

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*).

Eelnõuga kavandatakse muuta tööhõiveprogrammi tööturuteenuste tingimusi ja sihtrühmi, ajakohastada teenuseid, võtta arvesse töötuskindlustusvahendite säästlikku kasutamist ja määruse senist rakenduspraktikat.

Tööturuteenuste olulisemad muudatused on sarnase eesmärgiga karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenuste ühendamine üheks karjäärinõustamise teenuseks ning erinevate tervisest tuleneva takistusega inimestele mõeldud teenuste (tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine ja individuaalsed lahendused tööandjale) ühendamine üheks tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuseks. Edaspidi on tööandjal võimalik töötukassa otsuse alusel saada vastavaid teenuse komponente ühe ja sama teenuse raames, mis lihtsustab tööandjate jaoks teenuse kasutamist märgatavalt. Võetakse kasutusele termin „tervisepiiranguga inimene“, mis lähtub uue teenuse nimetusest. 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 selle teenuse uusi kasutajaid on väga vähe. Lõpetatakse ka kogemusnõustamise eraldi tööturuteenusena pakkumine, kuid teenust on võimalik ka edaspidi saada tööalase rehabilitatsiooni raames. Muudetakse veel tööpraktika ning sõidu- ja majutustoetuse tingimusi. Tööpraktika puhul ei sõlmita edaspidi tööandjaga halduslepingut, piisab haldusaktina tehtavast töötukassa otsusest, mis lihtsustab teenuse kasutamist tööandjate jaoks. Tööpraktika võib kesta kuni kaks kuud ja edaspidi saavad nii tööandja tööpraktika juhendamistasu kui ka tööpraktikal osaleja stipendiumit kuni poole alampalga ulatuses (päevamäär on tunnitöötasu neljakordne alammäär). Sellega tõuseb oluliselt tööpraktikal osalejate stipendium. Samal ajal lõpetatakse stipendiumi maksmine tööturukoolitusel ja toetatud töölerakendamisel osalejatele. Sõidu- ja majutustoetus nimetatakse ümber sõidutoetuseks, kuna see kajastab täpsemalt selle tööturutoetuse sisu. Sõidutoetust makstakse edaspidi alates inimese elukoha ja tööturuteenuse toimumiskoha 10 kilomeetri pikkusest vahemaast. Sellega jäävad ära väga väikesed sõidutoetuse maksed alla 10-kilomeetrise vahemaalt. Erand tehakse tervisest tuleneva takistusega inimestele, kellele makstakse sõidutoetust ka esimese 10 kilomeetri eest viie euro suuruses fikseeritud määras, kuna tegemist on sihtrühmaga, kellele seab transport enim takistusi ja toob lisakulusid.

Muudatused vähendavad töötukassa töökoormust, kuna muudatustega ühendatakse erinevaid sarnase eesmärgiga teenused (karjääriinfo ja karjäärinõustamine ning tervisepiiranguga inimeste teenused) ning lõpetatakse selliste teenuste osutamine, mille sihtrühm on väike (arengutreening ja rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine) või mille kvaliteedi tagamine on keerukas (kogemusnõustamine). Töökoormus väheneb märgatavalt ka tänu väga väikeste sõidutoetuste maksmise lõpetamisele. Väheneb tööandjate halduskoormus seoses

sellega, et ühendatakse tervisepiiranguga inimeste töötamist toetavad teenused üheks ühendteenuseks, mistõttu piisab tööandjal vajaliku toe saamiseks ühest avaldusest.

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, 5443 0834) ning nõunikud Annika Sepp (annika.sepp@mkm.ee, 5911 9425), Anna-Liina Väkrum (anna-liina.vakram@mkm.ee, 5911 5470), Heidi Paabort (heidi.paabort@mkm.ee, 5854 8258) ja Reine Hindrekus-Koppel (reine.hindrekus-koppel@mkm.ee, 5379 0331) ning sama osakonna õigusnõunik Gloria Kiis (gloria.kiis@mkm.ee, 5354 4276) ja töövaldkonna andmete juht Sigrid Saagpakk (teenistusest lahkunud), Eesti Tootukassa teenuste osakonna juht Liina Vösaste (liina.vosaste@tootukassa.ee), õigusteemuste osakonna juht Irina Borozdina (irina.borozdina@tootukassa.ee, 614 8644), õigusnõunik Ira Songisepp (ira.songisepp@tootukassa.ee, 614 8520), vanemanalüütik Angela Poolakese (angela.poolakese@tootukassa.ee, 614 8547), vanemanalüütik Indrek Polding (indrek.polding@tootukassa.ee, 614 7910) ja juhatuse liige Brit Rammul (brit.rammul@tootukassa.ee). Juriidilise ekspertiisi tegi Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Ragnar Kass (ragnar.kass@mkm.ee).

Eelnõu ja seletuskirja on keeletoimetanud Justiits- ja Digiministeeriumi õigusloome korralduse talituse toimetaja Merike Koppel (merike.koppel@justdigi.ee).

1.3. Märkused

Eelnõu on seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses, kuid uusi kogutavaid andmeid eelnõukohase määrusega 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 asendatakse määruses läbivalt tähis „%“ sõnaga „protsent“ vastavas käändes. Muudatus on normitehniline ja lähtub Vabariigi Valitsuse 22. detsembri 2011. a määruse nr 180 „Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri“ §-st 19 koosmõjus §-ga 51, mille kohaselt välditakse seaduseelnõu tekstis lühendeid, sulgusid ja tähiseid.

Eelnõu § 1 punktiga 2 jäetakse määruse § 6 terminite loetelust välja termin „rahvusvahelise kaitse saaja“, kuna sellele sihtrühmale enam eraldi teenust ei osutata.

Eelnõu § 1 punktiga 3 täiendatakse tööhõiveprogrammi § 6 terminite loetelu uue terminiga „tervisepiiranguga inimene“, kelle all mõistetakse nii tervisest tuleneva takistusega inimest THP § 6 punkti 7 alusel kui ka pikaajalise haiguslehe alusel töötajat § 6 punkti 5¹ alusel. Muudatus on tehniline ning ei laienda ega kitsenda isikute ringi, kellele tööhõiveprogrammi raames terviseseisundi tõttu tuge pakutakse. Termin koondab asjaomased sihtrühmad ühe nimetuse alla, mis võimaldab edaspidi selle sihtrühma kohta üht nimetust kasutada.

Eelnõu § 1 punktidega 4–7 muudetakse määruse §-s 7 esitatud tööturuteenuste loetelu. Määruse § 7 lõikest 4 jäetakse välja karjääriinfo vahendamine, kuna see teenus ühendatakse karjäärinõustamisega. Lõike 6 oskuste arendamise tööturumeetmete loetelust jäetakse välja arengutreening, kuna selle teenuse osutamine lõpetatakse. Samuti jäetakse lõike 8 töövalmiduse toetamise meetme teenuste loetelust välja kogemusnõustamine, kuna ka selle teenuse osutamine lõpetatakse. Lõikes 9 jäetakse töövõime toetamise tööturumeetme teenuste loetelust välja tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine ja tugiisikuga töötamine, mis koondatakse tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuse alla ning vastav uus teenus lisatakse lõikesse 9 punktina 7. Lõikes 10 jäetakse tööle asumise ja tööl püsimise toetamise tööturumeetme teenuste loetelust välja rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenus, kuna selle teenuse osutamine lõpetatakse.

Eelnõu § 1 punktiga 8 nimetatakse määruse § 8 lõike 2 punktis 2, § 10 lõike 2 sissejuhatavas lauseosas ning § 45 pealkirjas ja lõigetes 1, 4 ja 5 sõidu- ja majutustoetus ümber sõidutoetuseks, mis vastab paremini selle tööturutoetuse sisule.

Eelnõu § 1 punktiga 9 muudetakse määruse §-s 9 esitatud teenuste loetelu, mida osutatakse nii töötutele, töötajatele kui muudele isikutele. Lõikest 1 jäetakse välja punkt 3, kuna karjääriinfo vahendamine teenus ühendatakse karjäärinõustamisega. Lõikest 2 jäetakse välja punkt 7, kuna arengutreeningu teenuse pakkumine lõpetatakse. Ka lõike 4 punkt 1, lõike 8 punkt 1, lõike 8¹ punkt 1 ja lõike 14 punkt 12 tunnistatakse kehtetuks, sest nii kogemusnõustamise kui ka rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse osutamine lõpetatakse.

Eelnõu § 1 punktiga 10 täiendatakse määruse § 9 lõikega 1², sätestades, et töötajale ja muule isikule ei osutata töövahenduse proovitööd. Töövahenduse proovitööd osutatakse üksnes töötutele (vt täpsemalt eelnõu § 1 punkt 28).

Eelnõu § 1 punktidega 11–13 muudetakse määruse § 9. Lõike 4 punktid 2–4, lõike 8 punktid 3–5, lõike 8¹ punktid 3–5 ja lõike 14 punktid 5–8 tunnistatakse kehtetuks. Nimetatud lõiked reguleerivad tervisest tuleneva takistusega töötule ja töötajale, pikaajalise haiguslehe alusel töötajale ning tööandjale osutatavaid teenuseid. Nendest lõigetest eemaldatakse tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine, tugiisikuga töötamine ning individuaalsed lahendused tööandjale, mis koondatakse tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuse alla ning vastav uus teenus lisatakse § 9 lõigetes 4, 8 ja 8¹ punktina 7 ning lõikesse 14 punktina 9¹.

Eelnõu § 1 punktiga 14 tunnistatakse kehtetuks määruse § 10 lõike 1 punktid 1 ja 4 ning lõike 2 punktid 2, 5 ja 6, kuna töötukassa ei maksa edaspidi tööturukoolitusel ja toetatud töölerakendamisel osalejatele stipendiumi ning karjäärinõustamisel, kvalifikatsiooni saamise toetamisel ja tööpraktikal osalejatele sõidutoetust. Stipendiumi hakatakse senisest suuremas määras maksuma tööpraktikal osalejatele.

Eelnõu § 1 punktiga 15 tunnistatakse kehtetuks määruse § 10 lõike 2 punktid 1, 7 ja 10, kuna töötukassa ei maksa edaspidi karjääriinfo vahendamisel tööotsingu ja EURESe temaatilises töötoas, arengutreeningul ning kogemusnõustamisel osalejatele sõidutoetust (vt täpsemalt sõidutoetuse maksmise muudatuste kohta eelnõu § 1 punktid 52 ja 53).

Eelnõu § 1 punktiga 16 muudetakse paragrahvi 10 lõiget 3, milles tehakse kaks muudatust. Esiteks täpsustatakse, et tervisest tuleneva takistusega muule isikule makstakse sõidutoetust, kui ta osaleb tööalasel rehabilitatsioonil ja teiseks nimetatakse sõidu- ja majutustoetus ümber sõidutoetuseks (vt ka eelnõu § 1 punkt 8).

Eelnõu § 1 punktiga 17 muudetakse määruse § 11 lõike 1 punkte 1 ja 2, jättes välja kogemusnõustamise ja arengutreeningu seoses nende teenuste pakkumise lõpetamisega. Muudatus jõustub 01. septembril 2026. aastal. Kuna tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenus lisandub määrusesse 01. aprillil 2027. aastal jõustuva muudatusega, on määruse § 11 lõike 1 punkti 2 osas eelnõus kaks eraldi muudatust (vt ka eelnõu § 1 punkt 18);

Eelnõu § 1 punktiga 18 muudetakse määruse § 11 lõike 1 punkti 2, millega jäetakse viidatud lõigust välja tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine ja tugiisikuga töötamine, mis koondatakse ühe teenuse alla, nimelt tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuse alla. Käesolev punkt jõustub 01. aprillil 2027. aastal.

Eelnõu § 1 punktidega 19–23 muudetakse määruse § 11 lõike 2 punkte 1 ja 3 ning lõike 2¹ punkti 3 ning tunnistatakse § 11 lõike 2¹ punkti 1 kehtetuks, seoses kogemusnõustamise teenuse pakkumise lõpetamisega ning viidatud lõigetest jäetakse välja ka tööruumide ja -vahendite kohandamine, tööalase abivahendi kasutada andmine ja tugiisikuga töötamine, mis koondatakse tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuse alla.

Eelnõu § 1 punktiga 24 lisatakse määruse § 11 lõige 5, millega täpsustatakse, et §-s 11 sätestatud tööturuteenuse saamise õigus säilib ka juhul, kui inimese staatus, mis andis talle tööturumeetmete seaduse (TöMS) kohaldamisala (§ 3 lg 1) alusel õiguse teenustele, on teenuse saamise või teenusele asumiseks ettenähtud ajal muutunud. THP §-s 11 on sätestatud teenuste saamise õiguse säilimine tööturustaatus muutudes (nt töötu asub tööle). Seega üldjuhul säilib inimesel õigus saada kokkulepitud või alustatud teenuseid. Praktikas on tõstatunud küsimus seoses TöMSi § 3 lõike 1 punktis 2 sätestatud alusega: tähtajalise elamisloa alusel Eestis elamine. Kas õigus saada alustatud või kokkulepitud teenuseid säilib ka siis, kui tähtajaline elamisluba kaotab (ajutiselt) kehtivuse? Ajutisi kehtivuse katkemisi on viimastel aastatel tulnud ette seoses Politsei- ja Piirivalveameti suure koormusega, mis on tingitud Ukraina kodanike ajutise kaitse ja muudel alustel antud elamislubade pikendamisest. Kuna TöMSis on tööturumeetmete pakkumise lõpetamise kohta eraldi säte (§ 12 lg 2), kus ainsa lõpetamise tingimusena on sätestatud tegevuskava mittetäitmine, võimaldab seadus seda tõlgendada nii, et inimene võib jätkata teenusel osalemist pärast elamisloa kehtivuse lõppu. Muudatuse eesmärk on suurendada õigusselgust, sidudes tööturuteenuse saamise õiguse säilimise sätte ka TöMSi kohaldamisalaga.

Eelnõu § 1 punktiga 25 lisatakse määruse § 12 lõige 2¹, 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 26 lisatakse § 13 lõikes 1 esitatud teenuste loetellu uus töövahenduse proovitöö teenus (vt täpsemat selgitust eelnõu § 1 punkti 28 kohta).

Eelnõu § 1 punktiga 27 tunnistatakse kehtetuks § 13 lõike 1 punktid 4 ja 8 ning § 14 lõike 2 punktid 6 ja 10, milles nimetatakse arengutreeningut ja kogemusnõustamist, kuna nende teenuste osutamine lõpetatakse.

Eelnõu § 1 punktiga 28 võimaldatakse taas 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 tööandja 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 on õigus kontrollida kandidaadi tööoskusi nn proovitöö käigus. Riigikohus rõhutas seejuures, et proovitöö on lubatav üksnes kitsastes piirides ega tohi kujuneda tegelikult 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 määruses, 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 enne töölepingu sõlmimist inimese sobivuses ning tööotsijal tutvuda töö sisu ja korraldusega, 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 proovitöö teenuse osutamine lõpetada. Töötukassa andmetest nähtub siiski, et kuigi suur osa tööandjatest, kes varasematel aastatel (2021–2023) võimaldasid proovitööd, on kasutanud ka tööampse, ei kattu meetmed täielikult. Esineb piirkondi, valdkondi ja tööotsijate gruppe, 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 29 tunnistatakse kehtetuks määruse § 19, kuna karjääriinfo vahendamise teenuse osutamine lõpeb 1. septembril 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 karjääriinõustamise teenusega ning inimeste

vajadused eeldavad sageli mõlema elemendi samaaegset pakkumist. Kahe eraldiseisva, sarnase eesmärgiga teenuse paralleelne hoidmine ei ole seetõttu põhjendatud ning suurendab töötukassa töökoormust 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 30 täiendatakse määruse § 20 lõikeid 1 ja 2.

Lõikes 1 täpsustatakse karjäärinõustamise teenuse eesmärki, et rõhutada karjääriinfo vahendamise tähtsust teenuse osana. Sõnastuse täiendusega rõhutatakse, et karjäärinõustamine hõlmab lisaks inimese nõustamisele ka tema teadlikku toetamist vajaliku info leidmisel ja mõtestamisel, sealhulgas haridus- ja tööturuvõimaluste, karjääri planeerimise ja karjääriotsuste tegemise ning vajalike oskuste arendamise küsimustes. Muudatus täpsustab kehtivat sätet ning kajastab paremini teenuse eesmärki seoses varem eraldi olnud karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenuste koondamisega üheks terviklikuks teenuseks.

Lõiget 2 täiendatakse seoses karjääriinfo vahendamise teenuse liitmisega karjäärinõustamise teenusega, et kajastada teenuse terviklikku sisu pärast teenuste ühendamist. Muudatusega täpsustatakse, et karjäärinõustamine hõlmab lisaks inimese nõustamisele ka tema juhendamist karjäärialase info otsimisel ja selle seostamisel karjääriplaanidega, töö-, õppimis- ja töötamisvõimaluste ning tööturu olukorraga.

Eelnõu § 1 punktiga 31 täiendatakse määruse § 20 lõigetega 3–6, mis varem reguleerisid karjääriinfo vahendamise teenuse sisu ning mis tuuakse seoses karjäärinõustamise ja karjääriinfo teenuste liitmisega karjäärinõustamise teenuse alla. Muudatusega koondatakse seni eraldiseisvate teenuste sätteid üht teenust reguleerivatesse sätetesse, tagamaks teenuse õiguslikku selgust ja sidusust.

Eelnõu § 1 punktiga 32 tunnistatakse kehtetuks määruse § 21 lõige 3, mille kohaselt toimub töökeskne nõustamine vähemalt üks kord 30 päeva jooksul. Vastavalt TõMSi §-le 9 on töötukassa kohustatud osalema nõustamisel temaga kokku lepitud ajal ja viisil. TõMSi § 7 kohaselt märgitakse tegevuskavas järgmine nõustamise aeg ja viis. Tegemist on dubleeriva sättega, sest töökeskse nõustamise täpse sageduse ja nõustamise viis lepatakse inimesega kokku tema tegevuskavas. Töökeskse nõustamise kohtumiste sagedus lähtub tegevuskavas kokkulepitust ning seetõttu ei ole vajalik töökeskse nõustamise sagedust tööhõiveprogrammis sätestada ja töökeskse nõustamise sagedus lähtub edaspidi tegevuskavas märgitust.

Eelnõu § 1 punktiga 33 tunnistatakse kehtetuks määruse § 27 lõige 3. Tööpraktika teenuse osutamisel asendatakse tööandjaga halduslepingu sõlmimine töötukassa otsuse tegemisega. Muudatuse eesmärk on ühtlustada tööpraktika teenuse menetlus teiste töötukassa teenuste menetlusega 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 34 täiendatakse määruse § 27 lõikega 3¹, milles sätestatakse tööandja kohustus esitada tööpraktika teenuse taotlus töötukassale enne tööpraktika algust ning nõue, et tööpraktika ei või alata varem kui töötukassa on teinud otsuse tööpraktika võimaldamise kohta. Sätte eesmärk on hakata reguleerima senist praktikat määruse tasandil, tagades õigusselguse ja

teenuse osutamise õiguspärasuse. Kuigi teenuse korraldus eeldas ka varem, et tööpraktika leping sõlmitakse enne teenuse algust, ei olnud see nõue THPs selgesõnaliselt sätestatud. Muudatus 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 töötukassa poolse vastava otsuse tegemist, tööpraktikat ei võimaldata.

Eelnõu § 1 punktiga 35 täiendatakse määruse § 27 lõikega 4¹, millega sätestatakse tööpraktika läbiviimise eritingimused öisel ajal ning riigipühadel ja nendega seotud tööaja erisuste korral. Muudatuse eesmärk on tagada praktilal osaleja (edaspidi *praktikant*) parem kaitse ning tööpraktika korraldamise selgus olukordades, mis eeldavad tavapärasest tööajast 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 hoiab ära võimalikke tõlgendamisvaidlusi tööpraktika korraldamisel.

Eelnõu § 1 punktiga 36 tunnistatakse kehtetuks määruse § 27 lõige 5, millega oli ette nähtud võimalus pikendada tööpraktika kestust kuni nelja kuuni sõltuvalt inimese olukorrast. Muudatusega kehtestatakse tööpraktika ühtne kestus, et tagada selged ja võrdsed tingimused ning lihtsustada teenuse korraldamist. Pikendamise võimalus tunnistatakse kehtetuks, kuna selle kasutamine on olnud vähene ning see ei ole praktikas osutunud vajalikuks teenuse eesmärkide saavutamisel. Muudatusega viiakse regulatsioon kooskõlla teenuse tegeliku kasutuspraktikaga ja vähendatakse erisuste rakendamisega seotud halduskoormust.

Eelnõu § 1 punktiga 37 ajakohastatakse määruse § 27 lõike 6 viidet tugiisiku teenust reguleerivatele sätetele, kuna määruse § 37 tunnistatakse kehtetuks ning edaspidi reguleeritakse tugiisiku teenust §-ga 40¹ (vt täpsemalt seletuskirja selgitus eelnõu punktides 46 ja 47), et tagada määruse vastavus kehtivale õigusraamistikule. Vajadusel otsustab Eesti Töötukassa juhendatavate arvu ühe juhendaja kohta, 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 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 suure tööohutusriskiga keskkonnas, kus juhendaja peab pidevalt jälgima töövõtete ohutust;
- juhendatavad on vähese töö- või õpikogemusega ning vajavad rohkem individuaalset juhendamist;
- tööülesanded eeldavad keerukate oskuste järkjärgulist omandamist või pidevat tagasiside andmist;
- juhendajal on lisaks juhendamisele muud ulatuslikud tööülesanded, mis piiravad võimalust korrata 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 38 täiendatakse määruse § 27 lõigetega 6¹ ja 6², millega täpsustatakse nõudeid tööpraktika juhendajale ning tööandja kohustusi praktika korraldamisel. Muudatuste eesmärk on parandada tööpraktika kvaliteeti, tagada praktikandi parem toetamine ning viia säte

kooskõlla muudetud menetlusega, mille puhul on tööpraktika teenuse osutamise aluseks edaspidi töötukassa otsus.

Lõigetega 6¹ ja 6² lisatakse tööhõiveprogrammi tingimused, mida seni reguleeriti tööandjaga sõlmitava halduslepinguga. See on vajalik, et tagada õigusselgus ja osapoolte kohustuste üheselt mõistetav reguleerimine, kui halduslepingu sõlmimine asendatakse otsuse tegemisega.

Lõikega 6¹ 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 6² 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 asukohta. Nõuete eesmärk on tagada praktikandi juhendamise järjepidevus ning praktika kättesaadavus olukorras, kus praktika toimub teises asukohas kui algselt kavandatud.

Muudatustega ei muudeta tööpraktika teenuse sisu, vaid koondatakse senised praktika nõuded tööhõiveprogrammi ja täpsustatakse neid senise praktika põhjal.

Eelnõu § 1 punktiga 39 muudetakse määruse § 27 lõikes 7 sätestatud tööpraktika juhendamise eest tööandjale makstava juhendamistasu arvestamise korda. Kehtiva sätte kohaselt maksti juhendamistasu astmeliselt vastavalt tööpraktika kestusele, muudetud sätte kohaselt makstakse juhendamistasu ühtse päevamäära alusel. Muudatus lihtsustab juhendamistasu arvestamist ning muudab arvestamiskorra selgemaks (vt täpsemalt seletuskirja selgitus eelnõu punktis 40).

Eelnõu § 1 punktiga 40 täiendatakse määruse § 27 lõigetega 7¹ ja 7², millega muudetakse tööandjale makstava juhendamistasu arvestamise ja maksmise aluseid. Kehtiva määruse 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 selle kohta täpsemalt seletuskirja selgitus eelnõu punktis 36) ning loobutakse astmelisest tasustamisest, kehtestades ühtse juhendamistasu päevamäära kogu tööpraktika vältel. Juhendamistasu päevamäära suurus seotakse jätkuvalt töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammääraga. Juhendamistasu päevamäära suurus on neljakordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitöötasu alammäär.

Muudatusega antakse tööandjale selgem ja ühtlasem stiimul praktikandi juhendamiseks kogu praktika vältel, vältides tasu vähenemisest tulenevat motivatsioonilangust. Ühtne tasumäär koos praktika lühema kestusega loob parema kooskõla panuse ja hüve vahel ning toetab juhendamise järjepidevust ja kvaliteeti.

Lõikega 7² täpsustatakse juhendamistasu maksmise eeltingimusi, sidudes tasu maksmise tööandja kohustusega esitada andmed praktikandi praktikal osalemise kohta ning tagasiside praktika läbimise ja inimese töö- või ametikohale sobivuse kohta, millega tugevdatakse tasu maksmise seost tegeliku juhendamise ja selle tulemustega. Kui tööandja nimetatud dokumente ei esita, juhendamistasu ei maksta.

Eelnõu § 1 punktiga 41 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. TõMSi § 8 lõike 4 punkti 1 tähenduses loetakse õppimiskohustus täidetuks Eesti Vabariigi haridusseaduse § 10¹ 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 1¹ sätestatud õppimiskohustus on tööõiguslik eriregulatsioon, mis kehtib üksnes töölepingu seaduse kohaldamisel ega ole aluseks tööturumeetmetesse kaasamise tingimuste hindamisel.

Eelnõu § 1 punktiga 42 täiendatakse määruse § 27 lõigetega 9–13, millega täpsustatakse tööandjale esitatavaid nõudeid, tööpraktika võimaldamise piiranguid ning töötukassa õigusi järelevalve tegemisel ja tasu maksmisel. Muudatuste eesmärk on tagada tööpraktika kvaliteet, õiguspärasus ning teenuse sihipärane rakendamine, kui tööpraktika osutamise aluseks on töötukassa otsus.

Lõigetega 9–13 lisatakse tööhõiveprogrammi tingimused, mida seni reguleeriti tööandjaga sõlmitava halduslepinguga või mida kontrolliti enne halduslepingu sõlmimist halduskoostöö seaduse § 12 alusel. Muudatus on vajalik õigusselguse tagamiseks ning osapoolte kohustuste ja töötukassa õiguste üheselt mõistetavaks sätestamiseks, kuna halduslepingu sõlmimine asendatakse otsuse tegemisega.

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

Lõigetega 10 ja 11 sätestatakse tööandja sobivuse kriteeriumid ning tööpraktika võimaldamata jätmise alused, sealhulgas tööandja majanduslikust olukorrast, õiguskuulekusest ja varasemast koostöökäitumisest tulenevad riskid. Muudatuse eesmärk on vähendada riske ning tagada tööpraktika usaldusväärsete tööandjate juures.

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. Seeläbi tugevdatakse nõuete täitmise tagamist ning vähendatakse väärkasutuse riski.

Eelnõu § 1 punktiga 43 tunnistatakse kehtetuks määruse §-d 28 ja 33. Määruse § 28 tunnistatakse kehtetuks kuna arengutreeningu teenuse osutamine lõpeb 1. septembril 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 vähene. Sihtrühma toetamiseks on võimalik edaspidi kasutada karjäärinõustamise teenust, mis aitab saavutada teenuse eesmärke, ning vajaduse korral ka teisi olemasolevaid tööturuteenuseid. Teenuse osutamise lõpetamine võimaldab lihtsustada teenuste struktuuri ja kasutada ressursse tõhusamalt.

Määruse § 33, mis reguleeris kogemusnõustamise teenust, tunnistatakse kehtetuks. Kuna kogemusnõustamise teenuse osutamine lõpetatakse alates 1. septembrist 2026, tuleb ka vastav säte kehtetuks tunnistada. Kogemusnõustamise teenuse pakkumine eraldi tööturuteenusena

lõpetatakse, kuna töötukassal on keeruline tagada teenuse ühtlast kvaliteeti ja standardiseeritust. Kogemusnõustajate kvalifikatsiooninõuded põhinevad üksnes koolitustõendi olemasolul, puudub ametlik kutsestandard ning senisel kogemusnõustajate kutseregistril ei ole seaduslikku staatust. Selle tõttu on teenuse kvaliteet praktikas kõikunud ja ühtlase taseme tagamine on keeruline, mis omakorda mõjutab teenuse usaldusväarsust. Kogemusnõustamine on pigem sotsiaalse ja psühhosotsiaalse toe vorm, mis peaks olema kättesaadav eelkõige tervise- ja sotsiaalsüsteemi kaudu. Tervisepiiranguga inimesed saavad edaspidi vajaduse korral kogemusnõustamise teenust tööalase rehabilitatsiooni teenuse kaudu. Teenuse sihtrühma huvides on vajalikku abi otstarbekam ja mõjusam pakkuda terviklikumate teenuste koosseisus.

Kogemusnõustamise jätkamisega kaasneks mitu riski, 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. Riskantne on ka nõustamise pakkumine valdkondades, milles nõustajal puudub isiklik kogemus või piisav pädevus. Sellisel juhul võib nõustamine tugineda pigem üldistele arusaamadele, mitte nõustaja enda autentsele kogemusele. See võib vähendada nõustamise usaldusväarsust ja praktilist väärtust kliendi jaoks. Samuti võib probleemiks olla piiri hägustumine kogemusnõustamise ja professionaalse abi vahel. Ilma selgete pädevuspiiride ja järelevalveta võib juhtuda, et kogemusnõustaja annab nõu küsimustes, mis eeldavad tervishoiu-, psühholoogia- või sotsiaaltöölase professionaalset ettevalmistust. See võib viia asjakohatute soovitude, eksitava info või kliendi vajadustele mittevastava toe pakkumiseni. Veel ühe riskina võib välja tuua teenuse kvaliteedi sõltumise suurel määral konkreetse kogemusnõustaja isiklikust vastutustundest, eneseteadlikkusest ja eetilistest hoiakutest, kuna ühtne kutse-eetika, kohustuslik supervisioon või standardiseeritud hindamissüsteem puuduvad või neid ei rakendata laialdaselt.

Eelnõu § 1 punktiga 44 muudetakse määruse § 34 lõikeid 1 ja 2. Lõikes 1 täpsustatakse individuaalsete lahenduste teenuse eesmärki. Sättest jäetakse välja tööandja toetamine, kuna tööandja toetamine tervisepiiranguga inimese tööle võtmisel ja tööl hoidmisel on sätestatud edaspidi THP §-s 40¹. Individuaalse lahenduse teenust osutatakse edaspidi vaid töötule, töötajale või muule isikule.

Lõikes 2 täpsustatakse individuaalsete lahenduste sisu. Nende seast jäetakse välja tööalasel koolitusel osalemisega seotud lisakulude hüvitamine või tasumine, sest edaspidi on võimalik seda tööandjal taotleda THP-sse lisatava § 40¹ alusel.

Eelnõu § 1 punktiga 45 muudetakse määruse § 34 lõike 3 punkte 2 ja 2¹ ning sätestatakse, mida pakutakse tervisest tuleneva takistusega töötajale, pikaajalise haiguslehe alusel töötajale või tervisest tuleneva takistusega muule isikule individuaalsete lahenduste kaudu, s.o. tööturuteenuste kasutamise või töötamisega jätkamisega seotud inimese terviseseisundist tingitud lisakulude hüvitamine või tasumine. Näiteks viipekeeletõlgi kulu hüvitamine või tasumine, kui inimene vajab tõlgi abi tööturukoolitusel või tööintervjuul osalemisel või isikliku saatja või eritranspordi kulu hüvitamine või tasumine, kui inimesel ei ole võimalik iseseisvalt teenust kasutada. Individuaalse lahenduse hüvitamine või inimese eest tasumine sõltub alati konkreetsest juhtumist ning lepatakse kokku inimese ja töötukassa nõustaja vahel.

Eelnõu § 1 punktiga 46 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 tööandja saab edaspidi töötaja tervisest tulenevate piirangute puhul hüvitist küsida THP-sse lisatava § 40¹ alusel.

Kehtetuks tunnistatakse määruse §-d 35 kuni 37, mis reguleerivad tööruumide ja -vahendite kohandamist, tööalase abivahendi kasutada andmist ning tugiisikuga töötamist. Nimetatud teenused koondatakse uueks terviklikuks teenuseks – tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenuseks. Muudatus võimaldab lihtsustada teenuste struktuuri, liites nelja teenuse komponendid ühtsesse menetlusse ning kasutada ressursse (sh IT-kulud) tõhusamalt. Teenuse sihtrühma huvides on vajalikku abi otstarbekam pakkuda terviklikumate teenuste koosseisus, mida on tööandjale lihtsam kommunikeerida. Ühtlasi vähendab muudatus tööandjate halduskoormust. Tööandjal piisab ühe taotluse esitamisest ning tal ei ole vaja eelnevalt hinnata ega välja selgitada, 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 tööerakendamise teenust ei osutata puuduva töövõimega inimesele. Muudatuse tulemusena on edaspidi võimalik toetatud tööerakendamise teenust osutada ka puuduva töövõimega inimesele. Muudatus on vajalik, kuna kehtiv piirang ei ole mõistlik ega kooskõlas teenuse eesmärgiga. Toetatud tööerakendamise 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 on kehtiv õiguslik piirang teenusele ligipääsu välistanud. Muudatus on kooskõlas eesmärgiga suurendada terviseprobleemidega inimeste võimalusi osaleda tööturul juhul, kui see on nende individuaalsest võimekusest lähtuvalt võimalik.

Eelnõu § 1 punktiga 47 täiendatakse määruse 2. peatüki 2. jagu paragrahvi 40¹, 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. Selleks 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 konkreetsel juhul taotleda. Samuti suurendab see nii tööandja halduskoormust, sest tal tuleb esitada mitme teenuse kohta eraldi taotlus, kui ka töötukassa töökoormust, sest tal tuleb 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 tuleb seda üks kord menetleda. Kui tööandja ei oska taotluse esitamisel täpselt kindlaks määrata, 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, aidata tööandjal kanda kulusid, mis kaasnevad tervisepiiranguga inimese tööle võtmise või tema tööle püsimisega. Teenus lähtub põhimõttest, et terviseseisundist tulenevaid takistusi on mõistlik hinnata ja kõrvaldada terviklikult ning vajaduspõhiselt, mitte üksikute eraldiseisvate teenuste 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 inimese töötamise toetamine kui töötaja oma tervislikust seisundi tõttu seda vajab. Sätte eesmärk on rõhutada, et teenuse eesmärk ei ole üksnes kulude hüvitamine, vaid tööandja aktiivne roll vajalike lahenduste rakendamisel töökohal. Praktikas tähendab see seda, 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 määruuses sätestatud ulatuses, tööandja aga korraldab ja viib toetavad tegevused ellu ning integreerib need töökorraldusse.

Lõikes 3 sätestatakse, milliseid tööandja kulusid ja millisel viisil hüvitatakse või tasutakse tervisepiiranguga inimese tööle asumise ja tööl püsimise toetamiseks. Lõike kohaselt hõlmab teenus nelja peamist kulukomponenti: tööruumide ja -vahendite kohandamise kulu, tööalase abivahendi soetamise kulu, tugiisikuga töötamise teenuse tasu ning tööalasel koolitusel osalemisega seotud töötaja terviseseisundist 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 tervisest tulenevate töökoha ja töötamisega seotud 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 teenuse tasu ning tööalasel koolitusel osalemisega seotud terviseseisundist 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 selle ühtse teenuse alla. Olulisem sisuline muudatus puudutab tugiisikuga töötamise teenuse sisu täpsustamist: kui kehtiva määruuse järgi on tugiisikupoolne füüsilise kõrvalabi pakkumine välistatud, siis käesoleva muudatusega võimaldatakse tugiisikul seda teha. 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 töökohaga sujuvamalt kohaneda. 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 määruuse § 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 või pikaajalise haiguslehe aluseks olevast terviseseisundist ning kas nende kõrvaldamiseks kavandatav kulu on vajalik ja mõistlik. Sätte eesmärk on täpsustada, et hüvitatakse need tervisest tuleneva takistusega töötaja töötamise takistused, mis tulenevad temal tuvastatud vähenenud töövõimest või puudest, mitte igasugusest terviseseisundist tingitud kulud. Näiteks kui inimesel on tuvastatud vähenenud töövõime liikumispiirangu tõttu, kuid tal on ka nägemispiirang, mis on korrigeeritud prillidega ega põhjusta töövõime vähenemist, siis ei hüvitata prille tööalase abivahendina. Sätte vastab sisuliselt varasemale sättele, mis sätestas sama põhimõtte tööruumide ja -vahendite kohandamise ning tööalase abivahendi kasutada andmise teenusega seoses.

Lõikes 7 sätestatakse, et lõikes 3 nimetatud kulu ei hüvitata ega tasuta, kui esineb mõni tööandjaga seotud asjaolu: 1) tööandjale on tehtud äriregistrist kustutamise hoiatus või tööandja suhtes on algatatud likvideerimis- või pankrotimenetlus, mis viitab riskile, et tööandja ei ole võimeline tagama töösuhete jätkumist või teenuse eesmärkide saavutamist; 2) tööandja on

oluliselt rikkunud töötukassaga sõlmitud halduslepingut või hankelepingut või töötukassa kehtestatud koostööpõhimõtteid, mille korral esineb põhjendatud risk, et teenust ei osutata nõuetekohaselt või avalikke vahendeid ei kasutata sihipäraselt; 3) tööandjal on äriregistrile esitamata majandusaasta aruanne, mille esitamise tähtaeg on saabunud, sest see takistab tööandja majandusliku olukorra läbipaistvat hindamist; või 4) tööandjal on kokku vähemalt 100 euro suurune ajatamata maksuvõlg, mistõttu kulu ei hüvitata ega tasuta, et vältida toetuse maksmist tööandjale, kellel on lahendamata maksuvõlg. Nimetatud välistused on vajalikud teenuse eesmärgi saavutamiseks seotud riskide maandamiseks ning tagamaks, 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 kaupa võimalikult ühesugune ja selge.

Lõikes 8 sätestatakse, et töötukassal on õigus lõikes 3 nimetatud kulu põhjendatud juhul mitte hüvitada või tasuda, kui tööandja kohta on karistusandmed karistusregistris. Säte annab töötukassale kaalutusõiguse hinnata, kas tööandja karistus võib mõjutada teenuse eesmärkide saavutamist, teenuse nõuetekohast osutamist või avalike vahendite sihipärasest kasutamist. Erinevalt lõikes 7 nimetatud alustest ei ole tegemist automaatse välistusega, vaid võimalusega jätta kulu hüvitamata üksnes juhul, kui karistusandmete tõttu on see konkreetse juhtumi asjaolusid arvestades põhjendatud. Säte ühtlustab tööandjaga seotud kontrollitavad asjaolud tööpraktika teenuse tingimuste puhul kasutatava lähenemisviisiga.

Lõikes 9 sätestatakse tööandjale lõike 3 punktides 1, 2 ja 4 nimetatud kulude hüvitamise määr. Sätte kohaselt hüvitatakse tööandjale 50–100% nimetatud kuludest iga kululiigi kohta, kui taotluses märgitud inimene töötab tema juures. Varasema sätte 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 varasemast seisneb eelkõige selles, et lõige 9 reguleerib edaspidi ka tööalase abivahendi soetamise kulu hüvitamist ning 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. Varem tööandjal abivahendi soetamise kulu ei tekkinud kuivõrd töötukassa soetatud abivahend on antud tasuta tööandja või inimese kasutusse. Muudatuse eesmärk on koondada erinevad toetusmeetmed ühe teenuse ja ühesuguse hüvitamise viisi alla. Valdav enamus (ligikaudu 84%) tervisetakistusega inimesele töö tegemiseks võimaldatavatest abivahenditest on sisuliselt töövahendid. Nende puhul hüvitatakse tööandjale tavapärasest paremate või erilahendusega töövahendite soetamise kulu. Seejuures jääb vahend üldjuhul tööandja omandisse ning seda saavad kasutada ka teised töötajad nii paralleelselt erivajadusega töötajaga kui ka pärast tema töölt lahkumist. Sellest tulenevalt saab tööandja hüvitatavast vahendist laiemat kasu kui üksnes konkreetse töötaja töö püsimine. Hüvitamise määra vähendamine võib tulla kõne alla eelkõige juhtudel, kus taotletud lahendus sisaldab töötaja erivajadusest sõltumatuid lisafunktsioone või mugavusomadusi, mille kulu ei ole põhjendatud avalike vahendite arvelt katta (nt eridisainiga reguleeritav töölaud).

Juhul kui abivahendi soetamine ei ole tööandja kaudu võimalik, saab tervisepiiranguga inimene taotleda vajaliku abivahendi soetamise kulu või muu töötamisega seotud ja terviseseisundist tingitud lisakulu hüvitamist 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 töandja on juba teinud põhjendatud kulutused, kuid tööle asumine või töösuhe ei realiseeru töandjast mittetulenevatel põhjustel.

Lõikes 10 täpsustatakse töandjale 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 töandjale 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 ehk tagasiulatuvalt kulu ei hüvitata. Otsuses tuuakse ka hüvitatav summa. Olukorras, kus kulu läheb peale otsuse tegemist suuremaks, kuid töandja ei ole seda töötukassaga kooskõlastanud, hüvitab töötukassa otsuses toodud summa. Teiseks nähakse ette, et töandja 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 tehtud olema (kohandus on valmis) 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 teenuse tasu maksmise tingimused. Säte on sisuliselt sama mis varasemas tugiisikuga töötamise paragrahvis. Lõike kohaselt makstakse tugiisikuga töötamise teenuse tasu töandjale kuni 12 kuu jooksul alates otsuses nimetatud teenuse osutamise alguskuupäevast. 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 töandja juures ja samal ametikohal, kui inimese individuaalne abivajadus seda eeldab. Säte kordab varasemas tugiisikuga töötamise paragrahvis kasutatud sõnastust.

Lõikes 13 sätestatakse tugiisikuga töötamise teenuse osutamise mahu määramise alused ning täpsustatakse teenuse osutamise maht kolmel tasandil (25%, 50% ja 75% inimese eeldatavast töötamisajast). Kehtiva määruse kohaselt on tugiisikuga töötamise teenuse osutamise maht 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% teenuse osutamise maht ka siis, kui tegelik vajadus on väiksem või on jäänud hüvitis määramata. Väiksem tugiisikuga töötamise teenuse vajadus tekib enamjaolt füüsiliste takistuste puhul. Samal põhjusel jäetakse välja varasem 100% teenuse osutamise mahu tasand. Töötukassa praktika kohaselt ei ole avatud tööturul töötava tervisepiiranguga töötaja puhul üldjuhul usutav, et ta vajab ja saab realselt 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 osutamise mahu hindamise ja selle kohta otsuste tegemise ühtlasemaks ja selgemaks ning võimaldab teenuse osutamise mahtu kohandada inimese individuaalse abivajaduse ja tööaja järgi.

Lõikes 14 sätestatakse tugiisikuga töötamise teenuse tasu arvutamise alused. Tasu on jätkuvalt seotud töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammääruga, kuid võrreldes kehtiva määrusega muudetakse arvutusloogikat: päevapõhise arvestuse asemel rakendatakse kuumääril põhinevat arvestust. Kuumäär on võrdne kuutöötasu alammääruga ning konkreetne tasu arvutatakse kuumäär, otsusega määratud inimese individuaalse abivajaduse mahu (lõige

13) ja inimese tööaja korrutisena. Näiteks kui kuumäär on 946 eurot ja inimene vajab tugiisikut 25% tööajast (vastavalt töötukassa otsusega määratud inimese individuaalse abivajaduse mahule), on hüvitamise määr 236,50 eurot juhul, kui ta töötab täisajaga. Kui inimene töötab näiteks 0,5 koormusega, on hüvitamise määr $946 * 0,25 * 0,5 = 118,25$ eurot kuus. Muudatuse eesmärk on vähendada nii tööandja halduskoormust (tõendite esitamine selle kohta, mitmel päeval tugiisik teenust osutas) kui ka töötukassa töökoormust nende tõendite kontrollimisel. Kuumääral põhineva arvestuse korral makstakse tööandjale igas kuus otsuses kokkulepitud summa kuni otsus kehtib ning tasu suurus on juba otsusega seotud teenuse osutamise mahu ja tööaja alusel selgelt määratud.

Lõikes 15 sätestatakse tugiisiku (ja § 27 tähenduses tööpraktika juhendaja) samaaegse teenuse osutamise piirmäär. Lõike esimene osa on sõnastatud sisuliselt samamoodi nagu kehtivas määruses, et üks tugiisik võib samal ajal olla tugiisikuks või tööpraktika juhendajaks kokku kuni neljale inimesele, et tagada teenuse kvaliteet ja vältida tugiisiku tähelepanu ja toetuse hajumist liiga paljude toetatavate vahel. Toetatavate inimeste arvu otsustab vajadusel Eesti Töötukassa, arvestades teenuse kvaliteedi tagamise ja piisava toe pakkumise vajadust.

Tugiisiku teenus on mõeldud 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 tugiisik peab samaaegselt toetama paljusid inimesi, kelle toevajadus on suur, 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 suutlikkus 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 ja tööandjale tugiisikuga töötamise alast nõustamist. Sätte eesmärk on toetada teenuse kvaliteetset ja ühtset osutamist praktikas ning ennetada arusaamatusi rollide, töökorralduse ja teenuse osutamise mahu küsimuses. Vajadusele sellise nõustamise järele on osutanud eelkõige tugiisikud ise.

Eelnõu § 1 punktiga 48 tunnistatakse kehtetuks määruse § 43, mis reguleerib rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenust. Teenust hakati pakkuma tööturul kohanemiseks abi vajavate rahvusvahelise kaitse saajate arvu järsu kasvu tõttu seoses Ukraina sõjapõgenike massilise sisserändega (alates 2022. a). Praeguseks on nad tööturul hästi kohanenud. Aastatel 2024–2025 on 93–94% töötuna registreeritud rahvusvahelise kaitse saajatest asunud tööle ilma mentorluse toetuseta ning vaid 6–7% mentorluse toega. Seega leiab enamik rahvusvahelise kaitse saajatest töö ka ilma täiendava sihitud toetuseta, mistõttu ei ole põhjendatud jätkata rahvusvahelise kaitse saajatele eraldi toetuse pakkumist. Asjakohasem on rakendada ühtseid tööturumeetmeid teiste sihtrühmadega võrdsetel alustel.

Eelnõu § 1 punktiga 49 muudetakse määruse § 44 lõiget 4, lihtsustades stipendiumi maksmise alust. Senise korra kohaselt maksti stipendiumi nende päevade eest, mil inimene osales

tööturuteenusel kas teenuse osutamise kohas või reaalajas veebikeskkonnas. Muudetud sõnastuse kohaselt makstakse stipendiumi nende päevade eest, mil inimene osaleb tööturuteenusel. Vastavalt eelnõule makstakse muudatuse jõustumisel 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 asukohta või veebikeskkonnas osalemise vormiga põhjendatud.

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

Eelnõu § 1 punktiga 50 muudetakse määruse § 44 lõiget 6, mis reguleerib stipendiumi päevamäära arvestamise alust. Senise korra kohaselt oli stipendiumi päevamäär fikseeritud suuruses 3,84 eurot. Muudatuse kohaselt seotakse stipendiumi päevamäär töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitöötasu alammääraga, määrates selle suurusks neljakordse tunnitöötasu alammäära. Stipendiumi suurus on kookõlas TõMS § 15 punktiga 1, mille kohaselt ei tohi kehtestatav toetuse päevamäär olla suurem kui kuuekordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitöötasu 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 tööpraktikal osalemise eest senisest suuremat ja õiglasemat hüvitist. Suurenev toetus aitab omakorda suurendada inimeste motivatsiooni tööpraktikal aktiivselt osaleda.

Ühtlasi tagab muudatus suurema kooskõla tööandjale makstava juhendamistasu arvestamise põhimõtetega, mis on samuti seotud töötasu alammääraga, tagades tasustamise ühtse ja läbipaistva loogika (vt seletuskirja selgitus eelnõu punktis 40) ning tasakaalu osapoolte tasustamisel.

Eelnõu § 1 punktiga 51 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 koha lühima kahekordse vahemaa järgi ning alla 500-meetriseid 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 teenusel osalemise korral makstakse toetust ühe päeva eest.

Lõikes 3 nimetatakse sõidu- ja majutustoetus ümber sõidutoetuseks, 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 52 ja 53 muudetakse määruse § 45 lõiget 6 ja lisatakse uued lõiked 7–10, sätestades sõidutoetuse arvestamise alused. Lõikes 6 sätestatakse, et sõidutoetuse ülemmäär päevas on 26 eurot, mis on võrdne kehtiva sõidu- ja majutustoetuse ülemmääraga. Sellega kehtestatakse ühe päeva eest makstava sõidutoetuse maksimum 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 ei muudeta sõidutoetuse määra, kuid erinevalt kehtivast määrusest on

minimaalne distants sõidutoetuse maksmiseks 10 km. Kavandatava muudatuse eesmärk on muuta sõidu- ja majutustoetuse süsteem sihipärasemaks ning viia see paremini kooskõlla toetuse tegeliku kasutusloogikaga. Praeguse süsteemi rakendamisel on ilmnenu, et toetust makstakse suures ulatuses ka väga lühikeste, eeskätt linnasiseste vahemaade eest, mis ei ole meetme algse eesmärgi – teenusel osalemisega kaasnevate oluliste kulude hüvitamise – seisukohalt põhjendatud. See võimaldab vähendada toetuse määramisega kaasnevat töökoormust, kuna välistatakse väikeste ja administratiivselt kulukate maksete tegemine. Töökoormuse 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 sõidutoetust viis eurot teenusel osalemise päeva eest kindlaksmääratud sihtrühmadele (tervisest tuleneva takistusega töötule § 10 lõikes 2 nimetatud teenustel osalemise korral ning tervisest tuleneva takistusega töötajale, pikaajalise haiguslehe alusel töötajale või tervisest tuleneva takistusega muule isikule § 10 lõikes 3 nimetatud teenusel osalemise korral). Sama sihtrühma puhul lisandub üle 10 km vahemaa korral sellele viieeurosele baasosale 0,10 eurot iga 10 km ületava kilomeetri kohta (lõige 9). Sellega suurendatakse toetust tervisepiiranguga inimestele.

Lõikes 10 sätestatakse teenusel osalemise jooksul toimuva staatusemuutuse käsitlemise põhimõtte. 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 asutakse tööle teenuse saamise ajal, vaid jätkatakse toetuse maksmist senistel alustel. Sätte eesmärk on tagada süsteemi selgus ja lihtsus.

Eelnõu § 1 punktiga 54 jäetakse määruse § 47 lõikest 1 välja rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine, kuivõrd sellele sihtrühmale eraldi teenuse osutamine lõpetatakse (vt täpsemalt seletuskirja selgitusi eelnõu punktis 48).

Eelnõu § 1 punktiga 55 muudetakse määruse § 47 lõike 1 sissejuhatavat lauseosa, jättes vähese tähtsusega abina antavate teenuste loetelust 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 56 ja 57 täiendatakse määruse § 47 lõiget 2 sätestades, et tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise meetme raames pakutavad tööruumide ja -vahendite kohandamine ja tööalase abivahendi hüvitamine ning tugiisikuga töötamine on lõike alapunktides nimetatud juhtudel komisjoni määrusega (EL) nr 651/2014 antav abi ehk grupierandi alusel antav abi.

Eelnõu § 1 punktiga 58 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 rahastatavaid tegevusi hakkavad reguleerima § 20 lõiked 4 ja 5.

Eelnõu § 1 punktiga 59 täiendatakse määruse §-i 57 lõigetega 15–17, kehtestades rakendussätteid seoses määruse muudatustega, mis jõustuvad 1. septembril 2026.

Lõige 15 reguleerib töötukassa otsuseid §-des 19 (karjääriinfo vahendamine), 28 (arengutreening), 33 (kogemusnõustamine) ja 43 (rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamine) sätestatud tööturuteenuste osutamise üle kuni 2026. aasta 31. augustini, sätestades, et sel juhul kohaldatakse ka tööturuteenuste osutamisele ja 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 teenustel lõpuni osaleda enne määruse muudatust kehtinud tingimustel.

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

Lõige 17 sätestab, et kui töötukassa on sõlminud § 19 lõigetes 4 ja 5 sätestatud tegevuste elluviimiseks (tutvumiskäigud tööandjate juurde ja haridusasutustesse ning töövarjupäevad) halduslepingu enne määruse 2026. aasta 1. septembrit kehtinud redaktsiooni alusel, siis jätkatakse lepingu täitmist ning tegevuste elluviimist kuni 2026. aasta 31. augustini kehtinud tingimustel ja korras.

Eelnõu § 1 punktiga 60 täiendatakse määruse § 57 lõigetega 18–22, kehtestades rakendussätted seoses määruse muudatustega, mis jõustuvad 1. aprillil 2027. aastal.

Lõige 18 sätestab, et kui töötukassa on otsustanud või otsustab või sõlmib halduslepingu §-des 27 (tööpraktika), 35 (tööruumide ja -vahendite kohandamine), 36 (töölase abivahendi kasutada andmine) ja 37 (tugiisikuga töötamine) sätestatud tööturuteenuste osutamiseks enne 2027. aasta 1. aprilli, siis kohaldatakse ka tööturuteenuste osutamisele ja tööturutoetuste maksmisele kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud tingimusi ja korda.

Lõige 19 sätestab, et kui töötukassa on otsustanud või otsustab §-des 20 (karjäärinõustamine), 23 (tööturukoolitus), 25 (kvalifikatsiooni saamise toetamine), 32 (nõustamisteenused), 38 (töölane rehabilitatsioon) ja 39 (toetatud töölerakendamine) sätestatud tööturuteenuste osutamise enne 2027. aasta 1. aprilli, siis kohaldatakse tööturutoetuste maksmisele kuni 2027. aasta 31. märtsini kehtinud tingimusi ja korda.

Lõige 20 sätestab, et tööalane abivahend võõrandatakse tasuta inimesele, kes abivahendit kasutas, kui abivahendi vajadus on jätkuv, juhul kui §-s 36 sätestatud haldusleping tööalase abivahendi kasutada andmise kohta on sõlmitud enne 1. aprilli 2027. Eelnimetatud lepingud lõpetatakse 31. märtsist 2027. Kuna sõlmitud halduslepinguid on töötukassal õigus õigusaktis sätestatud juhul ühepoolelt ennetähtaegselt üles öelda, saadetakse vastav teade aegsasti lepingu teisele poolele. Töötukassa hindab abivahendi jätkuvat vajadust ja lepib kasutajaga kokku abivahendi tasuta võõrandamise või töötukassale tagastamise.

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

Lõige 22 sätestab, et kui 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, kuid töötukassa ei ole 31. märtsi 2027. aasta seisuga veel otsustanud, kas osutada teenust või mitte, siis 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 teenuse osutamise lõpetamist ning karjääriteenuste ühendamist (ja seega karjääriinfo vahendamise teenuse osutamise lõpetamist), jõustuvad 1. septembril 2026.

Punktid, mis puudutavad proovitöö kehtestamist, jõustuvad 1. septembril 2026 ja kehtivad kuni 31. detsembrini 2028. 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 ja tööpraktika teenuste ning stipendiumi ja sõidutoetuse maksmise ümberkujundamist, jõustuvad 1. aprillil 2027.

Eelnõu §1 punkt 1 jõustub üldises korras kuivõrd tegemist on normitehnilise muudatusega lähtuvalt hea õigusloome ja normitehnika eeskirjast ning ei vaja eraldi jõustumise tähtaega.

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 (ELT L 231, 30.06.2021, lk 159–706);
- 2) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2021/1057, millega luuakse Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1296/2013 (ELT L 231, 30.06.2021, lk 21–59).

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 terviseseisundist, 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.

Eelnõuga nimetatakse „sõidu- ja majutustoetus“ ümber „sõidutoetuseks“. Muudatus on terminoloogiline ja tuleneb vajadusest viia toetuse nimetus kooskõlla selle tegeliku sisuga. Toetuse raames hüvitatakse eelkõige tööturuteenusel osalemisega seotud sõidukulu ning majutuskulu hüvitamist ette ei nähta. Seetõttu ei kajasta senine nimetus toetuse sisu piisavalt täpselt. Uus termin on lühem, selgem ja toetuse saajale arusaadavam ning aitab vältida eksitavat muljet, et toetus katab ka majutuskulu.

5. Määruse mõjud

Eelnõuga kavandavate muudatuste rakendamine avaldab mõju järgmistes valdkondades: 1) sotsiaalne, sh demograafiline mõju, 2) mõju majandusele ja 3) mõju riigivalitsemisele. Eelnõukohase määruse mõju olulisuse tuvastamiseks hinnati eelnimetatud valdkondi nelja kriteeriumi alusel: mõju suurus, mõju avaldumise sagedus, mõjutatud sihtrühma suurus ja ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk. Eelnõus esitatud muudatused ei mõjuta regionaalarengut (vt lähemat selgitust mõjude ptk 5.1, muudatus 8), infotehnoloogiat ega infoühiskonda, haridust, kultuuri ega sporti, riigikaitset ega välissuhteid, siseturvalisust ega keskkonda, mistõttu ei ole mõju olulisust nende valdkondade puhul hinnatud.

5.1. Sotsiaalsed, sh demograafilised mõjud

Muudatus 1: arengutreeningu teenuse osutamise lõpetamine

Muudatuse sihtrühm: registreeritud töötud, kes on varem töötanud ettevõtte või asutuse juhina

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

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

Teenust on kasutatud väga vähe – 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, s.o ligikaudu 7,6% kõigist registreeritud töötutest. Seega on seda teenust kasutanud vaid väike osa sihtrühmast. Muudatuse mõju on väike, kuna see teenus ei ole olnud sihtrühma jaoks peamine teenus, mida tööturule naasmiseks vajatakse või kasutatakse. Mõju avaldumise sagedus on väike, kuna kokkupuude teenusega on olnud harv ega ole mõjutanud sihtrühma igapäevast toimetulekut.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib teenuse osutamise lõpetamise tagajärjel mõnevõrra pikeneda juhtimiskogemusega inimeste töötus kuivõrd lõpetatakse just juhtimiskogemusega inimestele suunatud tööturuteenus. See võib vähendada nende motivatsiooni ning raskendada neil oma kvalifikatsioonile vastava töö leidmist. Riski realiseerumise tõenäosust võib pidada väikeseks, arvestades ka teenuse vähest kasutatavust.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Arengutreeningu teenuse osutamise lõpetamise mõju juhtimiskogemusega registreeritud töötutele on ebaoluline, arvestades teenuse vähest kasutust, teiste tööturuteenusete kättesaadavust ning ebasoovitava mõju avaldumise väikest tõenäosust.

Muudatus 2: kogemusnõustamise teenuse osutamise lõpetamine

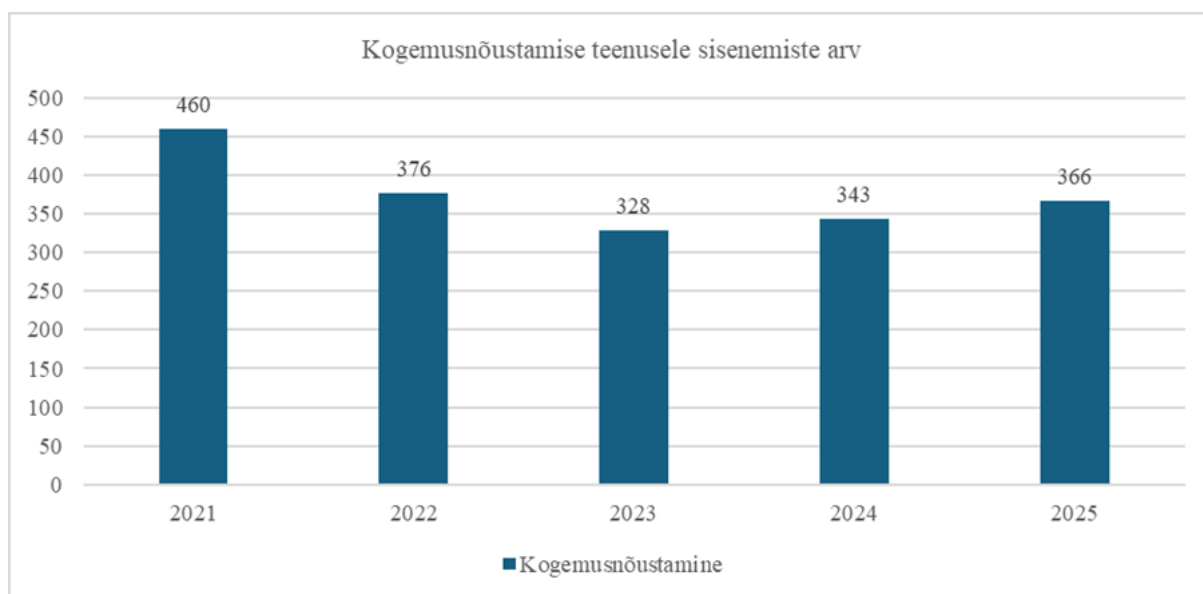
Muudatuse sihtrühm: pikaajalisel haiguslehel olevad töötajad ning osalise või puuduva töövõimega või määratud puudega töötavad inimesed või registreeritud töötud

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

Kogemusnõustamise teenuse eesmärk on suurendada sihtrühma valmisolekut, motivatsiooni ja enesekindlust tööotsinguteks ja tööeluks. Kogemusnõustamise teenuse osutamise 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, et aidata toime tulla pikaajalise haiguse, osalise või puuduva töövõime või määratud puudega seotud väljakutsetega. Samas on teenuse kvaliteedi tagamine olnud keeruline.

Teenuse osutamise lõpetamine võib vähendada teenuse kasutajate valmisolekut tööle naasta ning halvendada nende toimetulekut tööturul. Samuti võib teenuse osutamise lõpetamine piirata sihtrühma suutlikkust järjepidevalt osaleda tööturumeetmetes. Samas on teenuse kvaliteet kõikunud ning kogemusnõustamisel osalejate tööle asumise määr on jäänud tagasihoidlikuks. 2024. aastal läks 42,7% kogemusnõustamise teenuse lõpetanute aastajooksul pärast teenuse lõppu tööle, paljud teenuse lõpetanud lõpetasid arveloleku omal soovil (31,8%). Mitmekülgsema abivajadusega tervisest tuleneva takistusega inimesed ja pikaajalise haiguslehe alusel töötajad saavad edaspidi vajaduse korral kogemusnõustamise teenust tööalase rehabilitatsiooni teenuse kaudu.

Kogemusnõustamise teenusele siseneti 2025. aastal 366 korda. Seega on muudatuse mõju avaldumise sagedus 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 toevajadust, võib mõju ja selle avaldumise sageduse hinnata väikeseks.

Ebasoovitavate mõjude risk

Teenuse osutamise lõpetamise ebasoovitava mõjuna võib suureneda 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 suurendada sotsiaalset isolatsiooni ning vaimse tervise probleeme. Nimetatud riskide esinemise tõenäosust võib pidada väikeseks.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Kogemusnõustamise teenuse osutamise lõpetamise mõju ja selle sagedust võib hinnata väikeseks, arvestades teenuse kasutajate arvu (366 sisenemist 2025. aastal) ning teenuse tähtsust haavatavate sihtrühmade tööalase motivatsiooni ja järjepidevuse toetamisel. Leevendava meetmena jääb teenus kättesaadavaks tööalase rehabilitatsiooni teenuse raames. Arvestades mõju ulatust ja sagedust ning ebasoovitavate mõjude esinemise tõenäosust on teenuse osutamise lõpetamise mõju kokkuvõttes ebaoluline.

Muudatus 3: rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse osutamise lõpetamine

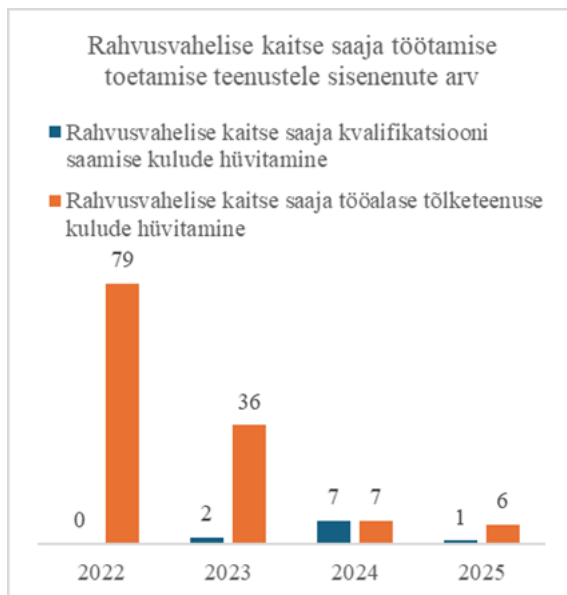
Muudatuse sihtrühm: rahvusvahelise kaitse saajad

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

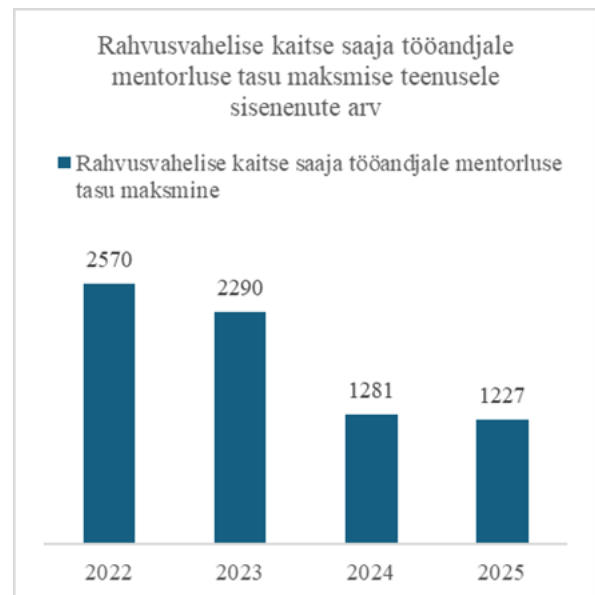
Rahvusvahelise kaitse saaja on välismaalane, keda on tunnustatud pagulasena või täiendava kaitse saajana ning kellele on antud Eesti Vabariigi tähtajaline elamisluba. Siseministeeriumi andmetel oli 2024. aasta 31. detsembri seisuga Eestis kehtiv tähtajaline elamisluba 42 300 rahvusvahelise ja ajutise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

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

¹ Siseministeerium. (s.a.). Rahvusvaheline kaitse. [Rahvusvaheline kaitse](#) | [Siseministeerium](#)



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



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

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

Teenust hakati pakkuma tööturul kohanemiseks abi vajavate rahvusvahelise kaitse saajate arvu järsu kasvu tõttu. Sihtrühm on tänaseks tööturul hästi kohanenud. Töötukassa andmetel asus 2025. aastal arvel olnud töötutest kuue kuu jooksul tööle 60,2% rahvusvahelise kaitse saajatest ja 56,1% töötutest, kes ei olnud rahvusvahelise kaitse saajad. Aastatel 2024–2025 asus 93–94% töötuna registreeritud rahvusvahelise kaitse saajatest tööle ilma mentorlustoetuseta ning vaid 6–7% mentorlustoega. Seega leiab enamik rahvusvahelise kaitse saajatest töö ka ilma sihitud lisatoetuseta, mistõttu ei ole põhjendatud rahvusvahelise kaitse saajatele eraldi toetuse pakkumise jätkamine. Seega võib sihtrühma pidada suuruselt keskmiseks.

Teenuse osutamise lõpetamine mõjutab rahvusvahelise kaitse saajaid, kes vajavad tööturule sisenemiseks või tööl püsimiseks lisatuge. Tööandjale makstav mentorlustasu on olnud rahvusvahelise kaitse saajale kaudne tugimeede, mis on suurendanud tööle asumise võimalusi ning vähendanud tööandjate riske. Tööandja valmidust värvata väiksema konkurentsivõimega töötuid toetatakse jätkuvalt palgatoetuse teenuse kaudu.

Teenust on saanud need rahvusvahelise kaitse saajad, kellele on elamisluba antud vähem kui viis aastat tagasi. See tähendab, et 2022. aastal ja varem rahvusvahelise kaitse saanud isikud ei kvalifitseeruks enam teenusele pärast 2027. aastat. Mõju avaldumise sagedus on seega väike, kuna kokkupuude teenusega on pigem harv ja teenuse sihtrühm on ajas kahanev.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib teenuse osutamise lõpetamine pidurdada rahvusvahelise kaitse saajate laiemat ühiskondlikku lõimumist, kuna töötamine on üks kesksemaid lõimimismehhanisme. Teenuse osutamise lõpetamisega väheneb sihtrühma toetatus tööle asumisel, mis võib raskendada töösse 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 kuulus töötukassa 2025. aasta andmetel vähemalt ühte palgatoetuse sihtrühma (kuni 29-aastane, 55-aastane või vanem, vanglast vabanenu,

tervisest tuleneva takistusega või olnud töötä 365 päeva viimase 450 päeva jooksul) 87% rahvusvahelise kaitse saanud registreeritud töötutest, mis viitab sellele, et kattuvus palgatoetuse teenusega on suur. Kokkuvõttes võib ebasoovitavate mõjude riski realiseerumise tõenäosust pidada väikeseks.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

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

Muudatus 4: proovitöö teenuse avamine

Muudatuse sihtrühm: registreeritud töötud

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

Proovitöö teenus võimaldab tööandjal veenduda töötaja sobivuses enne püsiva töölepingu sõlmimist ning tööotsijal tutvuda töö sisuga, mis aitab vältida ebasobivale tööle asumist ja korduvat töötust. 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 teenuse osutamine lõpetada. Proovitöö teenuse ja tööampsu võrdlusandmetest nähtub (töötukassa andmetel), et kuigi üldjuhul on suur osa (85%) varem (2021–2023) proovitööd võimaldanud tööandjatest hiljem kasutanud tööampse, esineb piirkondi, valdkondi ja tööotsijate gruppe, kelle puhul on kattuvus väiksem.

Umbes kolmandik 2021–2023. aastal proovitööd kasutanud 1501 ettevõttest ei ole ühtegi tööampsu pakkunud (s.o 506 ettevõtet). Pooled nendest ettevõtetest on väikesed (0–4 töötajat), kolmandik on Ida-Virumaa ettevõtted, üle viiendiku Harjumaa ettevõtted 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 soodustada eelmainitud sihtrühmade, valdkondade ja piirkondade puhul tulemuslikumalt töösuhte loomist ja tööle asumist. Prognoosi kohaselt osaleb aastas keskmiselt proovitöö teenusel u 3500 inimest, s.o alla 5% kõigist uutest registreeritud töötutest (2025. aastal 88 150) ehk mõju on väike.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib kaasnedä risk, et proovitööd võidakse kasutada varjatud töötamisena, samas tuleb juhul, kui tööandja soovib inimest töö tegemisse tegelikult kaasata või tema panust kasutada, rakendada seaduses ette nähtud töötamise vorme (nt tööampsu tegemise võimalust). Riski realiseerumise tõenäosus on pigem väike, kuna tööotsijale on majanduslikult kasulikum teha tööandja tasustatud tööampsu. Proovitöö teenusel osalemist ei tasustata.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Muudatuse mõju on väike - prognoosi kohaselt osaleb aastas keskmiselt proovitöö teenusel u 3500 inimest, s.o alla 5% kõigist uutest registreeritud töötutest. Teenusel osalejatele võib mõju hinnata keskmiseks, teenus võib soodustada kiiremat tööle asumist ja seeläbi lühendada töötuse kestus.

Muudatus 5: karjääriinfo vahendamise teenuse ühendamine karjäärinõustamise teenusega

Muudatuse sihtrühm: karjäärinõustamist soovivad isikud

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

Karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenustele siseneti 2025. aastal kokku üle 139 000 korra. See näitab teenuste tähtsust õpi- ja töövalikute tegemisel. Muudatuse tulemusel koondatakse karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise teenused üheks teenuseks. Teenuse sisu, osutamise viis ning kättesaadavus ei muutu.

Teenuste koondamine üheks teenuseks ei too kaasa sisulisi muutusi teenuse kasutajatele ning mõju sihtrühmale ei ole tuntav.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

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

Muudatus 6: tervisepiiranguga inimestele suunatud teenuste ühendamine

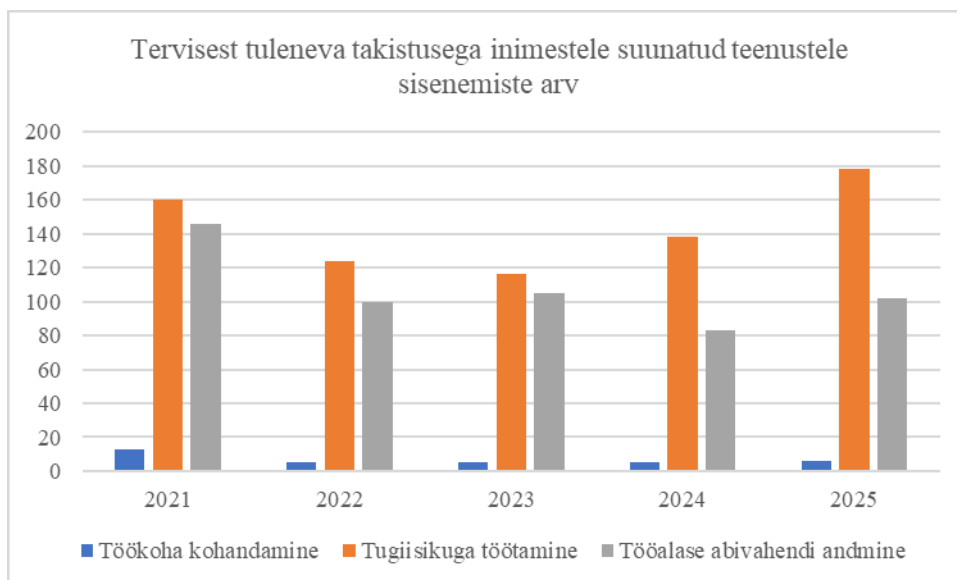
Muudatuse sihtrühm: tervisepiiranguga inimesed ja tööandjad

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

Muudatusega koondatakse tervisepiiranguga inimestele mõeldud teenused üheks „tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise“ teenuseks. Teenus hakkab hõlmama varem pakutud teenuseid, nagu tugiisikuga töötamine, tööalase abivahendi kasutada andmine ning tööruumide ja -vahendite kohandamine ja individuaalsed lahendused tööandjale.

Tegemist on teenustega, mida töötukassa on varem pakkunud samale sihtrühmale eraldi teenustena. Muudatuse tulemusel ei muutu teenuste kättesaadavus.

Registreeritud töötute seas oli 2025. aasta jaanuaris 19,2% tervisest tuleneva takistusega töötut ning 2026. aasta jaanuaris oli neid 18,7%. See tähendab, et 2026. aasta jaanuaris oli 8568 tervisest tuleneva takistusega registreeritud töötut, kes võisid vajada tööturule sisenemisel või tööotsingutel lisatuge. Lisaks on tervisepiiranguga inimese töötamise toetamise teenus kättesaadav ka tervisepiiranguga töötavatele inimestele.



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

Muutused teenuste sisus

Tööruumide ja -vahendite kohandamise kulu hüvitamise põhimõtted ei muutu. Kulu hüvitatakse endiselt 50–100% ulatuses, arvestades inimese tervisest tulenevaid takistusi ja tegelikku abi vajadust ning hinnates kulude mõistlikkust. Seega mõju teenuse sihtrühmale ei muutu.

Töölase abivahendi kulu hüvitatakse samuti edaspidi 50–100% vahemikus ning töötukassal on võimalus määrata hüvitamise määr tööandja taotletud lahenduse ja selle maksumuse mõistlikkust arvestades. Varem tööandjal töölase abivahendi soetamise kulu ei tekkinud kuivõrd vahendi soetas töötukassa ning andis tasuta tööandja või inimese kasutusse. Hüvitamise määra vähendamine puudutab eelkõige neid olukordi, kus taotletud lahendus sisaldab töötaja erivajadusest sõltumatuid lisafunktsioone või mugavusomadusi, mille kulu ei ole põhjendatud avalike vahendite arvelt katta. Eeldatavalt ei vähenda see töölase abivahendi soetamise arvu. Juhul kui abivahendi soetamine ei ole tööandja kaudu võimalik, saab tervisepiiranguga inimene taotleda vajaliku abivahendi soetamise kulu või muu töötamisega seotud ja terviseseisundist tingitud lisakulu hüvitamist individuaalsete lahenduste teenuse kaudu. Seega teenuse kättesaadavus ja mõju teenuse sihtrühmale ei muutu.

Tugiisikuga töötamise teenuse osutamise maht on kehtiva määruse kohaselt 50%, 75% või 100%. Vastavalt eelnõule kehtestatakse teenuse osutamise maht kolmel tasandil: 25%, 50% või 75% inimese eeldatavast töötamisajast. Seega on varasemaga võrreldes võimalik osutada teenust ka väiksema abivajadusega (25% tööajast) inimestele. Samas jääb ära varasem 100% teenuse osutamise mahu tasand.

Töötukassa sõlmitud lepingute statistika kohaselt on klientide abivajadus teenuse alustamisel:

- teenuse maht 50%: 40% lepingutest;
- teenuse maht 75%: 35% lepingutest;
- teenuse maht 100%: 25% lepingutest.

Teatud juhtudel võib teenuse mahtu teenuselepingu kestel vähendada, nt algselt 100%-lt 75%-le, kuid puudub ülevaade kui paljude lepingute puhul on seda tehtud. Muudatus ei mõjuta teenuse kättesaadavust, kuivõrd tugiisikuga töötamise võimalus säilib 75% ulatuses tööajast ka neile, kellele varem oleks määratud teenuse maht 100%. Arvestades, et ka varem on tugiisikud täitnud seda rolli oma muude tööülesannete kõrvalt, ei muuda see eeldatavalt teenusele ligipääsu ega oluliselt ka osutatava toe mahtu.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Muudatuse mõju sihtrühmale on ebaoluline, kuna teenuste sisu ja kättesaadavus ei muutu.

Muudatus 7: tööpraktika teenuse muudatused, sh stipendium

Muudatuse sihtrühm: registreeritud töötud või pensioniealised või kinnipeetavad, kes ei tööta

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

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

See, et tööpraktikal osalemise teenus suurendab hilisemat töötamise tõenäosust, on leidnud kinnitust: praktikal osalemise kuuendal kuul on praktikal osalejate töötamise tõenäosus 14,3 protsendipunkti võrra suurem kui, inimestel, kes praktikal ei osalenud. Peale kuuendat kuud hakkab mõju vähenema ning 12 kuud pärast praktika alustamist on praktikal osaleja töötamise tõenäosus 9,4 protsendipunkti suurem kui 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 kulutatud lisaeuro 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.

² Töötukassa, (november 2024), TÖÖPRAKTIKA MÕJUHINDAMISE TULEMUSED. [Tööpraktika mõjuhindamise tulemused_nov2024.pdf](#)



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

Tööpraktika maksimumkestuse lühendamine kuni kahe kuuni võib vähendada tööpraktika käigus omandatavate oskuste taset, eriti keerukamatel ametikohtadel, kus väljaõpe eeldab pikemat kohanemisperioodi, samas kui praktika süvendatum läbimine võib viia kiirema tööle saamiseni. 2025. aastal oli üle kahe kuu kestnud tööpraktikaid 74 ning kuni kahekuulise kestusega praktikaid 1008. Seega olid kõikidest tööpraktikatest ligi 6% üle kahe kuu pikkused, mistõttu võib muudatuse tegeliku mõju hinnata väikeseks.

Tööpraktikal osalejate stipendiumi päevamäära suurenemine 3,84-lt eurolt poole alampalgani tõstab teenuse atraktiivsust ning võib suurendada motivatsiooni tööpraktikal osaleda. 2025. aastal tööpraktikal osalemise eest stipendiumi saanutest olid ligi pooled (47,6%) pikaajalised töötud.

Ebasoovitavate mõjude risk

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

Riskide realiseerumise tõenäosus on siiski väike.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Tööpraktika teenuse muudatuste mõju võib kokkuvõttes hinnata ebaoluliseks.

Muudatus 8: sõidu- ja majutustoetuse ümbernimetamine sõidutoetuseks ning stipendiumi muudatused

Muudatuse sihtrühm: Töötukassa teenustel osalevad inimesed

8.1. Sõidutoetus

Teenuse eesmärk on soodustada tööturuteenusel osalemist, kattes sellel osalemisega seotud kulusid. Muudatusega nimetatakse sõidu- ja majutustoetus ümber sõidutoetuseks, kuna see

peegeldab täpsemalt selle tööturutoetuse sisu. Sõidutoetust makstakse edaspidi alates inimese elukoha ja tööturuteenuse osutamise asukoha 10 kilomeetri pikkusest vahemaast, mis tähendab väga väikeste sõidutoetuse maksete tegemise lõpetamist. Erandiks on tervisest tuleneva takistusega inimesed, kellele makstakse sõidutoetust alates ühest kilomeetrist ja fikseeritud viie euro suuruses määras, kuna tegemist on sihtrühmaga, kellel seab transport teenustel osalemisele enim takistusi ja toob lisakulusid.

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

Aastal 2025 maksti sõidu- ja majutustoetust 39 578 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%.

Muudatusega piiratakse teenuseid, millel osalemise korral tekib õigus saada sõidutoetust. Muudatuse eesmärk on toetada sõidutoetusega eelkõige nendel teenustel osalemist, mis eeldavad regulaarset kohal käimist ja kestavad kauem, mistõttu on kulud teenusel osalemise suuremad kui näiteks teenustel, mis eeldavad ühekordset või üksikuid osalemisi. Sellest lähtuvalt ei maksta sõidutoetust edaspidi karjäärinõustamisel ega kvalifikatsiooni saamise toetamisel.

Sõidutoetuse kaotamisega karjäärinõustamisel ei kaasne olulist mõju (sh regionaalset mõju). Karjäärinõustamise teenust osutatakse juba täna olulises mahus kaugkanalite kaudu ning vajaduse korral on võimalik nõustamist läbi viia telefoni või veebikohtumise teel. Seetõttu ei sõltu teenusele ligipääs otseselt inimese elukohast ega füüsilisest kohale sõitmisest.

Kvalifikatsiooni omandamise toetamine on enamasti ühekordne osalemine ja ei eelda regulaarset kohal käimist, mistõttu ei ole kulud teenusel osalemisele suured. Kõigis praegusest sõidu- ja majutustoetuse saajatest moodustavad kvalifikatsiooni omandamise teenusel osalejad vaid väikese osa – 2024. aastal oli kõigist sõidu- ja majutustoetuse saajatest alla 1% kvalifikatsiooni saamise toetamise teenusel osalejad. Seega on sõidutoetuse ärajätmise mõju selle teenuse puhul väike.

Tööpraktikal osalejatele kaob sõidutoetus, kuid selle asemel tuleb teenusel osalejatele stipendium, mis on senisega võrreldes suurem (vt täpsemalt stipendiumi mõju analüüs punktis 8.2). Teenusele ligipääs paraneb ning teenusel osalemine muutub tulenevalt suuremast stipendiumi määrast ka atraktiivsemaks nendele, kellel kaasnevad kulud teenusel osalemisega.

Edaspidi makstakse sõidutoetust alates 10 kilomeetri pikkusest vahemaast (varem alates 500 meetrist), samal ajal kui toetust arvestatakse kilometraaži põhiselt alates esimesest kilomeetrist. Toetuse maksimumsuurus ei muutu. Muudatuse tulemusel ei hüvitata enam lühikesi, peamiselt linnasiseseid vahemaid. Sõidu- ja majutustoetuse muudatus võib negatiivselt mõjutada eelkõige töötuid, kelle elukoha ja teenuse osutamise koha vahemaa jääb alla 10 kilomeetri. Näiteks 71,4%-l tööturukoolitusel osalejatest jäi koolituskoht elukohast alla 10 kilomeetri kaugusele. Kuna aga kuni 10-kilomeetrise vahemaa eest makstakse sõidutoetust praegu kuni kaks eurot, võib muudatuse mõju teenustel osalemisest loobumisele pidada minimaalseks.

Muudatusel võib olla positiivne mõju tervisepiiranguga inimeste tööturuteenustel osalemisele. Tervisepiiranguga inimestele makstakse pärast muudatust 10 km või lühema vahemaa korral toetust fikseeritud summas viis eurot praeguse määra 10 senti kilomeetri kohta asemel. Kui seni maksti tervisepiiranguga inimesele 10-kilomeetrise vahemaa (s.o 20-kilomeetrise distantsi) eest kehtiva toetusmäära puhul kaks eurot, siis muudatuse järel makstakse viis eurot.

Tervisepiiranguga inimeste puhul jääb samuti kehtima 26 euro suurune päevane piirmäär. Selline muudatus võib parandada tervisepiiranguga inimeste ligipääsu tööturuteenustele.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib lühikeste vahemaade hüvitamise lõpetamine vähendada osalemisvalmidust, eriti väiksema sissetulekuga inimeste puhul, aga selle mõju võib pidada väikeseks.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Muudatuse mõju tööturuteenustel osalemisele võib hinnata ebaoluliseks, kuna toetust suunatakse edaspidi tõhusamalt ning teenuste kättesaadavus tervikuna ei halvene.

8.2. Stipendium

Stipendiumi eesmärk on tööturuteenustel osalemise toetamine. Stipendiumi makstakse iga tööturuteenusel osaletud päeva eest stipendiumi päevamäära alusel, mis on 3,84 eurot päevas. Toetuse suuruse ajakohastamine (3,84 eurot poole alampalgani) ja parem suunamine tööle asumist soodustaval teenusel (tööpraktika) osalemise suurendamiseks (vaata tööpraktika mõju selgitust, muudatus 7) tõstab teenuse atraktiivsust. Stipendiumi maksmise lõpetamine tööturukoolitusel ja toetatud tööle rakendamisel osalejatele võib avaldada mõningast negatiivset mõju, kui vähendab motivatsiooni nendel teenustel osaleda, eeskätt madalama toimetulekuvõimega inimeste puhul, samas võib riski realiseerumist pidada vähetõenäoliseks, kuna praegune stipendiumi suurus katab vaid väikese osa teenusel osalemise päeval tehtavatest (nt söögikorra) kuludest.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Muudatuse mõju tööturuteenuste kasutamisele võib hinnata 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 osutamise lõpetamine

Muudatuse sihtrühm: tööandjad

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

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

Teenuse osutamise lõpetamisega suureneb tööandjate omafinantseering rahvusvahelise kaitse saajate juhendamiseks ja mentorluseks. See võib vähendada tööandjate motivatsiooni rahvusvahelise kaitse saajaid tööle värvata, mis võib omakorda piirata selle sihtrühma töövõimalusi eeskätt sellistes sektorites ja piirkondades, kus keele- ja kultuuriline tugi on tööle asumiseks eriti oluline. Samas on aastatel 2024–2025 93–94% töötuna registreeritud rahvusvahelise kaitse saajatest tööle asunud ilma mentorluse toetuseta ning vaid 6–7% mentorluse toega. Seega leiab enamik rahvusvahelise kaitse saajatest töö ka ilma sihitud lisatoetuseta, mistõttu ei ole rahvusvahelise kaitse saajatele eraldi toetuse maksmise jätkamine põhjendatud.

Töandjatele avalduvat mõju võib hinnata väikeseks, kuna teenust kasutanud töandjate arv on aasta-aastalt vähenenud. 2022. aastal kasutas rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetust 459 töandjat, 2025. aastal 130.

Ebasoovitavate mõjude risk

Ebasoovitava mõjuna võib töandjate motivatsioon rahvusvahelise kaitse saajaid värvata väheneda. Teenuse osutamise lõpetamine võib eriti majanduslikult ebakindlate tingimuste tõttu või töandjate puhul, kus kvalifikatsiooni omandamise ja juhendamise maht on suur, suurendada töandjate koormust ning vähendada valmisolekut rahvusvahelise kaitse saajaid tööle võtta. Arvestades teenust kasutanud töandjate arvu, võib mõju avaldumist siiski pidada vähetõenäoliseks.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse osutamise lõpetamise mõju töandjatele võib hinnata ebaoluliseks. Mõju võib avalduda üksikutes sektorites ja ettevõtetes, kuid selle teenuse kasutajate arvu vähenemine piiravad mõju ulatust ja sagedust.

Muudatus 5: tervisepiiranguga inimestele suunatud teenuste ühendamine

Muudatuse sihtrühm: töandjad

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

Muudatusega lihtsustub teenuste struktuur, kuna sellega liidetakse nelja teenuse komponendid ühtsesse menetlusse, mis vähendab töandjate halduskoormust. Vajaliku abi osutamine terviklikuma teenusena muudab teenuse kasutamise töandja jaoks selgemaks ja lihtsamini korraldatavaks. Töandjale piisab ühe taotluse esitamisest ning tal ei ole vaja eelnevalt hinnata ega välja selgitada, milline konkreetne teenus on töötaja või värvatu töötamise toetamiseks vajalik.

Muudatus mõjutab seega teenuse taotlemist. Kuna teenust kasutanud töandjate arv on pigem tagasihoidlik, on mõju väike ja kokkupuude teenusega pigem harv. Ebasoovitavaid mõjusid ei tuvastatud.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Muudatuse mõju sihtrühmale on ebaoluline, kuna teenuste sisu ja kättesaadavus ei muutu.

Muudatus 7: tööpraktika teenuse muudatused

Muudatuse sihtrühm: töandjad

Haldusleping

Muudatuste järel asendatakse varasemad halduslepingud töandjatega haldusotsustega. Haldusotsuste kasutamine halduslepingute asemel võib kaudselt parandada teenuse kättesaadavust ja menetluse kiirust, vähendades töandja halduskoormust ja töötukassa töökoormust.

Juhendamistasu

Tööpraktika juhendamistasu arvestamise korda muudetakse. Kehtiva korra järgi makstakse tööpraktika juhendamistasu töandjale esimesel kuul 100%, teisel kuul 75% ning kolmandal ja neljandal kuul 50% juhendamise päevamäärast. Muudatuse järel kestab tööpraktika maksimaalselt kaks kuud ning juhendamistasu makstakse üksnes madalaima määra järgi,

milleks on neljakordne töölepingu seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitöötasu alammäär.

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

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

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 kohane pikemaajalise juhendamistasu kasutamine vähene, mistõttu ei pruugi muudatus enamiku tööandjate senist käitumist oluliselt muuta.

Ebasoovitavate mõjude risk

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

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Tööpraktika teenuse muudatuste mõju tööandjatele on ebaoluline. Kuigi juhendamistasu vähenemine suurendab tööandjate omafinantseeringut, piirab mõju ulatust asjaolu, et tööpraktika kestus on lühike ning pikemaajalise juhendamistasu kasutamine oli juba varem vähene.

5.3. Mõju riigivalitsemisele

Muudatused 1–8.

Muudatuse sihtrühm: töötukassa

Mõjutatud sihtrühm ning avalduva mõju kirjeldus ja olulisus

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

Samal ajal eeldavad mitmed muudatused töötukassalt üleminekuperioodil töökorralduslikku lisapingutust. Teenuste ühendamine (karjäärinõustamine ja karjääriinfo vahendamine; tervisepiiranguga inimestele suunatud teenused), uue teenuse avamine (proovitöö) ning toetuste arvestamise loogika muutmine (sõidu- ja majutustoetuse, stipendiumi, juhendamistasu muudatused) nõuavad infosüsteemide arendamist, juhendmaterjalide uuendamist ning töötajate täiendavat koolitamist. Samuti on vaja 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 töökoormust 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 töökoormust, lõpetades väljamaksete tegemise distantside puhul, kus vahemaa teenuse osutamisekoha ja teenusel osaleja elukoha vahel on kuni 10 kilomeetrit (v.a vähenenud töövõimega inimeste puhul).

Teenuste ja toetuste koondamine ning lihtsustamine aitab muuta töötukassa teenuste struktuuri selgemaks paremini juhitavaks ning soodustada IT investeeringute efektiivsemat kasutust. Mõju riigivalitsemisele on valdavalt positiivne ning avaldub eelkõige töökoormuse mõõdukas vähenemises ja tööprotsesside tõhustumises. Mõju ja selle sagedus on väike kuni keskmine, 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 teenuse korraldamise lahendusi ning toetama kliente muudatustega kohanemisel. Samuti on risk, et teenuste osutamise lõpetamisega kaasneb osale klientidest suurem nõustamisvajadus, mis võib kasvatada töötukassa töötajate töökoormust.

Nende riskide realiseerumise tõenäosus on siiski väike, kuna teenuste sisu suures osas ei muutu ning mitme teenuse osutamise lõpetamisega kaasneb samal ajal töökoormuse vähenemine. Lisaks jäävad sihtrühmadele kättesaadavaks alternatiivsed tööturuteenused, mis toetavad töötukassa töö jätkuvat tulemuslikkust.

Kokkuvõttev hinnang mõju olulisuse kohta

Muudatuste mõju töötukassale võib kokkuvõttes hinnata ebaoluliseks. Eelnõu toetab teenuste süsteemi lihtsustamist ja haldusprotsesside ning IT investeeringute tõhustamist, tuues pikemas vaates kaasa parema ressursikasutuse.

6. Määruse rakendamise eeldatavad kulud ja tulud

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

Tööhõiveprogrammi rahalist mahtu (määruse § 3) ja tööhõiveprogrammi väljund-ja tulemusnäitajaid (määruse § 3) ei muudeta. Tabelis 1 esitatud teenuste osutamise lõpetamise ja muutmisega vabanenud rahalised 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 rakendamise eeldatavate kulude muutus

	2027	2028	2029	Rakendusaaeg
1. Arengutreeningu teenuse osutamise lõpetamine	-36 500	-48 000	-49 300	01.09.26
2. Rahvusvahelise kaitse saaja töötamise toetamise teenuse osutamise lõpetamine	-532 300	-445 000	-371 600	01.09.26

3.Kogemusnõustamise teenuse osutamise 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 inimestele pakutavate teenuste ühendamine	-45 600	-149 600	-166 500	01.04.27
7.Tööpraktika muudatused, sh juhendamistasu 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 teenuse puhul	-1 000 000	-1505 800	-1 541 700	01.04.27
KOKKU	-1 966 600	-2 611 600	-2 602 800	-7 181 000

Kuigi osa muudatustest jõustub alates 2026. aasta septembrist, ei ole kulude prognoosimisel nende teenuste 2026. aasta eelarvet muudetud kahel põhjusel. Esiteks võib teenuse osutamise lõpetamise eel suureneda huvi teenuse kasutamise vastu. Teiseks peab töötajatele, kelle teenusvajadus on hinnatud ja kellega see on kokku lepitud enne 1. septembrit, jääma mõistlik aeg teenusele sisenemiseks ka pärast 1. septembrit.

7. Määruse jõustumine

Määruse § 1 punktid 2, 4, 7, 9, 15, 17, 19, 20, 22, 24, 27, 29–32, 43, 48, 54, 58 ja 59 jõustuvad 1. septembril 2026.

Määruse § 1 punktid 10, 26 ja 28 (proovitöö) jõustuvad 1. septembril 2026 ja kehtivad kuni 31. detsembrini 2028.

Määruse § 1 punktid 3, 5, 6, 8, 11–14, 16, 18, 21, 23, 25, 33–42, 44–47, 49–53, 55–57 ja 60 jõustuvad 1. aprillil 2027.

Määruse §1 punkt 1 jõustub üldises korras.

8. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitati eelnõude infosüsteemi kaudu kooskõlastamiseks Rahandusministeeriumile, Haridus- ja Teadusministeeriumile, Sotsiaalministeeriumile, Siseministeeriumile, Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumile, Kultuuriministeeriumile ning arvamuse avaldamiseks Eesti Töötukassale, Eesti Ametühingute Kesksiidule, Eesti Töandjate Kesksiidule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO ja Eesti Puuetega Inimeste Kojale.

Eelnõu kooskõlastasid märkustega Kultuuriministeerium, Regionaal- ja Põllumajandusministeerium ning Sotsiaalministeerium. Eelnõu kooskõlastasid märkusteta Haridus- ja Teadusministeerium, Siseministeerium ja Rahandusministeerium. Eelnõule esitasid kommentaare Eesti Töötukassa ja Eesti Puuetega Inimeste Koda. Märkused ja kommentaarid ning vastused nendele on esitatud kooskõlastustabelis seletuskirja lisas.

Muudatusi on arutanud töötukassa nõukogu 2026. aasta 13. jaanuari, 16. veebruari, 7. aprilli ja 6. mai koosolekutel. Vastavalt tööturumeetmete seaduse § 6 lõikele 6 kiidab enne Vabariigi Valitsusele kinnitamiseks esitamist tööhõiveprogrammi heaks töötukassa nõukogu. Eelnõu esitati heakskiitmiseks töötukassa nõukogu 8. juuni 2026 koosolekule. Töötukassa nõukogu otsus on esitatud seletuskirja lisan.