

Hr Erkki Keldo

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Teie 17.02.2026 nr 2-2/584-1

Meie 06.03.2026 nr 0603/2026

Tööturumeetmete seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõust

Eelnõude infosüsteemi on arvamuse avaldamiseks edastatud tööturumeetmete seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu. Eesti Väike-ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon (EVEA) toetab eelnõu eesmärki suurendada tööotsijate aktiivsust, aidata kaasa nende kiiremat tööellu naasmist ja lühendada töötuse kestust ning tagada, et töötukassa teenused jõuaksid sihipäraselt nende inimesteni, kes on valmis tööle asuma. Selleks, et kiirendada registreeritud töötute tööturule naasmist, oleks vaja motiveerida töötuna arvel olevaid inimesi täitma aktiivsuskohustusi. Aga oluline on, et töötajad leiaksid oma oskustele ja kogemusele vastava töö ning tööandjad töötaja, kes on võimeline ja sobilik seda tööd tegema, tagades lõppkokkuvõttes tööjõu kui olulise ressursi optimaalse kasutamise. Eelnõus on selles osas aktiivsuskohustuste kehtestamisega mõningaid probleeme ja alljärgnevalt juhime nendele tähelepanu. Samuti selgitame vajadust laiendada töötuskindlustuse kohaldamisala, millele oleme ka varem ministeeriumi tähelepanu juhtinud.

1. Aktiivsuse nõuete lihtsustamine

Eelnõuga muudetakse sobiva töö sisu tööotsingute alguses, andes tööotsijale rohkem vabadust valida oma varasemale kogemusele vastav töö. Samas lühendatakse tööotsingute esimest etappi praeguselt 20 nädalalt sajale päevale. EVEA hinnangul on sada päeva siiski liiga lühike periood, et sobivat tööd leida. On vaja anda rohkem aega, et tööturul saaks kokku viia töötaja ja tööandja, kelle pakutav töökoht rahuldab tööle asumise korral mõlema poole vajadusi ja ootusi. Majanduse toimimisele ei aita kaasa töötajale optimaalse töö otsimise perioodi liigne lühendamine. Siin on pigem tegemist tööpuuduse kunstliku vähendamisega.

Samuti on problemaatiline nii kehtivas õiguses kui ka eelnõus sätestatud sobiva töö kontseptsioon tervikuna. Peamiseks probleemiks on õigusselguse puudumine. Ei ole võimalik üheselt aru saada, mille

poolest sarnase sõnastusega sobiva töö tingimused teineteisest tegelikult erinevad. Näiteks milline tervises seisund on ja milline ei ole vastunäidustatud või mis vahe on haridusel ja haridustasemel. Omandatav eriala hõlmab ju ka tööturukoolitusel omandatavat eriala. Samuti pole eelnõus sätestatud, millise transpordivahendiga tööle jõudmise aega arvestatakse ega ole selge, kuidas töötaja peab korraldama lähedase hooldamist, kui sobiva töö puhul arvestatakse ainult mõistlikul määral hoolduskoormusega ja ei arvestata varasemat töötasu ning täiendavaks tingimuseks on alampalga või töötuskindlustushüvitisest kõrgema palga saamine.

Ebaõnnestunud on eelnõu säte, mille kohaselt võib töötukassa teha otsuse isiku töötuna arveloleku lõpetamise kohta, kui töötu töötukassa töötajaga suulises või kirjalikus suhtluses hoiatusest hoolimata käitub agressiivselt, sündsusetult või muul moel nõustamist takistavalt. Töötu õigusliku staatuse lõppemine ei saa sõltuda töötukassa töötaja subjektiivsest hinnangust ja hoiatuse tegemise nõue ei muuda seda hinnangut objektiivsemaks. Kui töötu vastava käitumise tõttu ei ole võimalik nõustamist lõpule viia, siis saab kohaldada reeglit, mis puudutab nõustamise läbiviimisel mitteosalemist. Kui töötu oma käitumisega takistab nõustamist, siis töötukassa ei saa täita oma kohustust teda nõustada ja tulemuseks on töötu põhjusega puudumine nõustamiselt. Töötukassa töökorralduse reeglites tuleks sätestada, kuidas toimub eelnimetatud viisil käituvat töötut eemaldamine suuliselt nõustamiselt või temaga kirjaliku suhtlemise teel toimuvat nõustamise lõpetamine.

2. Töötuskindlustuse kohaldamiseala laiendamine

Töötuskindlustuse seaduse mõttes ei ole kindlustatu muuhulgas isik, kes on füüsilisest isikust ettevõtja (FIE), juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liige tulumaksuseaduse § 9 tähenduses, kellele ei laiene töölepingu seadus, samuti teenuse osutaja või kauba müüja ettevõtlastulu lihtsustatud maksustamise seaduse tähenduses. Nende isikute tegutsemise puhul on sisuliselt tegemist töötamisega, mille eest saadud tasult või tulult makstakse sotsiaalmaksu ja sarnaselt kindlustatutega kannavad ka nemad riski jääda ilma oma tööst. Juhtimis- või kontrollorganiks on muu hulgas juhatus, nõukogu, täis- või usaldusühingut esindama volitatud osanik, prokurist, asutaja kuni juriidilise isiku registrisse kandmiseni, likvideerija, pankrotihaldur, audiitor, revident või revisjonikomisjon. Juhtorganina käsitatakse ka välismaa äriühingu filiaali juhatajat ning mitteresidendi muu püsiva tegevuskoha tegevjuhti.

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

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

isikute ravikindlustuse regulatsiooni. Seega on võimalik eelnõus sõnastada, et seaduses lubatud vabatahtlik töötuskindlustus on võrdsustatud kohustusliku töötuskindlustusega.

Juriidilise isiku juhatuse liikmete puhul on olemas isik, keda saab käsitleda tööandjana ja kohaldada talle töötuskindlustusmakse tasumise reegleid koos vastava makse määraga. Näiteks FIE-de ja ettevõtlushkonto kasutajate kindlustuskaitse loomise puhul oleks vaja kaaluda nendele kohaldatava töötuskindlustusmakse määra tõstmist nii, et see võrduks kindlustatu ja tööandja maksemäära summaga. See muudaks töötuskindlustuse regulatsiooni küll keerulisemaks, aga ei pea olema üheks põhjuseks, miks FIE-d ja ettevõtlushkonto kasutajad peaksid ise töötuks jäämise riski kandmisega hakkama saama.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Leho Verk

EVEA tegevjuht