

Vabariigi Valitsuse määruse „Tööhõiveprogramm 2017-2020“ eelnou seletuskiri

I Sissejuhatus

1.1 Sisukokkuvõte

Eelnõuga kehtestatakse tähtjaline tööhõiveprogramm, millega reguleeritakse tööturuteenuste osutamist ja tööturutoetuste, välja arvatud töötutoetuse, maksmist 2017. aasta 1. maist kuni 2020. aasta 31. detsembrini.

Eelnõu on koostatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (edaspidi TTTS) § 4¹ lõike 1 alusel. TTTS-i eesmärk on tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise ja tööturutoetuste maksmise kaudu. TTTS-i § 4¹ lõike 1 alusel on Vabariigi Valitsusel õigus kehtestada tähtjaline tööhõiveprogramm TTTS-i eesmärgi saavutamiseks, tööturupoliitika paindlikumaks ja efektiivsemaks korraldamiseks, tööturuteenuste ja -toetuste arendamiseks ning uute tööturumeetmete väljatöötamiseks. Vabariigi Valitsuse määrusega kinnitatud tööhõiveprogrammiga võib võrreldes TTTS-iga kehtestada uusi tööturuteenuseid, osutada tööturuteenuseid soodsamatel tingimustel, suurendada tööturuteenuste ja -toetuste määrasid ning laiendada tööturuteenuste ja -toetuste saajate ringi.

Eesti Töötukassa (edaspidi *töötukassa*) on tööturuteenuseid osutanud Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud tähtjaliste (seni kaheaastaste) tööhõiveprogrammide alusel alates 2012. aastast.

Eelnõuga kehtestatakse neljas tähtjaline tööhõiveprogramm kestusega 1. mai 2017 kuni 31. detsember 2020. Käesoleval ajal osutab töötukassa tööturuteenuseid Vabariigi Valitsuse 17.09.2015 määrusega nr 93 kehtestatud Tööhõiveprogramm 2016-2017 alusel, mis tunnistatakse eelnõuga alates 1. maist 2017 kehtetuks.

Tööhõiveprogrammiga 2017–2020 jätkatakse eelmise, s.o 2016–2017. aasta tööhõiveprogrammiga sätestatud tööturuteenuste osutamist ja tööturutoetuste maksmist. Uue tähtjalise tööhõiveprogrammi kehtestamise ajendiks on vajadus senisest enam pöörata tähelepanu töötuse ennetamisele: ühelt poolt toetada töölt tööle liikujaid ja töötajaid, kes vajavad tööl püsimiseks tuge oskuste puudumise või aegumise tõttu; teisalt toetada tööandjaid vajalike oskustega tööjõu leidmisel ja ettevalmistamisel ning ümberkorralduste läbiviimisel. Tööjõupuuduse leevendamiseks ning majanduse liikumiseks kõrgema lisandväärtusega töökohtade suunas suurendatakse uue tööhõiveprogrammiga nii töötajate kui tööandjate stiimuleid töötajate oskuste ja teadmiste arendamiseks.

Töötust ennetavate meetmete väljatöötamisega on seotud Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi 2015–2019 punkt 2. „Madalapalgaliste toimetuleku parandamine“, milles mainitakse vajadust rakendada riigipoolseid meetmeid, mis aitavad kaasa tootlikkuse tõusule, tööjõu kvalifikatsiooni parandamisele, tööhõive suurendamisele ja regionaalsete ning sooliste palgaerinevuste vähendamisele ning lubatakse toetada üle 55. aastaste töötajate täiendõpet ja laiendada ümberõppevõimalusi töötuskindlustuse vahenditest.

Eelnõu koostamisel on tuginetud töötust ennetavate meetmete kontseptsioonile, mis valmis 2016. aasta juunis ja kiideti heaks töötukassa nõukogus. Kontseptsiooni koostamise käigus teostati statistiline analüüs, kus hinnati töötusriski põhjuseid ning leiti töötajate rühmad, kellel on suurem tõenäosus liikuda hõivest töötusesse (vt seletuskirja ptk III). Lisaks analüüsiti olemasolevate teemakohaste uuringute tulemusi, teiste avaliku sektori asutuste tegevust töötajate koolitamisel (vt seletuskirja Lisa 1) ning teiste riikide praktikaid töötust ennetavate meetmete pakkumisel (vt seletuskirja Lisa 2). Meetmete vajaduse ja disaini täpsustamiseks kaasati aruteludesse lisaks töötukassa nõukogu osapooltele erinevaid partnereid avalikust sektorist ning töötukassa tööandjatest koostööleppepartnereid (vt seletuskirja ptk IX).

Teiste riikide kogemuse ülevaade näitas, et töötajate koolitust toetavate meetmete valik on mitmekesine. Koolitust pakutakse nii otse töötajale näiteks hüvitades osa koolitusega kaasnevatest kuludest (koolituskaart), soodustades säästmist hariduskulude katmiseks (säästukonto, individuaalne koolituskonto) või toetades koolituse omandamist maksusoodustuste või laenude toel. Teiseks võimaluseks on koolitusasutuste toetamine, näiteks tellib riik koolitusasutustelt kursusi, kus osalemine on töötajatele tasuta või sümboolse tasu eest. Kolmandaks võimaluseks on toetada töötajate koolitamist läbi tööandjate (nt koolitustoetused ettevõtetele, koolitusfond). Meetmete valik sõltub iga riigi olukorrast ning sekkumise eesmärgist. Näiteks individuaalne koolituskonto ja säästukonto soosivad enam kõrgema sissetulekuga inimeste osalemist koolitustel. Koolitusasutuste otserahastamine ei pruugi tagada koolitusel vähem osalevate sihtrühmade suuremat osalust, sest koolitusele kandideerimine eeldab enamasti indiviidi initsiatiivi. Kõigi meetmete puhul peetakse oluliseks nn sidusmeetmete pakkumist, st karjäärinõustamist ning teavituskampaaniate läbiviimist. OECD eksperdid on soovitanud Eestil kaaluda töötajate koolituskaardi väljatöötamist ja tööandjate stiimulite suurendamist töötajate õppesse investeerimiseks rahalise toetuse pakkumise kaudu koolituskulude kompenseerimiseks.¹

Vaadates teiste riikide avaliku sektori asutuste poolt pakutavaid tegevusi, saab öelda, et töötajate koolitamist toetatakse praegu eelkõige koolitusasutuste otserahastamise kaudu (Vt Lisa 1 SA Innove ESF projektid). Lisaks on täiskasvanutele loodud võimalused põhi- ja keskkariduse ning kutsehariduse omandamiseks (nn õpipoisiõpe). Majandus- ja Kommunikatsiooni-ministeeriumi poolt pakutavatest meetmetest on otseselt töötajate koolitamisele suunatud digitaalse kirjaoskuse suurendamise projekt, teiste tegevuste puhul on koolitus üheks võimalikuks rahastatavaks tegevuseks juhul kui see on vajalik ettevõtja pikaajaliste strateegiliste eesmärkide saavutamiseks. Üldjuhul ei eelne nendes meetmetes osalemisele individuaalse vajaduse hindamine ega karjäärinõustamise pakkumine sidusmeetmena.

Arvestades teiste riikide kogemuse ja olemasolevate võimalustega, on töötust ennetavate meetmete disainimisel lähtutud kolmest põhimõttest:

- Ennetavaid meetmeid pakutakse vastavalt töötajate ja tööandjate individuaalsetele vajadustele. Meetmed on suunatud sihtrühma vajadustele (töötusriskis töötajad, tööjõupuuduses ettevõtted teatud valdkondades) ega ole universaalsed. Meetmes osalemisele eelneb individuaalse koolitusvajaduse hindamine.
- Ennetavate meetmete pakkumine toetab töötajate ja tööandjate kohanemist muutustega tööelus ja majanduse struktuuris. Toetatakse tööks vajalike oskuste ja teadmiste omandamist eelkõige täiendusõppes, mitte elukestvas õppes osalemist üldiselt.

¹ OECD (2012). „OECD Economic Surveys: Estonia“; Demmou, L. (2012), “Matching Skills and Jobs in Estonia”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1007, OECD Publishing.

– Töötukassa poolt pakutavad meetmed täiendavad nii tööandjate kui ka teiste avaliku sektori asutuste poolt pakutavaid tegevusi. Töötukassa poolt pakutavad meetmed ei asenda tööandjate tavapärasest tegevusest töötajate koolitamisel², vaid pakuvad tööandjale tuge olukorras, mis eeldavad lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud tavapäraste kuludega. Meetmete pakkumisel vahetatakse infot teiste avaliku sektori asutustega ning vajadusel suunatakse klient osalema teise asutuse poolt pakutavasse sobivasse meetmesse.

Töötust ennetavate meetmete pakettis on kolm meetet: töötajate täiendus- ja ümberõpe koolituskaardiga, tasemeõppes osalemise toetus ja koolitustoetus tööandjale töötajate värbamiseks ja arendamiseks. Esimesed kaks meetet on suunatud töötusriskis olevatele tööealistele töötajatele. Koolitustoetus on suunatud tööandjatele töötajate värbamiseks tööjõupuuduses valdkondades ning töötajate kohanemise toetamiseks muutuste olukorras.

Eeltoodust tulenevalt on eelnõu kohaselt tööhõiveprogrammis 2017–2020 võrreldes 2016.–2017. aastaks kehtestatud tööhõiveprogrammiga järgmised muudatused:

- 1) töötajale või registreeritud töötule, kes asub omandama kutse- või rakenduskõrgharidust, makstakse tasemeõppes osalemise toetust;
- 2) töötajate teadmiste ja oskuste arendamiseks, millega toetatakse töötajate värbamist ja kohanemist muutustega tööandja majandustegevuses, makstakse tööandjale koolitustoetust;
- 3) tööturukoolitust võimaldatakse ka töötusriskis olevatele töötajatele;
- 4) kvalifikatsiooni saamise toetamise teenust osutatakse ka töötavatele inimestele.

Lisaks laiendatakse tööturuteenuste saajate ringi, hõlmates töötajad, kes kannavad karistust avavanglas. Kinnipeetavale töötajale osutatakse karjääriinfo vahendamist, töötusinsidendi vähendamist, tööturukoolituse, tööpraktika ja kvalifikatsiooni saamise toetamise teenust.

Tööhõiveprogrammi rahastatakse tööturuteenuste ja -toetuste sihtkapitalist. 2017. aasta 1. maist 31. detsembrini on tööhõiveprogrammi rahaline maht kuni 22,3 miljonit eurot, 2018. aastal kuni 41 miljonit eurot, 2019. aastal kuni 44,8 miljonit eurot ja 2020. aastal kuni 46,8 miljonit eurot. Rahaline maht hõlmab nii TTTS-s kui tööhõiveprogrammis sätestatud tööturuteenuste osutamiseks kui ka stipendiumi ning sõidu- ja majutustoetuse maksmiseks kavandatud rahasummat.

1.2 Eelnõu ettevalmistaja

TTTS-i § 4¹ lõike 2 alusel koostab tähtajalise tööhõiveprogrammi projekti töötukassa koostöös Sotsiaalministeeriumiga.

Määruse eelnõu ja seletuskirja projekti on koostanud:

Eesti Töötukassa juhatuse liige Reelika Leetmaa (reelika.leetmaa@tootukassa.ee, tel 6148500), juhatuse liige Pille Liimal (pille.liimal@tootukassa.ee; tel 614 8500), ennetavate meetmete nõunik Margit Paulus (margit.paulus@tootukassa.ee; tel 614 8504), teenuste osakonna juhataja Kerstin Holland (kerstin.holland@tootukassa.ee, tel 614 8599), teenuste osakonna juhataja asetäitja Karin Andre (karin.andre@tootukassa.ee, tel 614 8605), juriidilise

²Vastavalt töölepingu seadusele on tööandja kohustatud tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu (Töölepinguseadus, § 28).

osakonna juhataja Ira Songisepp (ira.songisepp@tootukassa.ee, tel 614 8520), jurist Marge Mägi (marge.magi@tootukassa.ee, tel 614 8249), jurist Irina Borozdina (irina.borozdina@tootukassa.ee, tel 614 8644), analüüsiosakonna juhataja Anne Lauringson (anne.lauringson@tootukassa.ee, tel 614 8506).

Sotsiaalministeeriumi tööhõive osakonna juhataja Siiri Otsmann (siiri.otsmann@sm.ee, telefon 626 9183), tööturupoliitika juht Kristi Suur (kristi.suur@sm.ee, telefon 626 9197) ning nõunikud Õie Jõgiste (oie.jogiste@sm.ee, telefon 626 9195) ja Annika Sepp (annika.sepp@sm.ee, telefon: 626 9722).

Õigusliku analüüsi tegi Sotsiaalministeeriumi õigus- ja personaliosakonna õigusnõunik Lily Mals (lily.mals@sm.ee, telefon: 626 9333).

1.3 Märkused

Eelnõu ei ole seotud muu menetluses oleva eelnõuga.

Vabariigi Valitsuse 17.09.2015. a määrusega nr 93 kehtestatud „Tööhõiveprogramm 2016–2017“ alusel osutatakse tööturuteenuseid ja makstakse tööturutoetusi 1. jaanuarist 2016. a kuni 31. aprillini 2017. a. Uue tööhõiveprogrammi alusel osutatakse tööturuteenuseid ja makstakse tööturutoetusi alates 1. maist 2017 kuni 31. detsembrini 2020.

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse §-des 19 ja 23 sätestatud tööturuteenuste osutamine käesolevas määruses nimetatud isikutele ning käesoleva määruse §-des 17-19 ja 23 sätestatud tööturuteenuste osutamine on seotud Euroopa Liidu riigiabi ja vähese tähtsusega abi andmise reeglitega.

II Määruse eesmärk

Eelnõu üldeesmärk on tööjõupuuduse leevendamine, töötuse ennetamine ja töötuse kestuse lühendamine ning isikute, kelle töölesaamine on raskendatud pikaajalise töötuse või muude eriliste takistuste tõttu, tööle aitamise.

III Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb 32 paragrahvist.

Eelnõu §-ga 1 sätestatakse määruse reguleerimisala. Eelnõuga kehtestatakse tähtajaline tööhõiveprogramm, millega reguleeritakse tööturuteenuste osutamist ja tööturutoetuste, välja arvatud töötutoetuse, maksmist programmi kestuse ajal ning programmi elluviimisega seotud teabe ja aruannete esitamist. Eelnõu ei sätesta töötutoetusega seonduvat, kuna määruse andmise aluseks olev TTTS § 4¹ lõike 1 volitusnorm välistab töötutoetuse määruse lubatavast reguleerimisalast. Tööhõiveprogramm 2017–2020 hõlmab nii TTTS-is sätestatud tööturuteenuseid ja -toetusi kui ka eelnõus kehtestatud täiendavaid tööturuteenuseid ning tööturutoetuste täiendavaid sihtgrupe. Programmi alusel osutatakse teenuseid ja makstakse toetusi TTTS-s sätestatud põhimõtetel, tingimustel ja korras, kui programmist ei tulene teisiti.

Eelnõu §-ga 2 sätestatakse tööhõiveprogrammi üld- ja alameesmärgid aastateks 2017–2020. Eesmärkide seadmisel on lähtutud tööturu olukorrast ning Eesti ja Euroopa Liidu

strateegilistest eesmärkidest tööhõive suurendamisel ning töötuse ja mitteaktiivsuse vähendamisel.

Programmi üldeesmärk on leevendada tööjõupuudust, ennetada töötust ja lühendada töötuse kestust ning aidata tööle isikud, kelle töölesaamine on raskendatud pikaajalise töötuse või muude takistuste tõttu. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 on suurem rõhuasetus tööjõupuuduse leevendamisel ja töötuse ennetamisel.

Alaeesmärgid hõlmavad üldeesmärgi saavutamiseks vajalikke tegevussuundi, milleks on:

- 1) töö kaotamise ohus olevate isikute töölt tööle liikumise toetamine (nt tööturuteenuste osutamine koondamisteate saanud töötajatele);
- 2) karjäärivalikute ja tööotsingute toetamine (nt karjääriinfo, tööotsingunõustamine);
- 3) tööandjate toetamine sobivate töötajate leidmisel ja töölerakendamisel (nt koolitustoetus);
- 4) alustavate ettevõtjate jätkusuutlikkuse toetamine (järelteenused ettevõtlustoetuse saajatele);
- 5) teadmiste ja oskuste arendamine ning kvalifikatsiooni tõstmine (nt töötusriskis töötajate koolitamine ja tasemeõppes osalemise toetamine);
- 6) töölesaamise takistuste kõrvaldamine (nt psühholoogiline nõustamine);
- 7) töövalmiduse suurendamine (nt vabatahtlik töö);
- 8) regionaalsete tööturukriiside negatiivse mõju vähendamine (töökoha loomise toetus).

Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 pakutakse rohkem tuge töölt tööle liikujatele ja töötajatele, kes vajavad töökohal püsimiseks tuge oskuste puudumise või tervises seisundi tõttu. Samuti on prioriteet toetada tööandjaid sobiva tööjõu leidmisel ja ettevalmistamisel, töökohtade loomisel ja kohandamisel ning ümberkorralduste läbiviimisel.

Eestis on tööpuudus majanduse elavnemise tulemusel alates 2010. aasta teisest kvartalist vähenenud. Hoolimata tagasihoidlikust majanduskasvust jätkus töötuse määra langus ka 2015. aastal, vähenedes aastaga 7,4%-lt 6,2%-le. 2016. aasta teises kvartalis ulatus töötuse määr 6,5%-ni, jäädes võrreldes aastataguse ajaga samale tasemele. Registreeritud töötuse määr oli 2015. aastal 4,4% (aasta keskmine kuu lõpu seis) ning 2016. aasta I kvartalis 4,5%. Võrreldes 2015. aasta II kvartaliga (4,3%) on registreeritud töötus veidi suurenenud. Alates 2012. aastast on Eestis tööpuudus olnud madalam kui Euroopa Liidu (EL) liikmesriikides keskmiselt (2015. a EL28 töötuse määr 9,4%). Jättes kõrvale töövõimereformi mõju, on rahandusministeeriumi 2016. aasta kevadprognoosi kohaselt 2017. aastast oodata jätkuvalt töötuse määra alanemist ja stabiliseerumist ülejäänud prognoosiperioodiks 6,4% tasemele.

Vaatamata töötuse vähenemisele on riskirühmi, kelle töötuse määr on keskmisest kõrgem ning kellel on suurem oht jääda töötuks. Sellisteks riskirühmadeks on noored (2015. aastal oli 15-24 aastaste töötuse määr Eesti tööjõu-uuringu andmetel 13,1%), erialase hariduseta (9,3%), ebapiisava eesti keele oskusega (10,8%) ning puude või töövõimekaoga (11%) inimesed. Vanemaealiste töötuse määr on üldisest töötuse määrast madalam (2015. aastal oli üle 50-aastaste töötuse määr 5,8%), kuid töötuks jäädes on vanemaealistel suurem risk langeda pikaajalisse töötusesse või liikuda tööturult välja. Suurem risk jääda töötuks tuleneb (osaliselt) tõenäoliselt nende ebapiisavatest või vananenud oskustest. Samas osalevad eelnimetatud riskirühmad vähem ka elukestvas õppes, mistõttu on nende konkurentsivõime tõstmiseks tööturul oluline toetada nende teadmiste ja oskuste arendamist.

Teisalt napib tööandjate hinnangul vajalike oskustega tööjõudu ehk tegemist on struktuurse töötusega, mis pärsib ettevõtete äritegevust. Konjunkturiinstituudi ettevõtlusbaromeetri 2015. aasta IV kvartali uuringus märgib 14% vastanutest tööjõupuudust kui peamist

laienemist piiravat probleemi (2. kohal olev probleem). Ettevõtjate hinnangul ei tule haridussüsteemist (piisavalt) vajalike oskustega töötajaid, samas on töötajate süstemaatiline arendamine Eesti ettevõtete seas suhteliselt vähe levinud. Töötajate koolitamist takistavate teguritena tuuakse kõige sagedamini välja koolituse maksumust, sobivate koolituste vähesust või puudumist ning töötajate ajapuudust. OECD eksperdid on leidnud, et riigipoolne tugi töötajate oskuste ja teadmiste arendamiseks võiks viia majanduse parema tasakaaluni ning soovitanud Eestil kaaluda töötajate koolituskaardi väljatöötamist ja läbi rahalise toetuse suurendada tööandjate stiimuleid investeerida töötajate õppesse.³

Eeltoodust tulenevalt on Vabariigi Valitsuse üheks prioriteediks töötust ennetavad meetmed, mille vajadust on mainitud Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi 2015–2020 punktis 2.4: „Algatame noorte tööle aitamiseks projekti „Minu esimene töökoht” ning toetame 55+ vanuses töötajate täiendõpet, osutame tööturuteenuseid töövõimelistele vanaduspensionäridele ja laiendame ümberõppevõimalusi töötuskindlustuse vahenditest“.

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ keskseks eesmärgiks on tootlikkuse kasv ja kõrge tööhõive tase. Selle saavutamiseks on üheks eesmärgiks suurendada 2020. aastaks täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määra 20%-ni ning vähendada eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute osakaalu 30%-ni. 2015. aastal oli täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määr 12,2% ning eesmärgi saavutamine nõuab lisapingutusi. Eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute osakaalule seatud eesmärk on täidetud (2015. aastal oli eri- ja kutsealase hariduseta 29,2% 25-64 aastastest), kuid elukestva õppe strateegias püstitatud eesmärgi nimel (2020. aastal eri- ja kutsealase hariduseta mitte rohkem kui 25% täiskasvanutest) tuleb veel pingutada. Tööhõiveprogrammiga lisanduvad ennetavad tööturumeetmed panustavad mõlema eesmärgi täitmisesse, suurendades inimeste võimalusi osaleda tööalases täiendus- ja ümberõppes ning omandada eri- või kutsealane haridus.

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ eesmärgid põhinevad omakorda Euroopa Liidu Nõukogus vastuvõetud riiklikel tööhõivepoliitika suunistel⁴. 2015. aastal uuendatud Euroopa Liidu tööhõivesuunistes rõhutavad muuhulgas, et tootlikkust ja hõivet tuleb soodustada tööturul vajalike oskuste ja teadmiste pakkumise kaudu. Lisaks märgitakse suunistes, et tuleb kõrvaldada tööturul osalemise takistused, eriti riskirühmade puhul. Tööhõiveprogrammi mitmed teenused aitavad kaasa nii töötute kui töötajate oskuste ja teadmiste arendamisele, aidates inimesi paremini tööle saada või ennetada töötuks jäämist ning leevendades vajalike oskustega tööjõu puudust, olles seejuures suunatud riskirühmadele.

16. juunil võttis 2016 Euroopa Komisjon vastu oskuste tegevuskava, mille üheks eesmärgiks on tõsta inimeste oskuste taset, suurendamaks inimeste töölesobivust ning konkurentsivõimet ja majanduskasvu Euroopas. Otseselt oskuste arendamisele suunatud meetmena alustatakse oskuste garantiiga, millega aidatakse madala kvalifikatsiooniga täiskasvanutel omandada minimaalsel tasemel kirjaoskus, arvutamisoskus ja digitaaloskused ning saada keskharidus. Tööhõiveprogrammi kehtestatavad uued tööturuteenused ning laiem sihtrühm töötavate inimeste näol võimaldab otseselt panustada inimeste oskuste arendamisse ning aitab kaasa oskuste garantii raames planeeritavatele tegevustele.

³ OECD (2012). „OECD Economic Surveys: Estonia“; Demmou, L. (2012), „Matching Skills and Jobs in Estonia”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1007, OECD Publishing.

⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020_guidelines_part2_en.pdf

2014. aastal kiitis valitsus heaks tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks ühitamiseks mõeldud tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordineerimisüsteemi (edaspidi OSKA) kontseptsiooni. OSKA analüüsib Eesti majanduse arenguks vajalike oskuste ja tööjõu vajadust lähema kümne aasta jooksul, eesmärgiga tagada tööturul toimuvate muutuste ja ühiskonna vajaduste võimalikult kiire jõudmine koolituspakkumisse. Kokkulepitud metoodikale^[1] tuginedes analüüsitakse igal aastal tööjõu- ja oskuste vajadust ja antakse soovitusi tööturu koolitustellimuse jaoks viies OSKA valdkonnas^[2]. Kõik majanduse valdkonnad saavad analüüsiga kaetud 5-6-aastase tsükliga. Tööjõuvajaduse hindamisel lähtutakse valdkondade põhikutsealadest^[3] ning uuringute tulemusena selgub, kas erinevad põhikutsealad on 5-10 aasta perspektiivis kasvava või kahaneva tööjõunõudlusega ning milline on tööjõunõudluse ja vastava eriala haridusega koolilõpetajate pakkumise tasakaal. Tööhõiveprogrammiga lisanduvad ennetavad meetmed suunatakse tööjõu ettevalmistamisele põhikutsealadele, millel on kasvav tööjõuvajadus ning millele tänane koolitustellimus ei suuda ette valmistada piisavalt töötajaid.

Eelnõu §-ga 3 sätestatakse tööhõiveprogrammi ajaline kestus. Programmi tegevusi viiakse ellu kolme aasta ja kaheksa kuu jooksul (1.05.2017–31.12.2020).

Eelnõu §-ga 4 sätestatakse programmi rahaline maht, mis on TTTS-s ning programmis sätestatud tööturuteenuste osutamiseks ja tööturutoetuste, välja arvatud töötutoetuse, maksmiseks planeeritud rahasumma. Programmi mahuks 2017. aasta kaheksal kuul on kuni 22,3 miljonit eurot, 2018. aastal kuni 41 miljonit eurot, 2019. aastal kuni 44,8 miljonit eurot ja 2020. aastal kuni 46,8 miljonit eurot (vt eelnõu seletuskirja p VII).

Eelnõu §-ga 5 sätestatakse lisaks TTTS-le programmiga kehtestatavate täiendavate tööturuteenuste loetelu. TTTS § 4¹ lõike 4 punkti 1 kohaselt võib seaduses sätestatud asjaoludest lähtuvalt tööhõiveprogrammiga kehtestada tööturuteenuseid.

Tööhõiveprogrammiga kehtestatakse lisaks TTTS-s sätestatule järgmised tööturuteenused:

- 1) karjääriinfo vahendamine;
- 2) tööotsingunõustamine;
- 3) individuaalne töölerakendamine;
- 4) nõustamine töölesaamise takistuste kõrvaldamiseks;
- 5) töövalmiduse toetamine;
- 6) kvalifikatsiooni saamise toetamine;
- 7) tasemeõppes osalemise toetus;
- 8) töökoha loomise toetus;
- 9) koolitustoetus;
- 10) ettevõtluse toetamine.

^[1] Vt. SA Kutsekoda (2016). Tööturu koolitusvajaduse seire- ja prognoosimetoodika.

^[2] Analüüsivad valdkonnad kinnitab OSKA koordineerimisnõukogu. 2016. aastal viiakse analüüsid läbi arvestusala, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, metsanduse ja puidutööstuse, metalli- ja masinatööstuse ning sotsiaaltöö valdkonnas. 2017. aasta valdkondadeks on energeetika ja kaevandamine, keemia-, kummi-, plasti ja ehitusmaterjalide tööstus, põllumajandus ja toiduainetööstus, tervishoid ning transport, logistika, mootorsõidukite müük ja remont.

^[3] Põhikutseala on valdkonna toimimiseks olulise tähtsusega valdkonna spetsiifilisi kompetentse eeldav kutseala (põhikutsealade definitsiooni ja määratlemise täpsemat kirjeldust vt Tööturu koolitusvajaduse seire- ja prognoosimetoodika (lk 29-40)).

Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 võrreldes lisanduvad täiendavate tööturuteenuste loetellu kaks uut tööturuteenust, mille eesmärk on ennetada töötust ja leevendada tööjõupuudust – tasemeõppes osalemise toetus ja koolitustoetus. Tasemeõppes osalemise toetuse eesmärgiks on toetada erialase hariduseta või tööturu vajadustele mittevastava erialase haridusega töötajatel ja töötutel kutsehariduse või rakenduskõrghariduse omandamist. Koolitustoetus on suunatud tööandjale eesmärgiga toetada töötajate oskuste arendamist tööjõu värbamise vajaduse või ümberkorralduste läbiviimise olukorras. *Vt lähemalt seletuskirja eelnõu § 16 ja § 18 kohta.*

Eelnõu §-ga 6 sätestatakse tööturuteenuste loetelu, mida programmi raames osutatakse TTTS-s sätestatud soodsamatel tingimustel:

- 1) töövahendus (TTTS § 12);
- 2) tööturukoolitus (TTTS § 13);
- 3) tööharjutus (TTTS § 17);
- 4) tugiisikuga töötamine (TTTS § 23).

Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 soodsamatel tingimustel osutatavate tööturuteenuste loetelus muudatusi ei ole, kuid tööturukoolituse sihtrühma on laiendatud, hõlmates töötavad isikud. *(vt lähemalt seletuskirja eelnõu § 21 kohta).* Tööturukoolituse sihtrühma laiendamise eesmärgiks on toetada nende isikute hõives püsimist, kel on oht tööd kaotada oskuste puudumise või tööturu vajadustele mittevastavuse või tervises seisundi tõttu.

Eelnõu §-ga 7 sätestatakse isikute loetelu, kellele osutatakse programmi raames tööturuteenuseid lisaks TTTS-s sätestatule. Eelnõus sätestatud tööturuteenuste saajate ring hõlmab nii programmiga kehtestatavate täiendavate teenuste sihtrühmi kui TTTS-i teenuste laiendatud sihtrühmi vastavalt TTTS-i § 4¹ lõike 4 punktile 2.

Lõike 1 järgi osutatakse lisaks TTTS-s sätestatule tööturuteenuseid töötule, tööotsijale, isikule, kes ei ole töötule ega tööotsijana arvele võetud, töötajale ning tööandjale. Teenuste osutamisel lähtutakse programmis sätestatud tingimustest ja korrast.

Lõikes 2 sätestatakse töötule osutatavad tööturuteenused. Täiendava teenusena on võrreldes kehtiva Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 lisandunud tasemeõppes osalemise toetus *(vt lähemalt seletuskirja eelnõu § 16 kohta).* Tasemeõppes osalemise toetuse maksmine töötutele kutse- või rakenduskõrghariduse omandamiseks on põhjendatud, arvestades, et ligi 40% registreeritud töötutest puudub erialane haridus ning see takistab tööle saamist. Erialase hariduse omandamine suurendaks sihtrühmal töö leidmise ja hõives püsimise väljavaateid.

Lisaks jätkatakse tööhõiveprogrammiga töötutele järgmiste täiendavate teenuste osutamist:

- karjääriinfo vahendamine,
- tööotsingunõustamine,
- individuaalne töölerakendamine,
- nõustamist töölesaamise takistuste kõrvaldamine,
- töövalmiduse toetamine ja
- kvalifikatsiooni saamise toetamine.

Kui töötule õpib täiskoormusega või kutseõppeasutuses statsionaarses õppes (sh viibib akadeemilisel puhkusel), siis osutatakse talle kõiki eelnimetatud teenuseid, v.a töövalmiduse toetamine, mis on suunatud eelkõige pikaajaliste ja tööharjumuse kaotanud töötutele.

TTTS-s sätestatud teenuseid laiendatakse töötute sihtrühmale järgmiselt:

- töötule, kes õpib täiskoormusega või kutseõppeasutuses statsionaarses õppes (sh viibib akadeemilisel puhkusel), osutatakse TTTS-s sätestatud teenustest tööturukoolitust ja ettevõtluse alustamise toetust.

Täiskoormuses või kutseõppes statsionaarses õppes õppija võetakse töötuna arvele, kui ta on eelnevalt 180 päeva töötanud või viibib akadeemilisel puhkusel. TTTS-i alusel on võimalik õppijale osutada üksnes töövahendusteenust ja karjääriinõustamist. Kui sihtrühma kuuluv isik otsib tööd ja on valmis õpingute kõrvalt tööle asumata (see on ka töötuna arveloleku tingimus), on põhjendatud osutada talle vajadusel tööturuteenuseid, mis otseselt aitavad kaasa töö leidmisele ja tööle rakendumisele. (vt ka *eespool täiendavate teenuste sihtrühmad.*)

- pikaajalisele töötule ja töötule, kellel on sotsiaalsed erivajadused või sõltuvusprobleemid, osutatakse tugiisikuga töötamise teenust. Tööandja jaoks kätkeb sõltlaste, sotsiaalsete erivajadustega inimeste ning väga pikaajaliste töötute töölevõtmine mitmeid riske, kuna nad võivad töökohal sisseelamiseks ja tööülesannete omandamiseks vajada tavapärasest oluliselt rohkem või intensiivsemat juhendamist. Tugiisikuga töötamise teenust on nimetatud sihtrühma kuuluvale isikule osutatud alates 2014. aastast. Tugiisikuga töötamise teenuse sihtrühma laiendamine on julgustanud tööandjaid tööle võtma pikaajalisi töötuid ning sõltuvus- ja muude sotsiaalsete probleemidega inimesi.

Lõikes 3 sätestatakse töötajale osutatavad tööturuteenused. Võrreldes kehtiva Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 on töötajatest teenuste saajate ringi lisatud **töötaja, kes** kannab karistust avavanglas (edaspidi *kinnipeetav töötaja*) eesmärgiga valmistada neid tulemuslikult ette tööturule ja ühiskonnaellu naasmiseks.

Kinnipeetavale töötajale osutatakse eelnõu kohaselt tööturuteenuseid, mis toetavad töötajaid ning töölesaamiseks vajalike teadmiste-oskuste ja töökogemuse omandamist. Täiendavatest teenustest osutatakse karjääriinfo vahendamist, töötajainõustamist ja kvalifikatsiooni saamise toetamist; TTTS-is sätestatud teenustest tööturukoolitust ja tööpraktikat.

Avavangla⁵ kinnipeetav on inimene, kes on paigutatud kinnisest vanglast ümber avavangla osakonda. Tal on võimalik liikuda väljaspool vangla territooriumi töötamiseks, õppimiseks ja töö otsimiseks. Praegu on avavangla kinnipeetaval võimalik end töötukassas registreerida töötajana⁶ ning kasutada töövahenduse (sh proovitöö), karjääriinfo ja karjääriinõustamise ning töötajainõustamise (osalemine töötajainõustamise töötoas või tööklubis) teenust, mis on mõeldud kõigile soovijale. Avavangla korraldab omalt poolt töövalmidust toetavaid tegevusi ja vajadusel nõustamisteenuseid. Töötukassa läbiviidud analüüs näitas aga, et kinnipeetavate töötajate töölesaamist ja tööl püsimist takistab eelkõige tööks vajalike teadmiste ja oskuste puudumine. Kuigi osa avavanglas kinnipeetavatest töötab, vajavad ka nemad teadmiste ja oskuste täiendamist, kuna üldjuhul on tegemist vangla poolt leitud ajutiste töökohtadega. Kinnipeetavatele töötajatele lisaks senistele võimalustele tööturukoolituse, kvalifikatsiooni saamise toetamise ja tööpraktika teenuse osutamine aitab kaasa sellele, et neil oleks

⁵ Eestis on kolm avavanglat: Tallinna vangla Maardu üksus, Viru vangla ja Tartu vangla. Arvuliselt on kinnipeetavate arv: 117 inimest Tallinnas, Viru vanglas 68 ning Tartu vanglas 52 inimest. (Andmed on võetud 11.06.2016 seisuga.)

⁶ Avavangla kinnipeetav ei saa võtta end töötuna arvele, kuivõrd avavangla režiim ei võimalda täita töötule seadusega pandud kohustusi.

vabanemisel olemas püsiv töökoht ja seeläbi lihtsam tavaellu naasta ning ennetada uute õigusrikkumiste toimepanemist.

Tööotsijale, kes on saanud teate töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta koondamise tõttu (edaspidi *koondamisteatega tööotsija*) osutatakse tööhõiveprogrammiga kehtestatavatest täiendavatest teenustest karjääriinfo vahendamist, tööotsingunõustamist, nõustamist töölesaamise takistuste kõrvaldamiseks ja kvalifikatsiooni saamise toetamist. TTTS-is sätestatud teenustest osutatakse koondamisteatega tööotsijatele tööturukoolituse ja tööpraktika teenust ning makstakse ettevõtluse alustamise toetust.

Koondamisteatega tööotsijale osutatakse kõiki eelnimetatud teenuseid vastavalt individuaalsetele vajadustele. Eesmärgiks on koondamisteate saanud töötajate uuele tööle aitamine, nii et nad ei kogeks töötust või töötaolek jääks võimalikult lühikeseks. Töötukassa on koondamisteatega tööotsijatele töölesaamist toetavaid teenuseid osutanud eelkõige koondamistele reageerimise teenuse raames alates 2009. aasta maist, algul ESF-i programmi ja seejärel tööhõiveprogrammide alusel. Võrreldes kehtiva Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 koondamisteatega tööotsijatele osutatavate teenuste loetelus muudatusi ei ole.

Lõikes 4 sätestatakse töötajale osutatavad tööturuteenused. Täiendava teenusena on võrreldes kehtiva Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 lisandunud kvalifikatsiooni saamise toetamine ja tasemeõppes osalemise toetus (*vt lähemalt seletuskirja eelnõu § 15 ja 16 kohta*). TTTS-s sätestatud teenustest osutatakse tööturukoolitust senisest laiemale töötajate sihtrühmale, hõlmates töötajad, kellel on oht tööd kaotada oskuste puudumise või tööturu vajadustele mittevastavuse või tervises seisundi tõttu (*vt lähemalt seletuskirja eelnõu § 21 kohta*). Eelnimetatud teenuste töötajatele laiendamise eesmärgiks on töötuse ennetamine.

Lõikes 5 sätestatakse tööandjale osutatavad tööturuteenused. Tööandjale osutatakse täiendava teenusena töökoha loomise toetust (Ida-Virumaal kuni 2017. aasta lõpuni) ning uue teenusena koolitustoetust (*vt lähemalt seletuskirja eelnõu § 18 kohta*). Koolitustoetust antakse tööandjale, kui töötajal on vaja täiendada tööalaseid teadmisi ja oskusi vabale töökohale tööle asumisel (st toetatakse töötajate koolitamist tööjõu värbamise olukorras) või tööga seotud muudatustega kohanemiseks (st toetatakse töötajate koolitamist muutuste olukorras). Koolitustoetuse eesmärgiks on ühelt poolt leevendada tööjõupuudust, teisalt ennetada töötajate tööta jäämist põhjusel, et nende oskused ei vasta enam tööandja vajadustele seoses ettevõttes toimunud ümberkorralduste, uue tehnoloogia kasutuselevõtu või kvalifikatsiooninõuete uuenemisega.

Lisaks makstakse koolitustoetust tööandjale tööturukoolituse kulu hüvitamiseks, mis on ette nähtud ka kehtivas Tööhõiveprogrammis 2016-2017 juhul, kui töötajal on vaja täiendada tööalaseid teadmisi ja oskusi tööleasumisele eelnenud pikaajalise töötuse tõttu. Tööandjate tagasiside ja töötukassa kogemuse põhjal vajavad pikka aega tööta olnud inimesed töötamise esimesel tööaastal teistega võrreldes rohkem koolitamist ja juhendamist, mis muudab nende värbamise tööandjale kulukamaks. Töötukassa on kirjeldatud juhul tööandjale koolituskulu hüvitanud 2014. aastast.

Lõikes 6 sätestatakse tööturuteenused, mida osutatakse isikule, kes ei ole töötanud ega tööotsijana arvele võetud. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 on nimetatud sihtrühma lisandunud tööandja koolitustoetusega koolitatud isikud, kellele võimaldatakse pärast koolituse läbimist ka kvalifikatsiooni saamise toetamise teenust, sõltumata nende tööturuseisundist. Sätte mõtteks on, et koolituse läbinud isik oleks motiveeritud sooritama

kutse- või pädevuseksamit või taotlema muud kvalifikatsiooni tõendavat dokumenti ka juhul, kui tema töösuhe selle tööandja juures on vahepeal lõppenud.

Kõigile soovijaile osutatakse programmi alusel jätkuvalt karjääriinfo vahendamist ja töötusõigustamist. Töötukassalt ettevõtluse alustamise toetust saanud isikule võimaldatakse äriplaani elluviimiseks ettevõtluse toetamise teenust, mis hõlmab täienduskoolitust, nõustamist, mentorklubi ja individuaalset mentorlust. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016-2017 eeltoodud osas muudatusi ei ole.

Eelnõu § 8 sätestab õiguse osaleda tööturuteenustel lõpuni juhul, kui isiku olukord võrreldes tööturuteenusele suunamise ajaga teenusel osalemise ajal muutub.

Lõike 1 kohaselt saab teenusele suunatud isik osaleda tööturukoolitusel, nõustamisteenustel (psühholoogilisel nõustamisel, võlanõustamisel, sõltuvusnõustamisel), kvalifikatsiooni saamise toetamise teenusel ja saada tasemeõppes osalemise toetust lõpuni ka juhul, kui tema töötuna arvelolek lõpetatakse töölemineku, ettevõtjana tegutsema hakkamise, õppima asumise, ennetähtaegse vanaduspensioni määramise või vanaduspensioniiikka jõudmise tõttu. Eesmärgiks on ühelt poolt soodustada tööleminekut ja lühendada seeläbi töötuse kestust, teisalt tagada inimesele terviklik abi, mis toetab tema konkurentsivõimet tööturul.

Tööpraktikale suunatud isik saab teenusel osalemist jätkata juhul, kui töötuna arvelolek tuleb lõpetada vanaduspensioniiikka jõudmise tõttu. Sätte eesmärgiks on soodustada töötusõigute ja töölesaamiseks vajalike oskuste omandamise jätkamist vanaduspensionieas.

Lõige 2 võimaldab koondamisteatega töötusõigustajal, kes on töötamise ajal suunatud tööturukoolitusele, tööpraktikale, töötusõigustamisele, nõustamisteenustele või kvalifikatsiooni saamise toetamise teenusele, osaleda neil teenustel ka pärast töösuhete lõppu, ilma et ta peaks end selleks töötuna arvele võtma. Samuti on koondamisteatega töötusõigustajal võimalik taotleda ettevõtluse alustamise toetust, ent pärast töösuhete lõppu on võimalik talle ettevõtluse alustamise toetust maksta üksnes juhul, kui ta on end töötuna arvele võtnud.

Lõige 3 võimaldab kinnipeetaval töötusõigustajal, kes on töötusõigustajana arveloleku ajal suunatud tööturukoolitusele, tööpraktikale, töötusõigustamisele või kvalifikatsiooni saamise toetamise teenusele, jätkata nende teenuste osutamist ka pärast töötusõigustajana arveloleku lõpetamist või kinnipidamisasutusest vabanemist.

Lõige 4 sätestab teenuse osutamise jätkamise töötajale, kes on töö- või teenistussuhete ajal suunatud tööturukoolitusele, kvalifikatsiooni saamise toetamise teenusele või kellele on võimaldatud tasemeõppes osalemise toetust, ka pärast töö- või teenistussuhete lõppemist või vanaduspensioniiikka jõudmist.

Eelnõu §-ga 9 sätestatakse tööturutoetuste saamiseks õigustatud isikud. TTTS § 4¹ lõike 4 punkti 2 kohaselt võib programmiga laiendada tööturutoetuste saamiseks õigustatud isikute ringi. TTTS-i kohaselt on õigus stipendiumile ning sõidu- ja majutustoetusele töötul, kes osaleb tööturukoolitusel, tööpraktikal ja tööharjutusel.

Eelnõuga sätestatakse stipendiumi maksmine ka töötule, kes osaleb vabatahtlikul tööol, et motiveerida ja väärtustada vabatahtlikul tööol osalemist kui ühte võimalust saada töö leidmiseks vajalikku töökogemust ja sotsiaalseid oskusi. Stipendium aitab töötul katta vabatahtlikul tööol osalemisega seotud lisakulusid.

Eelnõuga laiendatakse sõidu- ja majutustoetuse saajate ringi, makstes toetust töötule, kes osaleb järgmistel teenustel:

- karjääriinõustamine,
- tööotsingunõustamine;
- individuaalne töölerakendamine;
- nõustamine töölesaamise takistuste kõrvaldamiseks;
- töövalmiduse toetamine;
- kvalifikatsiooni saamise toetamine;
- töövahenduse raames proovitööl osalemine.

Sõidu- ja majutuskulusid hüvitamata võib olla töötutel võimatu neil teenustel osaleda. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 tööturutoetuste saamiseks õigustatud isikute ringi ei muudeta.

Eelnõu §-ga 10 sätestatakse karjääriinfo vahendamise sisu ja eesmärk, milleks on toetada isiku tööotsinguid ja valikute tegemist tööturul. Töötukassa alustas karjääriinfo vahendamist 2009. aasta lõpus. Töötukassa klienditeenindustes on avatud karjääriinfo toad kõigile soovijatele. Karjääriinfo spetsialistid vahendavad teavet eelkõige töötamis- ja õppimisvõimaluste ning tööotsimise allikate ja viiside kohta, abistavad vajadusel kandideerimisdokumentide koostamisel ja töökohtadele kandideerimisel. Karjääriinfoas saavad külastajad iseseisvalt tutvuda infomaterjalidega, kasutada kliendiarvutit vabade töökohtade otsimiseks, kandideerimisdokumentide vormistamiseks ja viimistlemiseks, tööandjatega ühenduse võtmiseks ja tööle kandideerimiseks.

Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 karjääriinfo vahendamise teenuse sisu ja osutamise tingimusi eelnõuga ei muudeta.

Eelnõu §-ga 11 sätestatakse tööotsingunõustamise sisu ja eesmärk, milleks on töö otsimiseks vajalike teadmiste ja oskuste ning töölesaamist toetavate sotsiaalsete oskuste arendamine eesmärgiga suurendada inimese aktiivsust töö otsimisel ja valmistada teda ette tööeluks. Tööotsingunõustamise tulemusel saavad inimesed uue töö otsimiseks vajalikke teadmisi ja oskusi ning nad on motiveeritud aktiivselt tööd otsima ja võimalikult kiiresti tööle asuma – see omakorda suurendab nende väljavaateid tööd leida. Tööotsingute tulemuslikumaks toetamiseks on töötukassa 2010. aastast lisaks individuaalsele nõustamisele läbi viinud tööotsingunõustamist tööotsingu töötoa ja tööklubi vormis.

Tööotsingu töötoa vormis viiakse tööotsingunõustamist läbi regulaarselt igas töötukassa osakonnas. Tööotsingu töötoas tutvustatakse tööturu olukorda, tööotsimise võimalusi, kandideerimiseks vajalikke dokumente, räägitakse tööintervjuust ja arutatakse töötoas tekkinud teemasid. Tööotsingu töötuba viib läbi töötukassa karjääriinfo spetsialist koostöös teiste töötajatega.

Tööklubi vormis tööotsingunõustamisel valmistatakse osalejaid ette töö otsimiseks ja tööeluks juhendatud klubilise tegevuse vormis, mis võimaldab osalejatel jagada kogemusi ning saada tuge nii juhendajalt kui teistelt samas olukorras olevatelt inimestelt. Näiteks harjutatakse tööklubis tööle kandideerimist rollimängude või videotreeninguna, nõustatakse osalejaid tööalaste valikute tegemisel, arendatakse töölesaamist ja töötamist toetavaid sotsiaalseid oskuseid nagu meeskonnatöö, suhtlemisoskused, stressiga toimetulek, enesekindlus, kohtutakse tööandjatega või külastatakse ettevõtteid eesmärgiga tutvustada erinevaid

töandjaid ja nende nõudeid kandideerijatele. Töötukassa viib tööklubi läbi nii ise kui tellib seda vastavalt vajadusele teistelt teenusepakkujatelt.

Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 tööotsingunõustamise teenuse sisu, osutamise tingimusi ja vorme eelnõuga ei muudeta.

Eelnõu §-s 12 sätestatakse individuaalse töölerakendamise teenus.

Lõike 1 kohaselt on teenuse eesmärgiks toetada tööotsimisel ja töölesaamisel isikuid, kelle töölesaamine on raskendatud pikaajalise töötuse, sotsiaalsete probleemide, hoolduskohustuse või muude eriliste takistuste tõttu.

Individuaalse töölerakendamise teenus hõlmab erinevaid tugitegevusi vastavalt inimese vajadustele, näiteks tööotsingute motiveerimine ja toetamine, sobiva töö otsimine, abistamine töandjaga suhtlemisel, juhendamine töökohal. Individuaalseid vajadusi hindab töötukassa juhtumikorraldaja, kaasates vajadusel teisi spetsialiste. Töö otsimiseks ja töölesaamiseks vajalikke tugitegevusi kavandab ja osutab tugisik, kaasates vajadusel kohalikku omavalitsust või teisi teenusepakkujaid ning võimalusel ka kliendi lähedasi.

Lõige 2 sätestab individuaalse töölerakendamise teenuse raames võimaluse vajadusel töötule hüvitada või töötule eest tasuta täiendavad kulud, et ta saaks osaleda tööturuteenustel ja/või tööle asuda. Eelkõige on mõeldud hooldusteenuse kasutamise kulu hüvitamist või teenuse osutajale tasumist töötule eest, et hoolduskohustusega inimene saaks osaleda töölesaamiseks vajalikul tööturuteenusel või tööle asuda. Täiendavad kulud võivad aga olla seotud ka näiteks sõidupileti (või kuukaardi) etteostmisega inimesele, kel ei ole raha teenusel osalemiseks.

Lõigete 3–6 kohaselt hüvitatakse hooldusteenuse kulu töötule, kes kasvatab kuni 7-aastast last või hooldab puudega last või täiskasvanut või eakat ega saa seetõttu osaleda tööturuteenusel või tööle asuda. Kui töötule leiab hooldusteenuse osutaja, hüvitab töötukassa talle hooldusteenuse kulu tööturuteenusel osalemise ajal ja/või esimesel kolmel töökuul kuni 16 eurot päevas ühe hooldatava kohta. Kui hooldusteenuse kulu sisaldab kohatasu, hüvitatakse hooldusteenuse kulu kuni 352 eurot kuus ühe hooldatava kohta.

Hüvitise maksimaalne päevamäär 16 eurot on kehtestatud lähtudes hooldusteenuse üldisest hinnatasemest Eestis. Kohatasuga hooldusteenuse puhul on maksimaalne hüvitatav summa – 352 eurot kuus – võrdne hüvitise päevamäär ja ühe kalendrikuu maksimaalse tööpäevade arvu korrutisega. Põhjendatud vajadusel, kui hooldataval on suured erivajadused, võib töötukassa hooldusteenuse kulu hüvitada suuremas ulatuses. Suuremate kulude hüvitamine on põhjendatud erivajadustega täiskasvanute hooldatavate puhul, kuna nende hooldusega kaasneb täiendavate teenuste vajadus (nt abistamine hügieeni-, igapäevastes jt toimingutes või ööpäevaringne järelevalve).

Praktikas ei ole kohalikul omavalitsusel võimalik koheselt korraldada lapsehoiu- või pereliikme hooldamise teenust, kui hoolduskohustusega inimesel on vaja osaleda tööturuteenusel või kui talle tehakse tööpakkumine. Samuti on vähestel omavalitsustel võimalik hüvitada isegi lühiajaliselt erateenuse kasutamist ning see hüvitis ei kata kogu kulu. Töötul endal ei ole hooldusteenuse ostmiseks raha. Seega täidab hooldusteenuse kulu hüvitamine nn üleminekuteenuse rolli, mis annab hoolduskohustusega inimesele võimaluse kasutada töölesaamiseks vajalikke teenuseid ning töölkäimist järele proovida. Praktikas on hooldusteenuse ajutise hüvitamise järel inimene olnud hiljem ise võimeline oma palgast

hooldusteenuse eest tasuma või on selle aja jooksul omavalitsus leidnud võimaluse lapsehoiu või täiskasvanud pereliikme hoolduse tagamiseks.

Kirjeldatud tegevusi on töötukassa ellu viinud programmide alusel 2010. aastast, hooldusteenuse kulu on samuti hüvitatud 2010. aastast, tööturuteenustel ja/või tööle asumisega seotud muid täiendavaid kulude hüvitamist on olnud võimalik hüvitada 2012. aastast.

Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 individuaalse töölerakendamise teenuse sisu ja osutamise tingimusi käesoleva eelnõuga ei muudeta.

Eelnõu §-ga 13 sätestatakse nõustamine töölesaamise takistuste kõrvaldamiseks. Teenus hõlmab psühholoogilist, võla- ja sõltuvusnõustamist. Vajadus nõustamisteenuste järele on pidevalt kasvanud, sest üha enam on töötute seas inimesi, kelle tööotsinguid ja tööleasumist takistavad töökaotusest põhjustatud ärevus või masendus, võla- või sõltuvusprobleemid. Nõustamise eesmärgiks on aidata inimestel neid probleeme lahendada, et nad suudaksid keskenduda töö otsimisele, saaksid osaleda tööturuteenustes ja tööle asuda.

Psühholoogilist nõustamist on töötukassa osutanud programmide alusel 2009. aastast, võla- ja sõltuvusnõustamist 2010. aastast. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 nõustamisteenuste sisu ja osutamise tingimusi käesoleva eelnõuga ei muudeta.

Eelnõu §-ga 14 sätestatakse **töövalmiduse toetamise teenus**, milleks on eelkõige vabatahtlik töö ja talgutöö. Teenuse eesmärgiks on hoida inimest aktiivsena, suurendada tema tööharjumust ja arendada sotsiaalseid oskusi, et soodustada isiku töölesaamist ja valmistada teda ette tööeluks.

Vabatahtlikuna töötades saab töötü proovida erinevaid tegevusi, õppida tundma oma tugevaid külgi ja hinnata erinevat laadi tegevuste ja valdkondade sobivust. Samuti on vabatahtlikuna võimalik saada uusi kontakte, mis hõlbustavad töö leidmist. Vabatahtlik töö võib hõlmata erinevaid tegevusi, mida vabatahtliku töö pakkuja viib läbi peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks. Vabatahtlik töö toimub soovitatavalt kultuuri, hariduse, sotsiaaltöö, keskkonnakaitse, ühistevõime või muus sarnases valdkonnas. Vabatahtlik töö võib olla ka ettevõtete korraldatud heategevuslikes tegevustes osalemine. Vabatahtliku töö otsene eesmärk ei või siiski olla majandustevõime, tulu saamine ega tööjõukulu kokkuhoid. Vabatahtliku tööna ei või teha sama tööd, mille tegemiseks vabatahtliku töö pakkuja kasutab peamiselt palgalisi töötajaid. Samuti järgitakse põhimõtet, et vabatahtlikul tööl osalemise kõrvalt peab olema töötul võimalik aktiivselt tööd otsida.

Talgutööl osalemine annab inimesele võimaluse tegutseda teistega koos kogukonna heaks, mis suurendab tema aktiivsust, sotsiaalset võrgustikku ja motivatsiooni ning ühtlasi väljavaateid tööd leida.

Töövalmidust toetavaid teenuseid on töötukassa osutanud programmide alusel 2010. aastast. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 töövalmidust toetavate teenuste sisu ja osutamise tingimusi käesoleva eelnõuga ei muudeta.

Eelnõu §-ga 15 sätestatakse kvalifikatsiooni saamise toetamise teenus, mille sisuks on kvalifikatsiooni tõendavate dokumentide, sealhulgas kutse- või pädevustunnistuse ja mootorsõiduki juhilubade saamisega seotud kulude ja riigilõivude isikule hüvitamine või tema

eest tasumine. Nimetatud kulude hüvitamine on vajalik, kuna töölesaamiseks või töötamise jätkamiseks on sageli nõutavad kvalifikatsiooni tõendavad dokumendid. Näiteks on ameteid (nn reguleeritud ametid ja kutset), millel töötamiseks peab olema kutsetunnistus (nt korstnapühkija, lapsehoidja, treener, turvatöötaja, pottsepp, mootorsõidukijuhi õpetaja). Lisaks on ameteid, mille puhul annab kutsetunnistus tööle kandideerijale eelise (vt *reguleeritud ametite ja kutsete kohta* <http://www.kutsekoda.ee/et/kutsesysteem/reguleeritudkutset>).

Kvalifikatsiooni tõendavate dokumentide saamise kulusid on töötukassa tasunud töötute ja koondamisteatega töötajate eest tööhõiveprogrammide alusel 2009. aastast. Eelnõuga laiendatakse kvalifikatsiooni saamise toetamise teenust töötavatele isikutele. Töötajale hüvitatakse kvalifikatsiooni saamiseks tehtud kulu kolme aasta jooksul kuni 500 eurot tingimusel, et ta on eelnevalt läbinud tööturukoolituse või tema koolituse läbimise eest on tööandjale makstud koolitustoetust ja eksam on sooritatud positiivsele tulemusele. Muudatuse, mis on osa töötust ennetavate meetmete paketest, eesmärgiks on töötavate inimeste kvalifikatsiooni ja seeläbi konkurentsivõime tõstmine.

Eelnõu §-ga 16 sätestatakse uue tööturuteenusena tasemeõppes osalemise toetus, mis on töötule ja töötajale kutsehariduse või rakenduskõrghariduse omandamiseks makstav toetus. Toetuse eesmärgiks on eri- või kutsealase hariduseta või vananenud oskustega või terviseseisundi tõttu eri- või kutseala vahetama sunnitud isikute toetamine tasemehariduse omandamisel, kompenseerides osaliselt õppimisega kaasnevad kulud.

Lõike 1 kohaselt makstakse tasemeõppes osalemise toetust kutse- või rakenduskõrghariduse omandamiseks, kui isik asub õppima riikliku koolitustellimuse alusel või riigi tegevustoetusest rahastatavale õppekohale. Täiendavaid õppekohti ei rahastata.

Lõikes 2 sätestatakse tasemeõppes osalemise toetuse sihtrühm, kelleks on töörealised (16aastased kuni vanaduspensioniealised) töötajad, kes töötavad töölepingu alusel või on avalikus teenistuses. Lisaks peab neil olema töötuskindlustusstaazi vähemalt 12 kuud tasemeõppes osalemise toetuse taotluse esitamisele eelneva 36 kuu jooksul ehk toetatakse töötajaid, kes on panustanud solidaarsesse töötuskindlustuse süsteemi.

Tasemeõppes osalemise toetus on suunatud nendele töötajatele, kellel on teistest suurem risk jääda töötuks tulenevalt individuaalsetest karakteristikutest. Töötukassa läbiviidud analüüsile ja varasematele uuringutele tuginedes on need töötajad, kellel puudub eri- või kutsealane haridus või erialaoskused on aegunud ega vasta tööturu vajadustele; samuti terviseprobleemidega töötajad. Eeltoodust tulenevalt makstakse tasemeõppes osalemise toetust töötajale, kellel puudub eri- või kutsealane haridus või kelle on eri- või kutsealase hariduse omandamisest möödunud vähemalt 15 aastat või kes ei saa terviseseisundi tõttu senist tööd jätkata.

Vähemalt 15 aastat tagasi omandatud eri- või kutsealase haridusega sihtrühm ning terviseprobleemidega inimeste sihtrühm hõlmab ka väljateenitud aastate pensionidele õigust andvatel eri- või kutsealadel töötavaid inimesi, kellel on kutsealase võimekuse languse tõttu vaja tööhõives püsimiseks ümber õppida, et oma eri- või kutseala vahetada.

Eri- või kutsealase hariduseta töötajate puhul toetatakse tasemeõpet juhul, kui neil on põhi- või üldkeskhariduse omandamisest või katkestamisest möödunud vähemalt viis aastat. Nõude mõtteks on, et esmalt peab ühelt haridustasemelt teisele liikumise ja tasemehariduse

omandamise võimalused tagama haridussüsteem. Üksnes juhul, kui see ei ole õnnestunud mõistliku aja jooksul, läheb vastutus üle tööturusüsteemile.

Lõikes 3 sätestatakse, et tasemeõppes osalemise toetust makstakse juhul, kui isik toetuse taotlemise ajal juba ei õpi kutseõppeasutuses ega kõrgkoolis ega ole eelneva 12 kuu jooksul õpinguid katkestanud, kuna toetuse eesmärgiks on toetada tasemeõppes alustajaid. Toetust makstakse ühe kutse- või rakenduskõrghariduse omandamiseks.

Lõige 4 sätestab, kuidas toimub töötamist takistavate terviseprobleemide tõendamine, esitades näidisloetelu tõendavatest dokumentidest. Terviseseisundit võib näiteks tõendada töötervishoiuarsti või muu arsti otsuse või töövõime hindamise otsusega, millest nähtub, et inimese tervisekahjustus ei võimalda senist tööd jätkata. Samuti võib terviseseisundist tulenevaid töötamise takistusi tõendada töölepingu ülesütlemise avaldus või teenistusest vabastamise teade,

Lõike 5 kohaselt toetatakse õppima asumist nendel õppekavadel, mis valmistavad ette töötamiseks põhikutselalal, mille osas on Kutsekoja poolt teostatud valdkondliku tööjõuvajaduse uuringuga tuvastatud kasvav tööjõuvajadus ja kus tööjõu nõudlus ületab pakkumist. Näiteks 2017. aastal toetatakse õppima asumist eelnimetatud tingimusele vastavatel info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, metsanduse ja puidutööstuse, arvestusala, sotsiaaltöö ja metalli- ja masinatööstuse õppekavadel. Õppekavade valik laieneb vastavalt tööjõuvajaduse uuringute valmimisele. Erandina ei kohaldata õppekava piirangut isikutele, kelle tööle asumine või töötamine on takistatud puude või terviseseisundi tõttu, sest nimetatud sihtrühma puhul on õppekavade valik piiratud tulenevalt terviseseisundist.

Lõige 6 sätestab tasemeõppes osalemise toetuse suuruse, mis on 260 eurot kuus juhul, kui isik ei ole hõivatud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lõike 5 punktides 3-5¹ nimetatud tasustatud tegevusega ega saa sama kuu eest töötuskindlustushüvitist, töötutoetust, vanemahüvitist, riiklikku pensioni või töövõimetoetust. Kui isik on nimetatud hõivatud tasustatud tegevustega või saab nimetatud hüvitist või toetust, on tasemeõppe toetuse suuruseks 130 eurot kuus.

Lõike 7 kohaselt makstakse tasemeõppes osalemise toetust avalduse esitamisest arvates, kuid mitte varem kui Eesti Hariduse Infosüsteemis märgitud õppimise algusaeg. Toetust makstakse nominaalse õppekava täitmise aja jooksul. Toetust ei maksta akadeemilisel puhkusel viibimise ajal.

Lõige 8 sätestab, et kui toetuse suurust mõjutavad asjaolud muutuvad, makstakse toetust uues suuruses muudatusele järgnevalt kuust alates.

Lõige 9 sätestab toetuse maksmise lõpetamise, kui isik katkestab või lõpetab õpingud.

Lõige 10 sätestab, kuidas arvestatakse töötuskindlustusstaaži, mis on töötaval isikul tasemeõppes osalemise toetuse ja tööturukoolituse (vt seletuskirja § 21 lõike 3 kohta) saamise tingimuseks. Töötuskindlustusstaaži arvestatakse töötuskindlustuse seaduses sätestatud reeglite kohaselt, kuid staaži arvestust ei nullita iga töötuskindlustushüvitise saamise juhtumi järel.

Eelnõu §-ga 17 sätestatakse töökoha loomise toetus, mis on Ida-Viru maakonnas töökohtade loomiseks ja töötute töölerakendamiseks tööandjale makstav toetus.

Töökoha loomise toetust makstakse tööandjale, kelle juures asub ühe kalendrikuu jooksul tööle vähemalt 20 töötut, kes kuuluvad toetuse sihtrühma, st on arvel Ida-Viru maakonnas ja kellel ei ole olnud viimase kuue kuu jooksul alalist töökohta.

Eelnõus sätestatud tingimuste kohaselt loetakse alaliseks palgaliseks töökohaks hõivatust tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 lg 5 punktides 3-5 nimetatud tegevustega, milleks on:

- 1) töötamine töölepingu, töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku lepingu alusel või avalikus teenistuses olemine;
- 2) põhiseaduslikes institutsioonides või muudes kõrgemates riigi ametites olemine või kohaliku omavalitsuse volikogu või valitsuse palgalistes ametites olemine;
- 3) sõltumatu isikuna avalik-õigusliku ameti pidamine;
- 4) äriühingu juhatuse vm juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olemine;
- 5) tegutsemine füüsilisest isikust ettevõtjana.

Alaliseks palgaliseks tööks ei loeta seda, kui isik on olnud eelnimetatud tegevustega ajutiselt hõivatud kokku vähem kui 30 päeva viimase kuue kuu jooksul. See tähendab, et kui isik on teinud juhuslikke lühiajalisi töid, säilib võimalus tema tööle rakendamiseks töökoha loomise toetusega.

Kuna töökoha loomise toetus on kas vähese tähtsusega abi või riigiabi, on sihtrühma määratlemisel arvestatud vähese tähtsusega abi ja riigiabi andmise reeglitega. Kui töökoha loomise toetust ei saa ettevõttele anda vähese tähtsusega abina, kuna ettevõtte on juba saanud vähese tähtsusega abi ettenähtud piirmäära ulatuses, tohib riigiabi anda, kui on täidetud nn grupierandi määruse (komisjoni määruse (EL) 651/2014) riigiabi andmise tingimused. Grupierandi määruse alusel tohib riigiabi anda, kui tegemist on ebasoodsas olukorras oleva töötajaga, kelleks muuhulgas loetakse isikut, kellel ei ole olnud viimase 6 kuu jooksul alalist palgalist töökohta. Toetuse andmine peab vastama grupierandi määruse artiklis 32 sätestatud tingimustele.

Vähemalt 20 töökoha loomise nõue on seatud, tagamaks meetme mõju piirkonna tööturu olukorrale. Töökoha loomise toetust makstakse nii iga ühe kalendrikuu jooksul värvatud 20 töötaja kui iga järgneva tööle võetud töötaja eest. Toetust ei maksta isiku eest, kelle toetust taotleb tööandja on eelnevalt viimase 12 kuu jooksul koondanud.

Töökoha loomise toetuse suuruseks ühes kalendrikuus on 50 protsenti töötaja palgakulust, kuid mitte rohkem kui töötasu kahekordne alammäär.

Töökoha loomise toetuse suurus arvutatakse ja seda makstakse töötuskindlustuse seaduse § 35 alusel asutatud töötuskindlustuse andmekogu andmete alusel.

Töökoha loomise toetust makstakse 12 kuu eest isiku tööle asumisest arvates. Tähtajaliselt tööle võtmisel, mis juhul töösuhe peab olema sõlmitud vähemalt 6 kuuks, makstakse töökoha loomise toetust töösuhete poole tähtaja eest, kuid mitte kauem kui 12 kuu eest. Kummalgi juhul ei maksta töökoha loomise toetust kauem kui 31. detsember 2017, kuna tegemist on ajutise erimeetmega. Töökoha loomise toetusega tööle rakendatava töötü töokoht peab asuma Ida-Viru maakonnas.

Tööandja tagastab töökoha loomise toetuse täies ulatuses, kui töösuhe lõpetatakse tööandja algatusel enne kahe aasta möödumist töölepingu sõlmimisest või alla kaheaastase tähtajaga

töösuhe lõpetatakse tööandja algatusel enne tähtaega, välja arvatud juhul, kui töötajaga on tööleping üles öeldud töölepingu seaduse § 88 lõike 1 alusel ehk töötajast tuleneval mõjuval põhjusel.

Töökoha loomise toetust ei maksta, kui tööandja saab sama isiku eest palgatoetust, kuna tegemist on sisuliselt sarnaste toetusmeetmetega.

Eelnõu §-ga 18 sätestatakse uue tööturuteenusena koolitustoetus, mis on osa töötust ennetavate meetmete paketist.

Lõike 1 kohaselt on koolitustoetus tööandjale makstav toetus, millega toetatakse töötajate värbamist ja kohanemist muutustega tööandja majandustegevuses. Toetust makstakse, kui tööandja juures asub tööle või töötab isik, kes vajab tööalaste teadmiste ja oskuste täiendamist.

Lõige 2 nimetab koolitustoetuse taotlejana eraõiguslikku juriidilist isikut, füüsilisest isikust ettevõtjat tööandjana ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutust. Koolitustoetust võib taotleda ka tööandjate ühendus, nt erialaliit.

Koolitustoetuse taotlemiseks esitab tööandja töötukassale põhjendatud taotluse ja koolituskava, mida hindab töötukassa komisjon. Komisjoni töösse võib töötukassa kaasata valdkonna koolitusvajadust tundvaid eksperte, näiteks Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumist, Haridus- ja Teadusministeeriumist ja/või Kutsekojast.

Lõike 3 kohaselt makstakse koolitustoetust:

- 1) töötaja tööle võtmisel (s.o *koolitustoetus värbamise olukorras*), kui töötajaga sõlmitakse tähtajatu või vähemalt kuuekuulise tähtajaga tööleping;
- 2) töötaja töötamise jätkamiseks tööandja majandustegevuse ümberkorraldamisel, uue tehnoloogia kasutuselevõtmisel või kvalifikatsiooninõuete uuenemisel (s.o *koolitustoetus muutuste olukorras*), kui töötaja tööleping on sõlmitud tähtajatult või kehtib pärast koolitustoetuse taotluse esitamist vähemalt kuus kuud;
- 3) töötaja, kes enne tööle asumist oli töötuna arvel järjest vähemalt 12 kuud, tööle võtmisel, kui ta vajab ühe aasta jooksul alates tööle asumisest tööülesannete täitmiseks teadmiste ja oskuste täiendamist.

Värbamise olukorras makstava koolitustoetuse eesmärgiks on tööjõupuuduse leevendamine ning töötajate liikumise toetamine valdkondade vahel. Seetõttu on toetust võimalik maksta töötaja tööle võtmisel põhikutsealale, mille osas on Kutsekoja poolt teostatud tööjõuvajaduse uuringuga tuvastatud kasvav tööjõuvajadus ning mille tööjõu nõudlus ületab pakkumist. Regionaalse tööjõuvajadusega arvestamiseks on töötukassal võimalik kasutada täiendavalt tööjõuvajaduse baromeetri⁷ hinnanguid.

Muutuste olukorras makstava koolitustoetuse eesmärgiks on töötajate oskuste arendamine muutuste olukorras ning töötajate liikumise toetamine uuele ametikohale ettevõtte sees, ennetamaks nende tööta jäämist. Toetatavaid valdkondi ei piirata, sest toetus on suunatud

⁷ Tööjõuvajaduse baromeeter on töötukassa poolt arendatav tööriist, millega prognoositakse ametialade lõikes lühiajaliselt (üks aasta) tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalu maakondades. Võetakse kasutusele 2017. aastal.

töötajatele, kes on töötusriskis tulenevalt ettevõttes toimuvatest muudatustest või kvalifikatsiooninõuete uuendamisest.

Lõige 4 sätestab, et koolitustoetuse taotlemisel töötajate tööle võtmisel (värbamise olukorras) pakub esmalt töötukassa tööandjale vaba töökoha täitmiseks sobivaid kandidaate. Kui tööandja ei leia pakutud kandidaatide seast sobivat töötajat, võib ta töötaja leida muul viisil ja taotleda tema tööle võtmiseks toetust. Nimetatud nõude eesmärgiks on pakkuda esmalt võimalust rakendada tööle nendele töötuna registreeritud klientidele, kes vastavad tööandja poolt otsitavale kandidaadile seatud nõuetele.

Lõige 5 sätestab, et töötamise jätkamise toetamiseks (muutuste olukorras) makstakse koolitustoetust, kui tööandja on töötuskindlustuse seaduses sätestatud korras maksnud tööandja töötuskindlustusmaksed vähemalt 24 kuul taotluse esitamisele eelneva 36 kuu jooksul ehk eeldatakse, et tegemist on toimiva ettevõttega, kel on töötajad ja kes on töötuskindlustussüsteemi panustanud.

Lõike 6 kohaselt ei maksta koolitustoetust töötaja eest, kellega toetust taotleb tööandja on viimase 6 kuu jooksul töölepingu üles öelnud töölepingu seaduse § 89 alusel, vältimaks meetme asendusefekti.

Lõige 7 sätestab toetatava koolituse mahu. Koolituse maht peab olema vähemalt 80 akadeemilist tundi ja koolitus peab toimuma ühe aasta jooksul. Nimetatud nõude eesmärgiks on toetada töötajate koolitamist olukorras, mis nõuab tööandjalt töötaja koolitamiseks võrreldes tavapäraste kuludega lisakulutuste tegemist. Eeldatakse, et sellistes olukordades on tegemist eelkõige pikemaajaliste ja tööandjale kulukamate koolitustega.

Lõike 8 kohaselt makstakse koolitustoetust, kui koolituse läbiviija on täienduskoolitusasutuse pidaja, välja arvatud juhul, kui soovitud täienduskoolitust ei korralda ükski täienduskoolitusasutuse pidaja. Mõlemal juhul peab koolitus vastama täienduskoolituse standardis sätestatud nõuetele ehk koolitus toimub vastavalt õpiväljundipõhisele õppekavale ning selle läbimist kinnitab tõend või tunnistus. Seega toetatakse tööandjaid töötajate koolitamisel nii turul pakutavate täiendusõppe õppekavade alusel kui ka olukorras, kus turul sobilikku õpet ei pakuta (nt puudub tehnoloogia arengut arvestav õppekava või on vajalikud valdkonnaülesed oskused) ja õppekava tuleb vastavalt tööandja vajadustele luua.

Lõige 9 sätestab kulud, mille hüvitamiseks koolitustoetust makstakse. Tööandjale makstakse koolitustoetust koolituskulu, töötaja koolitusel osaletud aja ja töötaja koolitusel osalemisega seotud sõidukulu hüvitamiseks. Töötaja koolitusel osaletud aja eest saab hüvitamist taotleda tunnitöötasu alammääras ainult nende tundide eest, mil töötaja koolitusel osales. Nimetatud sätte eesmärgiks on kompenseerida tööandjale osaliselt tööjõukulu aja eest, mil töötaja ei saanud tegeleda tavapäraste tööülesannetega, vaid osales koolitusel. Mitme uuringu tulemused on näidanud, et tööandjate hinnangul takistab töötajatele koolituse pakkumist nii koolituse kõrge hind kui ka töötajate liigne hõivatus ja suur töökoormus⁸. Koolitatavate tööjõukulu kompenseerimist loetakse abikõlblikuks ka Euroopa Komisjoni riigiabi reguleeriva üldise grupierandi määruse kohaselt.

⁸ Järve, J., Räis, M-L., Seppo, I. (2012) Erialase tasemehariduseta isikute osalemine elukestvas õppes. Eesti Rakendusüuringute Keskus CentAR.

Lõige 10 sätestab koolituskulude hüvitamise määrad. Tööandjal säilib töötaja koolituskulude katmisel omavastutus. Töötukassa võib hüvitada tööandjale kulude kogusummast üldjuhul kuni 50%, kuid mitte rohkem kui 1250 eurot töötaja kohta. Kui töötaja, kelle koolitamiseks toetust taotletakse, kuulub töötuse riskirühma (on vähemalt 50-aastane, tal puudub eri- või kutsealane haridus, tal on tööülesannete täitmiseks ebapiisav eesti keele oskus või tal on terviseprobleemid) võib töötukassa hüvitada kuni 80%, kuid mitte rohkem kui 2000 eurot töötaja kohta. Kui tööandja võtab tööle registreeritud töötut töötukassa pakutud kandidaatide hulgast, võib töötukassa hüvitada tööandjale kuni 100%, kuid mitte rohkem kui 2500 eurot töötaja kohta.

Kui vähese tähtsusega abi ülemmäär on täitunud ja koolitustoetust makstakse käesoleva riigiabina võib töötukassa hüvitada kuni 50%, kuid mitte rohkem kui käesoleva lõike punktides 1-3 sätestatud piirmäär.

Lõige 11 sätestab toetuse tagasinõudmise. Kui töötaja, kelle koolituse eest on tööandjale makstud koolitustoetust, töösuhe lõpetatakse tööandja algatusel enne kuue kuu möödumist tööle asumisest või enne kuue kuu möödumist taotluse esitamisest, tagastab tööandja toetuse täies ulatuses välja arvatud juhul, kui töötajaga on tööleping üles öeldud töölepingu seaduse § 88 lõike 1 alusel ehk töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

Eelnõu §-ga 19 sätestatakse ettevõtluse toetamise teenus.

Lõike 1 kohaselt on ettevõtluse toetamise teenuse sisuks ettevõtluse alustamise toetust saanud isikute koolitamine, individuaalne nõustamine ja mentorlus (nn järelteenused) eesmärgiga toetada äriplaani elluviimist ja jätkusuutlikkust. Nimelt on töötukassa praktika näidanud, et ettevõtluse alustamise toetuse abil loodavate ettevõtete püsijäämiseks on oluline osutada alustavale ettevõtjale terviklikku abi, mis lisaks toetuse andmisele hõlmab äriplaani koostamise nõustamist, ettevõtluskoolitust ja järelteenuseid.

Lõige 2 sätestab põhimõtte, mille kohaselt on järelteenuste saamiseks õigustatud üksnes töötukassast ettevõtluse alustamise toetust (TTTS § 19) saanud isik kahe aasta jooksul toetuse saamisest.

Vastavalt **lõikele 3** hüvitatakse töötukassast ettevõtluse alustamise toetust saanud ettevõtjale koolituse kulu kokku kuni 959 eurot, individuaalse nõustamise kulu kokku kuni 150 eurot ja mentorluse kulu kuni 959 euro ulatuses toetuse saamisest kahe aasta jooksul. Töötukassa hüvitab kulud, kui koolitus, nõustamine ja mentori kasutamine on seotud ettevõtte tegevusega ning teenustel osalemine on eelnevalt töötukassaga kokku lepitud.

Lisaks on ettevõtluse alustamise toetust saanud isikul võimalik osaleda mentorklubis, kus osalejad saavad vahetada teadmisi ja kogemusi kogunud ettevõtjatega.

Kirjeldatud järelteenuseid on töötukassa toetust saanud ettevõtjatele osutanud programmide alusel 2010. aastast, mentorklubi 2009. aastast, v.a individuaalset mentorlust ja sellega seotud kulude hüvitamist, mis lisandus tööhõiveprogrammiga 2014–2015. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 teenuse sisu, osutamise tingimusi ja vorme eelnõuga ei muudeta.

Eelnõu § 20 lõige 1 sätestab töövahenduse tööturuteenuse soodsama tingimusena proovitöö korraldamise. Proovitöö on osa vabale töökohale kandideerimise ja sobiva töötaja leidmise protsessist eesmärgiga hinnata vahendatava töökoha tingimusi ja sobivust töötule. Proovitööl täidab töötule selle ametikoha tööülesandeid, millele ta kandideerib ning tutvub ettevõtte töötajate, töötingimuste ja -kultuuriga. Näiteks on praktikas olnud vaja veenduda, kas inimesele sobib kiire tempo pagaritööstuses või kõrgustes töötamine, mida nõuab katuste lumest puhastamine. Tööandjal on samal ajal võimalik hinnata töötule töösust.

Proovitöö korraldamise eelduseks on, et tööandjal on vaba töökoht, mis on edastatud vahendamiseks töötukassale. Proovitöö ajal säilib töötule õigus olla töötuna arvel ning saada töötuskindlustushüvitist või töötutoetust. Töötule makstakse proovitööl osalemisega seotud sõidukulude hüvitamiseks sõidu- ja majutustoetust.

Lõike 2 kohaselt võib proovitöö kesta kuni üks päev.

Proovitööd on töötukassa korraldanud programmide alusel alates 2011. aastast. Töötukassat ajendas proovitööd koostöös tööandjaga korraldama olukord, kus tööandjad kasutasid värbamise protsessis sageli proovitööd eesmärgiga hinnata töölesoojija tegelikku töösooritust. Töötute tööle kandideerimisel oli aga probleemiks see, et tööandja maksis neile proovitöö eest tasu, mis omakorda tõi kaasa töötuna arveloleku ning hüvitise/toetuse maksimise lõpetamise – seda sõltumata saadud tasu suurusest. Kuna enamasti ei olnud tööandja inimesele selgitanud, et proovitöö eest makstakse tasu, ei teadnud töötud ka sellest töötukassat teavitada. Tasu saamine tuli reeglina välja hiljem ning töötukassa pidi tagasi nõudma vahepeal makstud hüvitised/toetused, samuti tööturuteenuste osutamiseks kulutatud summad. Proovitöö korraldamine töötukassa ja tööandja koostöös töövahenduse teenuse raames hoiab ära sellised probleemid. Proovitöö on olnud praktikas eelkõige tulemuslik töötute oskus- ja lihttöödele rakendamisel ning keerulisemate töötute tööleaitamisel.

Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 eelnõuga senises praktikas muudatusi ette ei nähta.

Eelnõu §-ga 21 sätestatakse tööturukoolituse osutamine soodsamatel tingimustel.

Vastavalt **lõikele 1** saab töötukassa lisaks tööturukoolituse tellimisele hanke korras osutada tööturukoolitust koolituskaardi alusel. Koolituskaardi skeemi rakendamisel võib inimene ise valida töölesaamiseks vajaliku koolituse, nagu see on tema nõustamise käigus individuaalses töötusimiskavas kokku lepitud. Koolitusi on võimalik valida töötukassa kvalifitseeritud koolitajate nimekirjast.

Lõike 2 kohaselt tasub töötukassa koolitus(t)e eest kuni 2500 euro ulatuses – töötute puhul kahe aasta jooksul, töötavate isikute puhul kolme aasta jooksul. Perioodi arvestamist alustatakse isiku koolituskaardiga koolitusele suunamisest arvates.

Lõikes 3 määratletakse töötajate sihtrühm, kellele osutatakse tööturukoolitust koolituskaardi alusel. Sihtrühmaks on tööealised (16aastased kuni vanaduspensioniealised) töötajad, kes töötavad töölepingu alusel või on avalikus teenistuses. Lisaks peab neil olema töötuskindlustusstaži vähemalt 12 kuud tasemeõppes osalemise toetuse taotluse esitamisele eelneva 36 kuu jooksul ehk koolitust võimaldatakse töötajatele, kes on kindlustatud ja kes on panustanud solidaarsesse töötuskindlustuse süsteemi.

Tööturukoolitus on suunatud nendele töötajatele, kellel on teistest suurem risk jääda töötuks tulenevalt individuaalsetest karakteristikutest. Töötukassa läbiviidud analüüsile ja varasematele uuringutele tuginedes on need töötajad, kellel puudub eri- või kutsealane haridus või erialaoskused on aegunud ega vasta tööturu vajadustele; samuti terviseprobleemidega töötajad. Vanemaealiste töötuse määr on küll üldisest töötuse määrast madalam, kuid töötuks jäädes on vanemaealistel suurem risk langeda pikaajalisse töötusesse või liikuda tööturult välja, seda suure tõenäosusega oskuste puudumise või aegumise tõttu. Samuti on suurem risk liikuda hõivest töötusesse puuduliku eesti keele oskusega töötajatel. Lisaks on töötuseriskis töötajatele sageli iseloomulik töötamine madalalpalgalistel töökohtadel.

Eeltoodust tulenevalt osutatakse tööturukoolitust töötajale, kui tema sissetulek on madalam kui mediaanpalk (vt kehtestatud sissetulekupiiri kohta käesoleva paragrahvi lõike 6 selgitust) ning ta on:

- 1) 16-aastane kuni vanaduspensioniealine, kellel puudub eri- või kutsealane haridus või kelle eesti keele oskus on tööalaseks arenguks ebapiisav või
- 2) 50-aastane kuni vanaduspensioniealine.

Lisaks osutatakse tööturukoolitust töötajale, kes on 16-aastane kuni vanaduspensioniealine ega saa terviseseisundi tõttu senist tööd jätkata, sõltumata tema sissetulekust.

Vähemalt 50aastaste sihtrühm ja terviseprobleemidega inimeste sihtrühm hõlmab ka väljateenitud aastate pensionidele õigust andvatel eri-või kutsealadel töötavaid inimesi, kellel on kutsealase võimekuse languse tõttu vaja tööhõives püsimiseks ümber õppida või oma oskusi täiendada, et eri-või kutseala vahetada.

Lõikes 4 on sätestatud, millistes valdkondades töötavale isikule koolitust võimaldatakse. Lisaks täienduskoolituse standardi kohaselt info- ja kommunikatsiooniõppevaldkonda kuuluvatele koolitustele toetatakse koolitusi neil täiendusõppe õppekavadel, mis valmistavad ette töötamiseks põhikutselalal, mille osas on Kutsekoja teostatud valdkondliku tööjõuvajaduse uuringuga tuvastatud kasvav tööjõuvajadus ja kus tööjõu nõudlus ületab pakkumist. Näiteks 2017. aastal toetatakse õppima asumist eelnimetatud tingimusele vastavatel info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, metsanduse ja puidutööstuse, arvestusala, sotsiaaltöö ja metalli- ja masinatööstuse õppekavadel. Õppekavade valik laieneb vastavalt tööjõuvajaduse uuringute valmimisele. Koolituste valiku piirangut ei kohaldata isikutele, kelle töötamine või tööle asumine on takistatud terviseseisundi tõttu, sest nimetatud sihtrühma puhul on õppekavade valik piiratud juba tulenevalt terviseseisundist.

Lõige 5 täpsustab, et ebapiisava eesti keele oskusega töötajale, kes ei kuulu samal ajal ühtegi teise koolituse sihtrühma, osutatakse koolituskaardi alusel üksnes eesti keele koolitust.

Lõige 6 sätestab sissetulekupiiri, millest lähtuvalt võimaldatakse töötajale tasemeõppes osalemise toetust, tööturukoolitust ja kvalifikatsiooni saamise toetamise teenust. Sissetulekupiiriks on teenuse taotlusele eelneva kalendriaasta 12-kordse kuu töötasu alammäära ja koefitsiendi 1,7 korrutis. Isiku sissetulek arvutatakse, võttes arvesse taotluse esitamisele eelneval kalendriaastal Maksu- ja Tolliameti andmeid tasu kohta, millelt makstakse sotsiaalmaksu, samuti andmeid välisriigist saadava töötasu kohta. Töötaja sissetulekuks loetakse ka töötuskindlustushüvitis, vanemahüvitis, ajutise töövõimetuse hüvitis ja tööandja makstav haigushüvitis.

Sissetulekupiiri kehtestamisel on lähtunud mediaanpalga tasemest, mis võimaldab kaasata meetme sihtrühma vähemalt pool palgasaajatest. Selguse huvides on määruses kasutatud mediaanpalga ja alampalga suhet. 2015. aastal oli Maksu- ja Tolliameti andmetel mediaanväljamakse 663 eurot, olles alampalgast 1,7-korda kõrgem. Alates 2010. aastast on mediaanväljamakse kasvanud keskmiselt 7,2% aastas. Eeldades sama kasvutempo jätkumist oleks mediaanpalga ja alampalga suhe ka 2016. aastal 1,7.

Eelnõu §-ga 22 sätestatakse tööharjutuse osutamise soodsama tingimusena teenuse kestus, mis pikaajalisele või sotsiaalsete erivajadustega töötule on kuni kuus kuud. Tööharjutust korraldatakse töötutele, kelle töölesaamine nõuab tööharjumuse omandamist või taastamist.

TTTS-i kohaselt on tööharjutuse kestus kuni kolm kuud, mis ei ole aga alati piisav nimetatud sihtrühma tööharjumuse taastamiseks ja nende tööleaitamiseks. Tööharjutuse sisu ja täpne kestus sõltuvad konkreetse sihtrühma töölesaamise takistustest ja abivajaduse ulatusest. Tavapäraselt on tööharjutuse sisuks tööharjumuse loomine, enesekindluse ja motivatsiooni tõstmine ning kollektiivis tegutsemise harjumuse ja oskuste omandamine. Inimestel, kes on tööturul pikalt eemal olnud, võtab see kauem aega.

Pikema kestusega tööharjutust on töötukassa korraldanud programmide alusel 2010. aastast. Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 eelnõuga muudatusi ette ei nähta.

Eelnõu §-ga 23 sätestatakse tugiisikuga töötamise teenuse osutamise ka vähemalt kuuekuulise töö- või teenistustähtaja korral. TTTS-i alusel osutatakse tugiisikuga töötamise teenust üksnes tähtajatu töö- või teenistussuhte korral.

Tähtajalise töö- või teenistussuhte korral on tugiisikuga töötamist võimaldatud tööhõiveprogrammi alusel 2012. aastast.

Lisaks teenuse laiemale sihtrühmale on alates 2014. aastast olnud tööhõiveprogrammi alusel tugiisiku teenuse kasutamine paindlikum: sätestatud on tugiisikuga töötamise tundide maksimaalne maht kokku, mitte kuude lõikes, nagu TTTS-s. Tähtajatu või vähemalt 12-kuulise töö- või teenistussuhte puhul saab tugiisikut kasutada 12 kuu jooksul kokku kuni 1000 tundi. Lühema kui 12-kuulise töö- või teenistussuhte puhul osutatakse tugiisiku teenust jagades 1000 tundi 12-ga ja korrutades tähtajalise lepingu kestusega kuudes. See võimaldab tugiisiku teenust töötamisel kasutada vastavalt töötaja individuaalsetele vajadustele ja ettevõtte eripärale. Näiteks võib ettevõtte tööprotsessist tulenevalt olla vajalik suurendada juhendamise mahtu teatud etappides. Samuti võib tugiisiku vajadus olla kuude lõikes erinev, sõltudes töötaja individuaalsetest võimetest ja vajadustest.

Võrreldes Tööhõiveprogrammiga 2016–2017 eelnõuga tugiisikuga töötamise teenuse osutamise tingimustes muudatusi ette ei nähta.

Eelnõu § 24 sätestab programmi alusel tööturuteenuste osutamise ja tööturutoetuste maksimise põhimõtted.

Lõike 1 kohaselt osutatakse programmi alusel tööturuteenuseid ja makstakse tööturutoetusi, välja arvatud töötutoetust, TTTS-s ning määruses sätestatud põhimõtetel, tingimustel ja korras, kui programmis ei ole sätestatud teisiti.

Lõike 2 kohaselt koostatakse teenuste osutamiseks individuaalne tööotsimiskava, kus hinnatakse töölesaamist või töötamise jätkamist soodustavaid ja takistavaid asjaolusid ning

kavandatakse töö leidmiseks või töötamise jätkamiseks vajalikke tegevusi ja teenuseid. TTTS sätestab individuaalse tööotsimiskava koostamise töötule. Programmi alusel osutatakse tööturuteenuseid ka tööotsijale, kaasa arvatud koondamisteatega tööotsijale ja kinnipeetavale tööotsijale, ning töötajale. Tööotsijale ja töötajale koostatakse tööotsimiskava üksnes osaliselt – see sisaldab TTTS § 10 lg 2 punktides 1-2 ja 5 sätestatud nõudeid (isiku nimi ja isikukood või sünniaeg; töölerakendumist soodustavate ja takistavate asjaolude kirjeldus; töö leidmiseks või tööl püsimiseks vajalikud tegevused, sh tööturuteenused).

Töötaja, kes taotleb tasemeõppes osalemise toetust, tööturukoolitust või kvalifikatsiooni saamise toetust osaleb esmalt karjääriinõustamisel, kus selgitatakse välja töötamise jätkamiseks või (uuele) tööle asumiseks vajalikud oskused ja teadmised ning kavandatakse vastavad koolitused, mille läbimine lepatakse kokku individuaalses tööotsimiskavas.

Eelnõu § 25 tuuakse ära vähese tähtsusega abi ja riigiabi regulatsioon.

Eelnõu § 24 lõike 1 kohaselt on tööturuteenuste ja -toetuse seaduse §-des 19 ja 23 sätestatud tööturuteenuste (vastavalt ettevõtluse alustamise toetus ja tugiisikuga töötamine) osutamine käesolevas määruses nimetatud isikutele, ettevõtluse toetamine (eelnõu § 19), töökoha loomise toetus (eelnõu § 17), koolitustoetus (eelnõu § 18) ja tugiisikuga töötamine (eelnõu § 23) vähese tähtsusega abi, mida antakse kooskõlas järgmiste Euroopa Komisjoni määrustega:

- 1) nr 1407/2013, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes (ELT L 352, 24.12.2013, lk 1–8);
- 2) nr 1408/2013, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes põllumajandussektoris (ELT L 352, 24.12.2013, lk 9–17);
- 3) nr 717/2014, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes kalandus- ja vesiviljelussektoris (ELT L 190, 28.06.2014, lk 45-54).

Ühele ettevõtjale antava vähese tähtsusega abi piirmäär on määruse nr 1407/2013 kohaselt 200 000 eurot (maanteetranspordi valdkonnas tegutsevatele rendi või tasu eest kaupu vedavale ettevõtjale 100 000 eurot), määruse nr 1408/2013 kohaselt 15 000 eurot ja määruse nr 717/2014 kohaselt 30 000 eurot kolme järjestikuse majandusaasta kohta. Üheks ettevõtjaks loetakse nimetatud määruste artikli 2 punktis 2 nimetatud ettevõtjat ning järgida tuleb määruste artiklis 5 toodud kumuleerimisreeglit. Reeglite kohaselt võib erinevates valdkondade toetamiseks anda vähese tähtsusega abi mitte rohkem kui 200 000 eurot. Lisaks juhul, kui taotleja tegutseb peale põllumajandusvaldkonnale ka kalandus- ja vesiviljelussektoris, siis ei tohi määruste nr 1408/2013 ja nr 717/2014 alusel antud vähese tähtsusega abi kokku ületada 30 000 eurot.

Kui taotleja on saanud vähese tähtsusega abi komisjoni määruse (EL) nr 360/2012 Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamise kohta üldist majandushuvi pakkuvaid teenuseid osutavatele ettevõtjatele antava vähese tähtsusega abi suhtes (ELT L 114, 26.04.2012, lk 8–13) alusel, kumuleeritakse selle määruse ja määruse nr 1407/2013 antud vähese tähtsusega abi ning abi kogusumma ei tohi ületada 500 000 eurot

Lõike 2 kohaselt osutatakse vähese tähtsusega abi määrustes sätestatud ülemmäära täitumisel järgmisi teenuseid grupierandiga hõlmatud riigiabina kooskõlas komisjoni määrusega (EL) nr 651/2014 ELi aluslepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamise kohta, millega teatavat liiki abi tunnistatakse siseturuga kokkusobivaks (ELT L 187, 26.06.2014, lk 1-78):

- 1) töökoha loomise toetust, kui isik, kelle tööle võtmiseks toetust antakse, vastab komisjoni määruse (EL) nr 651/2014 artikli 2 punkti 4 alapunktis a sätestatule – ebasoodsas olukorras olev töötaja, kellel ei ole viimase kuue kuu jooksul olnud alalist palgalist töökohta;
- 2) koolitustoetust (eelno § 18 lg 10 punktis 4 sätestatud piiranguga kuni 50% koolituskuludest);
- 3) tugiisikuga töötamise teenust, kui isik, kelle tööle rakendumise või töö jätkamise toetamiseks abi antakse, vastab komisjoni määruse (EL) nr 651/2014 artikli 2 punktis 3 sätestatule – puudega töötaja.

Lõikes 3 on kehtestatud reegel, mille kohaselt ei anta riigiabi ettevõtjale, kellele antud abi on Euroopa Komisjoni eelneva otsusega tunnistanud ebaseaduslikuks ja ühisturuga kokkusobimatuks ning selle otsuse alusel on ettevõtjale esitatud seni täitmata korraldus abi tagasimaksmiseks.

Eelnõu § 26 sätestab tööturuteenuste osutamise korralduse.

Lõike 1 kohaselt osutab töötukassa programmiga kehtestatavaid täiendavaid tööturuteenuseid järgmiselt:

- 1) karjääriinfot vahendab töötukassa;
- 2) tööotsingunõustamist osutab töötukassa või sõlmib teenuse osutajaga lepingu;
- 3) ettevõtluse toetamise teenuse osutamiseks, välja arvatud isikule kulu hüvitamiseks, sõlmib töötukassa teenuse osutajaga lepingu;
- 4) individuaalse töölerakendamise teenuse, välja arvatud isikule kulu hüvitamiseks, osutamiseks, nõustamiseks töölesaamise takistuste kõrvaldamise ja töövalmiduse toetamise teenuste osutamiseks sõlmib töötukassa teenuse osutajaga lepingu
- 5) töökoha loomise toetuse teenuse osutamiseks sõlmib töötukassa tööandjaga lepingu.

Lõige 2 reguleerib tööturuteenuste kulude hüvitamist või tasumist kuludokumentide alusel järgmiselt:

- 1) töötaja kvalifikatsiooni saamiseks tehtud kulu ja ettevõtluse toetamise teenuse kasutamise seotud kulu hüvitatakse isikule;
- 2) individuaalse töölerakendamise teenuse raames hüvitatakse tööturuteenusel osalemise või tööleasumisega seotud täiendavad kulud isikule või tasutakse isiku eest teenuse osutajale;
- 3) koolitustoetusega hüvitatakse töötajate koolituse kulud tööandjale.

Lõige 4 annab töötukassale võimaluse kasutada ekspertabi nende isikute tööleaitamiseks, kelle töölesaamine on raskendatud pikaajalise töötuse, sotsiaalse erivajaduse, sõltuvusprobleemide või muude eriliste takistuste tõttu.

Eelnõu § 27 sätestab programmi elluviimise raames prognoositava tööturuteenuste mahu. Prognoositavalt on 2017. aasta kaheksal kuul tööturuteenusel kuni 61 020 osalemist, 2018. aastal kuni 106 954 osalemist, 2019. aastal kuni 114 153 osalemist ja 2020. aastal kuni 116 422 osalemist. Registreeritud töötute puhul on arvestatud nende registreeritud töötute teenustel osalemisi, kes ei kuulu vähenenud töövõimega inimeste sihtrühma, kuna alates 2016. aastast osutatakse vähenenud töövõimega inimestele teenuseid ESF programmi raames. Erandiks on karjäärinõustamine ja tööotsingu töötuba, milles osalemise seotud makstakse sõidu- ja majutustoetust ka vähenenud töövõimega inimestele käesolevast programmist.

Prognoositav tööturuteenusel osalejate arv teenuste lõikes

Tööturuteenus	mai-dets 2017	2018	2019	2020
---------------	---------------	------	------	------

Tööturuteenus	mai-dets 2017	2018	2019	2020
Tööturuteenused (v.a. ennetavad meetmed)				
Tööturukoolitus	11 159	16 601	16 552	16 492
Tööpraktika	2 981	4 434	4 421	4 405
Tööharjutus	1 611	2 397	2 390	2 381
Ettevõtlusega alustamise toetus	315	469	468	466
Palgatoetus	1 653	2 296	2 208	2 160
Karjäärinõustamine*	19 533	33 662	37 547	37 827
Tööotsingu töötuba*	11 062	18 577	20 721	20 876
Tööklubi	2 128	3 166	3 157	3 145
Nõustamisteenused	2 603	3 978	4 035	4 051
Individuaalne töölerakendamine	336	500	498	496
Hooldusteenus	141	209	209	208
Tugiisikuga töötamine	178	264	263	262
Töövalmidust toetavad teenused (vabatahtlik töö ja talgutöö)	586	875	873	874
Ettevõtluse toetamise teenused (mentorklubi, individuaalne nõustamine, koolitus)	193	320	322	322
Proovitöö	2 164	3 361	3 380	3 382
Töökoha loomise toetus**	605	-	-	-
Tööturuteenused (v.a. ennetavad meetmed) kokku	57 248	91 107	97 043	97 346
Ennetavad meetmed				
Tööturukoolitus töötavatele isikutele	2 601	11 483	12 008	13 059
Tasemeõppes osalemise toetus	200	1 870	2 332	2 928
Koolitustoetus tööandjatele	971	2 494	2 770	3 089
Ennetavad meetmed kokku	3 772	15 847	17 110	19 076
TÖÖTURUTEENUSED KOKKU	61 020	106 954	114 153	116 422

*Karjäärinõustamisel ja tööotsingu töötoas osalemiseks makstakse sõidu- ja majutustoetust ka vähenenud töövõimega inimestele

**Töökoha loomise toetust võivad saada ainult Ida-Virumaal arvelolevad kliendid (s.h ka vähenenud töövõimega kliendid)

Eelnõu § 28 sätestab programmi elluviimise raames prognoositava tööturutoetuste mahu, mis on seotud stipendiumile ning sõidu- ja majutustoetuse saamise õigust andvatel tööturuteenustel osalemise mahtudest.

Lõike 1 kohaselt on 2017. aastal kuni 16 237, 2018. aastal kuni 24 155, 2019. aastal kuni 24 084 ning 2020. aastal kuni 23 999 osalemist stipendiumi saamise õigust andval tööturuteenusel.

Lõike 2 kohaselt on 2017. aastal kuni 54 164, 2018. aastal kuni 87 549, 2019. aastal kuni 93 574 ning 2020. aastal kuni 93 929 osalemist sõidu- ja majutustoetuse saamise õigust andval tööturuteenusel.

Eelnõu § 29 sätestab programmi elluviimisega seotud teabe ja aruannete esitamise tähtjad ja korra ning tulemuste hindamise põhimõtted.

Lõike 1 kohasel esitab Töötukassa ülevaate programmi elluviimisest, sh tööturuteenuste ja –toetuste liikide lõikes töötukassa nõukogule ja Sotsiaalministeeriumile vähemalt kord kvartalis. Programmi elluviimise aruanne on osa nõukogule esitatavast töötukassa majandustegevuse kvartali aruandest.

Lõike 2 kohaselt edastab töötukassa programmis sätestatud uute tööturuteenuste (tasemeõppes osalemise toetus, koolitustoetus ja koolituskaart töötajale ning töökoha loomise toetus) osutamise kohta andmed Sotsiaalministeeriumile või teeb andmed muul moel kättesaadavaks (nt kodulehel avalikustamisega, andmeida teenuse kaudu vms) määruse lisas toodud korras. Uute testitavate teenuste kohta täiendavate andmete seire tihedama perioodiga on põhjendatud, kuna tegemist on suure eelarvemahuga teenustega, mis oluliselt laiendavad Töötukassa senist rolli töötavatele inimesele teenuste osutamisel ning inimeste oskuste arendamise toetamisel. Andmed võimaldavad jooksvalt hinnata teenuste toimima hakkamist ning esmaseid tulemusi.

Lõike 3 kohaselt hinnatakse programmis sätestatud uute tööturuteenuste (tasemeõppes osalemise toetus, koolitustoetus ja koolituskaart töötajale) tulemuslikkust ja tõhusust hiljemalt 2019. aastal. Hindamine viiakse läbi Sotsiaalministeeriumi ja töötukassa koostöös. Hindamise nõude kirjeldus programmis on kooskõlas hea õigusloome ja normitehnika eeskirjaga, mille kohaselt esitatakse õigusaktis, mille rakendamisega kaasnevad eeldatavasti olulised mõjud, järeelhindamise aruande esitamise kohustus. Hindamine raames vaadeldakse antud tööturuteenuste tulemuslikkust ja tõhusust ning analüüsitakse antud tööturuteenuste muutmise/arendamise vajadust pärast antud programmi lõppu, selleks, et 2020. aastal planeerida teenuseid ning teenuste eelarvet alates 2021. aastast. Töötukassa, Haridusministeeriumi ning Maksu- ja Tolliametite andmete ühendamisel (sh võimalusel võrdlusgrupipõhiselt) ning vajadusel tagasisideküsitluste baasilt tekkiv andmestik võimaldab analüüsida, kuidas meede on täitnud eesmärgid - st kas meetmes osalenud inimeste hulgas on väiksema tõenäosusega töötuks jäämiseid, millist efekti on meetmes osalemine avaldanud ettevõtte konkurentsi positsioonile (nt. tootlikkuse kasvule) ja töötajate töötingimustele s.h. palgatasemele, tööalasele mobiilsusele ning kas meede on osutunud majanduslikult efektiivseks.

Eelnõu § 30 sisaldab üleminekusätteid, mis reguleerivad teenuste osutamist üleminekul kehtivalt Tööhõiveprogrammilt 2016-2017 uuele Tööhõiveprogrammile 2017-2020.

Eelnõu § 31 tunnistab kehtetuks Vabariigi Valitsuse 17.09.2015 määrusega nr 93 kehtestatud Tööhõiveprogrammi 2016-2017.

Eelnõu § 32 sätestab määruse jõustumise ja kehtivuse lõpu. Määrus jõustub 01.05.2017. a. Kuna programm kehtestatakse tähtjalisena, siis näeb määrus ette ka kehtivuse lõpptähtaja, milleks on 31.12.2020. a.

IV Eelnõu terminoloogia

Eelnõuga ei muudeta kehtiva õiguse terminoloogiat.

V Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu § 25 sätestab õigusaktid, millest tuleb riigiabi ja vähese tähtsusega abi andmisel lähtuda.

Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 107 lõige 1 järgi on „/.../igasugune liikmesriigi poolt või riigi ressurssidest ükskõik missugusel kujul antav abi, mis kahjustab või ähvardab kahjustada konkurentsi, soodustades teatud ettevõtjaid või teatud kaupade tootmist, ühisturuga kokkusobimatu niivõrd, kuivõrd see kahjustab liikmesriikide vahelist kaubandust.“ Kuigi riigiabi on üldjuhul ühisturuga kokkusobimatu, on erijuhtudel seda võimalik anda EL-i asutamislepingu alusel vastu võetud õigusaktides sätestatud tingimustel (grupierandi määрус, vähese tähtsusega abi määрусed ja valdkondade riigiabi suunised).

Eelnõu järgi on tööturuteenuste ja -toetuse seaduse §-des 19 ja 23 sätestatud tööturuteenuste (ettevõtluse alustamise toetus ja tugiisikuga töötamine) osutamine käesolevas määрусes nimetatud isikutele ja ettevõtluse toetamine (eelnõu § 19), töökoha loomise toetus (eelnõu § 17), koolitustoetus (eelnõu § 18 ja tugiisikuga töötamine (eelnõu § 23) vähese tähtsusega abi, mida antakse kooskõlas järgmiste Euroopa Komisjoni määрусtega:

- 1) nr 1407/2013, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes (ELT L 352, 24.12.2013, lk 1–8);
- 2) nr 1408/2013, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes põllumajandussektoris (ELT L 352, 24.12.2013, lk 9–17);
- 3) nr 717/2014, milles käsitletakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes kalandus- ja vesiviljelussektoris (ELT L 190, 28.06.2014, lk 45-54).

Teostamiseks järelevalvet riigiabi andmise ja kumuleerimisreeglite täitumise üle on loodud riigiabi ja vähese tähtsusega abi register. See hõlmab Eestis antavat riigiabi ja vähese tähtsusega abi, v.a põllumajanduses ja kalanduses antavat riigiabi. Registrist saab töötukassa kontrollida, kas ettevõtjale võib anda vähese tähtsusega abi, s.t kas ülemmäär on täitunud või mitte.

Vähese tähtsusega abi määрусes sätestatud ülemmäära täitumisel antakse järgmisi teenuseid grupierandiga hõlmatud riigiabina kooskõlas komisjoni määрусega (EL) nr 651/2014 ELi aluslepingu artiklite 107 ja 108 kohaldamise kohta, millega teatavat liiki abi tunnistatakse siseturuga kokkusobivaks (ELT L 187, 26.06.2014, lk 1-78):

- 1) töökoha loomise toetust, kui isik, kelle tööle võtmiseks toetust antakse, vastab komisjoni määрусega (EL) nr 651/2014 artikli 2 punkti 4 alapunktis a sätestatule – ebasoodsas olukorras olev töötaja, kellel ei ole viimase kuue kuu jooksul olnud alalist palgalist töökohta;
- 2) koolitustoetust (eelnõu § 18 lg 10 punktis 4 sätestatud piiranguga kuni 50% koolituskuludest);
- 3) tugiisikuga töötamise teenust, kui isik, kelle tööle rakendumise või töö jätkamise toetamiseks abi antakse, vastab komisjoni määрусega (EL) nr 651/2014 artikli 2 punktis 3 sätestatule – puudega töötaja.

VI Määruse mõjud

Eelnõu rakendamise mõjul on võimalik tööturuteenuseid ja -toetusi pakkuda paindlikumalt, lähtudes tööturu muutuvast olukorrast ning sellest tulenevalt tööotsijate, töötajate ja tööandjate vajadustest.

Eelnõuga luuakse eeldused tervikliku, individuaalsetest vajadustest lähtuva abi osutamiseks kõikidele töötukassa klientidele. Eelnõuga kehtestatakse täiendavad võimalused, nt individuaalne tööerakendamine, erinevad nõustamisteenused, töövalmidust toetavad tegevused jms tuginevad perioodil 2007–2011 ESFi programmi ja VV tööhõiveprogrammide 2012–2013, 2014–2015 ja 2016–2017 raames saadud praktikale.

Teisalt võimaldab eelnõu hoida ära uute pikaajaliste töötute lisandumist. Töötuse kestust lühendab karjääriinfo vahendamine ja tööotsingunõustamine, samuti teenustel lõpuni osalemise võimaldamine töölemineku korral.

Eesmärkide saavutamiseks on eelnõu suunatud ka tööandjatega koostöö tõhustamisele. Selleks toetatakse tööandjaid individuaalselt sobivate töötajate leidmisel ja tööerakendamisel proovitöö võimaldamisega töövahenduses, töötajate ettevalmistamise koolituse ja praktika kaudu lähtuvalt tööandja esitatud nõuetest ning osutatakse tugiteenuseid keerukamate klientide töölevõtmisel.

Tööturumeetmete, sh selle programmi raames piloteeritavate töötust ennetavate meetmete (tasemeõppes osalemise toetus, koolitustoetus ja tööturukoolituse pakkumine töötusriiskis töötajatele) oodatav mõju avaldub eelkõige osalejate paranenud tööturunäitajates, milleks on suurem töötamise tõenäosus ja madalam risk kaotada töö, kõrgem sissetulek, aga ka liikumine uuele ametikohale⁹. Lisaks aitab ennetavate meetmete pakkumine vähendada eri- ja kutsealase hariduseta inimeste arvu. Tulemusena paraneb töötajate ja töötute konkurentsivõime tööturul ja lüheneb töötuse kestus.

Ettevõtte tasandil parandavad suuremad investeeringud töötajate koolitamisest ettevõtte konkurentsivõimet, sest tänu töötajate oskuste paranemisele ja nende rakendamisele tööprotsessis kasvab tootlikkus. See viib omakorda ettevõtete kiirema arenguni ning soosib töökohtade loomist¹⁰.

Riigi tasandil aitab meetmete rakendamine kaasa tööpuuduse vähendamisele, tööjõupuuduse leevendamisele, tootlikkuse kasvule ning toetab majanduse struktuurimuutusi kõrgema lisandväärtusega töökohtade osakaalu kasvu suunas.

Tööturumeetmete mõju hindamiseks on teaduskirjanduses välja töötatud mitmed erinevad meetodid¹¹ ning uuringuid, kus nendele meetoditele tuginedes erinevate tööturumeetmete mõju hinnatakse on palju. Ka Eesti Töötukassa on mitmel korral hinnanud pakutavate tööturumeetmete mõju¹², nt aastatel 2011–2015 valmis muuhulgas kaks tööturukoolituse mõju

⁹ Hindamaks osalemise mõju töötajate ametialasele mobiilsusele on vajalik ametiala info olemasolu (nt selle lisamine Töötamise registrisse).

¹⁰ (Kuusk, K., 2007). Koolitustoetuse mõjude hindamine. Praxise Toimetised nr 37.

¹¹ Vt nt ülevaadet European Commission (2013). Design and commissioning of counterfactual impact evaluations.

¹² Vt <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/uringud-ja-analuusid>.

analüüsi, tööpraktika ja ettevõtluse alustamise toetuse mõju analüüs. Ka selle programmi raames piloteeritavate ennetavate meetmete mõju on kavas 2019. aastal hinnata.

VII Määruse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Tööturuteenuseid ja -toetusi rahastatakse tööturuteenuste ja -toetuste sihtkapitalist. Ennetavate meetmete (tasemeõppes osalemise toetus ja tööturukoolitus töötajatele) vajaduse hindamisel kaasatakse karjäärinõustajaid, kelle tööjõukulu kaasrahastatakse ESFi vahenditest (TAT *Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine*).

Tööturuteenuste osutamise vajaliku mahu prognoosimiseks on hinnatud teenuste lõikes, kui suur on tööturu olukorda ja tööd otsivate inimeste profiili arvestades vajadus erinevate töölesaamist ja töötamist toetavate tööturuteenuste järele. Teisisõnu, kui suur osakaal töötutest peaks kuus keskmiselt meetmes osalema (s.o isikute arv, kes osalevad kuu jooksul teenuses kasvõi ühe päeva jagatuna kuu jooksul töötuna arvel olevate isikute arvuga). Registreeritud töötutena on siinkohal vaadeldud neid kliente, kes ei kuulu puudega töötu riskirühma, kuna alates 2016. aastast osutatakse vähenenud töövõimega inimestele tööturuteenuseid ESF TATi Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale.

Järgnevas tabelis on välja toodud aktiivsetes meetmetes osalemiste osakaalud ja osalemiste arvud rahandusministeeriumi 2016. aasta kevadise majandusprognoosi tingimustes. Vastavalt tööturu ja töötute vajadustele ja meetmete pakkumise võimalustele on hinnatud, et meetmetes osalejate osakaal kokku tänasest sihtrühmast (v.a TVR sihtrühm) jääb järgnevatel aastatel samaks. Erinevate teenuste osakaalud muutuvad lähtuvalt tööturu olukorrast ja sellest tulenevalt töötute vajaduste muutumisest erinevate teenuste järele.

Aktiivsetes tööturumeetmetes osalejate arv aastatel 2017 – 2020 rahandusministeeriumi 2016. aasta kevadise majandusprognoosi põhistsenaariumi tingimustes

	2017	2018	2019	2020
Majanduse olukord				
Töötuse määr (15-74a)	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%
Registreeritud töötuid keskmiselt kuus (v.a vähenenud töövõimega kliendid)	28 358	28 124	28 041	27 939
SKP reaalkasv	3,0%	3,3%	3,0%	2,8%
THI	2,7%	2,9%	2,8%	2,8%
Keskmise palga nominaalkasv	4,7%	5,5%	5,7%	5,5%
Aktiivses meetmes osalemiste % kuu jooksul registreeritud töötuna arvel olnutest				
Tööturukoolitus	10,1%	10,1%	10,1%	10,1%
Tööpraktika	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
Tööharjutus	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%
Ettevõtlusega alustamise toetus	0,14%	0,14%	0,14%	0,1%
Palgatoetus	3,0%	2,8%	2,7%	2,7%
Karjäärinõustamine	5,2%	5,2%	5,2%	5,2%
Tööotsingu töötuba	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%

	2017	2018	2019	2020
Muud meetmed	8,1%	8,3%	8,3%	8,4%
Kokku (v.a vähenenud töövõimega kliendid)	34,3%	34,3%	34,3%	34,3%
Aktiivses meetmes (v.a. ennetavad meetmed) osalemiste arv kuus				
Tööturukoolitus	2 870	2 847	2 838	2 828
Tööpraktika	839	832	830	827
Tööharjutus	538	534	532	530
Ettevõtlusega alustamise toetus	39	39	39	39
Palgatoetus	857	794	763	747
Karjäärinõustamine*	2 442	2 805	3 129	3 152
Tööotsingu töötuba*	1 383	1 548	1 727	1 740
Muud meetmed	2 295	2 323	2 336	2 338
Töökoha loomise toetus**	470	-	-	-
KOKKU (v.a vähenenud töövõimega kliendid)	11 734	11 721	12 194	12 200
Ennetavates meetmetes osalemiste arv kuus***				
Tööturukoolitus	669	1969	2059	2105
Tasemeõppes osalemise toetus	100	815	1737	1881
Koolitustoetus tööandjatele	121	208	231	257
Kokku	890	2 992	4 027	4 243

* osalemiste arvus on kajastatud ka vähenenud töövõimega inimeste osalemised

** töökoha loomise toetust võivad saada ainult Ida-Virumaal arvelolevad kliendid (s.h ka vähenenud töövõimega kliendid)

*** 2017. aasta keskmine osalejate arv kuus alates 1.maist (st keskmise osalejate arvu leidmisel on arvestatud 8 kuuga).

Vahendite vajaduse prognoosimisel aktiivsetele meetmetele aastateks 2017 kuni 2019 registreeritud töötute jaoks, kes ei ole vähenenud töövõimega, on lähtutud tegelikest tööturu vajadustest (toetudes rahandusministeeriumi makroprognoosile), tänasest aktiivsete tööturumeetmete struktuurist (kehtiv tööturuteenuste ja -toetuste seadus ning Vabariigi Valitsuse tööhõiveprogramm¹³), aga ka reaalsest olukorrast (sisseostetavate) tööturu- ja sotsiaalteenuste pakkumise turul. Seega on vahendite mahu prognoosis hinnatud, kui suures mahus on erinevaid teenuseid vajalik ja võimalik osutada.

Vahendite vajaduse määratlemiseks on hinnatud meetmegruppide lõikes, kui suur on tööturu olukorda ja töötute profiili arvestades vajadus ühe või teise meetme järele. Teisisõnu, kui suur osakaal töötutest peaks kuus keskmiselt meetmes osalema (isikute arv, kes osalevad kuu jooksul meetmes kasvõi ühe päeva jagatuna kuu jooksul töötuna arvel olevate isikute arvuga). Kuivõrd tööturuteenuste ja -toetuste sihtkapalist saab rahastada ainult otseseid meetmete kulusid, ei ole prognoosis kajastatud teenuste osutamisega seotud kaudseid kulusid (ei ole näiteks arvestatud kulude hulka karjäärinõustajate palka või kulu töövahendusele, kuid on arvestatud näiteks kuluga sõidu- ja majutustoetusele, mis kaasneb karjäärinõustamise teenusega jne).

¹³ Prognoosis eeldatakse, et prognoosiperioodi tööhõiveprogrammides jätkub tänase tööhõiveprogrammiga (2016–2017) kehtestatud laiem teenuste pakett, kuid koos hinnataseme tõusuga võidakse tõsta toetuste määrasid.

Meetmete kulude prognoosimiseks on arvatud, kui palju maksab ühe inimese osalemine meetmes kuus keskmiselt (kasutades 2015. aasta hindu). Prognoosiperioodi kulude leidmisel on arvestatud, et tööharjutuse ja mitmete muude meetmete kulud suurenevad koos inflatsiooniga. Tööpraktika juhendajatasu ja palgatoetuse suurus suurenevad koos keskmise palga (ja alampalga) tõusuga. Koolituse ja nõustamisteenuste hinnas mängivad rolli nii inflatsioon kui palgatõus. Ettevõtluse alustamise toetuse, stipendiumi ja sõidutoetuse ühikuhindade juures arvestame, et nende taset võiks prognoosiperioodil tõsta koos üldise hinnataseme tõusuga.

Hinnatud meetmetes osalejate arvude ja keskmiste kulude alusel on prognoositud vahendite vajadus meetmete lõikes ja ka kogu aktiivsete meetmete vahendite vajadus. Kokkuvõttes on hinnatud, et järgnevatel aastatel on aktiivsete tööturumeetmete vajadus tänasele sihtrühmale (v.a TVR sihtrühm) vastavalt 18,7 miljonit eurot 2017. aasta kaheksal kuul, 26 miljonit eurot 2018. aastal, 27 miljonit eurot 2019. aastal ja 27,7 miljonit eurot 2020. aastal. Ennetavatele meetme kulu on aastate lõikes vastavalt 3,6 miljonit, 14,9 miljonit, 17,8 miljonit ja 19,2 miljonit eurot aastas (vt järgnev tabel). Kui ka tasemeõppes osalemise toetuse puhul rakendada mediaanpalga suurust palgapiirangut oleksid kulud aastate lõikes väiksemad vastavalt 55 tuhande, 690 tuhande, 1,5 miljoni ja 1,6 miljoni euro võrra.

Vahendite vajadus aktiivsete meetmete osutamiseks aastatel 2017 – 2020 rahandusministeeriumi 2016. aasta kevadise majandusprognoosi põhistsenaariumi tingimustes

	mai-dets 2017	2018	2019	2020
Kulu aktiivsetele meetmetele (v.a. ennetavad meetmed) kokku aastas (reserviga 5%)				
Tööturukoolitus	6 827 594	10 538 167	10 903 104	11 167 478
Tööpraktika	1 976 734	3 102 387	3 270 245	3 435 886
Tööharjutus	1 354 299	2 072 721	2 124 315	2 175 824
Ettevõtlusega alustamise toetus	1 464 315	2 203 088	2 196 641	2 188 623
Palgatoetus	1 682 387	2 465 704	2 507 027	2 585 634
Muud meetmed	1 237 127	1 951 746	2 117 741	2 180 196
Stipendium	1 273 684	1 949 341	1 997 864	2 046 531
Sõidu- ja majutustoetus	1 144 912	1 771 243	1 830 789	1 877 182
Töökoha loomise toetus	1 781 230	-	-	-
Kokku	18 742 281	26 054 396	26 947 724	27 657 354
Kulu ennetavatele meetmetele kokku aastas (reserviga 5%)				
Tööturukoolitus	2 282 871	10 487 818	11 397 248	12 103 604
Tasemeõppes osalemise toetus	117 859	1 459 368	3 118 046	3 356 703
Tasemeõppes osalemise toetus (mediaanpalga suuruse palgapiirangu korral)	63 085	770 736	1 644 062	1 744 059
Koolitustoetus tööandjatele	1 166 408	2 988 209	3 318 305	3 699 778
Kokku	3 567 139	14 935 394	17 833 598	19 160 086
Kokku (tasemeõppes osalemise toetus mediaanpalga suuruse palgapiirangu korral)	3 512 365	14 246 763	16 359 615	17 547 441
KULU KOKKU	22 309 420	40 989 790	44 781 322	46 817 439
Riigieelarveline osalus	2 011 819	3 017 728	3 017 728	3 017 728

	mai-dets 2017	2018	2019	2020
Kokku meetmetele töötuskindlustuse vahenditest	20 297 601	37 972 062	41 763 594	43 799 711

Märkused: tabelis on toodud ümardamata arvud.

Koostaja: töötukassa

Prognoosis on arvestatud, et lisaks töötuskindlustusvahenditele rahastatakse ka tervel prognoosiperioodil aktiivseid meetmeid osaliselt riigieelarvest. Arvestatud on, et järgnevatel aastatel on eraldi riigieelarvest sama suur kui see on 17.09.2015 Vabariigi Valitsuse poolt vastu võetud määruse Tööhõiveprogramm 2016–2017 kinnitatud eelarves ehk 3 017 728 eurot aastas. Uute teenuste rakendamiseks vajalike IT-arenduste kulu kaetakse töötukassa tegevuskulude eelarvest.

VIII. Määruse jõustumine

Määrus jõustub 2017. aasta 1. mail. Kuna programm kehtestatakse tähtajalisena, siis nähakse ette ka määruse kehtivuse lõpp. Määrus kehtib kuni 31. detsember 2020. aastal.

IX. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu saadetakse kooskõlastamiseks ministeeriumitele eelnõude infosüsteemi EIS kaudu ja arvamuse avaldamiseks Eesti Töötukassale, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Teenistujate Ametiliitude Organisatsioonile TALO ja Eesti Töoandjate Keskliidule.

Eelnõu koostamisel on tuginetud töötust ennetavate meetmete kontseptsioonile, mille koostamise algatas 2015. aasta augustis töötukassa kolmepoolne nõukogu, kuhu lisaks Vabariigi Valitsuse esindajatele ka sotsiaalpartnerite, sh Eesti Ametiühingute Keskliidu, Teenistujate Ametiliitude Organisatsiooni TALO ja Eesti Töoandjate Keskliidu esindajad.

Lisaks töötukassa nõukogus toimunud aruteludele toimusid kontseptsiooni koostamise käigus mitmed arutelud Haridus- ja Teadusministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooni-ministeeriumi, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse ja Kutsekoja esindajatega; Täiskasvanuhariduse Nõukogu liikmete ja Töötukassa koostöölepppartneritest töoandjatega.

Kontseptsioon valmis 2016. aasta juunis ning selle on heaks kiitnud töötukassa nõukogu.

Lisa 1. Täiskasvanute koolitamisele suunatud ESF meetmete tegevused Eestis perioodil 2014-2020

I Indiviididele suunatud meetmed

Tegevus	Eesmärk	Sihtrühm	Toetatavad tegevused	Tingimused	Eelarve	Väljundnäita ja
SA Innove						
Madala haridustasemega täiskasvanute tagasitoomine eduka lõpetamise toetamine põhi- ja üldkeskharidus-õppes.	Haridustee katkestanud täiskasvanute tagasitoomine ja õpingute eduka lõpetamise toetamine põhi- ja üldkeskharidus-õppes.	Põhi- või keskhariduseta 17-aastased ja vanemad inimesed.	<ul style="list-style-type: none"> Põhi- või keskhariduseta täiskasvanute leidmine, teavitamine ja motiveerimine õppimise juurde toomiseks; Õppimist toetavate tingimuste loomine ja tugitegevuste väljatöötamine ning pakkumine õppes püsimise ja õpingute lõpetamise toetamiseks; täiendavate õppimist toetavate lisa- ja tasanduskursuste väljatöötamine ja läbiviimine; õppimisoskuse ja -võimekuse parandamisele suunatud koolitused, individuaalne juhendamine, konsultatsioonid jm tegevused; väljaspool õppeasutust õppetöö läbiviimisega kaasnevad täiendavad tegevused; õppe paindlikumaks muutmisele suunatud arendustegevused õppeasutustes. 	<p>Avatud taotlusvoor.</p> <p>Taotleja: õppeasutuse pidaja või õppeasutus.</p> <p>Abikõlblikkuse periood: 01.10.2015-31.12.2020.</p> <p>Max summa 250 000 eurot projekti kohta.</p> <p>Toetuse määr kuni 100% abikõlblike kulude maksumusest.</p>	6 mln eurot	Aastaks 2020 on meetme toel jõudnud õppima 2000 täiskasvanut ning põhi- või keskhariduse on omandanud 1500 täiskasvanut.
Täiskasvanuhariduse edendamine ja õppimisvõimaluste avardamine	Motiveerida täiskasvanuid õppima ning luua kvaliteetsed ja paindlikud ning	Täiskasvanud elanikkond, keskendudes eelkõige eri- ja	Kokku 7 erinevat tegevust, millest otseselt täiskasvanute koolitamisele on suunatud 6. tegevus: kvaliteetse ja	Ministri käskkirjaga kinnitatud programm (TAT).	14,3 mln eurot, sh täiendkoolitus	Aastaks 2018 on lõpetanud täiskasvanute täiend-

Tegevus	Eesmärk	Sihtrühm	Toetatavad tegevused	Tingimused	Eelarve	Väljundnäita ja
	tööturu arenguvajadusi arvestavad õppimisvõimalused. Sh pakkuda täiendkoolituse riikliku koolitustellimuse alusel tööalaseid kursuseid, et täiskasvanutel olenemata nende haridustasemest ja majanduslikust olukorrast oleks ligipääs nende vajadustele vastavale koolitusele.	kutsealase hariduseta täiskasvanutele.	asjakohase täiendkoolituse pakkumine täiskasvanutele kvalifikatsiooni tõstmiseks. Kursuste korraldamisel keskendutakse tervikuskuste omandamisele, võimaldades väljastada kvalifikatsiooni- või kompetentstunnistuse (st koolitused on tööturu mõistes õppija jaoks kaalukamad ja sobivad vajadusel ka ümberõppeks). Tegevuse raames toetatakse muuhulgas koolitusasutusi madalama konkurentsivõimega inimeste leidmisel ja neile koolituste läbiviimisel.	Tegevuste elluviija on HTM, osade tegevuste elluviimisel osalevad partner(id), kes valitakse konkursi korras. Abikõlblikkuse periood: 01.05.2015-31.12.2018	e pakkumine 12,25 mln eurot.	koolituse ning saanud lahkudes kvalifikatsiooni- või kompetentstunnistuse 34300 täiskasvanut ning aastaks 2020 53 500 täiskasvanut.
Täiskasvanute võtmepädevuste arendamine	Täiskasvanute võtmepädevuste ¹⁴ taseme tõstmine ja õpihoiakute parandamine.	Täiskasvanud elanikkond, eelkõige põhi- või keskhariduseta, erialase ettevalmistuseta täiskasvanud ja teised elukestvas õppes vähem	1) Koolituste läbiviimine prioriteetsete võtmepädevuste arendamiseks; 2) tugitegevused sihtgrupi õppimise juurde toomiseks, positiivse õpihoiaku kujundamiseks, koolitustel osalemise ja lõpetamise toetamiseks ning õpitee jätkamise valmisoleku	Avatud taotlusvoorud. Taotlejad: era- ja avalik-õiguslikud juriidilised isikud, riigi või KOV asutused, välja arvatud kutseõppe-	17,4 mln eurot	Aastaks 2018 on võtmepädevuste koolitustel osalenud 15 000 täiskasvanut ning aastaks 2020 20 000 täiskasvanut.

¹⁴ Võtmepädevused on õppimisoskus, sotsiaalsed oskused ja kodanikupädevus, algatusvõime ja ettevõtlikkus, emakeeleoskus, võõrkeelteoskus, digipädevus, matemaatikapädevus ja teadmised teaduse ja tehnoloogia alustest ning kultuuriteadlikkus ja –pädevus.

Tegevus	Eesmärk	Sihtrühm	Toetatavad tegevused	Tingimused	Eelarve	Väljundnäita ja
		osalevad grupid. Koolituste läbiviijateks on täiskasvanute täienduskoolitus asutused.	kujundamiseks; 3) koolitajate koolitus ja arendustegevused sihtgrupipõhise lähenemise tagamiseks, õppijate õpioskuste arendamiseks ja positiivse õpihoiaku kujundamiseks.	asutused ja üldhariduskoolid. Abikõlblikkuse periood: 01.10.2015-31.12.2020-		
Kutsehariduse maine tõstmine, õpipõisiõppe laiendamine	Kutsehariduse maine tõstmine, praktikasüsteemi arendamine ja töökohapõhise õppe laiendamine ¹⁵	Õpipõisiõppe sihtrühmaks on kutseõppeasutuste tasemeõppe õpilased. Sh 40% koolituskohtade st on planeeritud põhihariduseta või põhiharidusega erialase kvalifikatsioonit a noortele ja täiskasvanutele.	Kokku 7 tegevust, millest 6. tegevus on täiendavate töökohapõhise õppe õppekohtade loomine . Õppekohad luuakse kutseõppeasutustesse vastavalt tööandjate tegelikele vajadustele ja valmisolekule uute või olemasolevate töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks.	Ministri käskkirjaga kinnitatud programm (TAT). Tegevuste elluviija on SA Innove koos kutseõppeasutustega ja kõrgkoolidega, kes omavad õppe läbiviimise õigust. Abikõlblikkuse periood: 01.03.2015-31.12.2018.	18,5 mln eurot, sh õpipõisiõppe 12,1 mln eurot	Aastaks 2018 on meetme toel kutseõppeasutustes osalenud õpipõisiõppes (st lisaks RKT raames tellitavatele õppekohtadele) 4666 inimest ja aastaks 2020 8000 inimest.

¹⁵ Töökohapõhine õpe ehk õpipõisiõpe on kutseõppe tasemeõppe õppevorm, mille puhul praktika ettevõttes või asutuses moodustab vähemalt 2/3 õppekava mahust. Õpe lõpeb kutseksamiga või koolieksamiga (kui puudub kutsestandard). 2015/2016. õppeaastal omandas töökohapõhises õppes kutseharidust 678 õpilast.

Tegevus	Eesmärk	Sihtrühm	Toetatavad tegevused	Tingimused	Eelarve	Väljundnäita ja
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium						
Digitaalse kirjaoskuse suurendamine	Suurendada Eesti elanike digitaalset kirjaoskust ja tõsta kõrgemate IKT oskustega täiskasvanute osakaalu.	Täiskasvanud tööeline elanikkond (sh arvuti ja interneti mitte-kasutajad; spetsialistid, kes soovivad vahetada eriala ning omandada IT spetsialist kutset; IT-erialade üliõpilased ja õppejõud; IKT populariseerimise ja teadlikkuse tõstmisega seotud isikud)	<ul style="list-style-type: none"> Koolituste korraldamine täiskasvanud elanikkonnale arvuti- ja internetikasutusoskuse omandamise eesmärgil, mis toetab võtmepädevuste saavutamist ja infoühiskonna teenuste tarbimist. Koolituste korraldamine kõrgemate IKT-oskuste arendamiseks ja rakendamiseks (täiend-, ümber- ja tasemeõppeprojektid IT-spetsialistide arvu suurendamiseks ja kõrgemate erialaste IKT oskuste saavutamiseks teistes (nt tervishoid vm) sektorites. Koolituste korraldamine IKT oskuste ja hariduse omandamisega seotud teadlikkuse tõstmiseks. Valdkondlik teadus- ja arendustegevus. Kommunikatsiooni- ja teavitustegevused, et tõsta erinevate sihtrühmade teadlikkust IKT-oskuste vajalikkusest ja hüvedest. 	Ministri käskkirjaga kinnitatud programm (TAT). Tegevuste elluviija on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Abikõlblikkuse periood: 01.11.2014-23.08.2023	8,5 mln eurot	Aastaks 2018 osalenud digitaalse kirjaoskuse koolitustel 6000 inimest ning aastaks 2023 11500 inimest.

Lisaks on ESF meetmete hulgas ka muid meetmeid, mis hõlmavad koolitustegevusi teatud spetsiifilistes gruppides (näiteks õpetajate, haridusasutuste juhtide ja noorsootöötajate koolitused, valitsussektori töötajate arendamine, avaliku teenistuse tippjuhtide arendamine) või kitsamates valdkondades (näiteks ettevõtlusteadlikkuse arendamine, keskkonnateadlikkuse tõstmine, energia- ja ressursijuhtimise

alase teadlikkuse tõstmine, infoühiskonna teadlikkuse tõstmine). Kuivõrd nimetatud meetmed on kitsama suunitlusega, ei ole neid siinkohal eraldi välja toodud.

II Ettevõtetele suunatud meetmed, mis võimaldavad töötajate arendamist ja koolitamist

Tegevus	Eesmärk	Sihtrühm	Toetatavad tegevused	Tingimused	Eelarve	Väljundnäitaja
Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus						
Ettevõtte arenguprogramm (ESF)	Tõsta ettevõtjate pikaajalisel strateegilisel planeerimisel põhinevat rahvusvahelist konkurentsivõimet ja toetada ettevõtjate üleminekut senisest kõrgemat lisandväärtust loovatele tegevustele.	Tööstusettevõtte või nutika spetsialiseerumise eesmärkidesse panustav (teenus)ettevõtte, mis on tegutsenud vähemalt 3 aastat, kus on vähemalt 8 töötajat, mis on omandanud esmased kogemused ekspordi vallas või on kasvatanud viimase kolme majandusaasta jooksul müügikäivet keskmiselt 10% aastas.	Kokku 5 tegevust, millest 1. on ettevõtja personali arendustegevuse läbiviimise käigus kõrge lisandväärtusega toote või teenuse arendamiseks ja turule toomiseks vajaminevate koolituste sisseostmine .	Maksimaalne toetussumma ühe ettevõtte kohta on 500 000 eurot (väikeettevõtted saavad toetust 45%, keskmised ettevõtted saavad toetust 35% ja suurettevõtted saavad toetust 25% projekti maksumusest).	250 mln eurot	Abi saavate ettevõtete arv aastaks 2020 300 ja aastaks 2023 356.
Tugiteenus- ja arenduskeskuste toetus (ESF)	Ettevõtja pikaajalisel strateegilisel planeerimisel põhineva rahvusvahelise konkurentsivõime tõstmine Eestis alustava ja laieneva tugiteenus- ning	Eestis registreeritud rahvusvahelise kontserni kuuluv ettevõtja, kelle tegevus on suunatud tugiteenuse pakkumisele või kes täidab kontsernis arendustegevuse	Kokku 5 tegevust, millest 5. on tugiteenus- või arenduskeskuse tegevuseks vajaliku töötaja tööalane koolitamine , välja arvatud	Maksimaalne toetuse summa on 200 000 eurot (toetus on kuni 65% abikõlblikest kuludest, kui tugiteenuskeskus asub		

Tegevus	Eesmärk	Sihtrühm	Toetatavad tegevused	Tingimused	Eelarve	Väljundnäitaja
	arenduskeskuse tegevuse kaudu.	funktsiooni.	koolitus, millega täidetakse kohustuslikku riiklikku koolitusstandardit.	väljaspool Tallinna linna või sellega piirnevates valdades, kuni 35%, kui Tallinnas ja sellega piirnevates valdades)		
Loomemajanduse eksporditoetus	Tõsta ekspordivõimekust loomemajanduse valdkondades tegutsevates ettevõtetes.	Eraõiguslikud juriidilised isikud, kes tegutsevad loomemajanduse valdkondades; väike- ja keskmise suurusega ettevõtjad.	Toetust saab taotleda muuhulgas koolitus-, nõustamis-, ekspertiisi-, info- ja reklaamiteenuste ning uuringute läbiviimisega seotud kuludele. Projekt võimaldab projekti meeskonnal käia ekspordialastel- ja projekti eesmärgiga haakuvatel koolitustel.	Toetus kuni 70% projekti kuludest, toetuse summa max 50 000 eurot.	6 mln eurot	Aastaks 2018 on toetust saanud 25 ettevõtet, aastaks 2020 40 ettevõtet ja aastaks 2023 50 ettevõtet.

Tegevus	Eesmärk	Sihtrühm	Toetatavad tegevused	Tingimused	Eelarve	Väljundnäitaja
Loomemajandusalase teadlikkuse tõstmine, loomemajanduse sidumine teiste sektoritega	Siduda kultuuri- ja loomevaldkondades olevat potentsiaali ettevõtlusega.	Ettevõtjad, kes ei tegutse loomemajanduse valdkondades ja kes kaasavad arendusprojekti elluviimisel loomesektori ettevõtjaid.	Toetust saab kasutada muuhulgas ettevõtlus- ja loomemajandusalaste koolitustega seotud kuludele.	Toetuse osakaal on 50% projekti kuludest, max 20 000 eurot.	3,9 mln eurot (sh teadlikkuse tõstmine 2,5 mln, sidumine teiste sektoritega 1,4 mln eurot)	Teadlikkuse tõstmine – aastaks 2020 on mitterahalist abi saanud 650 ettevõtet ja aastaks 2023 850 ettevõtet. Sidumine teiste sektoritega – aastaks 2020 on saanud mitterahalist abi 22 ettevõtet ja aastaks 2023 30 ettevõtet.

Lisa 2. Ülevaade teiste riikide meetmetest töötajate koolitamisel

Töötajate koolitamine võib toimuda läbi tööandja või olla läbi täiskasvanuhariduse pakkumise suunatud otse (töötavale) inimesele. Ülevaade täiskasvanute õppimise toetamise enamlevinud meetmetest ning nende eelistest ja puudustest võib leida Centari 2013. aasta uuringust.¹⁶ Euroopa Liidu riikides kasutatavatest täiskasvanute haridust toetavatest meetmetest võib ülevaatlikku infot leida Cedefop-i veebilehelt.¹⁷ Järgnevalt on esitatud lühiülevaade nimetatud allikates kajastatud meetmete tüüpidest ja toodud näiteid riikidest, kus vastavaid meetmeid kasutatakse (vt tabel 1). Detailsemalt on välja toodud näiteid ettevõtetele töötajate koolitamiseks suunatud toetustest (vt tabel 2).

Tabel 1. Täiskasvanute koolitust toetavad meetmed

Meede	Meetme olemus	Näited riikidest, kus meede on kasutusel
Indiviididele suunatud meetmed		
Säästukonto (<i>savings account</i>)	Raha kogumine hariduse omandamisega seotud kulude katmiseks. Makseid säästukontole võivad teha nii inimesed ise kui ka tööandjad. Riigi tugi võib olla otsene või kaudne (nt läbi maksusoodustuste).	Austria, Saksamaa, Holland, USA, Kanada
Individuaalne koolituskonto (<i>individual learning account</i>)	Raha kogumine hariduskulude omandamisega seotud kulude katmiseks. Panustavad nii tööandjad kui ka riik.	Austria, Suurbritannia, Kanada, Holland, Hispaania, USA
Koolitustoetus indiviididele (koolituskaart, koolitusvautšer) (<i>grant for individuals/vouchers</i>)	Riigi poolt antavad kupongid, millega saab maksta koolitustel osalemise eest. Võib katta koolituskulud osaliselt või täielikult. Peetakse efektiivseks meetmeks elukestvas õppes osalemise suurendamisel ja hariduse omandamise suurendamisel.	Austria, Šveits, Soome, Saksamaa, Itaalia, Kreeka
Õppe- või hariduslaen (<i>study loan</i>)	Madala intressiga laen haridusele juurdepääsu parandamiseks.	Rootsi, Šveits, Suurbritannia, Taani
Maksusoodustused töötajatele (<i>tax incentive for individuals</i>)	Koolituskulude maha arvamine maksustatavast tulust.	Austria, Läti, Leedu, Soome, Saksamaa, Iirimaa, Holland, Suurbritannia, Taani
Koolituspakkujate otsene toetamine (<i>direct financing of education providers</i>)	Õppimisega seotud kulude katmine läbi koolituste pakkujate finantseerimise (riik tellib kursuseid, mida pakutakse osalejatele tasuta või sümboolse tasu eest).	Soome
Ettevõtetele suunatud meetmed		
Maksusoodustused tööandjatele (<i>tax incentive</i>)	Koolituskulude maha arvamine maksustatavast tulust.	Austria, Läti, Leedu, Soome, Prantsusmaa,

¹⁶ Räs, M., Järve, J. (2013). „Overview of measures for financing lifelong learning“. Eesti rakendusüuringute keskus Centar.

¹⁷ <http://www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning/>

Meede	Meetme olemus	Näited riikidest, kus meede on kasutusel
<i>for companies)</i>		Saksamaa, Iirimaa, Suurbritannia
Koolitusfond (<i>training fund</i>)	Raha kogumine töötajate koolitamiseks.	Belgia, Taani, Prantsusmaa, Iirimaa, Holland, Hispaania, Suurbritannia, Soome
Koolitustoetused ettevõtetele (<i>grants for companies</i>)	Tööandjatele kompenseeritakse teatud osa koolituskuludest. Võib olla suunatud erinevatele riskirühmadele (nt vanemaealised, väikese- ja keskmise suurusega ettevõtete töötajad) või olukordadele (nt muutustega kohanemine).	Austria, Belgia, Saksamaa, Prantsusmaa, Itaalia, Kreeka, Holland, Taani

Allikas: Räs *et al.* (2013); Cedefop

Tabel 2. Näiteid ettevõtetele suunatud koolitustoetustest teistes riikides

Meede	Eesmärk	Sihtgrupp	Sisu	Rahastamine/tingimused
Austria				
<i>In-work Subsidies to Upskilling Employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Arendada riskirühmades olevate töötajate oskuseid ning parandada seeläbi nende hõives püsimist ja karjääri-võimalusi. - Suurendada tööandjate motivatsiooni töötajate koolitamisel. - Vähendada oskuste puudujääke teatud valdkondades (nt tervishoiu ja sotsiaaltöö). 	Kättesaadav kõikidele tööandjatele, fookusega väikese- ja keskmise suurusega ettevõtetel. Vanemaealised (45+ aastased), naised, madala kvalifikatsiooniga ja/või vaeghõivatud töötajad.	<p>Toetus katab töötajate koolitamisega seotud kulud järgmistel tingimustel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - koolitavatest töötajatest vähemalt 50% peavad olema naised ning vähemalt 50% koolitustoetusest peab minema naiste koolitamisele. - vähemalt 40% koolitustoetusest peab minema 45+ aastaste naiste koolituskuludeks. <p>Koolitusprogrammi valib välja tööandja kokkuleppel töötajatega. Koolitus peab andma kvalifikatsiooni, mille järele on tööturul nõudlus ning mida saab kasutada ka teistes ettevõtetes.</p>	<p>Koolituskulu ühe töötaja kohta on max 10 000 eurot.</p> <p>Finantseerimismäär sõltub toetatavast sihtgrupist (nt 50+ aastaste töötajate puhul kaetakse 70% koolituskuludest, 45-50 aastaste puhul 60%, VKE 50+ töötajate puhul kaetakse 80%). Koolituskulud makstakse tööandjatele tagasiulatuvalt, kui on võimalik veenduda, et kulud tehti kokkulepitud otstarbel.</p>
Belgia				
<i>Professional Experience Fund</i>	Parandada vanemaealiste töötajate töökeskkonda ning toetada neid oskuste ja teadmiste arendamisel.	Üle 45. aastased töötajad.	Ettevõtte taotluse alusel toetatakse töökeskkonna kohandamisele suunatud tegevusi, sh töötajate koolitamist tehnoloogiliste muutustega ning füüsiliste ja	Max toetuse suurus 70% kuludest.

Meede	Eesmärk	Sihtgrupp	Sisu	Rahastamine/tingimused
			psühholoogiliste ohuteguritega toimetulekuks.	
<i>Strategic investment and training aid (Flandria)</i>	Toetada ettevõtteid suuremahuliste strateegiliste investeeringute või koolituste läbiviimisel, mis muudavad olulisel määral ettevõtte senist tegevust (st otsused, mis on suunatud ettevõtte pikaajalisele arengule, mis avaldavad mõju kogu organisatsioonile ning mille tagajärjed ei ole tagasipööratavad).	Kõik ettevõtted, kes on teinud miinimumtasemel koolituskulusid ning kes suudavad põhjendada oma vajadust toetuse järgi.	Toetatav koolitus peab oma olemuselt olema midagi enam, kui ettevõtte senise tegevuse jätkamiseks vajalik koolitus ning seonduma kavandatud muutustega. Toetatakse koolitusi, millel on positiivne välismõju (st mida saab kasutada ka väljaspool konkreetset ettevõtet). Seaduste järgi kohustuslikke koolitusi ei toetata. Projektide üle otsustab Flandria ettevõtluse arendamise agentuur.	Koolitustoetust makstakse kolmes osas (I makse min 30 päeva pärast otsuse tegemist, eeldusel, et projektiga on alustatud; II makse, kui 60% projektist on teostatud; III makse, kui projekt on lõpetatud ja seda rakendatakse ettevõttes). Kokku finantseeritakse 20-25% koolituskuludest.
<i>Training vouchers for companies (Wallonia)</i>	Toetada töötajate koolitamist.	Füüsilisest isikust ettevõtjad ning väikese ja keskmise suurusega ettevõtted, mille käive on kuni 50 mln eurot.	Toetatav koolitus peab olema tööturul asjakohane ja andma ülekantavaid oskuseid. Töötajatele antakse ettevõtte vahendusel koolituskaart.	Koolituskaardi kestuseks on üks aasta, ostetava koolituskaardi hind on 15 eurot ning selle väärtus 30 eurot. Sõltuvalt ettevõtte suurusest võib ettevõtte osta 100-800 vautšerit.
<i>Crédit-Adaptation (Wallonia)</i>	Toetada ettevõtteid ja töötajaid muutustega kohanemisel.		Koolitused peavad andma kvalifikatsiooni, olema erialased ning seal peab osalema vähemalt 3 töötajat. - Oskuste täiendamine, ümberõpe, kohanemine uue töökohaga.	9 eurot ühe töötaja ühe koolitustunni kohta, kui tegemist on VKE-ga; teistel juhtudel 6 eurot. Täiendavalt 1 euro ühe töötaja ühe koolitustunni kohta, kui ettevõtte tegutses arenevas valdkonnas.

Meede	Eesmärk	Sihtgrupp	Sisu	Rahastamine/tingimused
			- Investeeringutega või uute töömeetodite kasutuselevõttuga seotud koolitused. - Muud koolitused, mis on vajalikud muutustega kohanemiseks.	
Soome				
Väljaõppekoolitus (<i>recruitment training</i>)	Uute töötajate värbamiseks, kui töoandja ei leia sobiva kvalifikatsiooniga töötajaid.		Toetatakse koolitusi, mis aitavad tagada sobiva ettevalmistusega tööjõudu ning panustavad töötajate tööelu pikenemisse, töökohtade hoidmisse ja aitab vältida töötusesse langemist.	Kuni 70% kuludest.
Olemasolevate töötajate koolitus (<i>precise training</i>)	Olemasolevate töötajate oskuste kaasajastamiseks, kui ettevõttes on toimumas olulised muutused.			25-80% kuludest.
Muutustega kohanemise koolitus koondatavatele töötajatele (<i>change training</i>)	Töötajate ettevalmistamine uutele töökohtadele koondamise olukordades.			80% kuludest.
Poola				
<i>National Training Fund – grant for employer</i>	Investeerima oskuste arendamisse, ennetada töötust ja toetada elukestvat õpet.	Töötajad ja tööandjad (nii era- kui avalik sektor). 2014-2015 toetati ainult 45+ aastaste töötajate koolitusi, praegu vanusepiirangut pole. 80% vahenditest jagatakse ministri poolt määratud sihtgruppidele, 20%	Toetatakse ettevõtte koolitusvajaduse hindamist, töötajate koolitustel või kraadiõppes osalemist, kvalifikatsiooni omandamist, arstlikke läbivaatusi, mis on vajalikud koolitusel osalemiseks või töötamiseks, õnnetusjuhtumi-kindlustust.	Max 3-kordne keskmine palk ühe töötaja kohta (ca 2850 eur). Väikeettevõtetel kompenseeritakse 100% kuludest, keskmise suurusega ja suurtel ettevõtetel 80% kuludest.

Meede	Eesmärk	Sihtgrupp	Sisu	Rahastamine/tingimused
		sotsiaalpartnerite määratud sihtgruppidele (nt ettevõtte, kellel on raskusi töötajate leidmisega; transpordisektor; hooldusteenused; restruktureerivad ettevõtte; puudega töötajad).		
Saksamaa				
<i>Training for low-skilled and elderly employees at enterprises (WeGebAu)</i>	Parandada madala kvalifikatsiooniga ja/või vanemaealiste töötajate hõivevõimalusi ning ennetada nende töötusjäämist.	Ilma erialase hariduseta töötajad (sõltumata vanusest ja ettevõtte suurusest) – fookus kutseõppel. Vanemaealised VKE-de töötajad (sõltumata haridustasemest) – fookus tööalasel täiendkoolitusel.	Madala kvalifikatsiooniga töötajate puhul toetatakse ainult koolitust, mille käigus omandatakse kvalifikatsioon või osakvalifikatsioon. Koolitus peab kestma vähemalt 4 nädalat ning tööandja peab koolitusel osalemise ajaks tagama töölt eemaloleku võimaluse. Ei toetata ettevõttespetsiifilisi koolitust.	Madala kvalifikatsiooniga töötajate puhul kaetakse 100% koolituskuludest. Lisaks palgatoetus kuni 100%. VKE-de vanemaealiste (45+ aastaste) töötajate puhul kaetakse kuni 75% koolituskuludest ning alla 45-aastaste töötajate puhul kuni 50% koolituskuludest. Lisaks kompenseeritakse sõidu-, majutus-, toitlustus- ja lapsehoiuga seotud kulud.
Ungari				
<i>Support for training aimed at maintaining employment</i>	Toetada töötajate ja riskirühma kuuluvate töötavate inimeste teadmise ja oskuste omandamist ning parandada nende hõivevõimalusi.	Ettevõtte, mis ilma koolituseta ei suudaks töötajatele tööd tagada. Eelistatud on vanemaealised töötajad (45+ aastased).	Toetatakse sektorispetsiifilisi ja ülekantavaid koolitust, mis aitavad leida või säilitada tööd. Näiteks kutseõppe omandamine, ettevalmistavad kursused kutseõppesse	Õigus järgmisele toetusele tekib vähemalt kahekordse koolituse pikkuse möödumisel.

Meede	Eesmärk	Sihtgrupp	Sisu	Rahastamine/tingimused
			sisenemiseks, koolitused autojuhilubade saamiseks ja keelekoolitused (töölane vajadus).	

