökeskkonna andmekogu kasutajaliidesesse, kuvatakse tööandjale kuni akna sulgemiseni ning ei salvestata andmekogusse.

Sotsiaalkomisjon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (konsensus: Toomas Järveoja, Tanel Kiik, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo)

5. Täiendada eelnõu uue paragrahvi 2 (muutes järgmise paragrahvi numeratsiooni) ja sõnastada see järgmiselt:

§ 2. Alkoholiseaduse § 47 lõige 5 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

„(5) Alaealist ei tohi rakendada töödel, mis on seotud alkoholi käitlemisega, välja arvatud juhul, kui töö toimub täisealise töötaja järelevalve all ning:

- 1) tegemist on alkoholi ladustamise või edasitoimetamisega kaubanduslikul eesmärgil ja on tagatud, et alaealine puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga;
- 2) töö on seotud alkohoolse joogi valmistamise, müügiks pakkumise või müügiga käesoleva seaduse § 3 lõike 1 punktide 1 ja 5 tähenduses ning alaealine on vähemalt 16-aastane.“

Selgitus: Eelnõu §-ga 2 muudetakse AS-i § 47 lõiget 5.

Paragrahv 47 käsitleb meetmeid, millega tagatakse alaealisel alkohoolse joogi tarbimise keeld. AS-i § 47 lõige 5 sätestab, et alaealist ei tohi rakendada töödel, mis on seotud alkoholi käitlemisega, välja arvatud ladustamisel või edasitoimetamisel kaubanduslikul eesmärgil, kui on tagatud, et alaealine puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga.

Eelnõu §-ga 2 luuakse AS-i § 47 lõikesse 5 loetelu eranditest, mil alaealist tohib rakendada töödel, mis on seotud alkoholi käitlemisega. Nimetatud sätte punkti 1 tõstetakse AS-i § 47 lõige 5. Seejuures tehakse tehniline muudatus, muutes punkti 1 lause algust ja lisades

tekstiosa „ladustamisel või edasitoimetamisel“ asemele tekstiosa „tegu on alkoholi ladustamise või edasitoimetamisega“ ning tekstiosale „kaubanduslikul eesmärgil,“ järgnev sõna „kui“ asendatakse sõnaga „ja“. Kõnealuse sätte punkti 2 lisatakse erand, millega nähakse ette võimalus rakendada alaealist alates 16. eluaastast töödel, mis on seotud alkoholse joogi valmistamise, müügiks pakkumise ja müügiga AS-i § 3 lõike 1 punktide 1 ja 5 tähenduses.

Seega on AS-i § 47 lõike 5 uus sõnastus järgmine: „Alaealist ei tohi rakendada töödel, mis on seotud alkoholi käitlemisega, välja arvatud juhul, kui: 1) tegu on alkoholi ladustamise või edasitoimetamisega kaubanduslikul eesmärgil ja on tagatud, et alaealine puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga; 2) töö on seotud alkoholse joogi valmistamise, müügiks pakkumise ja müügiga käesoleva seaduse § 3 lõike 1 punktide 1 ja 5 tähenduses ning alaealine on vähemalt 16-aastane.“

Eelnõuga kavandatud uus alkoholi käitlemise erand alaealistele puudutab üksnes alkoholi valmistamist ning mitte selle töötlemist ja villimist ehk mitte kogu tootmist AS-i § 3 lõike 1 punkti 1 tähenduses, kuna muudatuse eesmärk on, et alaealine saaks teenindusettevõttes klienditeenindajana töötades täita muuhulgas tööülesandeid, mis puudutavad alkoholi sisaldavate jookide valmistamist, et motiveerida tööandjad alaealisi klienditeenindajatena tööle võtma. Alkoholse joogi valmistamise all peetakse silmas alkoholi sisaldavate kokteilide valmistamist klientidele toitlustus-, majutus- ja muudes teenindusettevõtetes.

Praegu kehtiv AS-i § 47 lõikest 5 tulenev piirang on toonud kaasa olukorra, mis muudab alaealise töölevõtmise tööandja jaoks mitteatraktiivseks ja ebaotstarbekaks. Kehtiv piirang tähendab seda, et näiteks toitlustusettevõttes töötades peab igas töövahetuses koos alaealise teenindajaga töötama ka täisealine teenindaja, kes saab kliente täiel määral teenindada, kuivõrd alaealist ei ole mõistlik kaasata teenindustöösse näiteks kohvikutes, baarides ja restoranides, kus alkoholsete jookide valmistamine, müügiks pakkumine ja müük on osa nende ettevõtete tavapärasest teenindusest. Teisalt on teenindussektoris, eriti hooajaliselt, suur nõudlus lisatööjõu järele ning paljud alaealised on valmis ja huvitatud suvisest või lühiajalisest töövõimalusest. Lisaks töötab suur osa alaealisi praegu teenindusettevõtetes mitteametlikult, täites tööülesandeid, mis on seotud alkoholi käitlemisega, mis seab nii tööandja kui ka alaealise õiguslikult ebakindlasse olukorda, sest kehtiva õiguse kohaselt ei ole see lubatud.

Reformierakonna fraktsioon

Eesti 200 fraktsioon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (muudatusettepaneku poolt 5: Toomas Järveoja, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo; vastu 1: Tanel Kiik; erapooletuid 0)

6. Muuta eelnõu § 2 (uus § 7) ja sõnastada see järgmiselt:
„Käesoleva seaduse § 1 punktid 11-13 jõustuvad 2027. aasta 1. jaanuaril.“

Selgitus: Tegemist on tehnilise korrastusega. Kuna eelnõusse lisandusid uued sätted, siis on korrastatud ka jõustumise paragrahvi.

Sotsiaalkomisjon

Juhtivkomisjon: ARVESTADA TÄIELIKULT (konsensus: Toomas Järveoja, Tanel Kiik, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo)

Komisjon otsustas küsida arvamust Riigikogu õiguskomisjonilt.

Otsustati:

1.1. Teha ettepanek võtta eelnõu täiskogu päevakorda 13.05.2026 (konsensus: Toomas Järveoja, Tanel Kiik, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo).

1.2. Teha ettepanek eelnõu teine lugemine katkestada (konsensus: Toomas Järveoja, Tanel Kiik, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo).

Signe Riisalo andis teada, et vastavalt Riigikogu kodu- ja töökorrasedusele on muudatusettepanekute tähtaeg 10 tööpäeva.

2. Sotsiaalkomisjoni algatatud olulise tähtsusega riikliku küsimuse „Eesti vähitõrje hetkeseis ja arenguperspektiivid“ arutelu

Signe Riisalo rääkis, et komisjon on olulise tähtsusega riikliku küsimuse (OTRK) arutelu korraldamist arutanud mitmel korral, tehes seda viimati 21. aprilli 2026 istungil, mil otsustati kokku kutsuda ka komisjoni töörühm. S. Riisalo tutvustas komisjoni liikmetele töörühma ettepanekuid OTRK arutelu läbiviimise kava kohta. OTRK arutelul saab esmalt sõna sotsiaalkomisjoni liige Eero Merilind, seejärel Eesti Vähiliidu president Vahur Valvere, Eesti Vähitõrje Võrgustiku (ESTCAN) kliiniline juht Rille Pihlak ja MTÜ Onkoloogika esindaja Kristel Leif.

3. Sotsiaalkomisjoni poolt laste kehalist aktiivsust ning selle mõju vaimsele ja füüsilisele tervisele puudutava olulise tähtsusega riikliku küsimuse algatamise arutelu

Signe Riisalo tegi ettepaneku algatada Riigikogu täiskogus olulise tähtsusega riikliku küsimuse (OTRK) arutelu teemal „Laste kehaline aktiivsus ning selle mõju vaimsele ja füüsilisele tervisele“, mis toimuks 4. juunil 2026. OTRK ettevalmistamiseks soovis ta moodustada komisjoni töörühma, milles lisaks komisjoni esimehele nõustusid osalema Eero Merilind ja Mihkel Lees.

Signe Riisalo pani hääletusele menetlusliku otsuse.

Otsustati:

1.1. Algatada Riigikogu täiskogus olulise tähtsusega riikliku küsimuse arutelu (konsensus: Toomas Järveoja, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo).

4. Euroopa Liidu asjade komisjonile arvamuse andmine: Eesti seisukohad tervisebiotehnoloogia eelnõude paketi kohta - COM(2025) 1022, COM(2025) 1031

Timur Hurt andis komisjonile ülevaate Eesti seisukohtadest tervisebiotehnoloogia eelnõude paketi kohta. Ta selgitas, et paketti kuulub määruse eelnõu, millega luuakse meetmete raamistik biotehnoloogia ja biotootmise tugevdamiseks tervisevaldkonnas (biotehnoloogiamäärus), ning eelnõu direktiivide muutmiseks, mis käsitlevad geneetiliselt muundatud organismide tahtlikku keskkonda viimist ja siirdamiseks ettenähtud inimelundite kvaliteedi- ja ohutusstandardeid. T. Hurt lisas, et biotehnoloogia määruse eelnõu eesmärk on luua soodsad tingimused biotehnoloogiliste toodete ja teenuste arendamiseks ning kiirendada nende turule jõudmist, tagades samal ajal inimeste ja loomade tervise ning keskkonna kaitse. Ta tõi välja, et Eesti toetab eelnõu eesmärke, milleks on tervisebiotehnoloogia sektori konkurentsivõime tugevdamine, innovatsiooni edendamine, uuenduste ja toodete turule jõudmise kiirendamine ning regulatiivse killustatuse vähendamine. T. Hurt selgitas, et tegemist on ulatusliku algatusega, mis hõlmab endas mitut olulist aspekti. Esiteks luuakse õigusraamistik strateegiliste projektide tunnustamiseks ja toetamiseks. Teiseks edendatakse tervisebiotehnoloogia klasterite vahelist koostööd ning läbi selle suurendatakse ettevõtete vahelisi võrgustikke. Kolmandaks lihtsustatakse ettevõtjate juurdepääsu EL rahastusele ning võetakse kasutusele regulatiivliivakastid. Lisaks soodustatakse tehisintellekti ja digitaalsete andmete kasutamist ning peetakse oluliseks erinevate valdkondlike testkeskkondade ja andmeruumide ühilduvuse ja ristskasutuse tagamist, et vältida dubleerimist. T. Hurt märkis, et Eesti toetab eelnõu eesmärke, kuid on esitanud ka mõned ettepanekud. Innovatsiooni soodustamiseks nähakse eelnõus ette võimalus anda uudsetele biotehnoloogiliste protsesside abil arendatud ravimitele täiendav kaitsetunnistus. T. Hurt selgitas, et eelmise aasta statistika kohaselt on ligikaudu pooled ravimitest bioloogilised ning eelnõus sätestatud tingimustega

nõustumine tähendaks selliste ravimite turukaitse pikendamist. Eesti seda lahendust ei toeta, kuna selle tulemusel jõuaksid biosimilarid turule hiljem ning patsiendid jääksid seeläbi soodsamast ravivõimalusest ilma. Samuti toob see Tervisekassale täiendavaid kulusid. Seetõttu on tehtud ettepanek siduda kaitseperioodi pikendamine tingimusega, et ravim vastab katmata ravivajadusele või toob patsientidele olulist lisakasut (nt vähendab märkimisväärselt haigestumust või suremust). Samuti ollakse eriarvamusel eelnõus sätestatud nõude suhtes luua ühine kontaktpunkt lubade andmise protsessi koordineerimiseks. T. Hurt selgitas, et projektide ulatus ja iseloom on väga erinev ning kõik projektid ei eelda keskkonnaloa menetlust. Seetõttu peaks ühise kontaktpunkti loomine olema liikmesriikidele vabatahtlik. Kui selline kontaktpunkt siiski määratakse, peaks selle roll olema koordineeriv ning selle ülesanded tuleks ühtlustada keskkonnamõju hindamise kiirendamise määruse eelnõus ette nähtud kontaktpunkti ülesannetega, vältides loamenetlusele eelnevate täiendavate menetlusetappide kehtestamist. Ta lisas, et Eesti toetab eelnõu eesmärki tugevdada Euroopa Liidu biokaitsevõimet, sealhulgas bioohutust suurendavate strateegiliste projektide elluviimist ning biotehnoloogiaga seotud riskitoodete väärkasutamise ennetamiseks järelevalvemehhanismi loomist. Lõpetuseks märkis ta, et kavandatud muudatused võivad parandada ravimite (sh biosimilaride) kättesaadavust, toetada innovaatiliste ravimite jõudmist patsientideni, suurendada kulutõhusust ning parandada Eesti ettevõtjate ligipääsu Euroopa Liidu rahastusele.

Teel Jauris-Pähno selgitas, et Kliimaministeeriumi seisukohad puudutavad eelkõige viimast punkti, millega tehakse direktiivis muudatused geneetiliselt muundatud mikroorganismide keskkonda viimise kohta. Ta märkis, et tegemist on direktiivi ajakohastamisega, kuna see on 25 aastat vana ning biotehnoloogia areng on selle aja jooksul olnud märkimisväärselt. Muudatused käsitlevad geneetiliselt muundatud mikroorganisme, mida ei kasutata toiduks ega söödaks ehk siis väetised või biotõrje. Nende puhul nähakse ette lubade kehtivusaja pikendamine. Esialgses tekstis pakuti välja tähtajatu kasutusloa võimalus, kuid Eesti seisukoha kohaselt tuleks lubasid vähemalt ühel korral uuesti hinnata. Lisaks peetakse vajalikuks selgete juhiste kehtestamist, et tagada liikmesriikides ühtne arusaam ja rakendamispraktika. T. Jauris-Pähno märkis, et suurema haldusvõimekusega liikmesriikidel ei pruugi rakendamisel probleeme tekkida, kuid ühtse turu toimimiseks on oluline tagada kõigi liikmesriikide võrreldav tase. Samuti leiti, et direktiivi ülevõtmiseks ettenähtud aeg peaks olema pikem kui esialgses ettepanekus, kuna direktiiv annab Euroopa Komisjonile õiguse võtta vastu delegeeritud akte, mis tuleb samuti siseriiklikku õigusesse üle võtta. Pikem ülevõtmisaeg võimaldaks vajalikud muudatused teha koordineeritult ja terviklikult, vältides vajadust muuta geneetiliselt muundatud organismide keskkonda viimise seadust lühikese aja jooksul korduvalt.

Airika Salumets selgitas, et Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumi puudutavad kaks teemat. Üks muudatus puudutab Euroopa Toiduohutusameti (EFSA) tegevust, kes teeb Euroopa Liidu tasandil riskihindamisi. EFSA hindab nende toodete ohutust, mis vajavad eelnevat luba. A. Salumets märkis, et üheks innovatsiooni pidurdavaks teguriks on olnud riskihindamise protsessi pikkus. Seetõttu nähakse ette muudatused EFSA töökorralduses. Peamise muudatusena laiendatakse EFSA võimalusi anda enne taotluse esitamist sisulist nõu. Muudatuse eesmärk on parandada taotluste kvaliteeti ja kiirendada riskihindamise protsessi, et tooted jõuaksid Euroopa Liidu turule kiiremini. A. Salumets lisas, et teine muudatus puudutab regulatiivliivakaste, mida võimaldatakse kasutada ka teatavate toitude ja söötade puhul. Üheks regulatiivliivakastist välja jäetud toidugrupiks on uuendtoidud. Eesti ei toeta uuendtoitude regulatiivliivakastist välja jätmist, kuna selline lähenemine ei ole kooskõlas määruse eesmärkidega ega ole proportsionaalne.

Signe Riisalo andis sõna Sotsiaalministeeriumi esindajale.

Jelizaveta Ter-Minasjan rääkis, et peamine uuendus on mõiste „organi töötlemine“ kasutuselevõtt. Ta selgitas, et enne siirdamist võib organeid töödelda ohutuse tagamiseks, näiteks metaboolse aktiivsuse mõjutamiseks farmakoloogiliste või immunoloogiliste ainete abil. Pärast eelnõu vastuvõtmist hakatakse seda mõistet juurutama ka Eesti seadusandluses. Eesti tegi ettepaneku, et kasu-riski hindamise põhimõtted ja vajaduse korral vastavad juhised töötataks välja ELi tasandil.

Timur Hurt rääkis, et suure mõjuga strateegiliste projektide hindamist tuleks läbi viia Euroopa Komisjoni tasandil. Eesti jaoks on oluline, et projektide hindamiseks kehtestataks ühised nõuded ja läbipaistvad põhimõtted, sest siis saavad ka liikmesriikide ettevõtted toetusmeetmetest kasu võrdsetel alustel.

Irja Lutsar rääkis, et tema on osalenud mitmetes hindamiskomiteedes. Regionaalsed konsortsiumid saaksid tema sõnul projekte hinnata märksa kiiremini. Ta märkis, et kui ravimit toodetakse Eestis, siis see ei tähenda tingimata, et ravim on kohalikele paremini kättesaadav ja odavam. Ravimite kättesaadavuse vaates on oluline soodustada innovatsiooni ja tagada võimalikult kiire ravimite turule jõudmine.

Signe Riisalo küsis, kas iga riik peab oma pädevuse iseseisvalt üles ehitama või on võimalik teha regionaalset või euroopaülest koostööd. S. Riisalo soovis teada, kas see aspekt kajastub VV seisukohtades.

Timur Hurt nõustus, et protsessi lihtsustamise mõttes võiks hindamise koondada ühe konsortsiumi või regionaalse kompetentsikeskuse pädevusse. Samas on võimalik, et kohalikud asutused tunnevad riigi eripära paremini. Eelkõige soovitakse kasutada juba olemasolevaid ressursse ja asutusi ning vajadusel ülesandeid delegeerida. Uute asutuste loomine oleks kulukas ning spetsialiste ei ole selleks piisavalt. Suure mõjuga projektide puhul tegi Eesti ettepaneku, et nende hindamine toimuks Euroopa Komisjoni tasandil. Ta selgitas, et liikmesriigina ei ole alati mõistlik hinnata projekte, mis ulatuvad regionaalsetest piiridest välja.

Irja Lutsar nentis, et nii jõutakse taas kahekiiruselise Euroopani: kui otsustamine viiakse liiga kõrgele tasandile, kipub tempo aeglustuma. I. Lutsar toetab selles küsimuses pigem regionaalse koostöö põhimõtet. Tema sõnul ei vaja Prantsusmaa ega Saksamaa tõenäoliselt regionaalset kompetentsikeskust, sest neil on endal tugev võimekus. Väiksematel Põhja-Euroopa riikidel aitaks see aga innovatsiooni oluliselt kiirendada.

Signe Riisalo tõdes, et see põhimõte ei kajastu VV seisukohtades otsesõnu. Samas kinnitavad ministriumide esindajad, et tulevikuvaates on meil nende regulatsioonide elluviimiseks olemas võimekus nii inimeste kui ka rahastuse osas. S. Riisalo nõustus I. Lutsariga, et kõiki pädevusi ei ole mõistlik Eestis eraldi üles ehitada, vaid tuleks teha koostööd teiste riikidega. Ta küsis, kas riigil on kohustus kõik ise ära teha või on lubatud ka koostöö riikide vahel ja erasektoriga. Kui koostööks takistusi siiski on, tuleks VV seisukohti täpsustada ning selgelt rõhutada, et selliseid koostöövorme tuleb võimaldada või soodustada. Näiteks saaksid Balti riigid kaasata ka Soome ja Rootsi ning tegevused ühiselt korraldada.

Timur Hurda sõnul lähtuti seisukohtades põhimõttest, et võimalikult suurel määral kasutatakse olemasolevaid struktuure ja koostööformaate ning välditakse lisakulusid. Tema hinnangul ei keelata koostöövorme, vaid pigem jäetakse need paindlikuks. Samas tõstatas ta küsimuse asutuste ja kontaktpunktide rolli kohta, mis aitavad ettevõtetel Eesti maastikul orienteeruda. Ta kahtles, kas Eesti ettevõtteid aitaks see, kui nad peaksid pöörduma otse Euroopa tasandile, või on mõistlikum kui tugi jääks riigisisest korraldatuks.

Signe Riisalo küsis, kes oleks see kontaktpunkt, kelle poole ettevõtted pöörduma peaksid.

Timur Hurt vastas, et praegu tegeleb ettevõtete nõustamisega Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutus (EIS). EISil on jätkuvalt suhteliselt suured toetusmehhanismid.

Irja Lutsar märkis, et rõhuasetused on erinevad. T. Hurda arvates tundub innovatsioonis kõige olulisem olevat Eesti „maastikul“ orienteerumine. I. Lutsari hinnangul on aga määrav eelkõige hea teadusidee – ükskõik millises keskkonnas seda rakendada. Eestis suudetakse ideid küll kiiresti ellu viia, kuid mõnikord ei pruugi olla piisavalt eksperte, kes oskaks õigel ajal öelda, et liigutakse täiesti vales suunas. Ta rõhutas, et see ei ole ainult Eesti probleem, vaid sarnane olukord esineb ka teistes väikeriikides. I. Lutsari arvates võiksid kõige innovatiivsemad projektid jõuda Eestisse sõltumata sellest, milline „maastik“ meil on.

Signe Riisalo küsis, kas VV kujundatud seisukohad toetavad innovatsiooni Eestisse jõudmist või on takistavaid tegureid. Ta soovis teada, kas ühise regulatsiooni tasandil oleks võimalik veel midagi teha väikeriikide toetamiseks.

Timur Hurt vastas, et ettepanek hõlmab kõiki väärtusahela osi. See ei puuduta ainult tootmist ega tootmise laiendamist – väga suur rõhk on ka arendusel ja teadusel. Kui kehtestatakse ühised hindamiskriteeriumid ja suureneb läbipaistvus, saavad ettevõtted ELi

rahastust taotleda võrdsematel alustel, olenemata sellest, kas nad asuvad Eestis, Lätis, Soomes või Hispaanias. Kui liikmesriikide tasandil kohalikud asutused toetavad ja juhendavad ettevõtjaid taotluste esitamisel, on see igati positiivne.

Signe Riisalo tegi ettepaneku toetada VV esitatud Eesti seisukohti tervisebiotehnoloogia eelnõude paketi kohta

Otsustati:

4.1. Toetada Vabariigi Valitsuse esitatud seisukohti (konsensus: Toomas Järveoja, Mihkel Lees, Irja Lutsar, Eero Merilind, Signe Riisalo).

5. Info ja muud küsimused

Täiendavat infot ei olnud ja muid küsimusi ei arutatud.

(allkirjastatud digitaalselt)
Signe Riisalo
juhataja

(allkirjastatud digitaalselt)
Terle Kask
protokollija

(allkirjastatud digitaalselt)
Riin Lindpere
protokollija