30.08.2023

Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse analüüs

Vahearuanne

Gofore & PricewaterhouseCoopers Advisors &
Advokaadibüroo PricewaterhouseCoopers Legal

Sisukord

Mõisted ja lühendid....2
Sissejuhatus....4
1. Metoodika ja tegevused....5
1.1. Dokumendianalüüs....5
1.2. Intervjuud riigiasutustega....7
1.3. Töötoad ettevõtjatega....8
2. Hetkeolukorra analüüs (AS-IS)....9
2.1. Hetkeolukorrast üldiselt....9
2.2. Olulisemad õigusaktid....12
2.3. Hetkeolukord riigiasutuste vaatest....16
2.3.1. Sotsiaalkindlustusamet....21
2.3.2. Tervisekassa....26
2.3.3. Tööinspektsioon....30
2.3.4. Eesti Töötukassa....33
2.3.5. Politsei- ja Piirivalveamet....36
2.3.6. Maksu- ja Tolliamet....40
2.3.7. Teised teenuseid osutavad asutused....43
2.4. Hetkeolukord ettevõtete vaatest....46
2.4.1. Värbamine ja töötamise registreerimine....47
2.4.2. Töökeskkond, sh töötervishoid, töösuhted, tööohutus....50
2.4.3. Töötajate oskuste arendamine....53
2.4.4. Toetused ja hüvitised....53
2.4.5. Ravikindlustus ja maksud....54
2.4.6. Muud teemavaldkonnad....55
Lisad....57
Lisa 1. Hetkeolukorra kaardistustabel....57

Mõisted ja lühendid

Mõiste/lühend	Selgitus
AS-IS	Hetkeolukord
Asutus	Käesolevas analüüsis käsitletakse asutuse mõiste all riigiasutusi, avalik-õiguslik juriidilisi isikuid ning teisi asjakohaseid organisatsioone, kes osutavad töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames teenuseid ettevõtjatele.
Avalik teenus	Käesolevas analüüsis käsitletakse avaliku teenuse mõiste all otseseid avalikke teenuseid. TKTA määruse alusel käsitletakse otsese avaliku teenusena teenust, mida asutus osutab füüsilisele või eraõiguslikule juriidilisele isikule mis tahes suhtluskanali kaudu ning mis võimaldab teenuse kasutajal täita seadusest tulenevat kohustust või seadusest tulenevat õigust.
CPSV-AP	Andmemudel, mis käsitleb peamisi asutuste poolt osutatavate teenuste tunnuseid ning mille eesmärk on standardiseerida sündmusteenuste semantikat (*Core Public Service Vocabulary Application Profile*).
DHS	Dokumendihaldussüsteem
EIS	Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutus
EESSI	Infosüsteem sotsiaalkindlustuse andmete elektrooniliseks vahetamiseks Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna sotsiaalkaitse- ning tervisevaldkonna riiklike asutuste vahel (*Electronic Exchange of Social Security Information*).
EHIS	Eesti Hariduse Infosüsteem
EL	Euroopa Liit
ELTTS	Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus
EMPIS	Eesti Töötukassa poolt kasutatav tööturuteenuste ja -toetuste infosüsteem
ETR	Elamislubade ja töölubade register
EÜ	Euroopa Ühendus
FIE	Füüsilisest isikust ettevõtja
HARNO	Haridus- ja Noorteamet
INF14	Isikliku sõiduauto kasutamise hüvitise, koolituskulude ja tervise edendamise kulude katmise ning antud laenude deklaratsioon
Infoteenus	Käesolevas analüüsis käsitletakse infoteenuse mõiste all asutuste poolt pakutavaid infoartikleid ja teabematerjale, mis toetavad või juhendavad ettevõtjaid töötajatega seotud toimingutes.
IKT	Informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogia
KKK	Korduma kippuvad küsimused
KIRST	Tervisekassa andmekogu
KMD	Käibedeklaratsioon
MISP2	Mini Infosüsteemi Portaal
MKM	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
MKS	Maksukorralduse seadus
MTA	Maksu- ja Tolliamet
PPA	Politsei- ja Piirivalveamet
Päringuteenus	Käesolevas analüüsis käsitletakse päringuteenuse mõiste all asutuste poolt pakutavaid päringute tegemise võimalusi, kus infot on võimalik pärida asutuste registritest või infosüsteemidest otse ilma liideseta.
RaKS	Ravikindlustuse seadus
RIHA	Riigi Infosüsteemi Haldussüsteem
RINA	Euroopa Komisjoni poolt välja arendatud näidisinfosüsteem EESSI süsteemis suhtlemiseks ja juhtumite haldamiseks (*Reference Implementation for a National Application*)

Mõiste/lühend	Selgitus
RR	Rahvastikuregister
RTIP	Riigitöötaja iseteenindusportaal
SDG	Euroopa ühtne digivärav (*Single Digital Gateway*)
SKA	Sotsiaalkindlustusamet
SKAIS1 ja SKAIS2	Sotsiaalkaitse infosüsteemi rakendused
SMS	Sotsiaalmaksuseadus
Sündmusteenus	TKTA määruse alusel käsitletakse sündmusteenust kui otsest avalikku teenust, mida mitu asutust osutab ühiselt, et füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik saaks täita kõik kohustused ja kasutada kõiki õigusi, mis talle tekivad sündmuse või olukorra tõttu. Sündmusteenus koondab mitu sama sündmusega seotud teenust kasutajale üheks teenuseks.
Teenus	Käesolevas analüüsis käsitletakse teenuse mõiste all koondina asutuste poolt osutatavaid avalikke teenuseid, infoteenuseid ning päringuteenuseid.
TEHIK	Tervise ja Heaolu Infosüsteemi Keskus
TEIS	Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkond
Tellija	Analüüsi tellija Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
TerKS	Tervisekassa seadus
TI	Tööinspektsioon
TKindlS	Töötuskindlustuse seadus
TKTA	Teenuste korraldamise ja teabehalduse alused (määrus)
TLS	Töölepingu seadus
TO-BE	Tulevikulahendus
TSD	Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni ja töötuskindlustusmakse deklaratsioon
TTOS	Töötervishoiu ja tööohutuse seadus
TTTS	Tööturuteenuste ja -toetuste seadus
TuMS	Tulumaksuseadus
TVL	Töövõimetusleht
TvLS	Töövaidluse lahendamise seadus
TäKS	Täiskasvanute koolituse seadus
TÖMSS	Tööturumeetmete seadus
TÖR	Töötamise register
VÕS	Võlaõigusseadus
Ärisündmus	CPSV-AP alusel on ärisündmus oluline muutus ettevõtte elutsüklis, mille tõttu on vajalik ühe või mitme avaliku teenuse osutamine või tarbimine ärivajaduste rahuldamiseks või kohustuste täitmiseks.
X-tee	Eesti riigi andmevahetuse platvorm

Sissejuhatus

2022. aasta seisuga oli Statistikaameti andmetel majanduslikult aktiivseid ettevõtteid 148 684, millest 95% olid kuni kümne töötajaga mikroettevõtted.[1] Ettevõtetele avalikke teenuseid osutavaid asutusi koos kohalike omavalitsustega on hinnanguliselt 156 ning teenuseid pakutakse vähemalt 36-s teenuskeskkonnas.[2] Kuna teenuse osutajaid ning teenuskeskkondasid on palju, on ettevõtjatel keeruline ja ajakulukas olla kursis kõikide kohustuste ja võimalustega.

Ettevõtte elukaarel esineva ärisündmuse „töötajatega seotud toimingud" raames osutavad asutused mitmesuguseid töötajate ning töötamisega seotud otseseid avalikke teenuseid ning pakuvad valdkondlikku teavet. Käesoleva analüüsi üks eesmärkidest on koostada ühtne ja terviklik ülevaade riigis ettevõtjatele pakutavatest teenustest, mis abistavad ettevõtjat töötajatega seotud toimingutes. Lisaks on analüüsi eesmärk luua tulevikulahendus, mis võimaldab ettevõtjal leida töötajatega seotud teenuste koondinfo (mh ka ligipääs teenuskeskkondadele) ühest kesksest aknast, **eesti.ee ettevõtjale**[3], kus info- ja teenuspakkumine on struktureeritud vastavalt ettevõtte olukorrale ja töötajatega seotud toimingute ärisündmuse loogikale. Tervikliku ülevaate koostamine on vajalik, sest seni pole riigis pakutavaid töötajatega seotud teenuseid ühiselt käsitletud ning info on killustunud erinevate asutuste vahel. Ettevõtjatel puudub hetkel ühtne ülevaade kõikidest töötajatega seotud kohustustest ja võimalustest ning ettevõtja võib seetõttu ilma jääda talle olulisest infost.

Käesolev analüüs viiakse läbi perioodil juuni – november 2023. a hankelepingu alusel, mis on sõlmitud minikonkursi „Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse analüüs", viitenumber 261477, alusel. Käesolevaga on tegemist **vahearuandega**, milles kirjeldatakse töötajatega seotud toimingute ärisündmuse hetkeolukorda (hetkeolukorra analüüs, AS-IS) nii asutuste kui ka ettevõtete vaatest. Detailne ülevaade pakutavatest erinevatest teenustest (sh infost) on esitatud **hetkeolukorra kaardistustabelis** (Lisa 1. Hetkeolukorra kaardistustabel), milles mh kirjeldatakse teenuste osutamise ning kasutamisega seotud protsesse, tehnilisi lahendusi, seoseid teiste teenustega ning teisi olulisi aspekte, mida tulevikulahenduse (TO-BE) koostamisel arvesse võtta. Kaardistustabelis olev teave tuleneb olulises osas analüüsis osalenud ärisündmusega seotud asutustelt, lisaks kaardistati ettevõtjate vajadused, soovid ning kitsaskohad töötajatega seotud toimingutes.

Käesolevas analüüsis kirjeldatakse töötajatega seotud toimingute jaoks pakutavat infot (**infoteenused**), otseseid avalikke teenuseid (**avalikud teenused**) ning päringu tegemise võimalusi (**päringuteenused**) üldistatult **teenuse** koondnimetuse all. Täpsem ülevaade kasutatavate mõistete tähendustest on esitatud Mõisted ja lühendid peatükis.

AS-IS analüüsi kaasati töötajatega seotud teenuste olulisemad teenuspakkujad: Eesti Töötukassa, Tööinspektsioon (TI), Maksu- ja Tolliamet (MTA), Politsei- ja Piirivalveamet (PPA), Tervisekassa ning Sotsiaalkindlustusamet (SKA). Täiendavalt andsid eesti.ee vaatest olulist sisendit ning suunasid analüüsi läbiviimist Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM) ning Riigi Infosüsteemi Amet (RIA). Teenuste kasutajakogemust jagasid 12 ettevõtet ning üks riigiasutus.

Projekt jätkub TO-BE koostamisega, mille raames töötatakse välja tulevikulahenduse kontseptsioon ja viiakse läbi õigusanalüüs, samuti luuakse prototüüp ning antakse suunised tulevikulahenduse juurutamiseks.

[1] Statistikaamet, ER025 (link) – hõlmab füüsilisest isikust ettevõtjaid ja äriühinguid.

[2] Nortal, „Ettevõtjate jaoks ühtse veebipõhise kontaktpunkti visioon", 2020 (link)

[3] Kutsutakse ka ettevõtja digiväravaks.

1. Metoodika ja tegevused

Hetkeolukorra analüüsimiseks koguti andmeid ja teavet avalikult kättesaadavatest allikatest, intervjueeriti asjakohaste asutuste esindajaid ning viidi läbi töötoad ettevõtjatega. Kogutud andmeid ja teavet analüüsiti ning struktureeriti tellijaga kokkulepitud viisil. Käesolevas peatükis antakse ülevaade analüüsi metoodilistest tegevustest, kaasatud asutustest ning ettevõtete profiilist.

1.1. Dokumendianalüüs

Dokumendianalüüsi raames koguti analüüsiga seotud asutuste (riigiasutuste[4], avalik-õiguslike juriidiliste isikute[5] jt asjakohaste organisatsioonide[6]) teenuste kohta teavet avalikult kättesaadavatest allikatest, näiteks asutuste kodulehtedelt, iseteeninduskeskkondadest, avalike teenuste kataloogist[7] jt portaalidest. Lähemalt tutvuti eesti.ee riigiportaaliga, mis koondab ja vahendab riiklikku informatsiooni ja isikustatud avalikke teenuseid nii eraisikule kui ka ettevõtjale. Riigiportaalist on ettevõtjal võimalik leida teavet ettevõtte loomise, maksude ja tolli, raamatupidamise ja aruandluse, ettevõtte rahastamisvõimaluste, töötajate ja töökeskkonna, piiriülese ettevõtluse, ettevõtte lõpetamise ja erinõuetega tegevusalade kohta. Mõningaid töötajatega seotud teenuseid, näiteks töötajate töövõimetuslehtede täiendamine ja kinnitamine, osutatakse otse eesti.ee portaalis.[8] Lisaks riigiportaalile tutvuti lähemalt ka e-äriregistriga[9], mis alates 2019. aastast võimaldab uue juriidilise isiku registreerimise käigus registreerida ka töötajad ühe sündmusteenusena.[10] E-äriregistri peamine eesmärk on koondada andmeid kõigi Eestis registreeritud juriidiliste isikute kohta ning võimaldada isteeninduskeskkonna kaudu asutada uusi äriühinguid, füüsilisest isikust ettevõtjaid, mittetulundusühinguid ning riigi- või kohaliku omavalitsuse asutusi ja avaldada tegelike kasusaajate andmeid.[11]

Dokumendianalüüsis tutvuti ka varasemate ettevõtja digivärava analüüsidega ning nende raames loodud prototüüpidega. Neist olulisemad käesoleva analüüsi vaatest annavad ülevaate ettevõtja digivärava visioonist[12], sündmusteenuse kontseptsioonist[13] ning kitsamalt ettevõtja digivärava jaoks oluliste ärisündmuste (nt ettevõtte finantseerimise ärisündmus[14], äritegevuseks tegevusloa taotlemise ja majandustegevusteate esitamise ärisündmus[15]) ning tähtajaliste kohustuste ja nendest teavitamise[16] tulevikulahendustest.

---

[4] Käesolevas analüüsis näiteks Sotsiaalkindlustusamet, Maksu- ja Tolliamet, Politsei- ja Piirivalveamet ja Tööinspektsioon.

[5] Käesolevas analüüsis näiteks Eesti Töötukassa ja Tervisekassa.

[6] Käesolevas analüüsis näiteks Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutus ja AS Pensionikeskus.

[7] Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Avalike teenuste kataloog (link)

[8] Riigi Infosüsteemi Amet, Riigiportaal eesti.ee (link)

[9] Registrite ja Infosüsteemide Keskus, e-äriregister (link)

[10] Registrite ja Infosüsteemide Keskus, „Nüüd saab korraga registreerida ettevõtte, käibemaksukohustuse ja töötajad", 2019 (link)

[11] Registrite ja Infosüsteemide Keskus, e-äriregister (link)

[12] Nortal, „Ettevõtja jaoks ühtse veebipõhise kontaktpunkti visioon", 2019 (link)

[13] PwC, Trinidad Wiseman, „Sündmusteenuste analüüs", 2020 (link)

[14] Ernst & Young, Rethink, „Ettevõtte finantseerimise ärisündmuse analüüs", 2022 (link)

[15] Cybernetica, Ernst & Young, Rethink, „Äritegevuseks tegevusloa taotlemise ja majandustegevusteate esitamise ärisündmuse analüüs", 2023 (link)

[16] Civitta, Singleton, „Ettevõtete tähtajaliste kohustuste ja nendest eesti.ee keskkonnas teavitamise analüüs", 2022 (link)

Hetkeolukorra väljaselgitamiseks ja kirjeldamiseks koguti ning analüüsiti andmeid struktureeritult kokkulepitud vormil (Lisa 1. Hetkeolukorra kaardistustabel). Kaardistustabeli struktuur, sh kaardistatavate teemade valik ning kaardistuse detailsustase kooskõlastati tellija ja analüüsi projektirühma liikmete vahel. Kaardistustabelis käsitletakse järgnevat teavet:

1. Teenuse üldine teave (nimi, eesmärk, kohustuslik/vabatahtlik, riigilõivu kohustus jmt).
2. Teenuse osutajad (asutus, valitsemisala, asutusepoolne vastutav kontaktisik, teenuse nimetus, teenuse eesmärk jmt).
3. Teenuse kasutajad (sihtgrupp, teenuse kasutamise maht, võimalikud erisused teenuse kasutamisel, seos eraisikust tööandjatega, teenuseni jõudmine).
4. Teenuse osutamine (asutusepoolne menetlus, teenuse tehnoloogiline ülesehitus, teenuse osutamist reguleerivad õigusaktid, teenuse osutamiseks kasutatavad olulisemad andmed).
5. Teenuse tugevused, kitsaskohad ja arendusplaanid.
6. Seosed teiste teenustega (teenusele eelnevad ning järgnevad teenused).

Kaardistustabeli täitmisel tugineti esmajoones avalikult kättesaadavale infole (asutuste kodulehed, iseteeninduskeskkonnad jt täiendavad portaalid), mille kohta on ülevaade esitatud alljärgnevas tabelis (Tabel 1). Kaardistustabelit täiendati asutuste esindajatega läbiviidud intervjuude põhjal.

Tabel 1. Dokumendianalüüsis käsitletud infoallikad (sh teenuskeskkonnad)

#	Asutus/organisatsioon	Analüüsis käsitletud allikad
1	Sotsiaalkindlustusamet	Koduleht (https://sotsiaalkindlustusamet.ee/) eesti.ee portaal (https://www.eesti.ee/ettevotja/et)
2	Tööinspektsioon	Koduleht (https://www.ti.ee/) Tööinspektsiooni iseteenindus (https://iseteenindus.ti.ee/login) Tööelu portaal (https://tooelu.ee/et)
3	Tervisekassa	Koduleht (https://www.tervisekassa.ee/) eesti.ee portaal (https://www.eesti.ee/ettevotja/et
4	Eesti Töötukassa	Koduleht (https://www.tootukassa.ee/et) e-töötukassa (https://www.tootukassa.ee/etootukassa/logi-sisse)
5	Politsei- ja Piirivalveamet	Koduleht (https://www.politsei.ee/et/) Iseteeninduskeskkond (https://etaotlus.politsei.ee/ltr/#!/login)
6	Maksu- ja Tolliamet	Koduleht (https://www.emta.ee/) e-MTA (https://maasikas.emta.ee/) Võlapäring (https://maasikas.emta.ee/saqu/public/taxdebt) Mitteresidentsuse päring (https://maasikas.emta.ee/saqu/public/nonresident?lang=et)
7	Andmekaitse Inspektsioon	Koduleht (https://www.aki.ee/et) e-äriregister (https://www.rik.ee/et/ettevotjaportaal/andmekaitsespetsialisti-maaramine)
8	Keeleamet	Koduleht (https://www.keeleamet.ee/)
9	Kultuuriministeerium	Settle in Estonia portaal (https://settleinestonia.ee/)
10	Pensionikeskus AS	Koduleht (https://www.pensionikeskus.ee/)
11	Registrite- ja Infosüsteemide Keskus	Karistusregister (https://www.rik.ee/et/karistusregister)
12	Tervise Arengu Instituut	Koduleht (https://tai.ee/et) Tervisestatistika ja terviseuuringute andmebaas (https://statistika.tai.ee/)
13	Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutus	Kodulehed (https://eas.ee/, https://kredex.ee/et) Work in Estonia programm (https://workinestonia.com/)

#	Asutus/organisatsioon	Analüüsis käsitletud allikad
14	Statistikaamet	Statistikaameti palgarakendus (https://palgad.stat.ee/) Koduleht – ettevõtete uuringud, milles kogutakse mh ka palga- ja tööjõuandmeid (https://www.stat.ee/et/esita-andmeid/andmete-esitamisest/ettevotete-uuringud) eSTAT (https://estat.stat.ee/)
15	Haridus- ja Noorteamet	Koduleht (https://harno.ee/) Eksamite infosüsteem (https://eis.ekk.edu.ee/eis/tunnistused)
16	Haridus- ja Teadusministeerium	Koduleht (https://www.hm.ee/)
17	EURES võrgustik (Eesti Töötukassa vahendusel)	Koduleht (https://www.eures.ee/)
18	SA Kutsekoda	Koduleht (https://www.kutsekoda.ee/) Kutseregister (https://www.kutseregister.ee/)
19	Sotsiaalministeerium	Koduleht (https://www.sm.ee/)

1.2. Intervjuud riigiasutustega

Töötajatega seotud toimingute hetkeolukorra kaardistuse valideerimiseks ja detailiseerimiseks viidi perioodil juuni – august 2023. a läbi individuaal- ja grupiintervjuud analüüsi kaasatud riigiasutuste esindajatega. Intervjuud viidi läbi järgnevas (Tabel 2) koosseisus:

Tabel 2. Analüüsi kaasatud asutused ja asutuste esindajad

#	Asutus	Esindajad
1	Sotsiaalkindlustusamet	Merle Trufanova (töötaja kindlustajariigi määramine A1 tõendi teenusejuht) Piret Meemann (töötaja lisapuhkuse hüvitamine riigieelarvest teenusejuht)
2	Tööinspektsioon[17]	Anni Vilde (üldosakonna juhataja) Silja Soon (järelevalve osakonna juhataja)
3	Tervisekassa[18]	Lea Kalda (töövõimetushüvitise teenusejuht) Avely Raid-Lelov (ravikindlustuse teenusejuht) Pille Käiss (finantsosakonna spetsialist)
4	Eesti Töötukassa	Livia Laas (tööandjate teenuste osakonna juhataja asetäitja)
5	Politsei- ja Piirivalveamet	Liis Valk (arendusosakonna õigusliku staatuse grupijuht) Annika Karm (arendusosakonna õigusliku staatuse grupi TA rakendusekspert)
6	Maksu- ja Tolliamet	Marek Põllu (maksuauditi osakonna arendustiimi arendusspetsialist) Külli Külm-Kivistik (TSD teenusejuht) Juuli Nava (avalike teenuste valdkonna ärianalüütik)

Intervjuudele eelnevalt saadeti asutustele tutvumiseks dokumendianalüüsi raames koostatud asutusepõhised hetkeolukorra kaardistustabelid. Intervjuu käigus valideeriti varasemalt kaardistatud info ning koguti täiendavat teavet teenuste osutamise protsessi kohta. Intervjuude järgselt täiendati kaardistustabeleid teenuste detailinfoga, mis saadeti asutustele veelkord ülevaatamiseks ning vajadusel täiendamiseks.

Riigiasutustelt saadud sisendit käsitletakse lähemalt **2.3. Hetkeolukord riigiasutuste vaatest** peatükis.

[17] Tööinspektsiooni esindajatega kohtuti kahel korral.

[18] Tervisekassa esindajatega kohtuti kahel korral.

1.3. Töötoad ettevõtjatega

Hetkeolukorra kaardistuse täiendamiseks viidi läbi ka töötoad ettevõtjatega, kellel on kogemus erinevate töötajatega seotud toimingutega. Töötubade eesmärk oli koguda ettevõtjatelt tagasisidet töötajatega seotud teenuste kasutamise kohta ning saada teada ettevõtjate hinnang hetkeolukorrale.

Tellijaga kokkuleppel viidi juulis 2023. a läbi kaks kahetunnist töötuba Google Meet videokeskkonnas, milles osales 12 isikut (sh üks riigiasutuse esindaja). Täiendavalt kohtuti ühe ettevõtte esindajaga intervjuu vormis, kes kirjeldas oma kasutajakogemust tegevusvaldkonnas, mis töötubades ei olnud esindatud. Kokku osales sisendi andmisel 13 isikut.

Kaasatud ettevõtjate valimi koostamisel arvestati põhimõttega, et ettevõtjad oleks töötajatega seotud teenuste osas kokku puutunud võimalikult erinevate teenuspakkujatega ning tegutseksid valdkondades, mis nõuavad töötajatega seotud toimingutes eri tüüpi teenuste kasutamist. Konkreetse valimi formuleerimisel võeti arvesse tellija poolt välja pakutud soovitusi.

Alljärgnevas tabelis (Tabel 3) kirjeldatakse lähemalt töötubades osalenute profiili. Kuigi mitmed osalenud ettevõtted on seotud enama kui ühe tegevusvaldkonnaga, on lihtsuse huvides välja toodud vaid peamised tegevusvaldkonnad.

Tabel 3. Analüüsi kaasatud ettevõtete (sh riigiasutuse) profiil

#	Tegevusvaldkond	Töötajate arv	Võimalikud kokkupuutepunktid
1	Ehitus	< 10	Tööohutus, välistööjõud
2	Majutus ja toitlustus	250 <	Alaealised, hooajatöötajad, keelenõuded, pikemaajalised lähetused
3	Majutus ja toitlustus	< 50	
4	Iluteenindus	< 10	Hügieen ja tervisenõuded
5	Info ja side	< 50	Välistööjõud, pikemaajalised lähetused
6	Info ja side	< 250	
7	Info ja side	< 250	
8	Jaekaubandus (sh tanklate tegevus)	250 <	Tööohutus, koondamine, töökeskkond
9	Metallitööstus	< 50	Tööohutus, koondamine, töövaidlus, töökeskkond, välistööjõud
10	Toidutööstus	< 10	Tööohutus, hügieen, koondamine, töökeskkond
11	Transport	250 <	Tervisenõuded
12	Avalik sektor	250 <	Täiendavad tegevusvaldkonnad
13	Raamatupidamine	< 10	

Töötubade läbiviimiseks valmistati ette töölehed Mural keskkonnas, mille kaudu paluti ettevõtjatel oma kogemust ja ideid kirjeldada ning mis olid ühtlasi aluseks ka töötubades toimunud aruteludele. Täpsemalt keskenduti töötubades järgnevatele uurimisküsimustele:

- Missugune on ettevõtjate praegune kasutajakogemus avaliku sektori poolt ettevõtjatele töötajatega seotud teemade ja toimingute kohta jagatava info ja osutatavate teenuste leidmise ja kasutamisega?
- Mis toimib praeguses olukorras ettevõtjate jaoks hästi?
- Mis on praeguse olukorra puhul ettevõtjate jaoks olulisemad kitsaskohad ja parandamisvõimalused (sh, kas esineb ülemäärast halduskoormust ning mis suurusjärgus ning mille kohta ei ole piisavalt infot)?
- Missugused on ettevõtjate ootused ja soovid avaliku sektori pakutava töötajatega seotud info ja teenuste kasutajakogemusele?
- Missugused on ettevõtjate soovid ja eelistused töötajatega seotud toimingute teavitustegevuse ja muu suhtluse puhul (sh teavituskanalid)?

Ettevõtjatelt saadud sisendit käsitletakse lähemalt **2.4. Hetkeolukord ettevõtete vaatest** peatükis.

2. Hetkeolukorra analüüs (AS-IS)

2.1. Hetkeolukorrast üldiselt

Ettevõtjate ja riigiasutustega koostöös suudeti luua selgus töötajatega seotud toimingute hetkeolukorra kohta riigis. Analüüsi tulemina tuvastati kokku **126 erinevat teenust** (Tabel 4), mis omakorda jagunevad **avalikeks teenusteks** (nõuavad ettevõtja poolt teatud toimingute tegemist riigi poolt pakutavate iseteeninduskeskkondade kaudu kohustuste täitmiseks või hüvede saamiseks, näiteks taotlused, load, registreerimised jmt), **infoteenusteks** (erinevad infoartiklid ja teabematerjalid, mis toetavad või juhendavad ettevõtjaid töötajatega seotud toimingutes) ning **päringuteenusteks** (mida ettevõtjatel on avalikult kättesaadavatest registritest otse ilma liideseta võimalik pärida).

Teenuseid kaardistati seitsme valdkonna lõikes, millele on juurde lisatud teenuste arv:

1. Värbamine ja töötamise registreerimine (sh välismaalastega seotud toimingud) – 18
2. Töökeskkond (sh töötervishoid, töösuhted, tööohutus) – 47
3. Töötajate oskuste arendamine - 9
4. Toetused ja hüvitised – 11
5. Ravikindlustus ja maksud – 20
6. Lähetused – 5
7. Muud (sh töötamise peatamine ja lõpetamine, koondamine jmt) – 16

Järgnevalt antakse hetkeolukorrast üldine ülevaade ning olulisemad järeldused eespool kirjeldatud valdkondade lõikes. Põhjalikum ülevaade on esitatud 2.3. Hetkeolukord riigiasutuste vaatest ja 2.4. Hetkeolukord ettevõtete vaatest peatükkides.

Värbamise ja töötamise registreerimise teenuseid osutavad peamiselt Maksu- ja Tolliamet, Politsei- ja Piirivalveamet, Eesti Töötukassa ning Tööinspektsioon. Kokku pakutakse antud valdkonnas 12 avalikku teenust, kahte infoteenust ning nelja päringuteenust. Valdkonnas käsitletakse töösuhte planeerimisega seotud tegevusi, näiteks töökuulutuste esitamist, töötaja taustauuringut, töötamise registreerimist ning välismaalase ning alaealise värbamisega seotud teenuseid. Peamised järeldused antud valdkonnas on järgnevad:

- Asutused pakuvad ettevõtjatele mitmeid tasuta portaale töökuulutuste lisamiseks, kuid ettevõtjad eelistavad töötajate otsimiseks siiski teisi tuntumaid tasulisi portaale kasutada (näiteks CV Keskus[19] ja CV-Online[20]). Kui aastas külastatakse CV Keskust enam kui 18 miljonit korda, siis Eesti Töötukassa portaali külastati möödunud aastal umbes 6,2 miljonit korda.[21]
- Ettevõtted teevad päringuid mitmetesse avaliku sektori registritesse ning infosüsteemidesse (nt karistusregister, võlapäring jt), et kontrollida töötajate tausta. Kontrolle tehakse manuaalselt ühe töötaja kaupa erinevates süsteemides, mis on ettevõttele on ajamahukas. Värbamisega relevantseid päringuteenuseid kaardistati kokku neli, kuid valdkondade üleselt võivad ettevõtjad töötajate osas kasutada kuni seitse päringuteenust.
- Ettevõtja jaoks on oluline teada, et töötajast sõltuvalt võib töötamise registreerimise protseduurid erineda. Üldiselt saab lisaks tavapärasele töötamise registreerimisele tuua esile erisused alaealise ning välismaalase töötamise registreerimisel. Tulevikulahendust välja töötades peab neid tingimusi arvesse võtma.

[19] CV Keskus (link)

[20] CV-Online (link)

[21] CV Keskus, Peamine otsingukanal Eestis (link)

- Ettevõtjate hinnangul on välismaalase tööle võtmine üks keerulisemaid toiminguid kuna arvestada tuleb mitmete eritingimuste ja kohustustega ning suhelda tuleb erinevate asutustega. Välismaalase värbamisel puutub ettevõtja kokku Eesti Töötukassa, PPA, MTA ning Tööinspektsiooniga. Osa asutustest osutab välismaalase töövõtmisega seotud teenuseid iseteeninduskeskkonnas ning osa asutuste puhul on tarvis suhelda e-kirja või posti teel. Näiteks PPA puhul on lühiajalise töötamise loa taotlemine võimalik PPA iseteeninduses, kuid kogu edasine suhtlus (sh vastus taotluse tulemuse osas) leiab aset väljaspool PPA iseteenindust. Kuna välismaalase töölevõtmisel on palju keerukust, toetuvad ettevõtjad olulises osas PPA ning EIS migratsiooninõustajate toele. Antud toiminguga on seotud üsna arvestatav hulk ettevõtjaid, 2022. a esitati lühiajalise töötamise loa saamiseks ligi 30 000 taotlust ligi 4 000 ettevõtte poolt, ning töötamiseks mõeldud elamisloa taotlemiseks esitati veidi üle 5 000 taotluse 1 500 ettevõtte poolt.
- PPA-l on mitmed arendusplaanid välismaalaste töölevõtmise protsessi lihtsustamiseks. PPA on hetkel arendamas lühiajalise töötamise loa teenust selliselt, et kogu suhtlus leiaks aset PPA iseteeninduses. Ühtlasi kavandab PPA välismaalase tööle asumisega seotud teenuseid pakkuda ühe sündmusteenusena, et vähendada ettevõtja halduskoormust erinevate teiste asutuste poole pöördumisel. Antud arendusi on oluline arvesse võtta tulevikulahenduse koostamisel, et eesti.ee sisaldaks ajakohast informatsiooni ja ligipääsu teenustele.

Töökeskkonna valdkonnas osutab enim teenuseid (sh olulises osas infoteenuseid) Tööinspektsioon. Täiendavalt pakuvad teenuseid Eesti Töötukassa, Tervise Arengu Instituut, Sotsiaalministeerium, Kultuuriministeerium, Statistikaamet. Kokku pakutakse antud valdkonnas 15 avalikku teenust ja 32 infoteenust. Valdkonnas käsitletakse töökeskkonna, töötervishoiu, töösuhte ja tööohutusega seotud teenuseid. Peamised järeldused antud valdkonnas on järgnevad:

- Ettevõtjad ei ole lõpuni teadlikud, millised töökeskkonna valdkonnas olevad teenused on nende jaoks kohustuslikud ja millised vabatahtlikud. Ettevõtjaid ei teavitata kohustuste täitmise vajadusest ega tähtaegadest. Näiteks on ettevõtja kohustus määrata töökeskkonnaspetsialist kui ettevõttes töötab vähemalt üks töötaja ning määramisest tuleb teavitada Tööinspektsiooni TEIS-is. Kõige enam teadmatust võib olla mikroettevõtjate seas. Näiteks riskianalüüsi esitamise osas on esitamise määr kõige madalam mikroettevõtetel, kellest riskianalüüsi on esitanud vaid 29%.
- Mitmete teenuste osas puuduvad konkreetsed vormid andmete esitamiseks Tööinspektsioonile ning ettevõtja peab määruste alusel iseseisvalt mõistma, millised andmed on asutusele tarvis esitada. Ehkki antud teenuste puhul võib ettevõtja ajakulu olla kõrge, on antud teenused kohustuslikud vaid vähestele. Näiteks kantserogeensete või mutageensete kemikaalide käitlemise teateid esitatakse aastas kuni 10.
- Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkond on veel alles arendamisel, kuid võimaldab kasutada juba pooli käesoleva analüüsi vaatest asjakohaseid teenuseid (näiteks riskianalüüsi esitamine ja töökeskkonna esindajate määramine). Tulevikulahenduse koostamisel on tarvis arvestada, et Tööinspektsioon on enda teenuseid digitaliseerimas ning eesti.ee vahendusel peaks olema varakult aja- ja asjakohane informatsioon ja ligipääs asutuse uuendatud teenustele.

Töötajate oskuste arendamisega on seotud mitmed haridusvaldkonna asutused, näiteks Haridus- ja Teadusministeerium, Haridus- ja Noorteamet, ning ka haridusvaldkonnast väljapoole jäävad asutused, näiteks Tööinspektsioon ja Keeleamet. Kokku pakutakse antud valdkonnas kahte avalikku teenust, kuute infoteenust ja ühte päringuteenust. Valdkonnas käsitletakse töötajate keeleoskuse vastavuse hindamist ja keeletunnistuste olemasolu kontrollimist, koolituste ja õppepuhkusega seonduvat ja nende rahastamist ning kvalifikatsiooniraamistiku ülevaadet. Antud valdkonna kohta on peamine järeldus järgnev:

- Kutsetunnistust nõudvate erialade osas on ettevõtjal tarvis omada selget ja ajakohast ülevaadet oma töötajate kehtivate tunnistuste kohta, et osata õigeaegselt planeerida täiendkoolitusi, kui tunnistuste

kehtivus hakkab lõppema. Tänasega teevad ettevõtjad ühe töötaja haaval päringuid kutseregistrisse. Puudub terviklik ülevaade kõikide töötajate kutsetunnistuste osas ning ettevõttel võib tekkida olukord, kus töötaja ei jõua õigeks ajaks täiendkoolitusele ja ei saa seetõttu kehtivat kutsetunnistust omamata tööd teha. Kutsetunnistuse andmetega sarnaselt soovivad ettevõtjad omada ülevaadet ka töötaja teiste kvalifikatsiooni- ja haridust tõendavate andmete osas, näiteks keeletunnistuste ning käimasoleva õppe kohta (et osata õppepuhkust arvestata).

Toetusi ning hüvitisi vahendab peamiselt Eesti Töötukassa ning teatud ulatuses ka Sotsiaalkindlustusamet ja Tervisekassa. Kokku pakutakse antud valdkonnas 11 avalikku teenust. Peamised järeldused antud valdkonnas on järgnevad:

- Töötajatel on lisaks põhipuhkusele võimalik kasutada ka teisi eriliiki puhkuseid vastavalt olukorrale ning tööandja saab taotleda nende toetuste hüvitamist riigieelarvest SKA vahendusel. Antud puhkuste ja nende hüvitamisega seonduvalt näevad ettevõtjad mitmeid kitsaskohtasid. Näiteks ei ole ettevõtjal kuni taotluse esitamise hetkeni võimalik kontrollida töötaja õigust täiendavale puhkusele ja samuti pole näha puhkusejääki arvestusperioodi kohta. Tööandjal võib olla tarvis suhelda nii töötaja kui ka SKA-ga, et täpsustada ja selgitada lisapuhkuse võimalusi. Veel eraldi tõid ettevõtjad esile, et töötaja tööle asumise hetkel ei pruugi töötaja ettevõtjat lisapuhkuse õigusest informeerida ning ettevõtja ei tea seda töökorraldamisel arvestada.
- SKA-l on kavas eelnevas punktis kirjeldatud teenuse kohta viia läbi teenusedisaini projekt, et hinnata vajadust ja võimalust teenus otse hüvitise saajale taotlemiseks anda (ilma tööandja sekkumiseta). Juhul kui teenuse osas otsustatakse teha ümberkorraldusi, on seda tulevikulahenduse koostamisel vaja arvestada. Taotlusi esitatakse vähenenud töövõimega töötaja kohta aastas 2 000 - 3 000, hoolduspuhkuse taotlusi 1 000 - 2 000.
- Ajutise töövõimetuse hüvitise saamiseks peab tööandja töövõimetuslehte (TVL) õigeaegselt täitma. Samas saadetakse teavitused töövõimetuslehtede osas vaid neile, kes on omale teavituse tellinud. Kui ettevõtja teavitusi ei saa ning töötaja töövõimetuslehe lõpetamisest ei teavita, võib ettevõtja unustada õigeaegselt TVL-i täiendada ning Tervisekassalt hüvitist ei saada. Ettevõtjad osaliselt pole teadlikud teavitusteenuse võimalusest, samas on ettevõtjaid, kes teadlikult teavitusteenust ei kasuta, kuna teavitused jõuavad inimesteni, kes TVL-idega ei tegele (nt ettevõtte omanik või juht).
- Läbivalt suureks kitsaskohaks ettevõtjate silmis on teadmatus töötaja vähenenud töövõimest, mistõttu võivad jääda kasutamata mitmed vähenenud töövõimega töötajale suunatud toetused ja hüvitised.

Ravikindlustuse ja maksude valdkonnas käsitletakse peaasjalikult Maksu- ja Tolliameti ning Tervisekassa teenuseid (sh olulises osas infoteenuseid). Täpsemalt kirjeldatakse MTA TSD esitamise ning maksudega seotud infoartikleid ning töötamise registreerimise ning TSD deklareerimise mõjul rakenduva ravikindlustuse teenuseid. Kokku pakutakse antud valdkonnas neli avalikku teenust, 14 infoteenust ja kahte päringuteenust. Peamised järeldused antud valdkonnas on järgnevad:

- MTA pakub TSD esitamiseks iseteeninduskeskkonnas mitmesuguseid võimalusi (käsitsi või failiga lisamine, automaatselt liidestuse toel jmt), mis loob ettevõtjale paindlikkuste andmete esitamisel. Ettevõtjad on ühe täiendava positiivse aspektina toonud välja asutuste proaktiivse lähenemise teavituste saatmise näol. Tulevikulahendust koostades võib kaaluda MTA näitel sarnast proaktiivset lähenemist pakkuda.
- Ettevõtjate jaoks tekitab palju küsimusi maksuresidentsusega seonduv. Ettevõtjate hinnangul on teave erinevates keskkondades laiali ning raske on omandada ühtsest adekvaatset ülevaadet. Ettevõtjad vajavad abi info koondamisel ning selle tõlgendamisel.

Lähetustega seotud teenuseid (sh olulises osas infoteenuseid) pakuvad Tööinspektsioon, Sotsiaalkindlustusamet ja Tervisekassa. Pakutavate teenuste eesmärk on tööandjat informeerida sotsiaal- ning ravikindlustuse kehtivusest lähetuses olles või mitmes Euroopa Liidu riigis töötades. Teenuste kaudu määratakse töötaja kindlustajariik, et samaaegselt oleksid kohaldatavad ainult ühe riigi kindlustuse õigusaktid. Sellega välditakse topelt kindlustatust ning tagatakse igasugust arstiabi võrdsetel tingimustel välisriigis olevate kindlustatutega. Kokku pakutakse antud valdkonnas kahte avalikku teenust ja kolme infoteenust. Antud teenuste osas on peamine järeldus järgnev:

- Töötaja lähetamisel või töötamisel Euroopa Liidus on tarvis taotleda kohaldatava õiguse kindlaksmääramise tõend (A1) Sotsiaalkindlustusametist ning vastavalt vajadusele ka tõend arstiabi saamiseks Euroopas (S1). A1 tõendit saavad tööandjad taotleda eesti.ee keskkonnas, kuid S1 tõendi saamiseks tuleb Tervisekassa poole kirjalikult (nt e-kirja teel) pöörduda. SKA tõi esile, et kuna teenust ei osutata proaktiivselt, on ilmnenud olukordi, kus tööandja saab tõendi vajadusest teada siis, kui töötaja on juba välisriigis. Samuti tõid mõlemad asutused esile, et tööandjad ei ole teadlikud A1 tõendi järel S1 tõendi taotlemise võimalikkusest/vajadusest. Mõlemaid tõendeid saab taotleda nii tööandja kui ka töötaja. Hinnanguliselt esitab aastas A1 tõendite taotluseid 2 500 ettevõtet.

Lisaks eelmainitud valdkondadele ja asutustele, puutuvad ettevõtjad kokku ka **mitmete teiste asutuste teenustega**. Näiteks Andmekaitse Inspektsioon annab nõuandeid töötajate isikuandmete kogumise ja töötlemise kohta, ning Tööinspektsioon jagab teavet ajateenija ja reservväelastega seotud tööandja poolsetest kohustusest. Eesti Töötukassa pakub mitmeid koondamisega seotud teenuseid (kollektiivse koondamise teavitamine, nõustamine, koondamishüvitis), mida osaliselt pakutakse asutuse iseteeninduskeskkonna vahendusel. Samuti on eraldiseisvate teenustena välja toodud ka töötamise peatamine ning lõpetamine MTA TÖR-is. Kokku on klassifitseerimata kaheksa avalikku teenust ning kaheksa infoteenust. Peamised järeldused antud teenuste osas on järgnevad:

- Koondamisega seonduvalt pakub Eesti Töötukassa mitmeid teenuseid, mida käesoleva analüüsi tulevikulahenduse koostamisel tasuks ettevõtjale ühe sündmusteenusena pakkuda.
- Töösuhte lõpetamisel või peatamisel tehakse MTA TÖR-is vastavad kanded, kuid need ei avaldu kõikides süsteemides. Näiteks kui töölt lahkub töökeskkonnaspetsialist ning TÖR-is tehakse vastav kanne, siis TEIS-is muutust ei toimu ning töötaja tuleb sealt manuaalselt eemaldada. Tulevikulahendust koostades tuleb silmas pidada antud erisusi ning selle osas teha vastavalt vajadusele põhjendatuid ettepanekuid teenuste arendamiseks.

Ettevõtjate, kui tulevikulahenduse kasutajate, ootus üldisemalt on kogeda rohkem lihtsust, kiirust ja efektiivsust suhtluses riigiga. Ettevõtjate eesmärk on luua rohkem väärtust oma põhitegevuse kaudu, mitte kulutada aega ja energiat tarbetutele ja korduvatele toimingutele. Ettevõtjate soov on jõuda vajalike teenusteni ja kasutada neid ühe infokanali kaudu, mis oleks liidestatud erinevate riigiasutuste keskkondadega.

Täpsem ülevaade riigiasutuste ning ettevõtjate seisukohtadest on esitatud eraldi peatükkidena (**2.3. Hetkeolukord riigiasutuste vaatest** ja **2.4. Hetkeolukord ettevõtete vaatest**).

2.2. Olulisemad õigusaktid

Vahearuande seisuga on alljärgnevalt esitatud ülevaade olulisematest seadustest, mis reguleerivad avalikke teenuseid, millega tööandjad töösuhetes kokku puutuvad. Käsitletud ei ole seaduste alusel vastu võetud rakendusakte (nt Vabariigi Valituse määruseid), mis reguleerivad avalikke teenuseid detailsemalt, kuid millele on viidatud analüüsi kaardistustabelis (Lisa 1 Hetkeolukorra kaardistustabel). Võttes arvesse hetkeolukorra

analüüsi eesmärki oleks ebamõistlik käsitleda kõiki selliseid rakendusakte, näiteks ainuüksi välismaalaste seaduse alusel on vastu võetud üle kümne erineva määruse.

Vahearuande esitamise järgselt analüüsitakse tulevikulahenduse realiseerimiseks olulisemaid õigusaktidega sätestatud nõudeid ning hinnatakse nende muutmise või loomise vajadust ja ulatust. Sõltuvalt tulevikulahenduse kontseptsioonist võib olla edasises analüüsis tarvilik analüüsida ka andmekaitsega seotud õigusakte ning maksusaladuse kaitsega seotud aspekte, mida asutused on esile toonud, kuid mida hetkel olulisemate teenuste osutamist reguleerivate õigusaktidena pole käsitletud. Samuti võib olla vajadus esitada ettepanekuid seaduste alusel vastu võetud määruste täiendavaks süstematiseerimiseks või koondamiseks, sest hetkeolukorra kaardistustabelist nähtub, et tööandjate vaatest võivad avalikke teenuste regulatsioonid olla jaotatud laiali mitmete erinevate õigusaktide vahel.

Töölepingu seadus (TLS)[22]

Töölepingu seadus reguleerib töötaja ja tööandja vahelisi suhteid, mis tekivad töölepingu alusel. Seadus koondab töösuhet reguleeriva normistiku, sealhulgas reeglid töölepingu sõlmimisele ja lõppemisele, töötasule, töö- ja puhkeajale, puhkusele ning varalisele vastutusele. Töötajatega seotud toimingutes reguleerib töölepingu seadus järgmisi kaardistatud teenuseid: puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest; tööraamatute hoiule andmine; kollektiivne koondamine; abi ja nõustamine koondamisel; koondamishüvitis; alaealise põhipuhkuse arvestamine; osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkuse arvestamine; puhkuse hüvitamise riigieelarvest täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks; alla 13-aastase töötaja tööle asumise teate esitamine; töötamise üleviimine.

Lisaks töölepingule võib töö tegemine toimuda ka töövõtulepingu või käsunduslepingu alusel, mida reguleerib võlaõigusseadus[23]. Mõningad hetkeolukorra analüüsis kaardistatud teenustest on seotud vaid töölepingu alusel töötavate töötajatega, näiteks puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamist riigieelarvest on võimalik taotleda vaid töölepinguga töötajate puhul.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)[24]

Seadus sätestab töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil, vaidemenetluse korra ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Seadus kehtib ka välismaalt Eestisse lähetatud töötajate suhtes.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus reguleerib järgnevaid kaardistatud teenuseid: puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest; tööõnnetuste või kutsehaiguste uurimine; Eestisse lähetatud töötaja tööle asumise teade; töökeskkonnaspetsialisti määramine; töökeskkonnavoliniku valimine; riskianalüüsi esitamine; esmaabiandja määramine; töötajate juhendamine ja väljaõpe; isikukaitsevahendite kasutamise väljaõpe; töötervishoiuteenus töötajate terviseseisundi hindamiseks.

Lisaks eelpoolmainitule kuulub vastava seaduse kohaldamisalasse ka erinevate tööandja poolsete teadete esitamise reguleerimine. Nendeks on näiteks ehitustööde alustamise ja ülevaatuse teate esitamine ja kantserogeensete või mutageensete kemikaalide käitlemise teate esitamine.

TTOS alusel on välja antud ka töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses, mis reguleerib töökeskkonnavoliniku ja

[22] Töölepingu seadus (link)

[23] Võlaõigusseadus (link)

[24] Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (link)

töökeskkonnanõukogu liikme töötervishoiu- ja tööohutusalase koolituse ja täienduskoolituse ning esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituste korda täienduskoolitusasutustes.

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus (ELTTS)[25]

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus reguleerib Euroopa Liidu liikmesriigis, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigis või Šveitsi Konföderatsioonis registreeritud tööandja poolt Eestisse lähetatud töötaja Eestis töötamist ELTTS § 2 lg 1 p-des 1 kuni 3 nimetatud juhtudel. Töötajatega seotud avalikest teenustest reguleerib vastav seadus Eestisse lähetatud töötaja tööle asumise teate esitamist Tööinspektsioonile.

Töövaidluse lahendamise seadus (TvLS)[26]

Töövaidluse lahendamise seadus reguleerib töövaidluskomisjoni moodustamist ja töökorda ning töövaidluse lahendamist, mis on ka üheks töötajatega seotud avalikuks teenuseks. Töövaidluskomisjon on töövaidlusi lahendav kohtuväline organ.

Täiskasvanute koolituse seadus (TäKS)[27]

Täiskasvanute koolituse seadusega sätestatakse täiskasvanuhariduse valdkonna juhtimise alused, täienduskoolituste pidamise ja täienduskoolituse läbiviimise nõuded, õppija õigus õppepuhkusele, täienduskoolituse rahastamise alused ning riiklik ja haldusjärelevalve.

Kaardistustabelis olevatest teenustest reguleerib antud seadus erinevate koolitustoetuse maksmist tööandjatele töötajate koolitamiseks ning sellega seonduvalt ka koolituskulude hüvitamise.

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus (TTTS)[28]

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus reguleerib arvestuse pidamist töötute ja tööotsijate üle, tööturuteenuste osutamist, töötututoetuste ja madala sissetulekuga töötavate isikute iga-aastase tagasimakse maksmist, tööturu vajadustest lähtuva tööhõiveprogrammi koostamist ja palgatoetuse maksmist. Vastava seaduse alusel reguleeritakse Eesti Töötukassa poolt pakutavaid asjakohaseid teenuseid (nt tugiisikuga töötamine, palgatoetus ning proovitöö).

Alates 1. jaanuarist 2024. a asendab tööturumeetmete seadus (TöMS)[29] TTTS-i ning kujundab senini eri õigusaktide alusel osutavatele tööturuteenustele tervikliku õigusliku raamistiku.

Välismaalaste seadus[30]

Seadus reguleerib välismaalaste Eestisse saabumise, ajutise viibimise, elamise ja töötamise aluseid ning vastutust seaduses sätestatud kohustuste rikkumise eest. Sellest seadusest tulenevad ka erisused, millal ei ole Eesti Töötukassa loa taotlemine välismaalase tööle võtmiseks vajalik. Näiteks ei ole Eesti Töötukassa luba vajalik iduettevõttes töötamiseks, lapsehoidja- ja koduabilisena töötamisel, ning kui välismaalasel on EL pikaajalise elaniku elamisluba (ülevaade kõikidest erisustest on esitatud §-s 181). Üldjuhul peab tööandjal olema Töötukassa luba välismaalase tööle võtmiseks ning alles seejärel saab taotleda luba töötamiseks Politsei- ja Piirivalveametist. Antud seadus reguleerib kaardistustabelis välja toodud teenustest välismaalastele töötamiseks elamisloa ja lühiajalise töötamise loa andmist.

---

[25] Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus (link)

[26] Töövaidluse lahendamise seadus (link)

[27] Täiskasvanute koolituse seadus (link)

[28] Tööturuteenuste ja –toetuste seadus (link)

[29] Tööturumeetmete seadus (link)

[30] Välismaalaste seadus (link)

Välismaalase töölevõtmisega peavad tööandjad arvestama mitmete erinevate asjaolude ning tingimustega. Näiteks toob seadus välja nõuded makstavale töötasule, mis kohustab tööandjat maksma välismaalasele tasu, mille suurus on vähemalt võrdne Statistikaameti viimati avaldatud Eesti aasta keskmise brutopalgaga olenemata kokkulepitud tööajast. Täiendavad eritingimused esinevad hooaja- ning renditöö, iduettevõttes töötamisel, tippspetsialisti tööle võtmisel jt täiendavatel juhtudel, mille tingimusi tööandjad peavad täitma.

Maksukorralduse seadus (MKS)[31]

Maksukorralduse seadusega sätestatakse maksuhalduri ja maksukohustuslase õigused, kohustused ja vastutus, maksumenetluse kord ning maksuvaidluste lahendamise kord. Kaardistustabelis kajastatud teenuste osas reguleerib maksukorraldusseadus muuhulgas ravikindlustust, mille abil tagatakse võrdse kvaliteediga arstiabi kõigile kindlustatud inimestele, TSD esitamist, töötajate registreerimist töötamise registris ning samuti ka töötamise peatamise ja lõpetamise registreerimist ning välismaalase töötamise registreerimist.

Sotsiaalmaksuseadus (SMS)[32]

Sotsiaalmaksuseadus reguleerib sotsiaalmaksu maksmist. Sotsiaalmaks on pensionikindlustuseks ja riiklikuks ravikindlustuseks vajaliku tulu saamiseks maksumaksjale pandud rahaline kohustis. Lisaks reguleerib vastav seadus ka Eesti Töötukassa poolt sotsiaalmaksu hüvitamist vähenenud töövõimega inimese eest ning TSD esitamist.

SMS alusel on kehtestatud sotsiaalmaksu arvestamise ning sotsiaalmaksu andmete Sotsiaalkindlustusametile ja Tervisekassale väljastamise kord[33], millega sätestatakse sotsiaalmaksu arvutamise kord, sotsiaalmaksu arvestamise kord Maksu- ja Tolliametis ning maksukohustuslaste registris olevate andmete Sotsiaalkindlustusametile ja Tervisekassale väljastamise kord. Kaardistustabeli kohaselt reguleerib vastav määrus ka ravikindlustuse teenust.

Tulumaksuseadus (TuMS)[34]

Tulumaksuseadus reguleerib kaardistustabelist kajastatud teenustest TSD ja INF14 deklaratsiooni esitamist.

Ravikindlustuse seadus (RaKS)[35]

Ravikindlustuse seadus reguleerib tervishoiukulude katmise süsteemi kindlustatud isikutele. Kaardistustabeli põhjal reguleerib antud seadus ravikindlustusteenuse osutamist ja ajutise töövõimetuse hüvitamist. RaKS-i alusel on antud välja ka Tervisekassas kindlustuskaitse tekkimiseks, lõppemiseks ja peatumiseks vajalike dokumentide loetelu ning nendes sisalduvate andmete koosseisu määrus[36].

Veel on RaKS-i alusel välja antud määrus töövõimetuslehe vormistamiseks ja edastamiseks Eesti Haigekassale[37], millega kehtestatakse töövõimetuslehe andmekoosseis ning töövõimetuslehe registreerimise, avamise, lõpetamise, kehtetuks tunnistamise ja Tervisekassale edastamise tingimused ja kord. Kaardistustabelis kirjeldatud teenustest reguleerib antud määrus ajutise töövõimetuse hüvitise maksmist.

---

[31] Maksukorralduse seadus (link)

[32] Sotsiaalmaksuseadus (link)

[33] Sotsiaalmaksu arvestamise ning sotsiaalmaksu andmete Sotsiaalkindlustusametile ja Eesti Haigekassale väljastamise kord (link)

[34] Tulumaksuseadus (link)

[35] Ravikindlustuse seadus (link)

[36] Tervisekassas kindlustuskaitse tekkimiseks, lõppemiseks ja peatumiseks vajalike dokumentide loetelu ning nendes sisalduvate andmete koosseis (link)

[37] Töövõimetuslehe vormistamine ja edastamine Tervisekassale määrus (link)

Tervisekassa seadus (TerKS)[38]

Tervisekassa seadus sätestab Tervisekassa eesmärgi, ülesanded, pädevuse, õigusliku seisundi, tegevuse alused ja organid. Töötajatega seotud avalike teenuste osutamisel reguleerib TerKS muuhulgas ka ravikindlustuse osutamist. Sama seaduse alusel on kehtestatud ka Tervisekassa andmekogu pidamise põhimäärus[39].

Töötuskindlustuse seadus (TKindlS)[40]

Töötuskindlustuse seadus reguleerib hüvitiste maksmise tingimusi ning korda töötuks jäämise, koondamise ja tööandja maksejõuetuse korral, töötuskindlustuse korraldust ning tööturuteenuste ja -toetuste, välja arvatud töötutoetuse finantseerimises osalemist. Töötajatega seotud avalikest teenustest reguleerib Töötuskindlustuse seadus koondamishüvitise maksmist ning ka TSD deklaratsiooni esitamist.

Euroopa Liidu õigus

Teatud teenuseid, mis on kaardistustabelis esitatud, reguleerib peamiselt või ainult Euroopa Liidu õigus. Neist olulisemad teenused ja Euroopa Liidu õigusaktid on järgmised: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004 Sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta[41] ja rakendusmäärus (EÜ) nr 987/200 – töötajatega seotud toimingutes reguleerib vastav Euroopa Liidu rakendusmäärus arstiabi andmist L) määrused nr 1407/2013[42], nr 1408/2013[43], nr 717/2014[44] ja nr 651/2014[45] – tegemist on Euroopa Liidu määrustega, mis asjakohastest avalikest teenustest reguleerivad tööruumide ja -vahendite kohaldamise kulu hüvitamist. Tegemist on vähese tähtsusega abiga (VTA) Euroopa Liidu määruste mõttes. Samade määruste alusel saab tööandja taotleda ka vähenenud töövõimega inimese töölevõtmise või tugiisikuga töötamise teenust. Täiendavalt, Euroopa Komisjoni määrus nr 492/2011[46] kohaselt edastab Töötukassa avalikud tööpakkumised üleeuroopalisse portaali.

2.3. Hetkeolukord riigiasutuste vaatest

Antud peatükk kirjeldab riigiasutuste hetkeolukorra vaadet töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames osutatavate teenuste osas. Peatükis kirjeldatakse lähemalt peamisi teenuspakkujaid (Sotsiaalkindlustusamet, Tervisekassa, Tööinspektsioon, Eesti Töötukassa, Politsei- ja Piirivalveamet, Maksu- ja Tolliamet) ning nende poolt osutavate teenuste korraldust. Ülevaade asutustelt sisendi kogumise metoodilise lähenemise osas on kirjeldatud 1.2. Intervjuud riigiasutustega peatükis.

Tänasega on ettevõtjale riigi poolt kättesaadavaks loodud 126 erinevat teenust, mis otseselt või kaudselt mõjutavad töötajatega seotud toiminguid ettevõttes. Täpsem info kaardistatud avalike-, info- ning päringuteenuste kohta on kättesaadav hetkeolukorra kaardistustabelist (Lisa 1. Hetkeolukorra kaardistustabel).

---

[38] Tervisekassa seadus (link)

[39] Tervisekassa andmekogu pidamise põhimäärus (link)

[40] Töötuskindlustuse seadus (link)

[41] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004 (link)

[42] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 1407/2013 (link)

[43] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 1408/2013 (link)

[44] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 717/2014 (link)

[45] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 651/2014 (link)

[46] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 492/2011 (link)

Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames osutavad enim teenuseid ettevõtjale Tööinspektsioon, kellele järgneb Eesti Töötukassa ning MTA (Tabel 4). Neist avalikke teenuseid osutavad enim Eesti Töötukassa ja Tööinspektsioon; infoteenuseid Tööinspektsioon, MTA ning kombineerituna ülejäänud asutused; päringuteenuseid pakuvad MTA ning ülejäänud asutused, näiteks SA Kutsekoda ja Pensionikeskus AS.

Tabel 4. Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames osutatavate teenuste arv asutuste lõikes

#	Asutus/organisatsioon	Avalik teenus	Infoteenus	Päringuteenus	Kokku
1	Tööinspektsioon	14	37	-	**51**
2	Eesti Töötukassa	15	3	-	**18**
3	Maksu- ja Tolliamet	6	8	2	**16**
4	Tervisekassa	4	1	-	**5**
5	Sotsiaalkindlustusamet	3	-	-	**3**
6	Politsei- ja Piirivalveamet	3	-	-	**3**
7	Muud asutused/organisatsioonid[47]	9	16	5	**30**
Kokku		**54**	**65**	**7**	**126**

Enim teenuseid osutatakse töökeskkonna (sh töösuhted, -tervishoid ja -ohutus) valdkonnas (vaata lähemalt 2.1. Hetkeolukorrast üldiselt), kus ettevõtjatele pakutakse 47 teenust (32 infoteenust ja 15 avalikku teenust (Tabel 5)). Töökeskkonna valdkonnas on peamine teenuspakkuja Tööinspektsioon. Kõige vähem kaardistati teenuseid lähetuste valdkonnas, kus ettevõtjale pakutakse viite teenust (kolme infoteenust ning kahte avalikku teenust).

Tabel 5. Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames osutatavate teenuste arv valdkondade lõikes[48],[49]

#	Valdkond	Avalik teenus	Infoteenus	Päringuteenus	Kokku
1	Värbamine ja töötamise registreerimine (sh välismaalastega seotud toimingud)	12	2	4	**18**
2	Töökeskkond, sh töötervishoid, töösuhted, tööohutus	15	32	-	**47**
3	Töötajate oskuste arendamine	2	6	1	**9**
4	Toetused ja hüvitised	11	-	-	**11**
5	Ravikindlustus ja maksud	4	14	2	**20**
6	Lähetused	2	3	-	**5**
7	Muud	8	8	-	**16**
Kokku		**54**	**65**	**7**	**126**

Asutused kasutavad avalike teenuste osutamiseks mitmeid erinevaid teenuskanaleid. 56% kõikidest töötajatega seotud toimingute ärisündmuse avalikest teenustest osutatakse iseteeninduskeskkonnas (Tabel 6). Ülejäänud teenuseid osutatakse peamiselt e-kirja või posti teel. Käesolevaga pakub MTA ainsana

[47] Keeleamet, Registrite ja Infosüsteemide Keskus, Pensionikeskus AS, Statistikaamet, Tervise Arengu Instituut, Andmekaitse Inspektsioon, SA Kutsekoda, Ettevõtluse- ja Innovatsiooni SA, EURES võrgustik, Haridus- ja Noorteamet, Sotsiaalministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium, Kultuuriministeerium

[48] Valdkondade esitamise järjekord tuleneb hetkeolukorra kaardistustabelist.

[49] Iga ärisündmusega seotud teenus on antud analüüsis liigitatud vaid ühe valdkonna alla, et vältida topelt esitamist. Samas on mitmed teenused oma olemuselt seotud enama kui ühe valdkonnaga. Näiteks mitmed Eesti Töötukassa poolt osutatavad toetused, mis oma olemuselt toetavad töötajate oskuste arendamist, on liigitatud toetuste ning hüvitiste valdkonna alla.

kõiki antud analüüsi vaatest asjakohaseid teenuseid läbi iseteeninduskeskkonna. Tööinspektsioon jätkab TEIS-i arendustega ning tulevikus võib olla võimalik veel rohkem teenuseid läbi iseteeninduskeskkonna pakkuda. Tähelepanu vajab asjaolu, et kõiki teenuseid pole võimalik või mõistlik e-teenusena pakkuda. Näiteks Sotsiaalkindlustusameti poolt pakutava tööraamatute hoiule andmise teenusel näol on tegemist füüsilisel kujul tööraamatu üleandmisega SKA-le. Samuti osutavad mitmed asutused nõustamisteenuseid peamiselt e-kirja, video, kohtumise või infotunni raames.

Tabel 6. Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames osutatavate teenuste arv teenuskeskkondade lõikes

#	Asutus	Teenuskeskkond	Avalikud teenused teenuskeskkonnas	Avalikud teenused kokku	Osakaal
1	Eesti Töötukassa	e-töötukassa	7	15	**47%**
2	Maksu- ja Tolliamet	e-MTA	6	6	**100%**
3	Politsei- ja Piirivalveamet	PPA iseteenindus[50]	1	3	**33%**
4	Sotsiaalkindlustusamet	eesti.ee	2	3	**67%**
5	Tervisekassa	eesti.ee	2	4	**75%**
		e-MTA[51]	1		
6	Tööinspektsioon	TEIS	7	14	**50%**
7	Muud asutused/organisatsioonid	e-äriregister[52], EURES[53], workinestonia.com[54], eSTAT[55]	4	9	**44%**
Kokku			**30**	**54**	**56%**

Infoteenused on kättesaadavad peamiselt asutuste kodulehtedelt, kuid Tööinspektsioon on näiteks loonud eraldi keskkonna (Tööelu portaal), mis käsitleb olulises osas kõiki töökeskkonna teemasid. Tööelu portaalist leiab ettevõtja infot ja avalikke teenuseid töökeskkonna kohta (sh töötervishoid, -ohutus ja -suhted). Lisaks leiab portaalist uudiseid ning infot ürituste ja kampaaniate kohta. Portaali külastaja saab kasutada otsingumootorit ning liikuda sujuvalt Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonda.

Mitmed asutused võimaldavad teha päringuid töötajate andmete ning tunnistuste kontrollimiseks. MTA võimaldab kontrollida residentsust[56] ning võlgasid[57], Registrite ja Infosüsteemide Keskuse (RIK) karistusregistrist[58] on võimalik tasu eest kontrollida väärtegude ja kuritegude eest mõistetud karistusi, Haridus- ja Noorteameti eksamite infosüsteemist[59] on võimalik kontrollida eksamitunnistusi (sh keeletaset tõendavaid tunnistusi), SA Kutsekoja kutseregistrist[60] on võimalik kontrollida kutsetõendeid, ning

[50] PPA iseteeninduses on võimalik taotleda välismaalase lühiajalise töötamise luba, kuid kogu edasine suhtlus sh taotluse otsuse teavitamine, leiab aset väljaspool PPA iseteenindust (nt e-kirja teel).

[51] Ravikindlustus rakendub töötamise registreerimisel ning TSD deklareerimisel, mida tehakse e-MTA-s.

[52] e-äriregistris määratakse andmekaitsespetsialist ning teavitatakse sellest Andmekaitse Inspektsiooni.

[53] EURES portaali on võimalik lisada töökuulutus teistest Euroopa riikidest (sh. Norra, Lichtestein, Šveits ja Island) tööjõu otsimiseks.

[54] workinestonia.com portaalis on võimalik luua otseühendus ettevõtte tööpakkumiste lehega. Portaalis kuvatakse välistööjõule suunatud tööpakkumisi.

[55] eSTAT-is saab esitada andmed Statistikaametile.

[56] Maksu- ja Tolliamet, Mitteresidentsuse päring (link)

[57] Maksu- ja Tolliamet, Võlapäring (link)

[58] Registrite ja Infosüsteemide Keskus, Karistusregister (link)

[59] Haridus- ja Noorteamet, Eksamite infosüsteem (link)

[60] SA Kutsekoda, Kutseregister (link)

Pensionikeskus AS kodulehelt[61] on võimalik kontrollida liitumisi II ja III pensionisambasse. Päringute tegemiseks on tarvis sisestada töötaja isikukood, nimi või tunnistuse number.
Analüüsis kaardistatud avalikest teenustest 56% on kohustuslikud. Tegemist on teenustega, mis on kohustuslikud alatest esimese töötaja tööle võtmisest ja/või teatud olukordade puhul (näiteks välismaalase tööle võtmisel ja kollektiivsel koondamisel). Kohustuslike avalike teenuste puhul on enamasti tegemist tähtajaliste kohustustega (Tabel 7). Näiteks on tööandja kohustus registreerida töötaja hiljemalt tööle asumise hetkeks. Erandina tuleb 7–12-aastase lapse töötamine registreerida kümme tööpäeva enne lapse tööle asumist. Kui ettevõtte töötajad peavad töö tegemisel kokku puutuma kantserogeensete või mutageensete kemikaalidega, peab tööandja 30 päeva eelnevalt teavitama Tööinspektsiooni vastavate kemikaalide kasutusest. Riskianalüüsi tegemine ning esitamine on üks teenustest, mille osas puudub info tähtajalise kohustuse kohta, ehkki ettevõtjatel, kellel on vähemalt üks töötaja, on kohustus riskianalüüs koostada ja esitada.

Kõige enam on ettevõtjatele tähtajalisi kohustusi seadnud Tööinspektsioon. Tähtajalised kohustused on näiteks töökeskkonna esindajate määramine, töös kasutatavate ohtlike ainete kasutamise teatamine ning tööõnnetuse uurimise läbiviimine.

Tabel 7. Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames osutatavate kohustuslike ja tähtajalise kohustusega avalike teenuste arv

#	Asutus	Kohustuslikud avalikud teenused	Sh tähtajalise kohustusega avalikud teenused[62]
1	Eesti Töötukassa	2	1
2	Maksu- ja Tolliamet	6	5
3	Politsei- ja Piirivalveamet	2	0
4	Sotsiaalkindlustusamet	2	2
5	Tervisekassa	3	2
6	Tööinspektsioon	11	9
7	Muud asutused/organisatsioonid	4	2
Kokku		**30**	**21**

Ülejäänud osa avalikest teenustest ning lisaks ka info- ja päringuteenused on ettevõtjale vabatahtlikud. Ettevõtjal on näiteks võimalik vabatahtlikult taotleda toetuseid ja hüvitisi ning kasutada nõustamisteenuseid. Samuti on ettevõtjal võimalik teatud juhtudel kohustuslikke teenuseid kasutada ka vabatahtlikul alusel, näiteks on ettevõtjal võimalik määrata töökeskkonnavolinik ka siis, kui ettevõttes ei tööta veel kümme töötajat.[63]

Analüüsi raames kaardistatud teenuseid kasutatakse ettevõtte erinevates eluetappides. Visioonianalüüsi kohaselt koosneb ettevõtte elukaar kolmest etapist:

1. äri planeerimine ja alustamine,
2. äritegevus,
3. äri lõpetamine.

[61] Pensionikeskus SA, II samba liitumiskontroll (link), III samba liitumiskontroll (link)

[62] Kohustuslikud avalikud teenused, mille puhul on ette antud konkreetne tähtaeg kohustuse täitmiseks.

[63] Töökeskkonnavolinik tuleb määrata vähemalt kümne töötajaga ettevõttes ning Tööinspektsiooni tuleb sellest TEIS-is kümne päeva jooksul voliniku määramisest teavitada

Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse teenuseid kasutatakse peamiselt nii äri planeerimisel ja alustamisel kui ka äritegevuses (79 teenust), või ainult äritegevuses (41 teenust). Analüüsi käigus tuvastati, et üksikutel juhtudel võidakse teenuseid kasutada nii äritegevuses kui ka äri lõpetamisel (6 teenust). Näiteks koondamisega seotud teenused võivad aset leida äritegevuse käigus, aga ka ettevõtte lõpetamisel. Samamoodi on ka töö lõpetamisega, töötamise üleviimisega (nt ettevõtete ühinemisel, jagunemisel või ümberkujundamisel) ja tööraamatute hoiule andmisega.

Vaid mõningaid avalikke teenuseid pakutakse ettevõtjale proaktiivselt. Näiteks TSD esitamise kohta saadetakse teavitusi ning ravikindlustus rakendub automaatselt sõltuvalt töösuhtest töötamise registreerimise või TSD esitamise järel. Proaktiivsusena on asutused välja toonud teavitusüritused ning ettevõtjate otsesuhtluse e-kirja või telefoni teel. Olulises osas hetkel töötajatega seotud teenuseid ettevõtjatele proaktiivselt ei pakuta ning ettevõtja peab ise teenuseni jõudma.

Analüüsi käigus tuvastati seoseid nii vabatahtlike kui ka kohustuslike avalike teenuste vahel, sh potentsiaalseid sündmusteenuste osateenuseid. Näiteks peab ettevõtja teavitama Eesti Töötukassat kollektiivsest töölepingute ülesütlemisest läbi e-töötukassa. Sellele järgneva kolme tööpäeva jooksul võetakse ettevõttega ühendust ning lepitakse kokku edasised tegevused. Eesti Töötukassa pakub nõustamisteenust koondatavate töötajate teavitamisel, toetamisel ja uue töö otsingu abistamisel, lisaks jälgib töölepingute kollektiivse ülesütlemise puhul koondamisprotsessi seaduspärasust ning lahendab koondamisega seonduvaid tööhõiveprobleeme. Ettevõtjal on võimalik kasutada koondamise nõustamisteenust ka koondamisele eelnevalt. Samuti on ettevõtjal võimalik taotleda koondamishüvitist koondatud töötajatele. Lisaks koondamisega seotud teenustele tuvastati seosed ka välismaalaste töölevõtmise ning EL-is pikaajalise lähetuse ning töötamisega seonduvalt. Asutused tõid esile, et kuna teenuseid proaktiivseid ei pakuta, siis ettevõtjal puudub ka teadmus teiste kohustuslike või vabatahtlike teenuste osas ühe sündmusteenuse raames. Tulevikulahenduse koostamisel on oluline sündmusteenuseid lähemalt analüüsida ning pakkuda välja lahendus, mis toetab seotud teenuste loogilist järjekorda ja kasutust.

Teenuste osutamise ja korraldamisega seonduvalt kavandavad mitmed asutused muudatusi ja arendusi peamiselt kasutajamugavuse parandamiseks. Käesolevaga on 56% töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames pakutavad avalikud teenused kättesaadavad iseteeninduskeskkondades ning teadaolevalt peaks osakaal tulevikus kasvama kuna mitmel asutusel on kavas avalikke teenuseid digitaliseerida. Näiteks Tööinspektsioon koostöös Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusega avas 2020. a TEIS infosüsteemi, milles praegu on pooled Tööinspektsiooni poolt pakutavad töötajatega seotud teenused kättesaadavad. Asutus on kirjeldanud kavatsust ka ülejäänud teenused iseteeninduskeskkonda tuua, näiteks käesoleva analüüsi koostamise hetkel valmis TEIS-is lähetatud töötaja teate esitamise võimalus. Ka PPA-l on kavas välismaalasega seotud lubade taotlemise protsesse arendada. Näiteks saab käesolevaga taotleda lühiajalise töötamise luba PPA iseteenindusest, kuid kogu edasine suhtlus toimub väljaspool iseteenindust teiste kanalite vahendusel. Asutuse soov on teenust tervikuna iseteeninduses pakkuda.

Asutused tõid teenuste arendamisega seoses esile ka võimalikud ümberkorraldused, mida on oluline tulevikulahenduse koostamisel arvestada. Kui varasemalt oli ettevõtja kohustus esitada töötaja vanema-, lapsepuhkuse ning puudega vanema puhkuse taotlused SKA-le, siis praegu saavad nende kohta taotluse esitada töötajad ilma tööandja sekkumiseta. Osalise- ja puuduva töövõimega inimese põhipuhkuse, alaealise põhipuhkuse, tasustatud hoolduspuhkuse, lapse rinnaga toitmise vaheaegade eest säilitatud keskmine töötasu hüvitamine on jäänud tööandja kaudu taotlemiseks. Asutus kaalub ka ülejäänud puhkused ning keskmise töötasu taotlemise kujundada ümber töötajatele otse taotlemiseks tööandja sekkumiseta. Kuna antud puhkuste sihtgrupid võivad taotlemisel rohkem abi ja tuge vajada, soovib asutus enne lõplikku otsust viia läbi teenusedisaini projekti, et tööandjate ning hüvitise saajate vajadusi ning võimalusi paremini mõista.

Ettevõtjate tagasiside asutuste teenustele, sh nende kättesaadavuse ning kasutuse osas, on lähemalt kirjeldatud 2.4. Hetkeolukord ettevõtete vaatest peatükis. Oluline osa ettevõtjatelt saadud tagasisidest ühtis asutustelt saadud hinnanguga. Töötubades keskenduti peamiselt info leitavusele ning kättesaadavusele, mida ettevõtja digivärava kaudu on võimalik parendada. Siiski kirjeldati töötubades ka mitmeid teenusespetsiifilisi kitsaskohtasid, mis võib olulise sisendina olla abiks asutuste teenuste parendamisel. Näiteks on ettevõtjal võimalik tellida teavitusi töövõimetuslehtede kohta, kuid kõik töötubades osalenud seda ei teadnud.

Järgnevalt esitatakse iga analüüsis osalenud asutuse kohta ülevaade töötajatega seotud teenuste korraldusest ning kirjeldatakse lähemalt valitud teenuste ülesehitust, toiminguid nii ettevõtja kui ka asutuse vaatest ning teenustega seotud arendusplaane.

2.3.1. Sotsiaalkindlustusamet

Sotsiaalkindlustusamet on Sotsiaalministeeriumi valitsemisalasse kuuluv asutus, kes pakub ettevõtjatele töötajatega seonduvalt kolme avalikku teenust: 1) puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest, 2) kohaldatava õiguse kindlaksmääramine (tõendi A1 väljastamine) ja 3) tööraamatute hoiule andmine. Ehkki asutuse poolt osutatavaid asjakohaseid teenuseid ei ole palju, kätkevad nad siiski eri teemavaldkondadega seotud toiminguid.

Sotsiaalkindlustusameti poolt pakutavaid teenuseid saab tööandja kasutada nii elektrooniliselt kui ka asutuse esinduses kohapeal (v.a tööraamatu hoiule andmine, mida on võimalik teha vaid klienditeeninduspunktis). Digitaalsete lahendustena on olemas võimalused asjakohaste teenuste taotlused esitada läbi eesti.ee portaali või saata ametile elektrooniliselt täidetud taotlused e-kirja teel. Ettevõtjatel on võimalik teenuste kasutamiseks vajalikud taotlused esitada ka paberil või külastades ameti klienditeeninduspunkte (17 klienditeenindust üle Eesti).

SKA poolt osutatavad teenused on sõltuvalt oma sisust suunatud erinevatele sihtgruppidele. Näiteks puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest on suunatud ettevõtetele, kus töötavad töölepingu alusel alaealised, osalise või puuduva töövõimega töötajad, täisealised töötajad, kes hooldavad sügava puudega isikut või töötajad, kes toidavad last rinnaga ja kellel on õigus saada lisavaheaegu rinnaga toitmiseks. Kohaldatava õiguse kindlaksmääramise osas piirangud sihtgrupi osas puuduvad, teenust osutatakse ühetaoliselt kõikidele lähetatavatele ning Euroopas töötavatele töötajatele.

Mõlemad eelpool kirjeldatud teenused on ettevõtjale kohustuslikud. Ettevõtja on kohustatud lubama töötajat täiendavale puhkusele, kui töötajal on selleks õigus. Samuti on ettevõtja kohustatud taotlema kohaldatava õiguse kindlaksmääramise tõendit. Mõlema teenuse puhul on tegemist ka tähtajalise kohustusega - puhkusetasu hüvitamiseks tuleb tööandjal esitada taotlus hiljemalt kolme kuu jooksul, arvates töötaja puhkuse kasutamise kuust, ning A1 tõendi taotlus tuleb esitada enne töötaja lähetusse või välismaale tööle minemist.

Asutusel on kavas teenuste (v.a tööraamatute hoiule andmine) osas ellu viia mitmeid arendusi. Näiteks kohaldatava õiguse teenuse raames on kavas liidestumine Euroopa ühtse digiväravaga (*Single Digital Gateway*, SDG) hiljemalt 2024. aasta lõpuks, et pakkuda teenust laiemalt ka Euroopa kodanikele. Samuti on asutusel soov viia läbi teenusedisaini projekt puhkusetasu ning keskmise töötasu hüvitamise teenuse kohta, et saada põhjalikum ülevaade hüvitise saajate kogemustest, ootustest ja vajadusest ning analüüsida, kas antud teenust ka edaspidi pakkuda tööandja kaudu. Näiteks vanema-, lapse ning puudega vanema puhkust saavad töötajad taotleda iseseisvalt ilma tööandja sekkumiseta.

Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt kahte asutuste poolt osutatavat teenust:

1. Puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest
2. Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine (tõendi A1 väljastamine)

Teenus 1: Puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest

Töötajatel on lisaks põhipuhkusele võimalik kasutada mitut täiendavat puhkuseliiki, mille osas on tööandja kohustatud maksma töötajatele riiklikult sätestatud puhkusetasu. Antud teenuse raames hüvitatakse järgnevate puhkuseliikide puhkusetasu: osalise- või puuduva töövõimega inimese põhipuhkus, alaealise põhipuhkus, tasustatud hoolduspuhkus, lapse rinnaga toitmise vaheaegade eest säilitatud keskmine töötasu.[64]

Teenus on tööandjale kohustuslik olukorras, kus töötaja on kooskõlastanud tööandjaga lisapuhkuse ning esitanud vastava puhkuseavalduse (käesoleva teenuse tingimusi arvesse võttes) või kui töötaja on kooskõlastanud tööandjaga lisavaheaja saamise lapse rinnaga toitmiseks. Nimetatud tegevuste aset leidmise järel saab ettevõtja algatada teenuse kasutamise.

Teenus on oma sisu poolest suunatud ettevõtetele, kus töötavad alaealised, osalise või puuduva töövõimega töötajad, või täisealised töötajad, kes hooldavad täisealist sügava puudega inimest. Samuti ettevõtetele, kus töötavad last rinnaga toitvad emad, kellel on õigus saada lisavaheaegu rinnaga toitmiseks. Hüvitise saamiseks peab töötajatega olema sõlmitud tööleping, VÕS lepingu alusel pole võimalik hüvitist taotleda.

Varasemalt oli antud teenuse kaudu ettevõtjatel kohustus ka vanema-, lapsepuhkuse ning puudega vanema puhkuse taotluste registreerimine, kuid praegu saavad nende kohta taotluse esitada töötajad tööandja sekkumiseta (ent peavad tööandjat eelnevalt siiski ette teavitama). 2022. aastal, mil sama teenuse vahendusel esitati ka vanema-, lapsepuhkuse ning puudega lapsevanema puhkuse taotluseid, oli teenuse kasutajaid (ettevõtjaid) hinnanguliselt 11 000 ning taotlusi 112 000. Osalise või puuduva töövõimega inimeste puhkusetaotlusi esitatakse aastas hinnanguliselt 2 000 – 3 000, hoolduspuhkuse taotlusi 1 000 – 2 000 ning rinnaga toitmise vahepauside taotlusi 50. Alaealiste puhkuse taotlusi esitatakse äärmiselt vähe kuna alaealised töötavad enamasti vaid hooajaliselt ja nende puhkuse tasu ei pruugi olla ettevõtte vaatest piisavalt olulise suurusega, et selle kohta hüvitist küsida.

Eritingimustel puhkusetasu hüvitamiseks on tarvis tööandjal esitada taotlus kolme kuu jooksul alates töötaja puhkuse kasutamise kuust. Tänasega ligikaudu 90% avaldustest esitatakse eesti.ee portaali kaudu, milles ettevõtja teeb järgnevad toimingud:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID, EL riigi e-ID kaudu.
2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: E-teenused -> Töökeskkond ja personal -> Taotlus puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamiseks. Tööandja peab taotluses osad andmed sisestama käsitsi ning osad kuvatakse automaatselt.
3. Ettevõtja täidab taotluse esitades järgnevad andmed:
    a. tööandja andmed (telefon, e-posti aadress, puhkuse kasutamise kuu). Ettevõtte nimi ja registrikood kuvatakse automaatselt;
    b. töötaja andmed (isikukood, puhkuse liik, päevade arv), võimalus lisada ka lapse isikukood ja nimi. Töötaja isikukoodi sisestamise järgselt kuvatakse ettevõtjale automaatselt töötaja nimi, kuid sobiv puhkuseliik tuleb ettevõtjal ise olemasolevatest valikutest valida. Ettevõtjal on võimalik lisada mitu töötajat korraga (lisades uue rea);

[64] Sotsiaalkindlustusamet, Puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest (link)

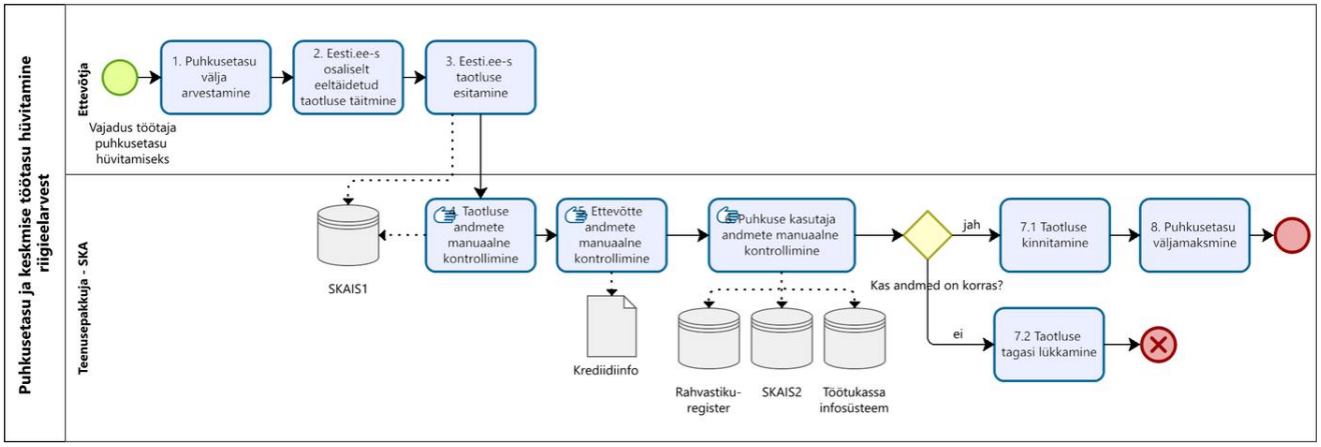
c. hüvitise maksmise andmed (kontonumber, viitenumber);
d. taotluse koostaja (telefon, e-posti aadress). Taotluse ees- ja perekonnanimi kuvatakse automaatselt.

4. Ettevõtja esitab taotluse.

Kui eesti.ee keskkonnas ei ole teenuse kasutamine võimalik, saab taotluse esitada ka digiallkirjastatult e-posti aadressil andmik@sotsiaalkindlustusamet.ee või paberkandjal Sotsiaalkindlustusameti klienditeeninduses. Taotluse vorm on kättesaadav ameti kodulehelt.[65]

Eesti.ee kaudu esitatud taotluse andmed liiguvad otse SKAIS1[66] süsteemi, kus amet teeb algust andmete manuaalse kontrolliga teistest registritest ja infosüsteemidest. Ettevõtte osas kontrollitakse andmeid Krediidiinfost ning puhkuse saaja kohta Rahvastikuregistrist, SKAIS2-st[67] ning Eesti Töötukassast. Ettevõtja poolt sisestatud puhkusetasu suurust ei kontrollita. Amet kinnitab positiivse tulemuse korral taotluse ning saadab seejärel info edasi finantsosakonda, kes teeb väljamakse.

Teenuse protsess ettevõtja ning SKA vaatest näeb kokkuvõtlikult välja järgnev:



Joonis 1. Teenuse protsess: Puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest

Ameti seisukohast on teenuse olulisteks kitsaskohtadeks suur käsitsi töödeldavate andmete hulk ning manuaalsed kontrollid registrites ja asutuste andmebaasides (RR, TÖR, MTA). Nii hüvitise saaja kui ka tööandja vaatest on rahulolematust antud teenusega seonduvalt omajagu. Tööandjate pahameele põhjenduseks on riigi poolt töötajale mõeldud hüvitise vahendamine, mis ettevõtja jaoks nõuab lisaajakulu nii taotluse esitamisel kui ka töötajaga puhkuse tingimuste osas suhtlemisel. Hüvitise saajate seas on esinenud arusaamatust puhkusele lubamise osas – ehkki riik hüvitab puhkusetasu, on puhkusele lubajaks siiski tööandja. Ettevõtjate ootus on, et vormid oleksid eeltäidetud ja et riigi erinevad infosüsteemid vahetaksid andmeid automaatselt.

Sotsiaalkindlustusamet koostöös Sotsiaalministeeriumiga soovib arendada puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamise teenust riigieelarvest selliselt, et tulevikus oleks töötajal endal võimalik taotleda toetust ilma tööandja osaluseta. Selleks, et antud arendust ellu viia, soovib Sotsiaalkindlustusamet esmalt läbi viia

[65] Sotsiaalkindlustusamet, Taotlused, blanketid (link)

[66] Sotsiaalkaitse infosüsteemi esimene versioon

[67] Sotsiaalkindlustusameti infosüsteemi teine versioon, mida ollakse parasjagu arendamas. Arendusprojektide raames kaasajastatakse ameti IT-süsteeme, luuakse kasutajamugavad teenused läbi iseteeninduskeskkonna ja tõhustatakse ameti töökorraldust.

teenusedisaini projekti. Projekt on hetkel aga planeerimise staadiumis kuna puuduvad piisavad vahendid analüüsi järel vastavate arenduste elluviimiseks.

Teenus 2: Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine (tõendi A1 väljastamine)

Kohaldatava õiguse kindlaksmääramise eesmärk on Euroopa Majanduspiirkonnas, Šveitsis, Ühendkuningriigis ja lepinguriikides töötavate/elavate inimeste kindlustajariigi määramine ehk otsustamine, millise riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte inimesele piiriüleses olukorras kohaldada. Sellega seonduvalt välditakse topelt kindlustatust ehk tagatakse ainult ühe riigi sotsiaalkindlustuse õigusaktide kohaldumine. Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine on tööandjale kohustuslik juhul, kui tööandja soovib lähetada töötaja teise Euroopa Liidu liikmesriiki. Selle tarbeks peab tööandja esitama taotluse A1 tõendi väljastamiseks enne töötaja lähetusse minekut.

A1 tõendi väljastamist on võimalik taotleda nii kodanikel kui ka ettevõtjatel. Ettevõtjatest on antud teenuse sihtgrupiks kõiksugused erineva vormiga äriühingud, kellel on Eestis töötajad või kelle töötajad töötavad teistes riikides. Kodanikud ja ettevõtjad saavad tõendit taotleda läbi eesti.ee portaali ning riigiteenistujad saavad seda teha läbi riigitöötaja iseteeninduspportaali (RTIP).

Hinnanguliselt väljastatakse aastas ligi 20 000 A1 tõendit. Ettevõtete arv tõendi taotlemisel varieerub, ent näiteks mõned aastad tagasi võis tõendit taotletavate ettevõtete arv olla ameti hinnangul 2 500 tõendit aastas. Ettevõtte poolt taotletavate tõendite maht sõltub töötajate arvust, kelle osas võib olla tarvis A1 tõendit taotleda. Peamised tõendi taotlejad on ehitussektorist (ca 80%) ning peamiseks lähetatavaks riigiks on Soome. A1 tõendi taotlemine on võimalik nii TLS kui ka VÕS lepinguga töötajate puhul, viimase puhul siis kui töösuhe on sarnane töölepingu tingimustele.

Tööandja peab igale lähetatavale töötajale taotlema eraldi tõendi A1, millega määratakse kindlaks töötaja kindlustajariik. Tõend väljastatakse ainult töötaja nimele. Tänase seisuga ligi 92-93% taotlustest esitatakse eesti.ee portaali kaudu. Kui eesti.ee keskkonnas ei ole teenuse kasutamine võimalik, siis saab taotluse esitada ka digiallkirjastatult e-posti aadressil info@sotsiaalkindlustusamet.ee või paberkandjal Sotsiaalkindlustusameti klienditeeninduspunktides. Elektroonilisel teel saadetava taotluse vorm on kättesaadav ameti kodulehelt.[68] Üldjuhul esitavad tõendi taotluse väljaspool eesti.ee portaali välisriikide tööandjad.

Eesti.ee portaalis teeb ettevõtja A1 tõendi taotlemiseks järgnevad sammud:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID, EL riigi e-ID kaudu.
2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: E-teenused -> Tõendi A1 (E101) toimingud.
3. Ettevõtjal on võimalik valida alljärgnevate toimingut vahel:
    a. Tõendi A1 taotlemine FIE-na endale,
    b. Tõendi A1 taotlemine ettevõtte või FIE töötajale,
    c. Ettevõtja töötajale väljastatud tõendi A1 tühistamine,
    d. Ettevõtja esitatud tõendi A1 taotluse tühistamine,
    e. Ettevõtja esitatud tõendi A1 taotlused ja tõendid.
4. Tõendi A1 taotlemise puhul ettevõtte või FIE töötajale tuleb täita taotluses:
    a. töötaja isikuandmed,
    b. ettevõtte või FIE andmed,
    c. tööandja ja töötaja otsese töösuhte hindamisel arvesse võetav ning Eesti territooriumil olulise tegevuse hindamisel arvesse võetav,

[68] Sotsiaalkindlustusamet, Taotlused, blanketid (link)

d. andmed välismaal töötamise kohta,
e. välisettevõtte andmed,
f. täiendav informatsioon ja taotluse esitaja kinnitus ning kontaktandmed.

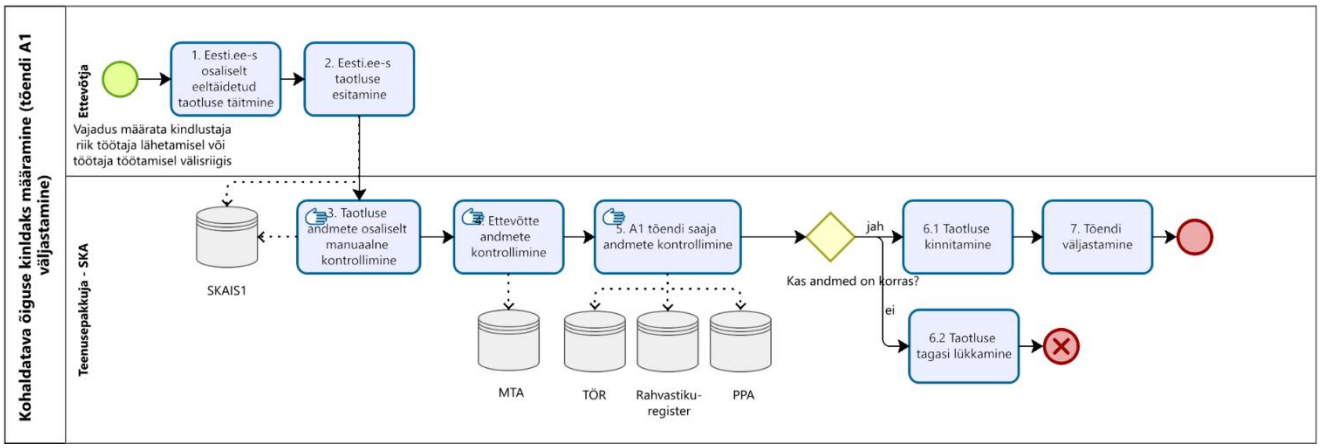
5. Ettevõtja esitab taotluse.

Andmed, mis kuvatakse taotluse esitamisel automaatselt pärast isikukoodi sisestamist pärinevad Rahvastikuregistrist, Äriregistrist ja Tervisekassast, nendeks andmeteks on näiteks isikuandmed, Eestis tegutsemise andmed ja töötaja kindlustusstaatus. Taotluse teistkordsel täitmisel kuvatakse automaatselt andmed, mis said esmakordselt käsitsi sisestatud.

Eesti.ee kaudu esitatud taotluse andmed liiguvad otse SKAIS1 süsteemi, kus amet teeb päringud MTA andmebaasist käibedeklaratsioonide kohta, sealhulgas kontrollitakse kas tegemist on Eestis tegutseva ettevõttega. Lisaks vaadatakse üle FIE-de registreerimised ja peatamised. Töötamise andmeid kontrollib SKA TÖR-ist läbi MISP2[69] portaali. Kolmandate riikide kodanike puhul kontrollitakse elamisõigust, mille andmed saadakse Rahvastikuregistrist. Kui puudub elamisluba või on tegemist lühiajalise töötamisega, kontrollib amet andmeid PPA päringu kaudu.

Positiivse otsuse korral väljastab SKA A1 tõendi, mis on nähtav nii tööandjale kui ka töötajale eesti.ee portaalis. Lisaks teavitab asutus välisriiki väljastatud tõendi osas, kuhu töötaja saadetakse. Negatiivse otsuse korral saadab SKA vastava täiendava teate tööandjale e-kirja või posti teel. [70] ning RINA[71].

Teenuse protsess ettevõtja ning SKA vaatest näeb kokkuvõtlikult välja järgnev:



Joonis 2. Teenuse protsess: Kohaldatava õiguse kindlaksmääramine (tõendi A1 väljastamine)

Ameti seisukohast on teenuse olulisteks kitsaskohtadeks tööandjate teadmatus tõendi taotlemise kohustuslikkusest. Antud teenuse puhul on esinenud olukordi, kus tööandja saab tõendi vajadusest teada alles siis, kui töötaja on juba teise riiki lähetatud ning kohapealne Tööinspektsioon palub A1 tõendi esitamist.

[69] Mini Infosüsteemi Portaal on standardne X-tee valmiskomponent, mida kasutavad asutused, kellel on tarvidus X-tee teenuste kasutamiseks, kuid kellel pole vastav X-tee toe funktsionaalsus infosüsteemis välja arendatud. MISP2 võimaldab kasutajal kerge vaevaga automaatselt luua ning rakendada kasutajaliidesed X-tee teenuste kasutamiseks. X-tee ja RIHA abikeskus, MISP2 (link)

[70] Euroopa Komisjoni poolt välja arendatud infosüsteem sotsiaalkindlustuse andmete elektrooniliseks vahetamiseks Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna sotsiaalkaitse- ning tervisevaldkonna riiklike asutuste vahel (*Electronic Exchange of Social Security Information*).

[71] Euroopa Komisjoni poolt välja arendatud näidisinfosüsteem EESSI süsteemis suhtlemiseks ja juhtumite haldamiseks (*Reference Implementation for a National Application*).

SKA eesmärk on olnud teenuse kasutamine muuta nii ettevõtja kui ka kodaniku jaoks võimalikult mugavaks. Viimane arendus sel eesmärgil leidis aset 2013. aastal ning ametil on tänaseks mitmeid ideid, kuidas mugavust suurendada. Kuigi ettevõtjad on avaldanud soovi ühe taotluse kaudu taotleda tõendeid mitmele töötajale korraga, siis ameti vaatest pole seda võimalust veel põhjalikult analüüsitud. Tehniliselt võiks see olla võimalik (sisulises mõttes peaksid aga väljundiks olema siiski isikulised tõendid). Amet näeb ühe võimaliku arendusena võimalust ettevõtjal taotlemise hetkel näha oma töötajate nimistut ning sealt valida sobivaid isikuid tõendite taotlemiseks. Amet tõi esile, et 2024. aasta lõpuks on neil kavas A1 tõendi taotlemise liidestamine Euroopa ühtse digiväravaga (SDG), et teenus oleks kättesaadav ka teistele EL riikide kodanikele, mis võib eeldada teenuse teatavat arendust, millega asutus hakkab järgmisel aastal tegelema. Arenduse tellijaks on Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus (TEHIK).

A1 tõendi saamise järgselt võib töötaja vajada ka Euroopas arstiabi saamise S1 tõendit, mida väljastab Tervisekassa. Praegu pole teenused omavahel seotud. Ettevõtja peab ise hindama vajadust S1 tõendi taotlemiseks ning esitama Tervisekassale taotluse Tervisekassa vormil e-kirja teel või paberkandjal. Taotlus on võimalik esitada ka töötaja poolt.

2.3.2. Tervisekassa

Tervisekassa on Sotsiaalministeeriumi valitsemisalasse kuuluv asutus, kes pakub ettevõtjatele töötajatega seoses viite teenust, millest neli on avalikud teenused ja üks infoteenus. Teema põhiselt saab asutuse poolt pakutavad avalikud teenused jagada kaheks – ravikindlustusega seotud teenused (ravikindlustus ja arstiabi Euroopas töötajale) ning ajutise töövõimetusega seotud teenused (ajutise töövõimetuse hüvitis ja töövõimetuslehe teavitusteenus tööandjale).

Ravikindlustus on avalik teenus, mis on mõeldud kõigile Eestis töölepingu alusel töötavatele inimestele, VÕS alusel töö- või teenustasude saajatele ning juriidilise isiku juhtimis- ja kontrollorgani liikmetele. Lisaks kõigile ettevõtlustulu maksjatele ning FIE-dele ja nende tegevuses osalevatele abikaasadele.[72] Tervisekassa pakub ravikindlustust ka isikutele, kes on Tervisekassas kindlustatud, kuid töötavad Eesti tööandja heaks mõnes teises Euroopa riigis või viibivad seal pikemaajalisel töölähetusel. See võimaldab töötajal teises riigis elades saada arstiabi võrdsetel tingimustel sealsete kindlustatutega. Ajutise töövõimetusega seoses pakub Tervisekassa rahalist kompensatsiooni koos tööandjaga ravikindlustatud töötajale, kellel jääb ajutise töövabastuse tõttu töötasu saamata.

Ajutise töövõimetusega seotud teenuseid on võimalik kasutada läbi eesti.ee portaali, samas on loodud ka integreeritud lahendusi oma personalitarkvaradega. Ravikindlustus on teenus, mida rakendatakse sündmusteenuse põhimõtte alusel. Sõltuvalt töösuhtest, kui töötaja on registreeritud MTA töötamise registris või töötaja kohta on deklareeritud sotsiaalmaks, siis rakendub vajalike tingimuste täitmisel ravikindlustus. Välisriigis töötajale arstiabi tõendi saamiseks iseteeninduskeskkond puudub, ettevõtja peab tõendi saamiseks esitama avalduse Tervisekassa kodulehelt kättesaadaval vormil paberil või e-kirja teel.

Tervisekassa pakutavad teenused on olulises osas suunatud kõigile ettevõtjatele, kellel on eespool kirjeldatud töösuhte alusel ravikindlustust omavad töötajad. Arstiabi saamise tõendi taotlemine välisriigis töötamiseks on vajalik vaid neile ettevõtjatele, kellel Eesti ravikindlustusega töötajad töötavad välismaal või kes saadetakse pikemaajalisele lähetusele. Tõendit on võimalik taotleda nii ettevõtjal kui ka töötajal, kuid Tervisekassa eesmärgiks ei ole täna suunata tööandjaid antud vormi töötajatele tellima, kuna kohustus selleks on isikul endal. Erandiks on avaliku sektori ja võõrtööjõudu kasutavad asutused.

[72] Tervisekassa, Ravikindlustus oma töötajale (link)

Tervisekassa pakutavad teenused on valdavalt kohustuslikud. Näiteks on tööandja kohustus täiendada ajutise töövõimetuse hüvitise saaja töövõimetuslehte õigeaegselt, kuid töövõimetuslehtede teavituste tellimine on vabatahtlik. Lisaks on ettevõtja kohustus registreerida töötaja MTA töötamise registris ning tasuda tema eest sotsiaalmaksu, et rakenduks ravikindlustus (täpsemad tingimused on esitatud teenuse kirjelduses), kuid töötaja ravikindlustuse andmete vaatamine eesti.ee keskkonnas (infoteenus) on vabatahtlik. Kui tööandjal on kavas saata töötaja pikaajalisele lähetusele või välismaale tööle, on töötajale vaja taotleda välisriigis arstiabi osutamise tõend.

Tervisekassa on praegu läbi viimas uuringut, mille raames kogutakse ajutise töövõimetuse hüvitise saajatelt tagasisidet teenuse korralduse kohta, sh kuivõrd arusaadav on hüvitise arvestamine, väljamakse kiirus ja taotlemine. Tervisekassa soovib ajutise töövõimetushüvitise teenuse menetlemiseks kasutatavat SAP CRM süsteemi välja vahetada, et pakkuda ettevõtjatele teenuse kasutamisel rohkem paindlikkust. Asutusel on samuti plaanis järgmisel aastal viia läbi küsitlus ettevõtjate seas, et koguda neilt tagasisidet teenuse kohta.

Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt kahte asutuste poolt osutatavat teenust:

1. Ravikindlustus
2. Ajutise töövõimetuse hüvitis

Teenus 1: Ravikindlustus

Eestis kehtib ühine riiklik ravikindlustus, mille abil tagatakse võrdse kvaliteediga arstiabi kõigile kindlustatud inimestele. Ravikindlustus on mõeldud kõigile Eestis töölepingu alusel töötavatele inimestele, VÕS alusel töö- või teenustasude saajatele ning juriidilise isiku juhtimis- ja kontrollorgani liikmetele. Lisaks kõigile ettevõtlustulu maksjatele ning FIE-dele ja nende tegevuses osalevatele abikaasadele.[73] Ravikindlustusega inimeste ravikulud tasub Tervisekassa.

Ravikindlustuse tekkimiseks peab ettevõtja kõik oma töötajad registreerima Maksu- ja Tolliameti töötamise registris hiljemalt tööd tegeva isiku tööle asumise hetkeks. Tööandja on kohustatud maksma töötavate isikute kohta sotsiaalmaksu ja seda TSD deklaratsioonil deklareerima. Töölepingu alusel töötava töötaja puhul algab kindlustus TÖR-i kantud töötamise alustamise kuupäevast arvestatava neljateistkümnepäevase ooteaja möödumisel. VÕS alusel töötava töötaja puhul tekib kindlustus TSD esitamise tähtpäevast järgmisel päeval. Ravikindlustuse tekkimiseks peab VÕS alusel töötava töötaja sotsiaalmaksu summa TSD-lt (ühe või mitme tööandja kohta kokku) olema vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse suurune.[74]

Töötamise registreerimist ning TSD esitamist kirjeldatakse lähemalt Maksu- ja Tolliameti teenuste ülevaates (2.3.6. Maksu- ja Tolliamet).

Ravikindlustus lõpeb töölepingu alusel töötaja puhul kahe kuu möödumisel alates TÖR-i kantud töötamise lõppemise päevast. Tööandja peab lõpetamise registreerima TÖR-is kümne tööpäeva jooksul töötamise lõpetamise päevast arvates. VÕS alusel töötava töötaja ravikindlustus peatub ühe kuu möödumisel, kui tema kohta pole sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses deklareeritud.[75]

[73] Tervisekassa, Ravikindlustus oma töötajale (link)

[74] Tervisekassa, Ravikindlustus oma töötajale (link)

[75] Tervisekassa, Ravikindlustus oma töötajale (link)

Ettevõtja peab arvestama välisriigi elukohaga töötaja registreerimisel, millisesse riiki peab laekuma töötaja sotsiaalmaks. Sellest lähtuvalt peab ettevõtja TÖR-is valima vastava töötamise liigi ning TSD-l vastava väljamakseliigi.[76] Eesmärk on vältida topelt ravikindluse tekkimist, mis ei ole seadusega lubatud.[77]

Olulisemad andmed ravikindlustuse tekkeks on töötaja isikukood, töötamise alustamise kuupäev ning töötamise liik, mis määratakse TÖR-is ning deklareeritud sotsiaalmaksu andmed TSD-l. Andmevahetus MTA-ga toimub läbi X-tee. Tervisekassa andmed ravikindlustatute osas hoiustatakse Tervisekassa andmekogus KIRST[78]. Tervisekassa on loonud võimaluse juriidilistele isikutega masin-masin liidesega andmevahetuseks X-tee kaudu.[79]

Tervisekassa on oma teenustes arendamas rahvastikuregistri uute elamisloa andmete, X-tee teenuste 458 ja 459 uute versioonide (seaduslikult riigis viibimine on kindlustuse saamise alus), kasutusele võtmist. Asutuse soov on tulevikus TSD alusel ravikindlustuse andmete võtmine TÖR-ist, kuid see vajab õiguslike aluste muutmist ja teenuste uuendamist.

Teenus 2: Ajutise töövõimetuse hüvitis

Ajutise töövõimetuse hüvitis on rahaline kompensatsioon, mida Tervisekassa, ja haiguslehe puhul ka tööandja maksavad töövõimetuslehe alusel kindlustatud inimesele (töötaja, teenistuja, võlaõigusliku lepingu alusel töö või teenustasusid saav inimene, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liige, FIE, FIE tegevuses osalev abikaasa), kellel jääb ajutise töövabastuse tõttu töötasu saamata.[80] Ajutine töövabastus võib olla tingitud töötaja haigestumisest, mille kohta väljastatakse töötajale haigusleht, või töötaja haigestunud lapse põetamisest, mille osas väljastatakse hooldusleht.

Töötaja peab tööandjat haigestumisest ja töövõimetuslehe lõpetamisest teavitama vastavalt omavahelisele kokkuleppele kas suuliselt või kirjalikult. Tööandja kohustus on täiendada töövõimetuslehte (TVL) seitsme kalendripäeva jooksul pärast arsti poolt töövõimetuslehe lõpetamist, mille järgselt saab Tervisekassa töövõimetushüvitise töötajale välja maksta. Tervisekassa maksab töövõimetushüvitise välja 30 päeva jooksul alates sellest, kui tööandja on andmed edastanud. Kui tööandja ei ole 90. kalendripäevaks peale arsti poolt töövõimetuslehe lõpetamist andmeid täiendanud, kaotab isik õiguse Tervisekassa poolt makstavale töövõimetushüvitisele.[81]

2022. aastal viibis töövõimetuslehel ligi 354 000 isikut ning töövõimetuslehti avati ligi 900 000. Kuigi ülevaade ettevõtete lõikes puudub võib vähemasti töötubadest saadud tagasiside alusel järeldada, et üldiselt kõik töötajatega ettevõtted puutuvad kokku töövõimetuslehtede teenusega.

Ettevõtted saavad TVL-e täiendada eesti.ee portaalis. Asutuse sõnul on tänaseks mitmed ettevõtted teenuse integreerinud oma personalitarkvaraga ning andmeid eesti.ee portaalis otse ei sisesta. Mitteresidendist tööandjal, kes ei ole registreeritud Eesti Äriregistris, puudub võimalus eesti.ee portaalis TVL teenust kasutada. Neile edastab Tervisekassa TVL andmed koos tööandja tõendi vormiga, mis on tööandjale aluseks haigushüvitise määramiseks ja tasumiseks. Mitteresidendist tööandja peab täidetud tööandja tõendi tagasi saatma e-kirja või posti teel või tuues asutusse kohapeale.[82]

---

[76] Tervisekassa, Välisriigi elukohaga töötaja registreerimine (link)

[77] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004 (link)

[78] RIHA, Tervisekassa andmekogu KIRST (link)

[79] Tervisekassa, IT juhendid (link)

[80] Tervisekassa, Ajutise töövõimetuse hüvitis (link)

[81] Tervisekassa, Töövõimetuslehe andmete edastamine (link)

[82] Tervisekassa, Töövõimetuslehe andmete edastamine (link)

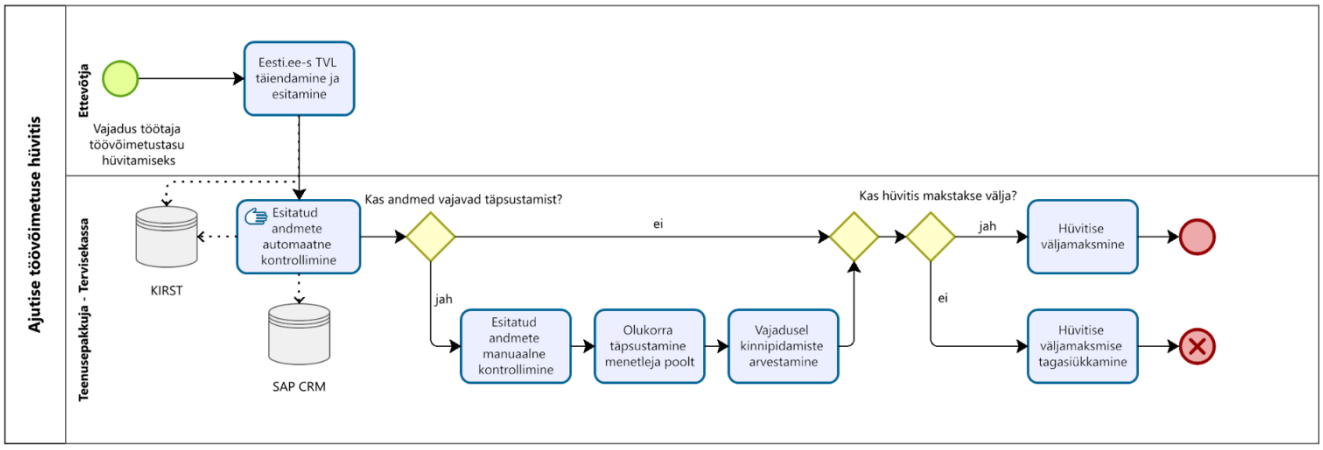
Eesti.ee portaali kaudu toimub TVL täiendamine järgnevalt:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID, EL riigi e-ID kaudu.
2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: E-teenused -> Töökeskkond ja personal -> Töövõimetuslehe andmete vaatamine ja täiendamine.
3. Ettevõtja saab otsida töövõimetuslehti isikukoodi ning perioodi alusel.
4. Sobivale töövõimetuslehe andmete lisamiseks tuleb valida Esita andmed. Tööandja sisestab järgnevad andmed:
    a. kalendrikuu töötasu,
    b. vastavalt vajadusele saab tööandja sisestada ka järgnevad andmed hüvitise õiguse puudumise osas:
        i. põhjus (puhkus või töötamine töövabastuse ajal)
        ii. puudub õigus hüvitisele alates (kuupäev)
        iii. puudub õigus hüvitisele kuni (kuupäev)
5. Pärast vajalike andmete sisestamist edastab ettevõtja andmed Tervisekassale.

Eesti.ee keskkonna kaudu tööandja poolt lisatud TVL andmed jõuavad Tervisekassa andmekogusse, kus toimub edastatud andmete automaatkontroll. Kui kontrolli tulemina on kõik korras, siis tehakse väljamakse juba järgmisel päeval. Kui kontrolli tulemina ilmnes probleeme (nt töötas töötaja haiguslehe ajal, töötajal puudub ravikindlustus, töötajal on kohtutäituri nõue vmt), siis suunatakse töövõimetusleht menetlejale, kes täpsustab olukorda ja menetleb käsitsi lehe lõpuni. Vajadusel tehakse kinnipidamised ning seejärel makstakse summa välja.

Töövõimetuslehed jõuavad Tervisekassa andmekogusse tervisehoiuasutustes kasutatavate infosüsteemide kaudu X-tee vahendusel. Asutused, kellel puudub X-tee võimalus, kasutavad MISP2 andmete edastamiseks. Üldjuhul jõuavad väljastatud lehed automaatselt Tervisekassa andmekogusse ning kuvatakse seejärel eesti.ee keskkonnas ettevõtjale. Täiendatud TVL andmed jõuavad eesti.ee-st Tervisekassa andmekogusse ning menetletakse SAP CRM tarkvaras. SAP CRM-iga on teatavad piirangud, mis ei võimalda teenust osutada päris selliselt nagu asutus seda teha sooviks. Näiteks, kui töötajal on mitu tööandjat, siis vaid üks neist saab lehe kinnitada eesti.ee portaalis, ülejäänud peavad esitama oma kinnituse e-kirja teel. Asutusel on kavas tulevikus SAP CRM tarkvara välja vahetada, kuid praegu ei ole selle nimel konkreetseid samme astutud.

Üldistatult näeb teenuse protsess asutuse ja ettevõtja vaatest välja järgnev:



Joonis 3. Teenuse protsess: Ajutise töövõimetuse hüvitis

Ettevõtjal on võimalik tellida teavitus avatud töövõimetuslehtede ning tööandja andmete ootel olevate lõpetatud töövõimetuslehtede kohta. Teavitusteenusega saavad liituda äriregistris registreeritud ettevõtted ning riigi ja kohaliku omavalitsuse asutused. Riiklike teavituste (sh töövõimetuslehtede teavituste) saamiseks peab asutuse esindaja suunama riigi kirjad eelistatud e-posti aadressile eesti.ee portaalis ettevõtja iseteeninduses.

Asutuse hinnangul on teenuse olulisemateks tugevusteks hüvitise väljamaksmise kiirus (kui tööandja on andmed ära kinnitanud), teavituste tellimise võimalus, töövõimetuslehtede kohta ülevaate omamine. Kitsakohana tõi asutus esile eelpool näitena kirjeldatud asjaolu, kus mitu tööandjat ei saa ühte töövõimetuslehte kinnitada. Kitsaskohaks on ka ebastabiilsus teavituste saatmisel. Tervisekassa on ettevõtjatelt saanud tagasisidet, et teavitused aeg-ajalt ei liigu eesti.ee portaalist tööandjatele.

2.3.3. Tööinspektsioon

Tööinspektsioon on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi valitsemisalasse kuuluv asutus, kes pakub ettevõtjatele töötajatega seotud toimingute osas teenuseid peamiselt töökeskkonda puudutavates valdkondades, mis mh hõlmab tööohutust, töösuhteid, töötervishoidu, aga ka tööõnnetuste ja kutsehaigustega seonduvat. Tööinspektsioon pakub ka hulgaliselt teabematerjale ning haldab Tööelu portaali[83], kust leiab vastuseid töökeskkonna ja töösuhete küsimustele nii töötaja kui tööandja. Tööinspektsiooni vastutusalas on ka alaealiste töötingimuste kontrollimine ning Eestisse lähetatud töötajate järelevalve. Kokku osutab asutus 14 teenust ja 37 infoartiklit erinevate töötajatega seotud toimingute osas.

Tööinspektsiooni poolt osutatavad teenused on suunatud suuresti kõikidele ettevõtetele, kellel on töötajad (nt riskianalüüsi koostamine ja esitamine, töökeskkonnaspetsialisti määramine jt). Samas osutab asutus ka teenuseid, mis on suunatud kitsamatele sihtgruppidele (nt ehitustööde (k.a asbestitööde) alustamise ja ülevaatamise teade, kantserogeensete või mutageensete kemikaalide käitlemise teade).

Tööinspektsioon osutab mitmeid tööandjale suunatud teenuseid läbi Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonna. Uus iseteeninduskeskkond valmis 2020. aastal TEHIK-uga koostöös ning keskkonda arendatakse Tööinspektsiooni töötajate poolt jooksvalt. Asutuse eesmärk on TEIS-iga ühildada kõik vajalikud registrid, mis on Tööinspektsiooni teenustega seotud. Hetkel on infosüsteemis eeltäidetud andmed Äriregistrist ning TÖR-ist. Praegu on TEIS-i kaudu võimalik määrata näiteks töökeskkonna esindajaid (töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavolinikku, esmaabiandjat), koostada ja esitada riskianalüüsi, esitada tööõnnetuse raporteid ning suhelda vestlusakna kaudu Tööinspektsiooniga. Hiljuti loodi TEIS-is lähetatud töötajate esitamise võimalus (17.07.2023 seisuga) ning ka mitmete teiste teenuste osas on kavatsus teenuse kasutamise võimalus luua iseteeninduskeskkonda.

Mõningate teenuste kasutamiseks on ettevõtjal tarvis asutuse poole pöörduda e-kirja või posti teel. Näiteks töövaidluse esitamiseks peab ettevõtja esitama asutusele eeltäidetud töövaidluse avalduse vormi e-kirja või posti teel. On ka teenuseid, mille osas asutuse kodulehel konkreetsed juhised ja/või ka vorm puudub ning ettevõtja peab määruse alusel aru saama, mis info asutusele tuleb edastada. Näiteks bioloogilise ohuteguri teate esitamiseks tuleb lähtuda määrusest Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna ja tööohutuse nõuded[84]. Puudub vastav vorm, mida ettevõtjad saaksid täita ning teate esitamisel kasutada.

Töökeskkonda puudutava teabe osas on Tööinspektsioon loonud Tööeluportaali, milles info on esitatud lihtsasti mõistetavas vormis, osaliselt on lisatud juurde näited, videod ning KKK-d. Tööinspektsioon saadab igale alustavale ettevõtjale pärast ettevõtte registreerimist e-kirja, kus ettevõtjat suunatakse töökeskkonda

[83] Tööinspektsioon, Tööelu portaal (link)

[84] Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (link)

puudutavate teemade osas ennast kurssi viima ning teenustega tutvuma Tööinspektsiooni kodulehel, Tööelu portaalis ning TEIS-is. Lisaks pakub Tööinspektsioon võimalust tasuta konsultatsiooniks, mille puhul Tööinspektsiooni konsultant tuleb ettevõttele külla ning annab nõu, kuidas luua ohutu ja töötaja tervist hoidev töökeskkond.

Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt kahte asutuste poolt osutatavat teenust:

1. Töövaidluse lahendamine
2. Tööõnnetuse või kutsehaiguse uurimine

Teenus 1: Töövaidluse lahendamine

Töövaidluseks loetakse kahe või enama osapoole (nt tööandja ja töötaja, kahe omavahelise töötaja või kollektiivse töövaidluse) vahel tekkinud erimeelsust, mida pooled ei ole võimelised ise lahendama. Selleks, et erimeelsusi lahendada, võib tööandja või töötaja pöörduda töövaidluskomisjoni, mis on kohtuväline organ ning mis lahendab töösuhtest ehk töötajate ja tööandjate vahelisest suhtest tulenevaid vaidlusi (nii individuaalseid kui kollektiivseid). Töövaidlust reguleerib töövaidluse lahendamise seadus[85], mis annab ka põhjalikuma ülevaate töövaidluse lahendamise korraldamisest.

Teenus on suunatud kõikidele ettevõtetele, kus on töötajatega seoses ilmnenud konflikt, mida ei ole võimalik iseseisvalt lahendada. Võttes arvesse kõiki 2022. a laekunud avaldusi (sh ka töötajate poolt esitatud), esines töövaidlusi kõige enam ehituse, kaubanduse ning haldus- ja abitegevuse tegevusvaldkondades. Piirkonniti laekus kõige enam avaldusi Tallinnast ja Harjumaalt, Tartumaalt ja Ida-Virumaalt. Kokku laekus 2022. aastal 1 896 avaldust, millest 220 oli esitatud tööandja poolt. Võrreldes varasemate aastatega on 2022. aastal laekunud avalduste arv madalam (2021. aastal esitati 2 118 avaldust, 2020. aastal 3 378, ning 2019. aastal 2 942).

Töövaidluskomisjonis töövaidluse alustamine algab avalduse esitamisega töövaidluskomisjonile. Avalduse esitamiseks läbib ettevõtja järgnevad sammud:

1. Ettevõtja läheb Tööinspektsiooni kodulehele ning teeb järgnevad valikud: Töövaidluste lahendamine -> Töövaidlusavalduse täitmine.
2. Ettevõtja saab lehel tutvuda avalduse täitmise juhistega (sh videojuhisega) ning laadida avalduse vormi (Word fail) enda arvutisse.
3. Ettevõtja täidab avalduse elektrooniliselt või paberil. Avalduses on tarvis esitada järgnevad andmed:
    a. avaldaja andmed (nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht ja sidevahendite andmed);
    b. vastaspoole andmed (nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht ja sidevahendite andmed);
    c. töövaidluse lahendamise koht;
    d. menetlusvorm (tava- või lepitusmenetlus);
    e. nõue;
    f. nõude aluseks olevad asjaolud, millega nõuet põhjendatakse;
    g. tõendid (täiendavad dokumendid);
    h. vastaspoolelt nõutavad dokumendid;
    i. tunnistajad (vajadusel).
4. Ettevõtja allkirjastab avalduse ning esitab selle e-kirja teel aadressil avaldused.tvk@ti.ee või posti teel alaliste töövaidluskomisjonide postiaadressile. Kui töötaja või tööandja pöördub

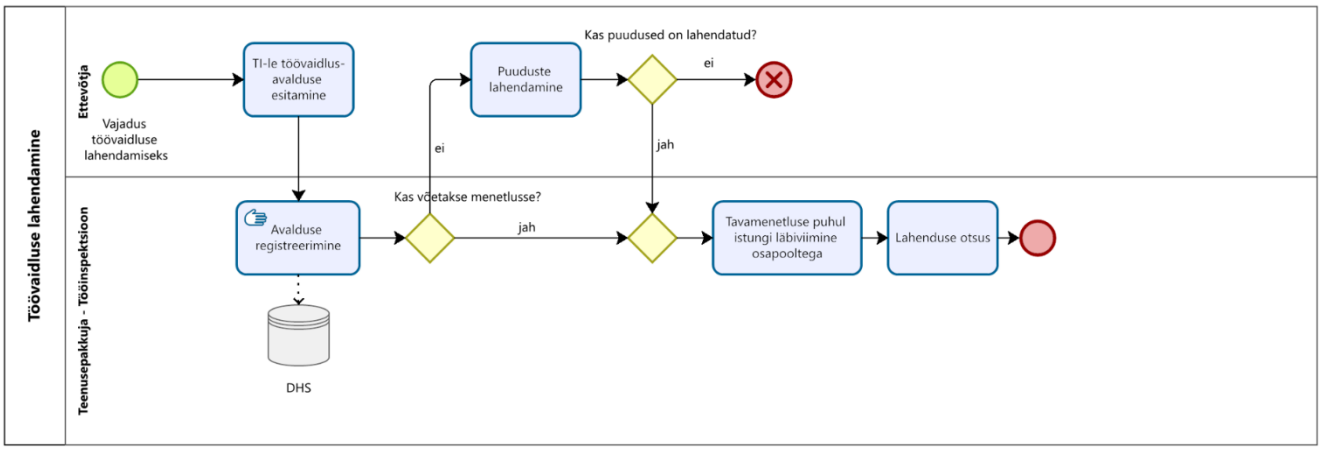
[85] Töövaidluse lahendamise seadus (link)

töövaidluskomisjoni poole esindaja kaudu, tuleb töövaidlusavaldusele lisada volikiri, mis on ettevõtjale kättesaadav Tööinspektsiooni kodulehelt.

Tööinspektsioonile laekunud avaldused võetakse vastu ning registreeritakse samal päeval dokumendihaldusspetsialisti poolt, kes edastab need töövaidluskomisjoni juhatajale. Juhataja otsustab määrusega avalduse menetlusse võtmise kolme tööpäeva jooksul avalduse saamise hetkest. Kui avaldus ei vasta sätestatud nõuetele ja avalduse puudused takistavad avalduse menetlemist, annab töövaidluskomisjoni juhataja määrusega kuni 15 kalendripäeva pikkuse tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Kui avaldaja jätab määratud tähtaja jooksul puudused kõrvaldamata, keeldub töövaidluskomisjoni juhataja määrusega avalduse menetlusse võtmisest. Seejärel otsustatakse, kas tegemist on kirjaliku- või tavamenetlusega.

Tavamenetluse puhul kutsub töövaidluskomisjoni juhataja pooled ning nende esindajad kokku istungile, kus vaadatakse üle töövaidlusasi kõikide osapoolte juuresolekul ning seejärel teeb töövaidluskomisjon lõpliku otsuse.

Üldistatult näeb teenuse protsess tavamenetluse puhul asutuse ja ettevõtja vaatest välja järgnev:



Joonis 4. Teenuse protsess: Töövaidluse lahendamine

Teenuse tugevustena toob asutus esile teenuse eesmärgist tuleneva eesmärgipärase ja efektiivse menetluse, et töövaidlus lahendada õigesti, võimalikult lihtsalt, kiirelt ja väikeste kuludega. Töövaidluskomisjon teeb kogu menetluse ajal kõik endast sõltuva, et töövaidlus või osa sellest lahendataks kompromissiga või muul viisil poolte kokkuleppel. Töövaidluskomisjoni juhataja võib selleks muu hulgas esitada pooltele kompromisslepingu projekti või teha ettepaneku lahendada vaidlus lepitusmenetluses. Teenuse ühe võimaliku kitsaskohana võib välja tuua kogu suhtluse ja avalduse esitamise e-kirja teel (st puudub vastav keskkond, mille kaudu oleks võimalik avaldust täita ning mille vahendusel osapooltega suhelda).

Käesolevaga puuduvad konkreetsed arendusplaanid antud teenuse osas. Küll aga on varasemalt kavandatud töövaidluse mooduli loomine TEIS-i, ent see on hetkel ministri otsusega jäänud pausile.

Teenus 2: Tööõnnetuse või kutsehaiguse uurimine

Tööõnnetuseks loetakse töötaja tervisekahjustust või surma, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites ning kutsehaiguseks haigusi, mille on põhjustanud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Teenus on oma sisu poolest suunatud kõikidele tööandjatele ning sellega kaasnevalt on kõikidel ettevõtetel kohustus uurida ettevõttes toimuvaid tööõnnetusi ja kutsehaigestumise juhtumeid.

Tööõnnetuse korral on tööandja kohustatud korraldama tööõnnetuse uurimise kümne tööpäeva jooksul pärast tööõnnetuse toimumist ning kutsehaigestumise uurimise 20 tööpäeva jooksul pärast kutsehaigestumise teatise saamist. Kui tööõnnetuse tagajärg on ajutine töövõimetus või surm, koostab

tööandja akti või raporti Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas kolme tööpäeva jooksul pärast õnnetusjuhtumi uurimise lõpetamist. Aktis kirjeldab tööandja vabas vormis õnnetusjuhtumi asjaolusid ja esitab uurimise lõpetamise põhjuse. Akti allkirjastavad tööandja esindaja ja töökeskkonnavolinik, tema puudumisel usaldusisik.[86]

Kutsehaigestumisest teatab töötervishoiuarst kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis hiljemalt viie päeva jooksul pärast haiguse diagnoosimist tööandjat, Tööinspektsiooni ja töötaja töötervishoiuarsti juurde suunanud arsti.[87] Pärast teavituse saamist viib tööandja läbi kutsehaigestumise asjaolude ja põhjuste uurimise, milles peab osalema hääleõigusega töökeskkonnavolinik või töötajate usaldusisik. Uurimine tuleb läbi viia mitte hiljem kui 20 tööpäeva jooksul. Ettevõtja peab koostama kutsehaigestumise raporti, mille vorm on kättesaadav Tööinspektsiooni kodulehelt ning esitama selle Tööinspektsioonile ja töötajale või tema huvide kaitsjale kolme tööpäeva jooksul pärast uurimise lõpetamist. Kõige lõpus registreerib ettevõtja kutsehaigusjuhud Tööinspektsiooni iseteeninduspportaalis ning teeb andmed teatavaks töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnavolinikule, töötajate usaldusisikule ja töökeskkonnanõukogule.[88]

Tööõnnetuse kui ka kutsehaigestumise registreerimine toimub läbi iseteeninduspportaali[89]:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID kaudu.
2. Õnnetused ja haigestumised -> Tööõnnetused/Kutsehaigestumised
3. Ettevõtja esitab nõutud andmed ja dokumendid.

Teenuse tugevuseks võib pidada paberivaba asjaajamist Tööinspektsiooni infosüsteemis tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste registreerimise moodulis. Ettevõtjad saavad TEIS-is mugavalt esitada teateid ettevõttes toiminud tööõnnetuste kohta, koostada ja esitada tööandja poolt läbiviidud uurimise dokumente ning säilitada tööõnnetuste ja kutsehaigestumise raporteid. Lisaks saab ettevõtja TEIS-is läbi vestlusakna mugavalt suhelda tööinspektoriga.

2.3.4. Eesti Töötukassa

Eesti Töötukassa on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi valitsemisalasse kuuluv asutus, kes korraldab töötuskindlustust ja viib ellu tööpoliitikat tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamiseks ning aitab ennetada pikaajalist töötust ja tööturult tõrjutust.[90] Sellega seonduvalt pakub asutus ettevõtjatele mitmesuguseid hüvitisi ja toetuseid, et soodustada erinevate sotsiaalsete gruppide kaasamist tööelus. Näiteks pakub asutus vähenenud töövõimega isikute tööle võtmisel sotsiaalmaksu soodustust, palgatoetust ja hüvitist töökeskkonna kohandamisel. Lisaks nõustab Eesti Töötukassa tööandjat terviseprobleemiga või erivajadusega töötaja osas. Töötukassa kaudu tuleb esitada ka näiteks kollektiivkoondamise teade või enne välismaalase tööle võtmist taotleda luba. Kokku kaardistati Töötukassa kohta analüüsile asjakohaselt 15 teenust ning kolm infoteenust.

Eesti Töötukassal on oma iseteeninduskeskkond, mille kaudu mitmeid teenuseid on võimalik kasutada. Näiteks on Eesti Töötukassa iseteeninduskeskkonna kaudu võimalik taotleda alaealise töötamise toetust ja palgatoetust pikaajalise töötu, noore, vähenenud töövõimega inimese, või hiljuti vanglast vabanenud isiku

[86] Tööinspektsioon, Tööõnnetus (link)

[87] Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (link)

[88] Tööinspektsioon, Tööga seotud haigestumine (link)

[89] Teenuse läbiviimise ja menetlemise protsessi täpsustatakse Tööinspektsiooniga vahearuande esitamise järgselt. Seejärel esitatakse ka teenuse protsessi joonis.

[90] Töötukassa, Töötukassast (link)

tööle võtmisel. Ülejäänud teenuste osas leiab suhtlus/taotlemine aset e-kirja või posti teel. Eesti Töötukassal on ka maakondlikud esindused, kus on võimalik dokumente esitada.

Asutusesiseseks menetlustööks kasutatakse tööturuteenuste ja -toetuste infosüsteemi EMPIS, mis on X-tee vahendusel seotud mitmete andmekogude ja andmetega pärides andmeid Eesti Hariduse Infosüsteemist (EHIS), Rahvastikuregistrist (RR), Äriregistrist, Töötamise registrist (TÖR), SKAIS1-st, SKAIS2-st jpt.

Töötukassas kasutatavate infosüsteemide arendused toimuvad asutuses sees jooksvalt ning mitmeid teenuseid arendatakse järjepidevalt, et muuta teenuse kasutamist mugavamaks ja sujuvamaks. Alates 2024. aastast on Eesti Töötukassal plaanis käivitada tööhõiveprogramm, millega reguleeritakse tööturuteenuste osutamist ja tööturutoetuste maksmist. Programmi eesmärgiks on leevendada tööjõupuudust ja ennetada töötust.

Arendusplaanidest on asutus arutanud ka palgatoetuse teenuse pakkumisega jätkamist ainult läbi e-töötukassa iseteeninduskeskkonna, kaotades ära taotluse esitamise võimaluse paberil. Praegu ollakse asutuses antud teenust lihtsustamas, sealhulgas vaadatakse üle teenuse tingimused ja sihtrühmad.

Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt kahte asutuste poolt osutatavat teenust:

1. Koolitustoetus tööandjatele töötajate koolitamiseks
2. Sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest

Teenus 1: Koolitustoetus tööandjatele töötajate koolitamiseks

Koolitustoetus on tööandjatele makstav toetus töötajate teadmiste ja oskuste arendamiseks. Tööandjad saavad taotleda koolitustoetust Töötukassalt eesmärgiga värvata uusi töötajaid, koolitada töötajaid muutuste olukorras, arendada töötajate eesti keele oskust või arendada töötajate informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) oskusi. 2022. a tehti 939 koolitustoetuse otsust, millest 620 olid positiivsed, 205 negatiivsed ning 114 otsust tehti avalduse läbi vaatamata või kehtetuks tunnistamise osas. Ettevõtteid, kelle suhtes otsuseid tehti, oli kokku 428 ning iga-aastaselt avalduste esitamise arv kasvab. Tööandjad saavad toetust taotleda mitu korda kuni ühe töötaja piirhinna täitumiseni.

Koolitustoetus on tööandjale vabatahtlik ning toetust saab taotleda eraõiguslik juriidiline isik, füüsilisest isikust ettevõtja tööandjana ja kohaliku omavalitsuse üksuse asutus. Koolitustoetuse taotlust saab esitada ainult juhatuse liige või volitatud isik. E-töötukassas saab juhatuse liige volitada ka B-kaardile mitte kantud isikuid avaldust esitama. Toetuse saamiseks, peab koolitusel osaleva töötaja tööleping olema tähtajatu või vähemalt kuuekuuline ning taotlus tuleb tööandjal esitada enne koolituse algust e-töötukassa iseteeninduskeskkonnas tehes selleks järgnevad toimingud:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID, EL riigi e-ID kaudu.
2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: Toetused -> Koolitustoetuse avaldus.
3. Ettevõtja täidab toetuse taotluse, milles esitatakse koolituse andmed (sh koolituse maksumus), töötajate andmed, kellele koolitust soovitakse ning põhjendus, miks ettevõte koolitust soovib.
4. Ettevõtja esitab taotluse.

E-töötukassa kaudu esitatud avalduse andmed liiguvad automaatselt EMPIS[91] süsteemi, kust Töötukassa poolt vastutav töötaja kontrollib tööandjate ja töötajate vastavust teenuse tingimustele:

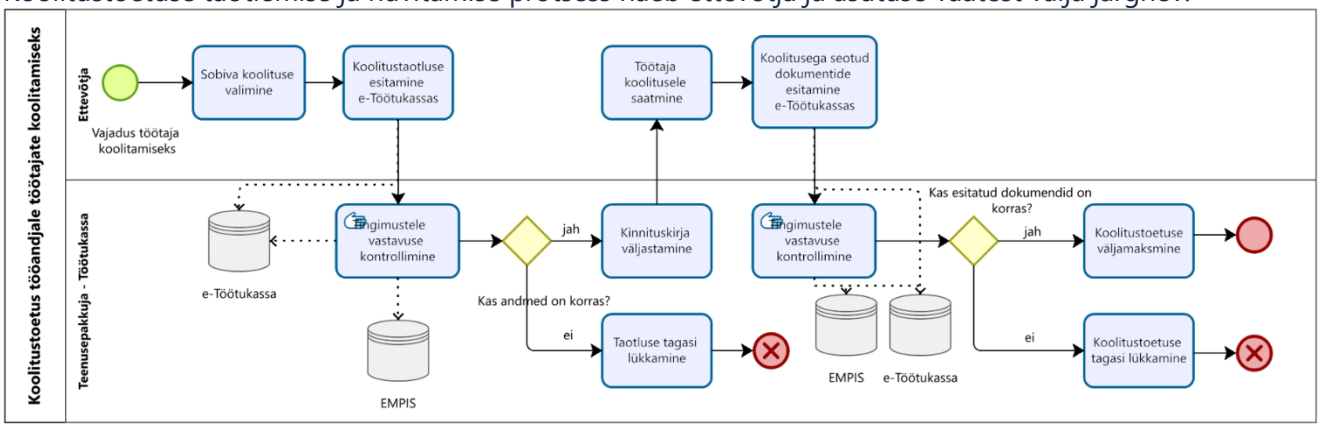
1. kas töötaja on programmi alusel tööle võetud,

[91] Töötukassa tööturuteenuste ja -toetuste infosüsteem, mis on mõeldud asutusesiseseks kasutamiseks.

2. kas koolitus on tööalane,
3. kas koolitaja vastab nõuetele,
4. kas koolitus on juba alanud (koolitus ei tohi olla alanud enne, kui Töötukassa oma otsuse teeb).

Kontrollide järel, kui puuduseid ei tuvastatud, annab asutus tööandjale kinnituskirja, kuhu märgitakse ära koolituse summa. Pärast kinnituskirja saamist saadab tööandja töötaja koolitusele. Koolituse lõppemisel esitab tööandja kuluaruande, maksekorralduse ja koolituse tõendi läbi e-töötukassa portaali. Töötukassa kontrollib esitatud dokumendid ning teeb tööandjale koolitustoetuse väljamakse. Kulude kogusummast hüvitab Töötukassa kuni 80%, kuid mitte üle 2 500 € inimese kohta.

Koolitustoetuse taotlemise ja hüvitamise protsess näeb ettevõtja ja asutuse vaatest välja järgnev:



Joonis 5. Teenuse protsess: Koolitustoetus tööandjatele töötajate koolitamiseks

Koolitustoetuste osas asutusel hetkel edasised arendusplaanid puuduvad. Teenuse suureks eeliseks praegu on mugav ning lihtne taotlemine läbi iseteeninduskeskkonna, mida ettevõtjad ka töötubades esile tõid.

Teenus 2: Sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest

Tööandja, kes on võtnud endale tööle vähenenud töövõimega töötaja, saab taotleda Töötukassalt sotsiaalmaksu soodustust. Töötukassa poolt pakutavat teenust tutvustatakse tööandjatele ja töötajatele erinevate kohtumiste ja teavitusürituste raames asutuse poolt. 2022. aastal hüvitati vähenenud töövõimega töötajate sotsiaalmaks veidi enam kui 12 000 tööandja puhul. Tööandjate arv, kelle töötajate kohta hüvitist makstakse, on viimaste aasta jooksul olnud samas suurusjärgus.[92]

Sotsiaalmaksu soodustuse saamiseks peavad olema täidetud järgmised tingimused:

1. tööandja on äriühing, mittetulundusühing, sihtasutus või füüsilisest isikust ettevõtja;
2. töötajal on vähenenud töövõime (töötajale on määratud osaline või puuduv töövõime või vähemalt 40-protsendiline püsiv töövõimetus);
3. töötaja töötab tööandja juures töölepingu alusel (töövõtu-, käsundus- või muu VÕS lepingu alusel tasu saava vähenenud töövõimega isiku eest riik sotsiaalmaksu ei hüvita).

Sotsiaalmaksu soodustuse saamiseks vähenenud töövõimega inimese eest peab tööandja esitama Töötukassale taotluse läbi e-töötukassa keskkonna tehes järgnevad toimingud:

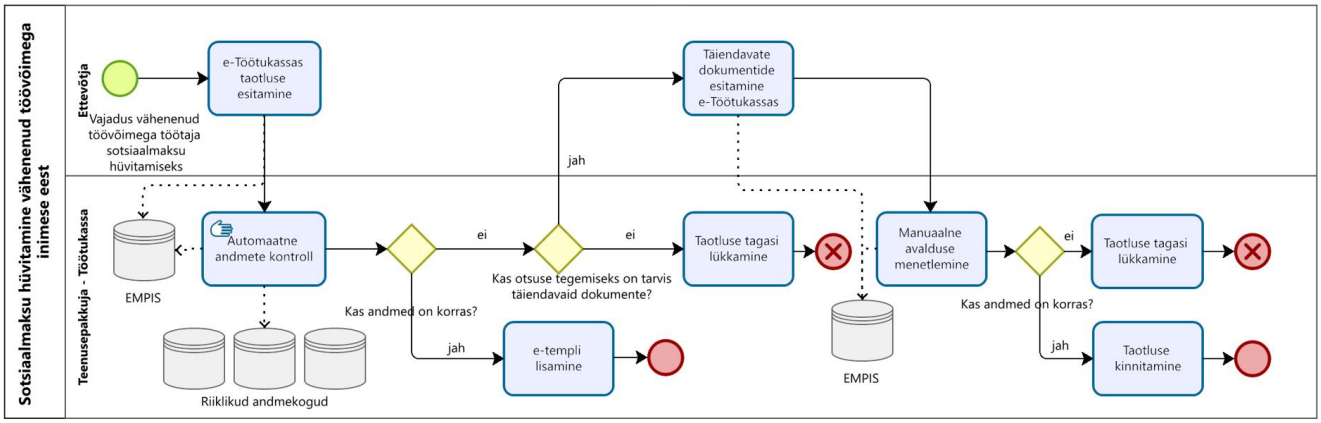
1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID, EL riigi e-ID kaudu.

[92] Eesti Töötukassa, Sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega töötaja eest (link)

2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: Toetused -> Sotsiaalmaksu maksmine -> Sotsiaalmaksu maksmise avaldus.
3. Ettevõtja täidab avalduses: töötaja andmed (ees- ja perekonnanimi, isikukood, töösuhte alguse kuupäev) ning kinnitab, et tööandja arvestab tulumaksu kinnipidamisel maksuvaba tulu (või kui töötaja ei ole esitanud maksuvaba tulu arvestamise avaldust ühelegi tööandjale, on ta kirjaliku avaldusega andnud tööandjale õiguse tema eest sotsiaalmaksu soodustust taotleda).
4. Ettevõtja esitab taotluse.

Kui e-töötukassa iseteeninduskeskkonnas ei ole tööandjal võimalik avaldust esitada, siis saab selle esitada ka digiallkirjastatult e-kirja teel aadressil sm.erijuhud@tootukassa.ee, maakondlikus esinduses või posti teel. E-töötukassa kaudu esitatud avaldused laekuvad otse EMPIS süsteemi. EMPIS-e kaudu kontrollitakse erijuhtudel sotsiaalmaksu maksmise tingimustele vastavust riiklikes andmekogudes olevate andmete alusel automatiseeritud kujul ja koostatakse tingimustele vastavuse korral automaatne sotsiaalmaksu maksmise otsus. Kui tööandjal puudub õigus erijuhtudel sotsiaalmaksu maksmisele või avalduses esineb puudusi või avaldusele on lisatud dokumente (nt volikiri tööandja esindamiseks) või on vaja nõuda täiendavaid andmeid ja dokumente (nt volikiri), toimub avalduse menetlemine ja otsuse tegemine Töötukassa töötaja poolt ning automaatotsust ei tehta. EMPIS lisab automaatotsusele e-templi. Pärast e-templi lisamist edastab EMPIS automaatselt otsuse tööandjale elektroonilisel teel. Kui otsus saadetakse posti teel, teeb dokumendihalduse spetsialist otsusest ametlikult kinnitatud väljatrüki ning edastab selle tööandjale. Juhul, kui tööandja soovib taotluse esitada paberkandjal või e-kirja teel, sisestab Eesti Töötukassa töötaja andmed EMPIS-esse ning viib ise läbi eelpool kirjeldatud menetluse (ei toimu automaatprotsessi).

Sotsiaalmaksu hüvitise taotlemise ja menetlemise protsess näeb asutuse ja ettevõtja vaatest välja järgnev:



Joonis 6. Teenuse protsess: Sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest

Sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest on võimalik juhul, kui töötaja on tööandjat sellest teavitanud. Lisaks ei hüvitata sotsiaalmaksu tagantjärgi, vaid avalduse esitamise hetkest. Need on mõned kitsaskohad, mida asutus ettevõtjate seisukohast teab välja tuua. Analüüsi käigus läbiviidud töötubadest saadi sarnast tagasisidet ning ettevõtjate hinnangul on teadmatus töötaja vähenenud töövõime kohta avalike teenuste kasutamisel oluliseks piiranguks.

2.3.5. Politsei- ja Piirivalveamet

Politsei- ja Piirivalveamet on Siseministeeriumi valitsemisalasse kuuluv asutus, kes pakub ettevõtjatele töötajatega seoses teenuseid välismaalaste tööle võtmise ning Eestisse elama asumise toetamisega. Kokku kaardistati PPA osas kolm käesoleva analüüsi vaatest teemakohast teenust: 1) elamisluba töötamiseks, 2) lühiajalise töötamise luba ja 3) migratsiooninõustamine.

Politsei- ja Piirivalveameti poolt pakutavaid teenuseid saab tööandja kasutada nii elektrooniliselt kui ka asutuse esinduses kohapeal. Digitaalsete lahendustena kasutatakse iseteeninduseportaali või esitatakse vajalikud dokumendid asutusse e-kirja teel. Migratsiooninõustamist, mille eesmärgiks on toetada välismaalaste Eestisse elama asumist ning olla partneriks tööandjatele, ettevõtjatele, õppeasutustele ning teistele osapooltele, viiakse läbi nii e-kirja, telefoni, Skype kõne kui ka vahetu kohtumise raames. Samuti korraldatakse infopäevi ja veebiseminare. Välja on kujunenud ka nimekiri ettevõtjatest, kellele saadetakse infokirju antud valdkonna osas.

Politsei- ja Piirivalve poolt pakutavad teenused on eelkõige mõeldud ettevõtetele, kes soovivad tööle võtta välismaalase väljastpoolt Euroopa Liidu liikmesriike. 2022. a esitati PPA-le 5 006 elamisloa taotlust ca 1 500 erineva tööandja poolt. Lühiajalise töötamise taotlusi esitati asutusele 29 481, kokku 3 881 erineva tööandja poolt.

Nii elamisloa kui ka lühiajalise töötamisloa taotlemisega seonduvalt on mitmeid eripärasid, millega tööandjad taotlemise hetkel peavad kursis olema. Lisaks peab tööandja arvestama ka palgakriteeriumi kohustustega luues nii vähemalt võrdsed tingimused kohaliku tööturuga.[93] Antud eripärasid ning kohustusi arvesse võttes on asutuse algatusel loodud ka migratsiooninõustamise teenus, mille eesmärk on mh ka lubade taotlemise protsessis ettevõtjaid toetada.

PPA kasutab teenuste osutamiseks erinevaid kanaleid. Näiteks lühiajalise töötamise luba on võimalik taotleda läbi PPA iseteeninduskeskkonna, kuid kogu edasine suhtlus ning otsuse edastamine toimub e-kirja teel. Töötamiseks mõeldud elamisloa puhul esitatakse vajalikud dokumendid PPA-le e-kirja või posti teel.

Asutus on praegu arendamas lühiajalise töötamisloa teenust selliselt, et kogu suhtlus leiaks aset iseteeninduskeskkonna vahendusel. Käesoleva aasta lõpuks valmib projekt, mille alusel automatiseeritakse vajalikud taustakontrollid ning luuakse suhtlus menetluskeskkonna ning iseteeninduskeskkonna vahel. Järgmisel aastal on PPA-l kavas alustada arenduse järgneva etapiga, mille põhieesmärk on pakkuda välismaalase tööle asumisega seotud teenuseid ühe sündmusteenusena. Lühiajalise töötamise loa saamise järel on ettevõtjal tarvis registreerida töötaja TÖR-is ning kui tegemist on lähetatud töötajaga, peab tööandja esitama Tööinspektsioonile lähetatud töötaja teatise. Tulevikus peaksid töötaja andmed pärast lühiajalise töötamise loa saamist automaatselt liikuma TÖR-i ning vastavalt vajadusele ka Tööinspektsiooni. Töötamiseks mõeldud elamisloa taotlemise osas viis PPA 2019. aastal läbi eelanalüüsi protsesside ümberkujundamiseks. Eelduslikult tehakse eelpool kirjeldatud vastavad arendustööd teenuse ümberkujundamiseks lähiaastate jooksul.

Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt kahte asutuste poolt osutatavat teenust:

1. Elamisluba töötamiseks
2. Lühiajalise töötamise luba

Teenus 1: Elamisluba töötamiseks

Elamisluba töötamiseks on Politsei- ja Piirivalveameti poolt pakutav teenus, mis võimaldab välismaalasel Eestis ametlikult elada ja töötada. Loa taotlemine on kohustuslik kõikidele ettevõtetele, kes soovivad võtta tööle välismaalase väljastpoolt EL liikmesriike.

Elamisloa taotlemiseks peab tööandja esitama e-kirja või posti teel järgnevad dokumendid:

1. Eesti Töötukassa luba välismaalase tööle võtmiseks,
2. tööandja kutse.

[93] Politsei- ja Piirivalveamet, Tööandja kohustused: Palgakriteerium (link)

Elamisloa taotlemise protsess saab alguse välismaalase tööle võtmise loa taotlemisest Eesti Töötukassas. Ettevõtjad on ise juba teadlikud või jõuavad Eesti Töötukassani PPA suunamisel. Alles pärast loa saamist on välismaalasel võimalik elamisluba taotleda. Elamisloa taotluse esitamiseks tuleb välismaalasel isiklikult pöörduda Eesti Vabariigi välisesindusse. Seaduslikul alusel Eestis viibiv välismaalane võib taotluse esitada PPA teeninduses. Välismaalasel on kohustus tasuda teenuse eest riigilõivu summas 96 €. Riigilõivu tasumine on kohustus välismaalasele, mitte ettevõtjale, kuid ettevõtja saab vabatahtlikult töötaja poolt tehtud kulu hüvitada.

Lisaks eespool kirjeldatud dokumentidele võib ettevõtjal sõltuvalt tulevasest töösuhtest (sh välismaalasele pakutavast ametikohast) olla tarvis esitada täiendavaid dokumente, andmeid või kinnitusi, näiteks tippspetsialistina töötamiseks, renditööks, teaduslikuks tegevuseks, iduettevõttes töötamiseks jmt. Teatud juhtudel on loa taotlemise protsessis kaasatud ka täiendavad osapooled, näiteks iduettevõttes töötamiseks hinnatakse iduettevõtet eelnevalt Siseministeeriumi ekspertkomisjoni poolt (v.a erisuse kehtivusel).[94] Töötamiseks mõeldud elamisloa taotlemisega on veel mitmeid teisi olulisi asjaolusid ja kriteeriume, mis on kirjeldatud põhjalikumalt PPA kodulehel.[95]

Taotluste menetlemine leiab aset elamislubade ja töölubade registris (ETR) ning menetluse käigus kontrollitakse andmeid erinevatest riiklikest andmekogudest (sh kõikvõimalikest PPA andmebaasidest, karistusregistrist, äriregistrist, MTA ning Tervisekassa andmebaasidest, ministeeriumide haldusalade andmekogudest jt). Andmete kontroll sõltub sellest, mis alusel elamisluba töötamiseks soovitakse taotleda. Menetluse käigus võidakse lisainfo saamiseks ühendust võtta vajadusel tööandja või välismaalasega. Tegemist on tavapärase haldusmenetlusega (loamenetlus), mille alusel tehakse otsus. Kui otsusega ei olda rahul, on võimalus see vaidlustada. Otsuseks võib olla elamisloa andmine teatud ajaks, loa andmisest keeldumine või menetluse lõpetamine puuduste korral, mida ei ole kõrvaldatud.

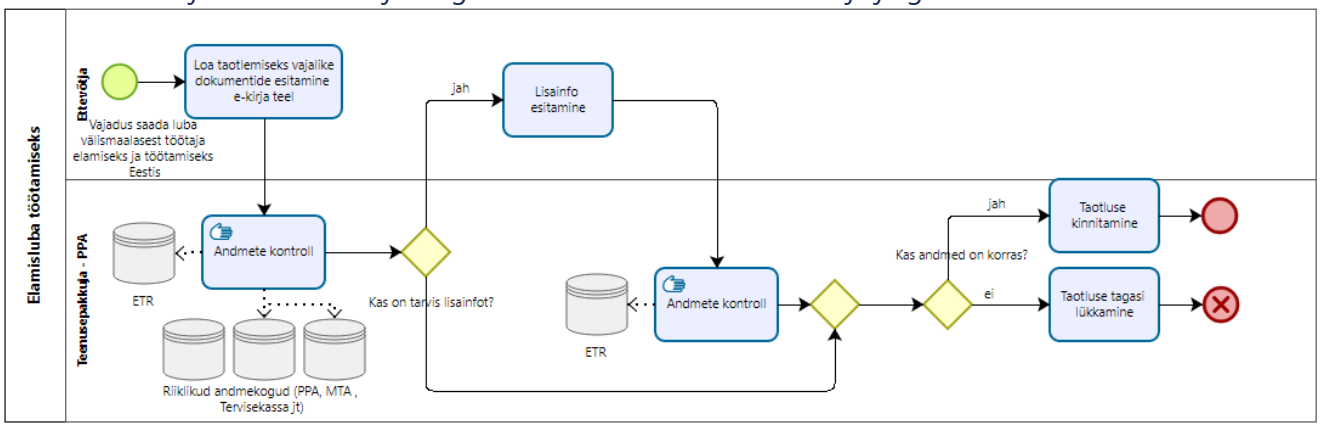
Tähtajalise elamisloa andmine või sellest keeldumine otsustatakse kahe kuu jooksul taotluse menetlusse võtmisest. Elamisloa andmisel väljastatakse taotlejale elamisloakaart isiklikult taotlusankeedil märgitud Eesti Vabariigi välisesinduses või teeninduses 30 päeva jooksul. Elamisloakaardi jõudmine välisesindusse võib võtta rohkem aega võrreldes teeninduspunktiga.

Pärast elamisloa saamist peab tööandja töötaja registreerima TÖR-is ning kui tegemist on lähetatud töötajaga, peab tööandja esitama Tööinspektsioonile lähetatud töötaja teate.

[94] Politsei- ja Piirivalveamet, Iduettevõtte hindamine ja erisused (link)

[95] Politsei- ja Piirivalveamet, Elamisluba töötamiseks (link)

Lihtsustatud kujul näeb ettevõtja ning PPA vaatest loa taotlemine välja järgnevalt:



Joonis 7. Teenuse protsess: Elamisluba töötamiseks

Teenuse kitsakohaks võib pidada taotlemisprotsessi keerukust – ettevõtjad peavad eelnevalt saama loa Eesti Töötukassalt ning taotlemist mõjutavad mitmed asjaolud ja kriteeriumid, mille osas ettevõtja võib vajada PPA poolt täiendavat tuge migratsiooninõustamise kaudu. Antud teenuse protsesside võimaliku ümberkujundamise osas tehti eelanalüüs 2019. aastal, mille osas tehti soovitus Eesti Töötukassa loa saamine tuua PPA menetlusse. Projekti elluviimiseks ei ole tänasega konkreetseid samme asututud, ehkki eelduslikult võiks see plaan realiseeruda järgnevate aastate jooksul.

Teenus 2: Lühiajalise töötamise luba

Lühiajalise töötamise luba võimaldab ettevõtetel tingimuste täitmise korral saada õigus välismaalane väljastpoolt Euroopa Liidu liikmesriiki lühiajaliselt tööle võtta. Üldjuhul saab lühiajalise töötamise luba taotleda kuni 365 päevaks 455-päevase perioodi jooksul. Möödunud aastal esitati 29 481 taotlust 3 881 erineva ettevõtte poolt. Lühiajalise töötamise registreerimine on tööandjale kohustuslik ning iseteeninduses taotlemisel tuleb selle kohta tasuda riigilõivu 48 €, muud kanalit (e-kirja, posti teel ja teeninduses kohapeal) kasutades 65 €.

PPA iseteeninduskeskkonnas näeb lühiajalise töötamise loa taotlemine välja järgnevalt:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID kaudu.
2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: Uus taotlus -> Tööandja registrikood -> Välismaalase informatsioon -> Töötamine -> Kokkuvõte.

Ettevõtja saab registreerida välismaalasi ükshaaval või kuni kümme inimest korraga. Taotluses tuleb käsitsi sisestada välismaalase andmed ning täpsustada valdkond, millega välismaalane ettevõttes tegelema hakkab. Riigilõivu saab tasuda iseteeninduskeskkonnas või keskkonna väliselt (nt lisavad taotlusele juurde maksekorralduse). Protsessi lõppedes näevad ettevõtjad, mis taotlusi nad keskkonnas esitanud on.

Lisaks eespool kirjeldatud dokumentidele võib ettevõtjal sõltuvalt tulevasest töösuhtest (sh välismaalasele pakutavast ametikohast) olla tarvis esitada täiendavaid dokumente, andmeid või kinnitusi, näiteks tippspetsialistina töötamiseks, renditööks, hooajatööks, praktikaks, iduettevõttes töötamiseks jmt. Lühiajalise tööloa taotlemisel on veel mitmeid olulisi asjaolusid ja kriteeriume, mis on kirjeldatud põhjalikumalt PPA kodulehel.[96]

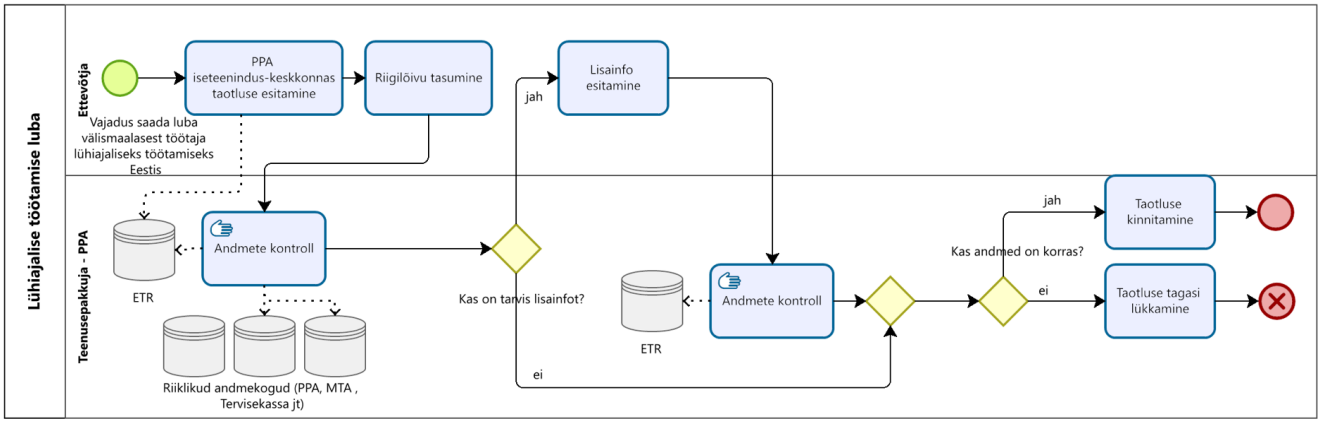
Iseteeninduskeskkonnas esitatud taotluseid menetletakse elamislubade ja töölubade registris (ETR). Tasutakontroll viiakse läbi erinevates infosüsteemides sarnaselt töötamiseks mõeldud elamisloa taotluse

[96] Politsei- ja Piirivalveamet, Lühiajalise töötamise registreerimine (link)

menetlusel. Tarvidusel küsitakse tööandja käest menetluse käigus lisainfot. Kogu edasine suhtlus (sh otsuse kohta teada andmine) leiab aset väljaspool iseteeninduskeskkonda e-kirja teel.

Positiivse otsuse korral peab tööandja töötaja järgnevalt registreerima TÖR-is, ja kui tegemist on lähetatud töötajaga, peab tööandja esitama Tööinspektsioonile lähetatud töötaja teate. Kogu protsessi vältel, eel ning vajadusel ka järgnevalt on tööandjal võimalus kasutada migratsiooninõustamist.

Üldistatud kujul näeb ettevõtja ning PPA vaatest lühiajalise töötamise loa taotlemine ja menetlemine välja järgnevalt:



Joonis 8. Teenuse protsess: Lühiajalise töötamise luba

Asutus kaardistas teenuse kitsaskohtasid 2016. aastal läbi viidud projekti raames. Rahastust teenuse arendamiseks saadi 2018. aastal ning sellest ajast alates teenust arendatakse. Käesolevaga on arenduses iseteeninduskeskkonna vahendusel kogu suhtluse korraldus (praegu saab iseteeninduskeskkonna kaudu esitada taotluse, kuid edasine suhtlus leiab aset väljaspool keskkonda). Lisaks peaks käesoleva aasta lõpuks valmima projekt, mille alusel automatiseeritakse vajalikud taustakontrollid ning luuakse suhtlus menetluskeskkonna ning iseteeninduskeskkonna vahel. 2024. aastal on asutusel plaanis liikuda edasi järgnevasse etappi, mille väljundiks on sündmusteenuse loogikal põhinev välismaalase lühiajalise töötamise registreerimine selliselt, et ettevõtja ei pea pärast PPA-s tehtud registreeringut tegema vajalikke toiminguid MTA-s ega Tööinspektsioonis.

2.3.6. Maksu- ja Tolliamet

Maksu- ja Tolliamet on Rahandusministeeriumi valitsemisalasse kuuluv asutus, kes pakub ettevõtjatele töötajatega seonduvalt teenuseid ja teavet asjakohaste maksude ja nende deklareerimise kohta, samuti töötaja registreerimisega seotud toiminguid (sh töötamise peatamist, lõpetamist ja üleviimist). Kokku pakub asutus ettevõtjale töötajatega seonduvalt kuue avaliku teenuse, kaheksa infoteenuse ning kahe päringuteenuse kasutust, mis käsitlevad erinevate maksude kirjeldusi ja arvestuspõhimõtteid ning teavet maksuvõlgade kohta.

MTA-le esitatud TSD ning TÖR andmed on maksusaladus ning nendele andmetele võib teistele asutustele ligipääsu anda üksnes Maksekorralduse seaduse § 26 ja § 30 alusel. Tänasega kasutavad mitmed asutused TSD ning TÖR andmeid, et ettevõtjatele (mugavamaid) teenuseid osutada. Näiteks kasutab TSD ning TÖR andmeid Tervisekassa ravikindlustuse määramiseks.

Asutuse poolt pakutavad toimingud on kõikidele töötajatega ettevõtetele kohustuslikud. Näiteks on ettevõtjal kohustus registreerida töötaja hiljemalt tööle asumise hetkel, samuti on ettevõtjal kohustus

töösuhte lõpetamisel teha vastav kanne TÖR-is. TSD-s[97] on kohustus deklareerida töötaja tasuga seonduvad maksud, sh sotsiaalmaks, mis on töötaja ravikindlustuse aluseks. Välismaalase tööle võtmisel peab tööandja teavitama PPA-d välismaalase tööle võtmisest ning registreerima välismaalase Maksu- ja Tolliameti iseteeninduskeskkonnas e-MTA.

MTA on üks esimesi asutusi, kes riigiasutuste ülese reaalajamajanduse projekti raames on loonud võimalusi ettevõtjate koormust palga- ja tööjõuandmete esitamisel vähendada, võimaldades masinloetaval kujul KMD[98], TSD ning TÖR andmeid esitada. Lisaks masin-masin liidesele on andmeid võimalik esitada iseteeninduskeskkonnas käsitsi või failiga üles laadides. Andmete esitamise võimalusi kirjeldatakse lähemalt TSD ning töötamise registreerimise teenuste osas.

Kuna ettevõtetel on TSD esitamise kohustus kord kuus ning iga töötaja kohta tuleb teha kandeid TÖR-is töötamise alustamise, lõpetamise ja peatamise kohta, on teenusmahud üsnagi kõrged. Möödunud aastal esitati 1 266 287 TSD aruannet (kuus keskmiselt 105 520), INF14 aruandeid 12 716. Töötamise registreerimisi tehti 2022. aastal 573 911, töötamise lõpetamise kandeid 535 538 ning töötamise peatamise kandeid tehti 45 621. Kokku tegi kandeid 155 727 kasutajat.

Asutusel on plaanis arendada e-MTA iseteeninduskeskkonnas üleviimise kuupäeva lisamise võimalust töötamise üleviimise teenuse osas.

Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt kahte asutuste poolt osutatavat teenust:

1. Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse deklaratsioon (TSD)
2. Töötamise registreerimine

Teenus 1: Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse deklaratsioon (TSD)

TSD deklaratsiooni esitamine on kohustuslik kõigile maksukohustuslastele, kes on maksnud töötasu, aga ka teisi maksustatavaid väljamaksed, näiteks erisoodustuse kulusid, ettevõtlusega mitteseotud kulusid või maksnud dividende, millelt tuleb tasuda seaduses ettenähtud maksud (tulumaks ja/või sotsiaalmaks, kohustuslik kogumispensioni makse või tööstuskindlustusmakse). TSD deklaratsiooni peavad tööandjad esitama iga kuu 10. kuupäevaks ning see koosneb põhivormidest ja lisadest. MTA andmetel esitatakse iga aasta orienteeruvalt 1-3 mln TSD deklaratsiooni. Möödunud aastal esitati 1 266 287 aruannet, kalendrikuus keskmiselt 105 520.

TSD esitamiseks on tööandjal mitu valikut:

1. Deklaratsiooni esitamine käsitsi e-MTA iseteeninduskeskkonnas
2. XML faili üleslaadimine e-MTA iseteeninduskeskkonnas
3. X-tee liidese kaudu
4. LHV palgamaksena
5. Paberdeklaratsioonina

Tööandjad esitavad TSD andmed peamiselt läbi kasutajaliidese käsitsi või faili teel (vastavalt 68% ja 27% kasutajatest). X-tee liidest ja pangalinki kasutatakse võrdlemisi vähe (vastavalt 4% ja 1% kasutajatest).

[97] Tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse deklaratsioon

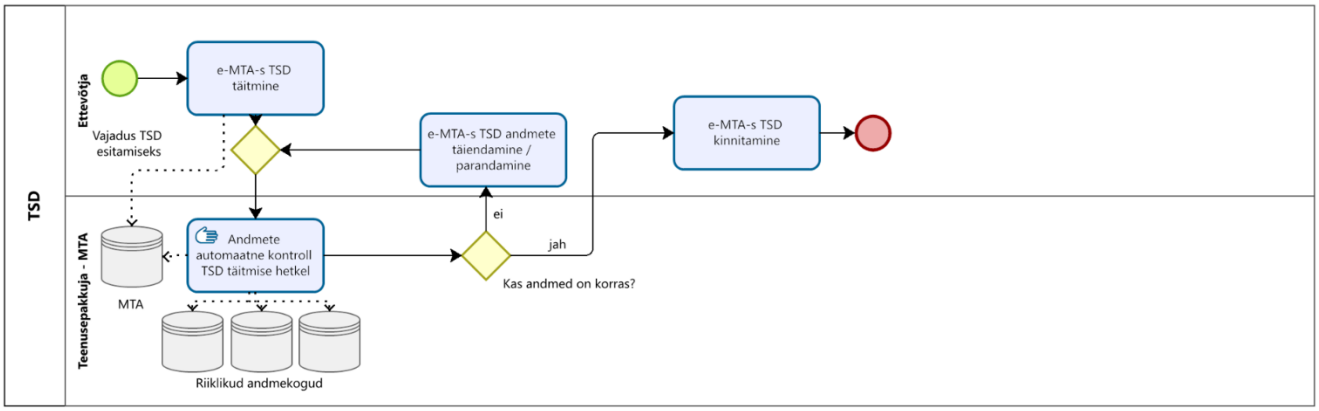
[98] Käibedeklaratsioon

TSD deklaratsiooni esitamiseks käsitsi e-MTA iseteeninduskeskkonnas teeb ettevõtja alljärgnevad sammud:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID, EL riigi e-ID kaudu.
2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: Maksud -> Tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioon (TSD) -> Esitamine ja vaatamine -> Lisa uus deklaratsioon -> vormi, aasta ning kuu valik.
3. Ettevõtja täidab deklaratsiooni (kinnipeetud tulumaks, erijuhtude tulumaks, sotsiaalmaks, töötuskindlustusmakse, kohustusliku kogumispensioni makse)
4. Ettevõtja kinnitab ja esitab TSD.

TSD deklaratsiooni esitamise ajal jõuavad andmed Maksu- ja Tolliametisse, kus teostatakse automaatsed vastavuskontrollid andmete õigsuse kohta. Vigadega deklaratsiooni ei ole võimalik tööandjal iseteeninduskeskkonnas kinnitada. Kui automaatkontrollide järgselt on kõik õige, saab tööandja esitada deklaratsiooni, pärast mida algab andmevahetus erinevate asutuste vahel.

TSD esitamine iseteeninduskeskkonnas näeb ettevõtja ning MTA vaatest välja järgnev:



Joonis 9. Teenuse protsess: TSD

Ameti seisukohast on teenuse olulisteks kitsaskohtadeks deklaratsiooni täitmise unustamine tööandjate poolt ja deklaratsiooni lisade täitmise keerukus. TSD deklaratsiooni esitamise meeldetuletuseks on ettevõttel võimalik tellida endale e-teavitused läbi Maksu- ja Tolliameti iseteeninduskeskkonna. Tööandjad toovad välja, et TSD deklaratsiooni esitamine ei ole neile raskusi valmistanud, kuid on tekkinud küsimusi deklaratsiooni lisade täitmise osas.

Teenus 2: Töötamise registreerimine

Tööandja kohustus on registreerida kõik töötajad hiljemalt tööle asumise hetkeks. 7–12-aastase lapse töötamine tuleb erandina registreerida kümme tööpäeva enne lapse tööle asumist. Möödunud aastal registreeriti TÖR-is 573 911 uut töötamist.

Töötamise registreerimiseks on tööandjal mitu valikut:

1. Elektroonilise vormi täitmine e-MTA iseteeninduskeskkonnas
2. csv-formaadis andmetega faili üleslaadimine e-MTA iseteeninduskeskkonnas
3. X-tee liidese kaudu
4. Lihtsustatud korras telefoni teel helistades või sõnumit saates
5. Teenindusbüroodes

Töötamise käsitsi registreerimiseks peab tööandja sisenema e-MTA iseteeninduskeskkonda, milles ettevõtja teeb järgnevad toimingud:

1. Ettevõtja logib portaali. Ettevõtjal on võimalik sisse logida ID-kaardi, Mobiil-ID, Smart-ID, EL riigi e-ID kaudu.
2. Ettevõtja teeb järgnevad valikud: Registrid ja päringud ->Töötamise registreerimine.
3. Ettevõtja sisestab järgnevad andmed:
    a. töötaja isikukood,
    b. töötamise alustamise kuupäev,
    c. töötamise liik,
    d. tööaja määr,
    e. töökoha aadress,
    f. töötaja ametinimetus.
4. Ettevõtja registreerib töötaja.

Töötamise registrisse kantud andmed on aluseks töötamisega kaasnevate sotsiaalsete tagatiste (ravikindlustuse, töötuskindlustushüvitise) määramisel. Töötamise staatuse info on vajalik mitmete erinevate teenuste osutamisel ning sellega seonduvalt pärivad TÖR-ist andmeid mitmesugused riigiasutuste infosüsteemid.

Asutus toob kitsaskohana välja registri andmete päringud, mida erinevad asutused Maksu- ja Tolliametile teevad, kuna tihtipeale asutusel õiguslikku alust töötamise registri andmeid asutustele avalikustada. Tulevastest arendusplaanidest tõi MTA esile XBRL GL-i arendusega seotud tegevused.

2.3.7. Teised teenuseid osutavad asutused

Antud uuringu raames koguti infot ka teiste asutuste poolt pakutavate töötajatega seotud teenuste kohta. Lähemalt uuriti järgnevaid asutusi: Kultuuriministeerium, Tervise Arengu Instituut, Andmekaitse Inspektsioon, Keeleamet, Registrite ja Infosüsteemide Keskus, Pensionikeskus AS, Statistikaamet, SA Kutsekoda, Ettevõtluse ja Innovatsiooni SA, Haridus- ja Noorteamet, Sotsiaalministeerium ning Haridus- ja Teadusministeerium. Kirjeldatud asutused osutavad peamiselt infoteenuseid, vähem osutatakse avalikke- ja päringuteenuseid (Tabel 8). Peamised käsitlevad teemavaldkonnad on värbamine, töökeskkond, töötajate oskuste arendamine, ravikindlustus ja maksud ning lähetused.

Tabel 8. Töötajatega seotud toimingute ärisündmuse raames osutatavate teenuste arv muude asutuste lõikes

#	Asutus/organisatsioon	Avalik teenus	Infoteenus	Päringuteenus	Kokku
1	Ettevõtluse ja Innovatsiooni SA	2	2	-	**4**
2	Haridus- ja Teadusministeerium	-	4	-	**4**
3	Pensionikeskus AS	-	2	2	**4**
4	Tervise Arengu Instituut	1	2	-	**3**
5	Keeleamet	2	1	-	**3**
6	Haridus- ja Noorteamet	1	1	1	**3**
7	Andmekaitse Inspektsioon	1	1	-	**2**
8	Statistikaamet	1	1	-	**2**
9	Sotsiaalministeerium	-	1	-	**1**
10	Registrite ja Infosüsteemide Keskus	-	-	1	**1**
11	EURES võrgustik	1	-	-	**1**
12	Kultuuriministeerium	-	1	-	**1**
13	SA Kutsekoda	-	-	1	**1**
Kokku		**9**	**16**	**5**	**30**

Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutuse (EIS) kaardistatud teenused on seotud välisvärbamisega. EIS on loonud *Work in Estonia*[99] programmi, mille raames pakutakse konsultatsioone migratsiooni, välisvärbamise ning töötaja kohanemise ning keelekasutuse teemadel. Samuti on sama programmi raames loodud Eesti rahvusvaheline maja, kus saab infot kõige kohta, mis puudutab välisspetsialisti Eestis töötamist ja elamist, lisaks saab taotleda elamisluba ja lühiajalist töötamise luba. Lisaks võimaldab EIS esitada ettevõtte töökuulutused *Work in Estonia* kodulehele. Ettevõtjatel on soovi korral võimalik luua otseühendus ettevõtte tööpakkumiste lehe ja workinestonia.com vahel, et kuulutusi igapäevaselt värskendada. EIS-i poolt pakutavad teenused on ettevõtjatele vabatahtlikud.

Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehel on ettevõtjal võimalik leida teavet kvalifikatsioonide (diplomi, tunnistuse, akadeemilise kraadi, tiitli nimetuse, kutsekvalifikatsiooni) hindamisest ning Eesti haridussüsteemi haridustasemetele ja kõrghariduse astmetele vastavuse määramisest. Kvalifikatsiooniraamistik annab tööandjale ülevaate kvalifikatsioonide kirjeldamise, liigitamise ja võrdlemise vahenditest. Samuti leiab ettevõtja ministeeriumi kodulehelt teavet töötajate täiendkoolituste korraldusest ning õppepuhkuse ja koolituse rahastamisest. Eelpool kirjeldatud teabematerjale käsitletakse käesolevas analüüsis infoteenustena.

Pensionikeskus AS kodulehel jagatakse teavet kogumispensioniga seotud teemade ning toimingute kohta, samuti antakse ülevaade III pensionisamba võimalustest tööandjale töötajale. Lisaks pakutakse võimalust teha kontrollida II ning III pensionisamba liitumist liht- või masspäringuga.

Tervise Arengu Instituut annab ettevõtjale ülevaate töötaja füüsilise, vaimse- ja sotsiaalse töökeskkonna parendamisvõimalustest, töötaja tervise edendamisest ja sotsiaalse vastutuse jagamisest. Asutus jagab oma kodulehel kasulikku teavet ka töötajale iseenda tervise ja heaolu hoidmiseks. Lisaks korraldab asutus mitmesuguseid töötervise ning -heaoluga seotud koolitusi, mis on suunatud tööandjatele ning töötajatele.

Keeleamet kontrollib ja hindab ametnike, töötajate ning FIE-de eesti keele oskuse vastavust järelevalve, esitatud kaebuse või tööandja ettepanekul. Kutse kontrolliks saadetakse kirjalikult kas töötajale või tööandjale. Ettekirjutuse peab tööandja andma selgitusi. Sõltuvalt ettekirjutuse täitmisest võidakse ettekirjutuse täitmise tähtaega pikendada, teha tööandjale ettepanek töölepingu lõpetamiseks teha sunniraha hoiatus või rakendada sunniraha. Keeleamet annab oma kodulehel ülevaate keele oskuse vastavuse hindamise tingimustest ja korraldusest. Kui keelefirma, kes viib läbi eesti keele tasemeeksamit ettevalmistavaid koolitusi, kaasavad uue koolitaja õppetegevusse, on neil tarvis esitada Keeleametile või Haridus- ja Teadusministeeriumile taotlus uue koolitaja kaasamiseks ning tema kvalifikatsiooni tõendamiseks.

Haridus- ja Noorteameti (HARNO) kodulehelt leiab ülevaate ametikohal nõutud keeleoskuse tasemest, keele tasemeeksamitest ning tunnistustest, samuti on ettevõtjal võimalik teha päringuid HARNO hallatavas eksamitunnistuste registris töötaja keeleoskuse tasemetunnistuste kontrollimiseks.

Andmekaitse Inspektsioon annab tööandjale nõuandeid töötajate isikuandmetele töötlemiseks. Lisaks on alates 25.08.2018 teatud ettevõtetel kohustus teavitada Andmekaitse Inspektsiooni andmekaitsespetsialisti määramisest e-äriregistris või e-kirja teel. Andmekaitsespetsialist tuleb määrata kõikidel avaliku sektori asutustel ja organitel ning ettevõtetel, kes põhitegevusena töötlevad isikuandmeid korrapäraselt ja süsteemselt ning sealjuures ulatuslikult.

[99] Work in Estonia (link)

Statistikaamet viib läbi mitmeid ettevõtete uuringuid, milles mh kogutakse ka palga- ning tööjõuandmeid. Ettevõtetelt kogutakse andmeid peamiselt valikvaatlustega ning ettevõte satub andmeesitajaks juhuvalikuga. Üle 50 töötajaga ettevõtetel või väiksematel, kuid tegevusalal väga tähtsatel ettevõtetel tuleb andmeid esitada igal aastal. Statistikaamet soovitab andmete esitamiseks kasutada elektroonilist andmeedastuskeskkonda eSTAT, kus küsimustikud on osaliselt eeltäidetud. Lisaks pakub Statistikaamet ülevaadet üleriigilisest palgainfost (brutopalga erinevusest soo, maakondade ning ametialade kaupa) palgarakenduse kaudu.

Registrite ja Infosüsteemide Keskus haldab karistusregistrit, mille kaudu on tööandjal võimalik kontrollida töötaja väärtegude ja kuritegude eest mõistetud karistusi.

EURES võrgustiku (*European Employment Services*) kaudu on ettevõtjal võimalik avaldada tööpakkumisi ka teiste Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna riikide tööturuasutuste portaalides. EURES nõustajad abistavad ja nõustavad ettevõtjaid Euroopa tööturu ning töötajate värbamisega seotud küsimustes.

Kultuuriministeeriumi hallatav *Settle in Estonia* infoportaal pakub välismaalt Eestisse tööle asunud töötajale erinevaid teenuseid ja nõustamist, mis aitavad töötajal eluga Eestis kiiremini kohaneda. Antud portaalist on töötajal võimalik leida informatsiooni keelte, riiklike e-teenuste ja tervishoiu kohta. Infoportaal on abiks ka tööandjatele välismaalasest töötaja tööle võtmisel ning tema sisseelamise abistamisel.

SA Kutsekoda haldab kutseregistrit, mille kaudu on tööandjal võimalik kontrollida töötaja kutsetõendid ja nende kehtivust.

Täiendavalt uuriti eesti.ee portaalis olevat „Töötajad ja töökeskkond“ rubriiki ning veenduti, et selles olev teave oleks kajastatud ka hetkeolukorra kaardistustabelis. Tulevikuarenduste raames on plaanis koondada kogu ettevõtlusega seotud info eesti.ee portaali, sh ka töötajatega seotud toimingud.

2.4. Hetkeolukord ettevõtete vaatest

Antud peatükk kirjeldab ettevõtete hetkeolukorra vaadet ja kasutajakogemust avaliku sektori poolt pakutavate töötajatega seotud teenuste. Peatükis tuuakse esile ettevõtete jaoks olulisemate teenuste kitsaskohad, parendamisvõimalused ning nende soovid ja eelistused töötajatega seotud toimingute teavitustegevuses. Kasutajakogemust uuriti 12 ettevõtjalt ning ühelt riigiasutuselt, kelle profiili on lähemalt kirjeldatud 1.3. Töötoad ettevõtjatega peatükis. Sisendit koguti töötoa vormis ning ühe osalisega viidi läbi individuaalintervjuu.

Käesolevas peatükis ei kirjeldata ainult neid kitsaskohtasid ning parendusvõimalusi, mis on seotud ettevõtja digivärava arendusega, vaid tuuakse esile ka konkreetsed näited asutuste poolt osutatavate teenuste sisu osas, mis tekitavad ettevõtetes väljakutseid. Saadud tagasiside võib olla olulise väärtusega asjakohaste asutuste teenuste arendamisel.

Peamised üldised järeldused ettevõtetelt saadud sisendi osas on järgnevad:

- Ettevõtjad ootavad riigilt omavahelises suhtluses ning asjaajamises rohkem lihtsust, efektiivsust ja kiirust. Ettevõtjad soovivad rohkem väärtust luua oma põhitegevuse kaudu, mitte kulutada aega tarbetutele ja korduvatele toimingutele. Ettevõtjate hinnangul võiksid asutused omavahel rohkem suhelda ja andmeid vahetada. Ettevõtjad unistavad ühest teenus- ja infokanalist, mis oleks liidestatud erinevate asutuste iseteeninduskeskkondadega.
- Ettevõtjad ootavad selgemat ja lihtsamini mõistetavat teavet ja juhiseid asutuste kodulehtedel, mitte seaduste ja määruste ümberkirjutisi ning liigset kantseliiti. Asutuste poolne info peaks olema ettevõtjaid suunav ja abistav. Ettevõtjad soosivad võimalikke näiteid tegevuste osas ning KKK rubriiki.
- Ettevõtjate eelistused riigiga suhtlemisel ning info hankimisel on üsnagi varieeruvad. Ettevõtjad pakkusid sobivaks suhtluskanaliks nii iseteeninduskeskkondasid, nende enda majandustarkvarasid, kui ka e-kirja ja telefoni. Valdaval osal juhtudel otsustatakse helistada vaid siis, kui jäädakse hätta ning vajatakse täiendavat tuge info leidmiseks või juhiste saamiseks. Üks ettevõtjatest tõi esile, et sobiva kontaktisiku leidmine võib olla aeganõudev ning mitme kontakti läbihelistamine tülikas. Teavituste osas tegid ettevõtjad ettepaneku vastavalt teavituse prioriteetsusele kasutada erinevaid kanaleid. Vähem kiireloomulisemad teated võiksid ettevõtjani jõuda e-kirja teel, kiireloomulisemad SMS-i ning kõige kiireloomulisemad telefonikõne teel. Ettevõtjad tõid positiivsete näidetena esile MTA TSD ning KMD teavitused.

Peamised valdkondlikud järeldused ettevõtetelt saadud sisendi osas on järgnevad:

- Ettevõtjad ei ole teadlikud kõikidest töötajatega seotud kohustustest ja võimalustest. Näiteks ei ole kõik ettevõtjad teadlikud, et alates ühe töötajaga ettevõttes on kohustuslik määrata töökeskkonnaspetsialist ja saata töötajad tervisekontrolli. Lisaks kirjeldasid mitmed ettevõtete esindajad probleemkohana töövõimetuslehtede teavituste puudumist, kuigi neid on võimalik iseteeninduskeskkonnas tellida.
- Ettevõtjad on üldjoontes väga rahul Eesti Töötukassa ning Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkondadega, mis on mugavad ning lihtsasti kasutatavad. Ettevõtjad tõid hea näitena esile Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas tööõnnetuse raporti esitamise võimaluse, tänu millele pole ettevõtjatel enam vaja tööõnnetuse raporteid ettevõttesiseselt arhiveerida.
- Töötajate värbamisega seoses teevad ettevõtjad päringuid mitmetesse eri asutuste poolt hallatavatesse registritesse ja andmebaasidesse (näiteks karistusregister, võlapäring, kutseregister jt), mis nõuab teatavat ajakulu. Ettevõtjate soov oleks ühe päringu kaudu saada tagasisidet kõikidest asjakohastest registritest.

- Ka värbamise järgselt soovib ettevõtja olla kursis töötajaga seotud andmetega, mida tal on töö korraldamiseks oluline näha. See puudutab näiteks töötaja kvalifikatsiooni (haridus- ja kutsetõendeid ja nende kehtivust), eripuhkuse saamise võimaldamist (vähenenud töövõimega isikud, alaealised jne), kaitseväe kohustust jmt. Teatud erialade puhul peab töötajal olema kutsetunnistus, mis võib olla teatud kehtivusajaga. Selleks, et tööandja teaks planeerida töötaja täiendkoolitusele saatmist võiks tööandja jaoks olla olemas üks keskne süsteem, milles ta näeb töötajate tunnistuste kehtivusi ja saab teateid kehtivusaja lõppemise kohta. Lisaks, kui tööandjale on nähtav töötaja osalemine õppetöös, ei peaks ta töötajalt paluma tõendit koolist, mille alusel tavapäraselt õppepuhkusele lubatakse. Eripuhkustega seoses peab ettevõtja vajalikuks teada, kellel ning mis liiki eripuhkuse võimalus on. Samuti on oluline ka puhkusereserv, eriti kui töötaja on arvestusperioodil olnud seotud erinevate tööandjatega.
- Ettevõtjatel on raskusi saamaks selgelt ülevaadet välismaalase tööle võtmisega seonduvast – protsess on keeruline, kuna on palju eritingimusi ning suhelda on tarvis mitme erineva asutusega, lisaks on palju infot ning see on erinevates keskkondades laiali. Ettevõtjad tuginevad täna antud valdkonnas suuresti PPA migratsiooninõustajatele. Ettevõtjate jaoks on arusaamatusi ka maksuresidentsusega seonduvalt, mille osas otsitakse abi pigem ettevõtte siseselt, näiteks ettevõttesisestelt juristidelt.
- Töötajate töösuhte peatamisel või lõpetamisel jäävad alles töötajatele antud volitused ja esindusvõimalused erinevates keskkondades. Ettevõtjad kirjeldasid probleemi nii ettevõttesiselt kui ka -väliselt sisseostetud teenuspakkujate puhul (näiteks kui raamatupidamisettevõtte töötaja lahkub töölt). Ka töökeskkonna esindajate nimistusse jääb alles lahkunud töötaja nimi.
- Vähenenud töövõimega töötaja kohta on ettevõtjal võimalik taotleda mitmeid toetuseid ja hüvitisi (näiteks sotsiaalmaksu hüvitis, palgatoetus), sh ka selliseid, mis võimaldavad töökeskkonda töötaja jaoks sobivamaks muuta (näiteks tugiisikuga töötamise võimalus, tööruumide ja -vahendite kohandamise hüvitis). Samas ei ole ettevõtjal antud võimalusi võimalik kasutada, kui puudub teadmine töötaja vähenenud töövõime osas. Nimelt ei ole töötaja kohustatud oma vähenenud töövõimest tööandjat teavitama. Kuna vähenenud töövõimega isikutel on võimalus saada ka täiendavat puhkust, peavad tööandjad selle arvestamise vajaduse teadlikkust oluliseks. Lisaks peavad tööandjad oluliseks ette arvestada ka võimalike ümberkorraldustega töökeskkonnas või tööülesannete kohandamist, et pakkuda töötajale sobivat töökeskkonda ning -tingimusi.

Alljärgnevalt kirjeldatakse töötubades käsitletud kokkupuutepunkte ja kasutajakogemust detailsemalt peamiste valdkondade kaupa.

2.4.1. Värbamine ja töötamise registreerimine

Töötajate värbamisega seoses võivad ettevõtted kokku puutuda mitmete erisuguste tegevustega sõltuvalt ettevõtte tegevusalast, sisemistest eeskirjadest ja nõuetest ning palgatava töötaja profiilist. Kõige enam nähakse keerukust välismaalaste tööle võtmise ning Eestisse elama asumise toetamisel ja töötaja kohta taustauuringu läbiviimisel asutuste poolt pakutavate erinevate registrite ja infosüsteemide toel.

Töötajate otsimine

Kõik analüüsis osalenud ettevõtete esindajad teadsid jagada varasemat kogemust töötajate värbamisega seonduvalt. Kuigi avaliku sektori poolt on loodud tasuta portaal tööpakkumiste jagamiseks Eesti Töötukassa vahendusel[100], eelistavad tööandjad kasutada siiski teisi tuntumaid tasulisi portaale nagu CV-Online ning CV Keskus. Ettevõtjad on toonud välja, et värbamine läbi Eesti Töötukassa portaali ei ole iga kord soovitud tulemusi andnud – on esinenud olukordi, kus ei ole tuntud huvi tööle tulemisest või on Eesti Töötukassa

[100] Eesti Töötukassa, Tööpakkumised (link)

kaudu värvatud töötajatega esinenud probleeme. Ettevõtjate sõnul on nad eelmainitud põhjuste tõttu osaliselt loobunud töökuulutuste lisamisest Eesti Töötukassa portaali.

Ettevõtjad on üldjuhul ise Eesti Töötukassa töökuulutuste portaalini jõudnud või olnud selle olemasolust varasemalt teadlikud. Ettevõtted tõid esile, et töökuulutusi on portaali aidanud lisada ka Eesti Töötukassa konsultandid.

Ettevõtjate jaoks on osaliselt segadust tekitanud arusaam töökuulutuse lisamise vajadusest Eesti Töötukassa portaali töötu värbamise (ka tööampsude puhul) ning ka hilisema palgatoetuse taotlemisega seonduvalt. Eesti Töötukassa poolt antud nõue siiski puudub, ehkki nende konsultandid võivad soovitada töökuulutuste lisamist portaali.

Taustauuring ning töötaja andmed

Mitmed ettevõtted viivad enne uue töötaja palkamist läbi taustauuringu saamaks kinnitust töötaja sobivuse kohta. Andmeid päritakse erinevate asutuste registritest ja infosüsteemidest, mille jaoks on loodud vastavad kasutajaliidesed. Andmete pärimiseks on üldjuhul tarvis esitada töötaja nimi, isikukood või tunnistuse number. Peamiselt päritakse andmeid järgnevatest iseteeninduskeskkondadest:

- Karistusregister (RIK) - väärtegude ja kuritegude eest mõistetud karistused. Teise isiku kohta tehtud volituseta päring on tasuline (4.00 €) ja selle eest tuleb tasuda päringu tegemise käigus e-toimiku süsteemis oleva pangalingi kaudu.
- Võlapäring (MTA) – maksuvõlad.
- Mitteresidentsuse päring (MTA) – mitteresidentsus. Andmeid kontrollitakse ka töösuhte vältel, et tööjõumaksusid korrektselt arvestada ning tasuda.
- Eksamite infosüsteem (HARNO) – eksamitunnistused, sh keeletaset tõendavad tunnistused.
- Kutseregister (SA Kutsekoda) – kutsetõendid ja nende kehtivus.
- II ja III samba liitumiskontrollid (Pensionikeskus AS) – liitumised II ning III pensionisambaga.

Ettevõtjad kulutavad praegu hulgaliselt aega, et kontrollida potentsiaalsete töötajate tausta läbi mitmete erinevate kanalite. Töötoas osalenud ettevõtjate hinnangul vähendaks nende halduskoormust ning lihtsustaks värbamisprotsessi potentsiaalse töötaja tausta uurimine ühe keskkonna kaudu, mis võimaldaks teha päringud korraga mitmesse registrisse/infosüsteemi.

Töötajatega seonduva info kogumine ei ole oluline vaid värbamise staadiumis, vaid ka hiljem töösuhte ajal. Ettevõtjad võivad soovida kontrollida andmeid töötaja maksuvõlgade ning karistuste osas ka töötamise kestel. Mitteresidentsuse osas tõid ettevõtjad esile, et residentsuse muutumine mõjutab palgaarvestust, et tööjõumaksusid korrektselt arvestada ja tasuda. Lisaks eelpool mainitud andmetele peavad ettevõtjad oluliseks olla teadlikud ka töötaja kaitseväe kohustuse, võimalike eripuhkuste (nt õppepuhkus, alaealise puhkus, osalise või puuduva töövõimega puhkus jt) ning puuduva või osalise töövõime olemasolu kohta. Hetkel on ettevõtjal antud info kättesaamiseks tarvis suhelda iga töötajaga individuaalselt. Mitmetel juhtudel ei tea tööandja küsida või töötaja ise edastada temaga seotud olulist teavet, näiteks kui töötaja on muutnud oma nime või tal on õigus eripuhkuse saamiseks.

Alaealiste tööle võtmine

Ettevõtjate hinnangul on alaealiste tööle võtmisega seotud toimingud arusaadavad ning info vajalike tegevuste osas jõuab nendeni juba praegu proaktiivselt. Alaealise töötaja registreerimise järel saadakse täiendavat teavet ja juhiseid alaealiste töötamisega seonduvalt, samuti saadakse teavitusi ka alaealistele suunatud toetuste võimalustest.

Keerukus ilmneb alla 13-aastaste tööle võtmisel, kus ettevõtjal lasub rohkem kohustusi ning vastutust. Ettevõtjate hinnangul on olemasolevad tingimused ning piirangud üsnagi karmid takistamaks alla 13-aastaste tööle võtmist. Üks ettevõtete esindajatest tõi näite, kus noore (alla 13-aastase suvetöötaja) tööle asumiseks pidi ta saama nõusoleku läbi nelja erineva ametniku, hoolimata sellest, et tegu oli paaritunnise tööga. Sama ettevõtja tõi esile, et võttes arvesse protsessi keerukust ning sellele kuluvat aega, ta enam alla 13-aastaseid tööle ei soovi võtta.

Osalise ja puuduva töövõimega isikute tööle võtmine

Riigi poolt on osalise ning puuduva töövõimega isikute töötamisega seonduvalt ettevõtjatele pakkuda mitmesuguseid hüvesid ning ettevõtja peab olema teadlik omapoolsetest kohustustest. Samas ei pea töötaja teavitama tööandjat oma vähenenud töövõimest ning töötajad ei pruugi seda soovida ka avaldada. Mitmed ettevõtted tõid esile, et on oma töötajate vähenenud töövõime kohta saanud teada töötaja enda poolt töösuhte ajal, seda ise märganud ja uurinud selle kohta otse töötajalt või saanud seda teada töötamise käigus ilmnenud terviserikke järel.

Ettevõtjad peavad oluliseks olla kursis töötaja osalisest töövõimest juba töötaja registreerimise hetkel, et taotleda riigi poolt pakutavat sotsiaalmaksu hüvitamist, palgatoetust ning töötajale mõeldud lisahüvesid, näiteks tugiisiku teenust. Kuna vähenenud töövõimega isikutel on võimalus saada ka täiendavat puhkust, peavad tööandjad selle arvestamise vajaduse teadlikkust oluliseks. Teisest küljest peavad tööandjad oluliseks ette arvestada ka võimalike ümberkorraldustega töökeskkonnas või tööülesannete kohandamist, et pakkuda töötajale sobivat töökeskkonda ning -tingimusi.

Välismaalaste tööle võtmine

Ettevõtjad hindavad välismaalase tööle asumisega seotud protsessi keeruliseks ning ajamahukaks. Hulgaliselt on infot riigisisese värbamise osas, kuid rahvusvahelise värbamise kohta on vajaliku teabe leidmine raskendatud. Infot on palju ning erinevates keskkondades laiali, lisaks peab tööandja arvestama mitmesuguste eritingimustega, mis on seotud töötaja ametipositsiooni või töösuhtega. Ettevõtjad tunnevad vajadust ühtse kanali järele, mille kaudu oleks neil võimalik vajalikku ning usaldusväärset infot lihtsasti leida.

Praegu tuginevad ettevõtjad suuresti migratsiooninõustajate toele. Suhtlus nendega leiab aset enamasti e-kirja ning telefoni teel, kus saadakse täpsem ülevaade spetsiifilise kaasusega seotud tingimuste ning vajalike toimingute osas. Lisaks vajalike toimingute välja selgitamisele on olulise ajakuluga ka elamis- ja töötamislubade taotlemise ja menetlemise protsess. Samas välismaalaste puhul, kellel on elamis- ja töötamisuba juba olemas, on tööle asumisega seotud protseduurid tunduvalt lihtsamad (üldjuhul on välismaalasest töötaja vaja vaid TÖR-is registreerida), kuid ettevõtjad eelistavad ka siis pöörduda asutuste poole, et saada ülevaade ning kindlustunne vajalike toimingute osas.

Antud valdkond on oluline valupunkt just IT-tegevusalas, kus palju talenti nähakse just välismaal. Praegune välismaalaste tööle võtmisega seotud bürokraatia on ettevõtjate jaoks üsnagi väljakutseid pakkuv.

Välismaalaste tööle asumisega seonduvalt tõid ettevõtjad kitsaskohtadena välja info puudumise karistusregistris ning maksukohustusega seotud eripärad (käsitletakse lähemalt 2.4.5. Ravikindlustus ja maksud peatükis).

Töötamise registreerimine

Ettevõtjad on töötamise registreerimisega seotud toiminguga üldjuhul rahul. Ühe kitsaskohana kirjeldati ametikoha määramist, mille puhul on esinenud olukordi, kus etteantud nimistust sobivat ametikohta ei leita. Ametinimetuse lisamise eesmärk on koguda tõhusamalt palga- ja tööjõuandmeid, teha täpsemat tööturu- ja palgastatistikat ning korraldada registripõhine rahvaloendus. Käesolevaga on Eestis kasutusel ligi 700 000

ametinimetust.[101] Juhend ametinimetuse valimiseks on kättesaadav töötamise registreerimisel TÖR-is, täiendavalt leiab juhendmaterjale Statistikaameti kodulehelt[102] ning abi saamiseks on võimalik telefoni teel Statistikaameti poole pöörduda.

Ettevõtted, kes kasutavad tööjõuressursi haldamiseks majandus- või personalitarkvara, peavad uue töötaja registreerima nii ettevõttesiseselt kasutatavas tarkvaras kui ka TÖR-is. Mitmed ettevõtted on omal initsiatiivil loonud liidestuse oma tarkvara ning TÖR-i vahel, et vältida andmete mitmekordset sisestamist. Lisaks töötamise registreerimisele käib läbi TÖR-i ka töötaja töösuhte peatamine või lõpetamine ning paranduskanded, mida tehakse samal ajal ka ettevõttesiseses tarkvaras. MTA on loonud võimaluse masin-masin liideseks X-tee teenuse kaudu[103], ent initsiatiiv liidetamiseks peab tulema ettevõtjalt.

2.4.2. Töökeskkond, sh töötervishoid, töösuhted, tööohutus

Töökeskkonnaga seonduvalt jagasid ettevõtjad kasutajakogemust peaasjalikult Tööinspektsiooni poolt pakutavate teenuste kohta. Ettevõtjad kirjeldasid mitmeid positiivseid kokkupuuteid Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas olevate teenustega, kuid tõid esile ka mõningad kitsaskohad ning parendusvõimalused. Üldisemalt on töökeskkonda puudutavaid avalikke – ning infoteenuseid üsnagi palju ning ettevõtjad ei ole lõpuni teadlikud kõikidest töökeskkonda puudutavatest kohustustest ja võimalustest. Ettevõtjad tõid esile, et sõltuvalt ettevõtte tegevusvaldkonnast võiks neil olla konkreetne ja selge ülevaade neile lasuvatest kohustustest ja võimalustest.

Riskianalüüsi esitamine

Ettevõtjate hinnangul on riskianalüüsi koostamine ja esitamine Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas mugav ja lihtne. Samas tõid töötubades osalenud ettevõtjad välja, et riskianalüüsi koostamine võib väikeettevõtjale olla liialt suure halduskoormusega, ning riskidena analüüsitavad tegurid on osaliselt proportsioonist väljas võrreldes ettevõtte tegeliku töö sisuga. Ettevõtjate arvates võiks ohutegurite hindamine aset leida vaid nendes osades, mis ettevõtte töökeskkonda päriselt mõjutavad.

Ühe võimaliku arenduskohana näevad ettevõtjad tõhusamat kommunikatsiooni Tööinspektsiooni poolt. Ühe ettevõtte näitel oodati Tööinspektsioonilt tagasisidet esitatud andmete kohta, kuid Tööinspektsioonilt tuli teavitus andmete esitamata jätmise kohta. Ettevõtjale jäi arusaamatuks, miks enne teavituse saatmist ei oldud andmete esitamise tegelikku seisu asutuses üle kontrollitud.

Tööõnnetused ja kutsehaigused

Mitmed töötubades osalenud ettevõtjad on kokku puutunud tööõnnetuse raporti koostamisega, mida tehakse tööõnnetuse uurimise põhjal ning esitatakse Tööinspektsioonile. Tööõnnetuse raporti koostamisel kogub ettevõtja sisendit nii töötajalt, töökeskkonnavolinikult kui ka tööõnnetust käsitlenud arstilt. Tööandja peab uurima tööõnnetuse asjaolusid ja põhjuseid ning määrama uurimise lõppedes kindlad abinõud sarnase juhtumi vältimiseks.

Ettevõtjatel võimalik tööõnnetuse raporteid esitada Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas. Ettevõtjad peavad seda lahendust mugavaks, kuna varasemalt leidis suhtlus aset e-kirja teel ning ettevõtetel oli kohustus raporteid arhiveerida. Iseteeninduskeskkonna ühe kitsaskohana toodi välja, et keskkonnas saab tööõnnetuse tulemiks valida kas ajutise töövõimetuse või surma. Samas ettevõttesiseselt võivad aset leida tööõnnetused, mille korral töötaja näiteks ei soovi haiguslehele minna, ent mille osas ettevõtja soovib tööõnnetuse siiski ametlikult fikseerida. Kuna iseteeninduskeskkonna suureks eeliseks peetakse

[101] Statistikaamet, Andmete esitamisest töötamise registrisse (link)

[102] *Ibid.*

[103] Maksu- ja Tolliamet, Töötamise registreerimise võimalused (link)

dokumentide säilitamise võimalust, võiks keskkond olla rohkem paindlikum võttes arvesse tööõnnetuse erinevaid tulemeid.

Üheks oluliseks kitsaskohaks tööõnnetuse uurimisel on ettevõtjate hinnangul osapoolte omavaheline suhtlus. Kuna raporti esitamise kohustus lasub tööandjal, peab tööandja aktiivselt järge hoidma vajalikel tegevustel ning teiste osapooltega suhtlema. Ettevõtjad tõid täiendavalt esile, et arstide teadlikkus tööõnnetusega seotud toimingute osas on riigis ebaühtlane. Kui tööõnnetuse korral jääb oluline info fikseerimata (näiteks kui töötaja ei pöördu koheselt arsti poole või kui arst ei märgi ära, et tegu oli tööõnnetusega), loob see täiendavat keerukust uurimise läbiviimisel.

Ka kutsehaigestumise uurimise osas kirjeldasid ettevõtjad raskusi vajaliku info kättesaamisel. Infot töötaja varasema kutsehaigestumise kohta on ettevõtjad uurinud nii Tööinspektsioonilt kui ka Eesti Töötukassalt.

Järelevalvemenetlus

Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas viiakse läbi ka kontaktivabasid järelevalvemenetlusi, millega mitmed analüüsis osalenud ettevõtjad olid kokku puutunud. Menetlus leiab aset keskkonna vestlusaknas, mille vahendusel suheldakse, edastatakse teavet ning saadakse otsused. Menetlust kirjeldati üldiselt positiivselt, kuid ühe ettevõtja näitel ilmnes olukord, kus vestlusaknas aset leidnud suhtlus kustus ning ettevõtjal ega ka asutusel ei olnud võimalik tagasiulatuvalt vestlust taastada. Eelduslikult võis antud näite puhul olla tegemist süsteemi tõrke (või mõne muu asutusesisese tõrkega), kuna teistel osalenud ettevõtjatel puudus sarnane kogemus. Võttes eelpool kirjeldatut arvesse, pakuti välja, et otsuste edastamine võiks igaks juhuks aset leida ka e-kirja teel.

Ajutine töövõimetus

Ettevõtjad kirjeldasid ühe olulise kitsaskohana töövõimetuslehtedega seonduva info kättesaamist. Selleks, et Tervisekassa saaks töövõimetushüvitise välja maksta, peab tööandja hüvistise saaja töövõimetuslehte täiendama seitsme kalendripäeva jooksul pärast töövõimetuslehe lõppemist.[104] Samas puutuvad ettevõtjad kokku olukordadega, kus ei olda avatud ning lõpetatud töövõimetuslehtedest ei olda teadlikud või ei saada nende kohta õigeaegselt teavet. Ettevõtjad tõid töötubades esile, et sooviksid saada automaatseid teavitusi töövõimetuslehtedega seonduvalt.

Tervisekassa pakub võimalust teavituste tellimiseks, ent ettevõtjad ei ole sellest kas piisavalt teadlikud või on sellest meelega loobunud. Ettevõtjal on võimalik eesti.ee portaalis postkasti seadete alt valida eelistatud e-posti aadress, millele riigipoolseid teavitusi (sh teavitusi töövõimetuslehtede kohta) saadetakse, kuid eraldiseisvalt vaid töövõimetuslehtede teavituste saajat pole võimalik määrata. Analüüsis osalenud suurettevõtte esindaja kirjeldas, et nende ettevõttes hakkas teavitusi saama peadirektor, mida peeti ebamõistlikuks ning millest loobuti.

Töötubades diskuteerisid ettevõtjad töövõimetuslehtede täiendamise ja kinnitamise üldisema vajaduse üle. Ettevõtja poolt sisestatav töötasu oleks ettevõtjate hinnangul võimalik automaatselt TSD põhjal arvestada, kui asutused oleksid suutelised sellist teavet vahetama. Ettevõtjad on ebakindlad, kas Tervisekassa nende poolt manuaalselt sisestatud töötasu ka kuidagi kontrollib või kasutab.

Tervisekontroll

Ettevõtja on kohustatud korraldama tervisekontrolli töötajale nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest. Analüüsi läbi viies selgus, et kõik ettevõtted antud kohustust ei täida. Ettevõtjad ei ole selle kohustuslikkusest kas teadlikud või puuduvad ressursid kontrollide korraldamiseks. Ühe kitsaskohana tõid ettevõtjad välja, et

[104] Tervisekassa, Ajutise töövõimetuse hüvitis (link)

tervisekontroll ei ole isikupõhine – töötaja töökoha vahetusel peab järgnev tööandja korraldama uue tervisekontrolli.

Tervisekontrollidega seonduvad andmed on ettevõtjate vaatest oluline teave töötaja kohta, mille abil on võimalik planeerida uute ning olemasolevate töötajate järgnevate tervisekontrollide läbiviimist. Käesolevaga peavad ettevõtjad tervisekontrollidega seonduvat ülevaadet kas oma majandus- või personalitarkvaras või Exceli tabelites. Uute tervisekontrollidega seoses seadistatakse meeldetuletused kas vastavas tarkvaras või manuaalselt muul ettevõttes väljakujunenud viisil (näiteks kalendris). Ettevõtjad, kellel puudub vastav tarkvara, tõid töötubades ühe ootusena välja omada teavet ning planeerida tervisekontrolle ühes riigi poolt ettevõtjale pakutavas keskkonnas. Ettevõtjad pakkusid välja, et oma loomu poolest võiks see sobituda näiteks Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonda.

Töökeskkonna esindajate määramine

Igas ettevõttes, sõltumata tema suurusest, tuleb määrata töökeskkonnaspetsialist. Töökeskkonnavolinik tuleb määrata ettevõttes, kus töötab kümme või enam töötajat. Analüüsis osalenud ettevõtete puhul ilmnes, et vastavad rollid on ettevõtetes osaliselt määratud või määramata. Selle asjaolu põhjenduseks on kas teadmatus või on ettevõttesiseselt olnud keeruline sobivat esindajat leida/määrata. Esindaja määramist peavad ettevõtjad Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas mugavaks ja lihtsaks.

Töökeskkond osalise või puuduva töövõimega isikutele

Sõltuvalt vähenenud töövõimega isiku võimalikest eripäradest võib ettevõtjal olla tarvis teha täiendusi või muudatusi töökeskkonnas. Näiteks võib olla vaja töökohta kohandada selliselt, et see oleks töötajale paremini ligipääsetav ning kasutatav. Samuti võib olla tööandjal tarvis tööjuhendid ja protsessid üle vaadata ning kohandada selliselt, et töötaja ei oleks näiteks toimingute läbiviimisel üksinda (et tagada kohene reageerimine töötaja terviserikke korral). Ettevõtjad peavad oluliseks omada ka sobivaid sotsiaalseid oskuseid vähenenud töövõimega töötajatega suhtlemisel, et pakkuda vajadusel asjakohast tuge tööandja poolt.

Eespool värbamisega seonduvalt kirjeldatud teadmatus töötajate vähenenud töövõime osas raskendab tööandjal sobivat töökeskkonda kujundada ning samuti ära kasutada riigi poolt pakutavaid hüvesid, mis võimaldaksid sobiva keskkonna kujundamist toetada.

Üheks riigi poolt pakutavaks hüveks on näiteks tugiisikuga töötamise teenus, mida Eesti Töötukassa vahendusel tasustatakse. Tugiisik võib olla tööandja, töökaaslane või keegi sobiv isik väljastpoolt töökohta. Üks ettevõtjatest kirjeldas, et sai antud võimalusest teada Eesti Töötukassa konsultandi kaudu.

Tervise edendamine

Kui tervisekontrolli tulemina võidakse töötajale määrata muidu maksuvabastuse alla mitte kuuluvaid tervise edendamise toiminguid (näiteks massaaž), mida ettevõtja saab maksuvabalt hüvitada, siis ennetavalt puudub tööandjal võimalus antud toiminguid maksuvabalt hüvitada. Samas näevad ettevõtjad siinkohal olulist probleemi kutsehaiguste süvenemises, kui ei soodustata ennetavaid terviseedendamise meetodeid.

Ennetustegevuste kohta saadakse informatsiooni peamiselt Tervise Arengu Instituudi kodulehelt ning ka MTÜ Peaasjad hallatavalt veebilehelt[105]. Probleemkohana on välja toodud, et asutuste kodulehtedel olev info on aegunud, puudulik või mittesobiv tänaseid ravivõimalusi arvesse võttes. Värskemat infot minnakse otsima riigivälistele veebilehtedele.

[105] MTÜ Peaasjad, peaasi.ee (link)

Töövaidlus

Töövaidluse protsessi kirjeldasid ettevõtjad tehnilises mõttes tavapärasena. Suhtlus leidis aset e-kirja teel ning kirjutati ausalt vaieldava teema osas. Väikeettevõtjate jaoks on antud protsess keerukam ning aeganõudvam kui suurettevõtetel, kus on vastavad pädevad isikud.

2.4.3. Töötajate oskuste arendamine

Töötajate oskuste arendamist töötubades eraldi teemapunktina ei käsitletud, ent mitmed ettevõtted kirjeldasid sellega seonduvalt oma kokkupuuteid ning kasutajakogemust. Peamiste kokkupuutepunktidena kirjeldati koolitustoetuste taotlemist, kutsetunnistuste kontrollimist ja nende kehtivusaja jälgimist, ning õppepuhkusega seonduvat.

Kutsetunnistused ja täiendkoolitus

Kutsetunnistust nõudvate erialade puhul on tööandja soov omada selget ning ajakohast ülevaadet oma töötajate kehtivate tunnistuste kohta. Kuna tunnistused võivad kehtida vaid teatud perioodi, peab tööandja oskama õigeaegselt ajastada töötaja täiendkoolitusele saatmist, et töötajal oleks terve tööaja vältel olemas kehtiv kutsetunnistus.

Ettevõtjate ootus on näha kõiki töötajaga seonduvaid haridus-, kutsetõendid ja muid professionaalseid sertifikaate koos kehtivusaegadega ühes keskkonnas. Tänasega tuginevad tööandjad antud info saamisel suuresti individuaalsele suhtlusele töötajatega, mis on ettevõtjate jaoks energia- ja ajamahukas, nõudes teatud ajakulu ka töötaja vaatest. Igat kutsetunnistust kontrollitakse eraldi kutseregistri kaudu.

Ettevõtjad vajavad kutsetunnistuste teavet nii värbamise kui töösuhte ajal. Ettevõtjate soov, lisaks info kättesaamisele ühest kanalist, oleks saada ka teavitusi töötajate kutsetunnistuste aegumise kohta, et osata õigeaegselt täiendkoolituse planeerimisega alustada.

Õppepuhkus

Töötajate oskuste arendamisega seoses tõid ettevõtjad esile ka õppepuhkuse kinnitamise ning jäägi arvestamisega seotud väljakutsed. Nimelt ei ole ettevõtjatel praegu võimalik kontrollida töötaja osalemist õppetöös ning iga töötaja, kellel on õigus õppepuhkuseks, peab esitama koolitõendi oma tööandjale.

2.4.4. Toetused ja hüvitised

Toetuste ja hüvitistega seonduvalt tõid ettevõtjad esile mitmeid kokkupuuteid Töötukassa ning SKA poolt pakutavate võimalustega. Nendega seonduvalt nähakse täna kõige enam väljakutseid eriliiki puhkuste arvestamisel ja taotlemisel.

Eripuhkuste hüvitamine

Töötajatel on lisaks põhipuhkusele võimalik kasutada ka teisi eriliiki puhkuseid vastavalt olukorrale. Tööandjal on võimalik taotleda hüvitist näiteks osalise või puuduva töövõimega töötaja ning alaealise töötaja puhkusetasu hüvitamiseks. Ettevõtjate jaoks on praegu antud hüvitiste taotlemisel olulisemaks kitsaskohaks ülevaate puudumine töötaja puhkuse saamise võimalusest ning puhkusereservist, mis võtaks arvesse töötaja varasemaid töösuhteid samal arvestusperioodil.

Ettevõtjad kirjeldasid enim kokkupuuteid vähenenud töövõimega töötaja lisapuhkuse hüvitise taotlemisel. Hüvitise taotlemiseks peab ettevõtja koguma vajalikud andmed töötaja kohta, vajadusel pöörduma Eesti Töötukassa poole, et saada teavet puhkusejäägi kohta. Ettevõtjal puudub võimalus iseseisvalt kontrollida vähenenud töövõime dokumendi kehtivust. Ettevõtjate hinnangul võiks antud info töötaja kohta olla paremini kättesaadav, et ettevõtja ei peaks eraldi töötaja või vastavate asutuste poole pöörduma.

Mitmed ettevõtjad kirjeldasid töötubades oma kogemust ka vanema- ja lapsepuhkuse taotlusega seoses, ent tänaseks on antud hüvitiste taotlemine tehtud kättesaadavaks otse töötajale ning ettevõtja saab selle kohta vaid teavituse. Samas teadsid ettevõtjad jagada kogemust olukordadest, mil teavitust pole saadud. Põhjuseks toodi taotlusesse lisatud ekslik või vigane e-posti aadress. Selleks, et ettevõtjad oleksid väljavõetavate puhkustega kursis, on osa ettevõtjaid loonud sisemised kokkulepped, mille puhul peab töötaja esmalt esitama avalduse tööandjale ning seejärel SKA-le.

Töötubades osalenud ettevõtjad lisasid, et on pidanud abistama töötajaid lapsepuhkuse taotlemisel. Ettevõtjate hinnangul võiks ka eraisikute poolt taotletavate toetuste info olla arusaadavam ning võimalusel koos näidetega.

Palgatoetus

Mitmed analüüsis osalenud ettevõtted on kokku puutunud palgatoetuse taotlemisega, mida on võimalik saada näiteks alaealise, töötu, varasemat töökogemust mitteomava isiku ja vähenenud töövõimega isiku puhul.[106] Samuti toodi esile Ida-Virumaa piirkonnas pakutavat palgatoetust. Toetuste taotlemine on ettevõtjate hinnangul e-töötukassas lihtne ja mugav.

Koondamishüvitis

Koondamisega seonduvad kohustused ja võimalused on töötoas osalenud ettevõtjate hinnangul üsnagi arusaadavad ning hüvitiste taotlemine e-töötukassas lihtne.

Töötoas kirjeldati ühe näitena hüvitise taotluse täitmist paberil. Pabertaotluse koostamise otsus tulenes asjaolust, et taotluse koostajal puudus vastav volitus iseteeninduskeskkonnas. Kuna tegemist on suurettevõttega, kus volitusi annavad üksikud inimesed, oli paberil taotluse täitmine mõistlikum ning ajaliselt kiirem.

2.4.5. Ravikindlustus ja maksud

Ravikindlustuse ning maksudega seonduvalt näevad ettevõtjad enim väljakutseid maksuresidentsusega seotud maksuküsimustes ning vähenenud töövõimega töötaja sotsiaalmaksu hüvitamises.

Maksuresidentsus

Töötubades ilmnes, et asjakohast ning ülevaatlikku infot välismaal töötamisega seotud maksukohustuste ning välismaalasega seotud maksukohustuste kohta Eestis, on keeruline leida ning arusaadavalt mõista. Ettevõtjad soovivad saada selgemat ülevaadet vähemasti EL riikide maksukohustustest – kui pikalt tuleb makse maksta ühele riigile ja millal teisele riigile, ning milline on olukord ravikindlustusega seonduvalt. Kuna teemavaldkond on üsnagi spetsiifiline, võivad ettevõtjad vajada täiendavat abi ning tuge. Näiteks kirjeldas üks ettevõtja, et konsulteerib antud teemal ettevõttesisese juristiga.

Mitmed ettevõtjad kirjeldasid segadust palgaarvestuses (asjakohaste maksude ning maksete osas[107]), kui mitteresident registreeritakse maksuresidendiks tagasiulatuvalt. Residentsuse muutus on nähtav alles TSD täitmisel, ent selleks hetkeks võib palk olla juba välja arvestatud. Mitteresidentsust kontrollitakse läbi MTA mitteresidentsuse päringu.[108]

---

[106] Töötukassa, Palgatoetus (link)

[107] Tulumaks, sotsiaalkindlustusmaks, töötuskindlusmakse, kogumispensioni makse

[108] Maksu- ja Tolliamet, Mitteresidentsuse päring (link)

Kogumispensioni makse jaoks tehakse päringuid Pensionikeskuses ja/või kontrollitakse ka TÖR-is. Ettevõtjad on kokku puutunud olukordadega, kus päringute tulemus ei olnud vastavuses tegelikkusega.

Sotsiaalmaksu hüvitis vähenenud töövõimega töötaja eest

Sotsiaalmaksu hüvitisega seonduvat on osaliselt kirjeldatud ka eespool olevates peatükkides. Ettevõtjate hinnangul võiks vähenenud töövõimega töötajatel olla automaatne sotsiaalmaksu vabastus ning ettevõtjad ei peaks seda eraldiseisvalt taotlema. Praegu peab ettevõtja olema ise teadlik töötaja vähenenud töövõimest ning esitama taotluse Eesti Töötukassale sotsiaalmaksu vabastuse saamiseks.

TSD ja INF14[109]

MTA-ga seotud andmevahetust kirjeldatakse üldjuhul selge ja arusaadavana. Ettevõtjatele meeldib asutuse poolt saada teavitusi/meeldetuletusi deklaratsioonide esitamise kohta.

MTA-ga seotud andmevahetust kirjeldatakse üldjuhul selge ja arusaadavana. Ettevõtjatele meeldib asutuse poolt saada teavitusi/meeldetuletusi deklaratsioonide esitamise kohta. Ettevõtjad on teadlikud, et TSD ehk tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse deklaratsiooni esitamine on kohustuslik ning antud toimingut saab teha mugavalt e-MTA keskkonnas. TSD lisaga, INF14, mis on isikliku sõiduauto kasutamise hüvitise, koolituskulude ja tervise edendamise kulude katmise ning antud laenude deklaratsioon, on ettevõtjatel vähem kokkupuuteid ning olulisi kitsaskohti ning parendusvõimalusi töötubades ei esitatud.

2.4.6. Muud teemavaldkonnad

Lisaks eelpool käsitletud teemavaldkondadele kirjeldasid ettevõtjad ka teisi täiendavaid kokkupuuteid töötajatega seotud toimingute tegemisel, mis antud analüüsis on kategoriseeritud „muud“ teemavaldkonna alla.

Kaitseväe kohustus

Ettevõtjad tõid töötubades esile, et Kaitseväest saadetakse kutsed ajateenistusse või õppekogunemisele otse töötajale ning töötaja peab ise tööandjat teavitama. Kuna ettevõtja kohustus on töötaja antud tegevusteks töölt vabastada, võiks ettevõtjate hinnangul antud teavitus riigi poolt neile otse tulla, eriti olukorras, kus etteteatamisaeg on lühike. Näiteks kutse õppekogunemisele edastatakse 120 päeva enne õppekogunemist, kuid lisaõppekogunemisega pikka etteteatamisaega ei ole ja tuleb kohe reageerida.[110]

Üks töötubades osalenud ettevõtetest on elutähtsa teenuse osutaja ning kirjeldas, et teenuse toimimiseks kriisiolukorras ei ole teatud töötajaid võimalik riiki kaitsma saata. Ettevõte on nende töötajate nimekirja esitanud vastavatele asutustele, kuid antud töötajad saavad jätkuvalt kutseid õppekogunemistele.

Sarnaselt teistele töötajaga seotud andmetele soovivad ettevõtjad ka kaitseväe kohustuse teavet töötaja kohta näha – kas töötaja on kaitsevähekohuslane ning millal peab tööandja vabastama töötaja õppekogunemiseks või ajateenistuseks. Nii on ettevõtjad juba varasemalt eesootavatest kohustustest teadlikud ning ei pea töötaja märguandele toetuma.

[109] Isikliku sõiduauto kasutamise hüvitise, koolituskulude ja tervise edendamise kulude katmise ning antud laenude deklaratsioon

[110] Kaitsevägi, Õppekogunemised (link)

Tööpraktika

Tööandjal on Eesti Töötukassa kaudu võimalus tööd otsivatele isikutele pakkuda tööpraktikat ning saada selle eest juhendamistasu. Ettevõtjate kogemused Eesti Töötukassa vahendusel pakutava tööpraktikaga on olnud nii positiivsed kui ka negatiivsed. Ettevõtted kasutavad antud võimalust pigem vähe.

Tööraamatute hoiule andmine

Ettevõtjatel on võimalus töötajate tööraamatud viia SKA-sse hoiule. Ettevõtjate kogemuse pinnalt ei teavita asutus tööraamatute vastuvõtmisest töötajaid ning töötajad otsivad tööraamatuid tööandjate kaudu.

Töötamise peatamine ja lõpetamine

Kui töötaja töösuhe peatatakse või lõpetatakse, siis töötajale antud volitused erinevates riigipoolsetes keskkondades jäävad alles ning ettevõtja peab ise olema teadlik, mis keskkondades täpsemalt ligipääsud on ning need ükshaaval eemaldama.[111] Antud olukord esineb ka siis, kui ettevõtte poolt sisseostetud teenuse osutaja töötaja lahkub või tema töösuhe peatatakse. Enamlevinud näiteks siinkohal on raamatupidamisteenus, mille puhul ettevõtja volitab teenust osutava ettevõtte töötaja toiminguid tegema. Ettevõtjate seisukohast võiks töösuhte peatamise või lõpetamise hetkel olla võimalik ühe keskkonna kaudu korraga eemaldada kõik volitused. Sobivaks keskkonnaks pakuti siinkohal välja TÖR, kuna seal toimub töötamise peatamise ja lõpetamise toimingud.

Lisaks volitustele jäävad töötajale töösuhte peatamisel või lõpetamisel alles Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas määratud töökeskkonna esindaja rollid.

Üldjuhul on töötamise peatamine ja lõpetamine TÖR-is ettevõtjate jaoks lihtne ning selge. Ettevõtjatele meeldib, et töötamise peatamist ei pea eraldi autentimisega kinnitama.

Kohtutäituritega tegelemine

Mitmed analüüsis osalenud ettevõtete esindajad kirjeldasid nende jaoks ühe olulise valupunktina kohtutäituritega suhtlust ning nende poolt esitatud aktide alusel arvestuse korraldamist. Ettevõttele edastatakse akte e-kirja teel ning kohtutäiturite praktikas puudub ühtne süsteem kinnipidamiste arvestamiseks. Oluline on e-kirjade saamise järjestus, sest kinnipidamisi tuleks arvestada alustades esmalt laekunud e-kirjadest. Ettevõtjad tunnevad puudust ühtse keskkonna järele, kus neil oleks võimalik oma töötajatega seotud akte näha ja hallata. Ettevõtjatele tekitab täiendavat ajakulu erinevate meetodite alusel kinnipidamiste arvestamine. Samuti peab ettevõtja olema kursis erinevate tingimuste arvesse võtmisega (näiteks kui töötajal on ülalpeetavad). Töötubades ilmnes, et antud olukorras eelistavad tööandjad otsida abistavat infot omal käel ning pigem välditakse suhtlust kohtutäituritega, kelle suhtlusmaneer on hirmutav ja ähvardav. Ettevõtjate sõnul on info avalikest allikatest kättesaadav, kuid keerulises ning arusaamatus sõnastuses. Üks töötoas osalenud ettevõtte puhul oli abistavaks infoallikaks Äripäevast leitud artikli näited.

Andmekaitse

Tööandjad peavad olema piisavalt kursis ning teadlikud töötaja andmete töötlemisega seotud asjaoludest. Näiteks kaamerate kasutamine töökohas võib jälgimisalas olevate isikute privaatsust riivata ning ettevõtja peab ennast kurssi viima vajalike nõuete ja tingimustega. Üks ettevõtja kirjeldas oma kogemust kaamerate kasutuse uurimisega, mis suunas teda esmajoones Andmekaitse Inspektsiooni kodulehele. Ettevõtja tõi esile, et ameti kodulehel olev info on liialt kantseliitlik, konkreetsed tegevused ning nende tegevuste järjestus jääb arusaamatuks.

[111] Riik on käesolevaga arendamas keskset volituste halamise infosüsteemi, mille kohta saab lähemalt lugeda Riigi Infosüsteemi Ameti kodulehelt (link)

Lisad

Lisa 1. Hetkeolukorra kaardistustabel

Esitatud eraldi failina.