



Siseministeerium
info@siseministeerium.ee

Teie 18.09.2025 nr 1-6/3252-1

Meie 09.10.2025 nr 1-12/51

Välismaalaste seaduse muutmise seaduse eelnõu (tööjõupuudusega tegevusalade erisus)

Täname kaasamise ja eelnõu saatmise eest. Mõistame, et välistööjõu Eestisse sisse toomine on teatud juhtudel paratamatu. Samas peaks Eestisse välistööjõu lubamine olema läbipaistev, pika-ajalise perspektiiviga sisejulgeoleku murekohti arvestav ja tööturu osapooli kaasav.

Euroopa Liidus on miljoneid töötajaid, kes saavad kvoodivabalt Eestis töötada. Statistikaameti andmetel oli 2025. aasta esimeses kvartalis Eestis 64 200 töötut, mis on 12 aasta suurim näitaja. Eelkõige tuleks leida uusi võimalusi, kuidas neid inimesi tööturule suunata.

Palgakriteerium

Eelnõuga soovitakse leevendada palgakriteeriumit tööjõupuudusega tegevusalal töötavale välismaalasele, lubades neile maksta tasu, mille suurus on vähemalt 80% Statistikaameti viimati avaldatud Eesti aasta keskmisest brutokuupalgast. Meie hinnangul võib eelnõu praegune sõnastus luua olukorra, kus ettevõtted võivad eelistada välismaalasi just madalama palga tõttu, mis on oht kohalike töötajate sissetulekutele. Senine sisserände piirarvu süsteem on suunatud Eesti tööturu kaitsmisele odava tööjõu sissevoolu eest, mistõttu palgakriteeriumi lõdvendamine on vastuolus selle eesmärgiga. Kohustus maksta välismaalasele vähemalt keskmist palka tagab, et välistööjõudu kaasatakse vaid juhul, kui tööandja on valmis maksuma neile konkurentsivõimelist palka. See aitab vältida palgadumpingut ning motiveerib tööandjaid pakkuma paremaid tingimusi ka kohalikele.

Töötukassa kaasamine

Eelnõuga kavandatud meetmed annavad parema võimaluse just kolmanda riigi kodanikele tegutseda enda valitud tegevusalal. Samas väiksem palgakriteerium ja õige tegevusala määramine põhitegevusalaks võib kaasa tuua olukorra, kus Eesti ettevõtja eelistab tööjõudu kolmandatest riikidest ja Eestis töötuna registreeritud inimeste pääs tööturule halveneb. Välistööjõu töö- ja palgatingimused ei tohiks negatiivselt mõjutada Eesti tööjõuturgu üldiselt ja eriti Eestis töötuna registreeritud inimeste võimalusi tööturule naasmiseks. Seetõttu leiame, et kolmandatest riikidest tööjõu sissetoomisel on mõistlik ja vajalik Töötukassa kaasamine. Töötukassa peaks hindama, kas töökohta on võimalik täita Eesti kodaniku, EL-i kodaniku või Eestis elamisloa alusel elava välismaalasega ning kas töökohta täitmine kolmandatest riikidest välismaalasega on põhjendatud tööturu olukorda arvestades ja töötukassa andmetele tuginedes. Töötukassa loa nõue on praktiline abinõu, mis suunab tööandjaid esmalt lahendusi otsima kaasates kohalikku tööjõudu - pakkudes neile vajalikku koolitust või oskuste täiendamist.

Võrdne kohtlemine ja aus konkurents

Oleme seisukohal, et välismaalastest töötajaid tuleb kohelda Eesti töötajatega võrdselt. Eelnõud tuleks täiendada järgmise sättega. „Tööjõupuudusega tegevusalal töötamiseks tähtajalise elamisloa andmise eelduseks on, et välismaalase tööandja on täitnud tööõiguse ja tööohutuse nõudeid ning tagab välismaalasele töötamisel tingimused, mis ei ole halvemad samaväärsel ametikohal Eesti töötajatele pakutavatest tingimustest. Politsei- ja Piirivalveamet võib jätta elamisloa andmata või tunnistada antud loa kehtetuks, kui tööandja on korduvalt või raskelt rikkunud töötaja töötingimusi reguleerivaid nõudeid või maksnud seaduses sätestatust madalamat töötasu.“

Lubades tööandjatel riiki tuua välismaalasi juhtudel, kus kohalik töötaja ei nõustu töötama ebamõistlikult paindliku või kehva lepinguga, luuakse olukord kus tööandjatel võimalik hoida tööjõukulusid kunstikult madalal. Selline ebavõrdne kohtlemine kahjustab kohalike töötajate motivatsiooni ning kahjustab ausat konkurentsi tööandjate vahel. Täiendav nõue tööandja tausta kontrollimiseks (sh. veendumaks, et tal pole raskeid tööõigusrikkumisi) kaitseb töötajaid kuritarvituste eest. Riik peaks elamisloa andes veenduma, et tööandja on usaldusväärne ega hakka välistööjõudu ära kasutama. See soodustab ka ausate tööandjate konkurentsi, sest ebaseaduslike võtetega (nt ületunnitasu maksmata jätmine, ümbrikupalk vms) töötajaid värbavad ettevõtted jäetakse välistööjõu palkamise võimalusest eemale. Oleme seisukohal, et tugevam riiklik järelevalve ja vastutuse mehhanism ennetab sotsiaalset dumpingut ning tagab, et välistööjõu kasutamine ei suru Eesti tööstandardeid alla.

Tööturu osapoolte kaasamine

Eelnõu kohaselt otsustab Vabariigi Valitsus viieks aastaks loetelu tööjõupuudusega tegevusaladest. Leiame, et Vabariigi Valitsus peaks tegevusalade ja täiendava tööjõu vajaduse tähtaegade ning sisse toodava tööjõu piirarvu kokku leppimiseks kaasama tööturu osapooled ja teised eksperdid, mis tagaks sisse toodava tööjõu protsessi läbipaistvuse ja aitaks leevendada tööjõu vajadust valdkondades, kus lisatööjõudu enim vaja on. Kuigi eelnõu näeb ette võimaluse loetelu vajadusel varem muuta, võimaldaks selle regulaarne (soovitavalt iga-aastane) ülevaatus kiiremini reageerida tööturu muutustele. Oleme seisukohal, et tööjõupuuduse erisusi tuleb käsitleda paindlikult. Kui majanduses toimub muutus (näiteks kasvab tööpuudus mõnel tegevusalal), tuleb välistööjõu värbamise erisused vastavalt ümber hinnata. Iga-aastane läbivaatamine koos ametiühingute ja tööandjatega tagab, et otsused tuginevad värskete infole ning arvestavad tasakaalustatult kõigi osapoolte huve. Sotsiaalpartnerite kaasamine loetelu koostamisse suurendab läbipaistvust ja usaldust. Nii on vähem ohtu, et erisuste nimekiri muutub liiga laiaulatuslikuks või kestab kauem kui tegelik vajadus.

Riiklik järelevalve

Ettevõtja, kes täiendavat tööjõudu vajab, peab ka tegelikult hakkama vastutama töötajate eest, kes Eestisse saabuvad. Tööinspektsiooni info alusel 2024. aastal kõikidest töövaidluskomisjonidesse laekunud 2411 avaldusest oli 25 % ehk 621 vaidlust seotud võõrtööjõuga. Võõrtööjõuga seotud vaidlused on kasvutendentsis, sest võrreldes 2023. aastaga oli 2024. aastal vaidlusi 137 võrra rohkem. 65% töövaidluskomisjonidele 2024. aastal esitatud avaldustest olid töötasu nõuded ja kõikide nõuete kogusumma oli 5,5 miljonit eurot. Kindlasti kõik võõrtöötajad, kellel jääb raha saamata ei pöördu töövaidlusorganitesse, sest nad ei suuda oma nõudeid tõendada. Puudub statistika, kui paljud tööandjad on töövaidluskomisjonide otsuse täitnud ja töötajad ka tegelikult oma tööga teenitud raha kätte saanud. Arvestades eelnõuga loodavat erisust kolmandatest riikidest välistööjõu sissetoomiseks võib eeldada, et töövaidluste arv välismaalastega jätkuvalt kasvab ja seda eriti juba praegu probleemsetes sektorites nagu näiteks ehitus, veondus ja laondus. Seega on hädavajalik juba praegu riikliku järelevalve tõhustamine ja

ka abi suurendamine töötajatele. Kahjuks eelnõust ei selgu, et nendeks tegevusteks oleks riigil kavas eraldada täiendavaid ressursse ja tagada näiteks Töönspektsioonile täiendavat lisarahastust.

Tööjõurent

Alates 2026. aastast ei pea tööjõurentimise ettevõtte enam deponeerima tagatist juhuks, kui töötajale tuleb näiteks maksta hüvitisi või korraldada kojusõit (VMS §106 lg 8 p 3). Varasemalt kehtinud nõude kadumine avab ukse vahendajatele, kel pole majanduslikku võimekust ega motivatsiooni töötajate heaolu tagada. Kuigi asendusnõudena sätestatakse, et rendiettevõtja peab olema vähemalt 6 kuud tegutsenud on see takistus väga väike – sisuliselt piisab, kui luuakse pooleks aastaks mingit minimaalset tegevust näitav firma, et siis hakata renditööjõudu sisse tooma. Risk on, et tekivad ühepäevaliblikad, kes värbavad välismaalasi, küsivad neilt vahendustasusid või panevad nad töötama allpool kehtivaid standardeid ja kaovad enne, kui järelevalve jõuab sekkuda. Kardame, et tööjõurendi kuritarvitamine võib sageda – näiteks olukorrad, kus paberil on töötaja küll rendiettevõtte palgal, kuid tegelikku tööd teeb ta kasutajaettevõttes ilma viimase vastutusest töötingimuste eest. Väärkasutuste vältimiseks tuleks kehtestada tööjõurendi firmadele litsentsinõue, et iga ettevõtte, kes soovib kolmandatest riikidest töötajaid vahendada, peaks läbima põhjaliku taustakontrolli ning omama piisavalt kapitali või kindlustust, mis kataks töötajate võimalikud nõuded. See oleks sisuliselt tagatise nõude aseaine – ilma sellise rahalise garantiita on riskid töötaja kanda. Litsentsi tingimuste rikkumise eest tuleks ettevõttelt luba koheselt ära võtta.

Kokkuvõtteks

Leiame, et eelnõud tuleks kindlasti muuta, et tugevdada tööturu tasakaalu, kaitsta kohalikke töötajaid, vähendada sotsiaalse dumpingu ja palgasurve riski ning tagada kõigile töötajatele võrdsed töötingimused.

Täiendavad soovitused

Lisaks teeme ettepaneku rakendada meetmeid, mis ei eelda seaduse muutmist, kuid toetaksid eelpool toodud muudatuste eesmäärke.

- **Tööinspektsiooni järelevalve tugevdamine.** Suurendada Tööinspektsiooni ressursse ja suutlikkust kontrollida aktiivselt välismaalastest töötajate töötingimusi eriti nendes sektorites kuhu erisuse alusel tööjõudu tuuakse. Regulaarne järelevalve aitab ennetada rikkumisi ja tagada, et kõik tööandjad täidavad nii tööohutuse kui ka töötingimuste nõudeid. Vajadusel võiks Tööinspektsioon teha tihedamat koostööd Politsei- ja Piirivalveametiga, et tuvastada kiirelt võimalikud rikkumised (nt palga alammäära eiramine) ja rakendada sanktsioone;
- **Välistöötajate teavitamine ja nõustamine.** Arendada välja programmid ja teenused, mis nõustavad Eestisse saabunud välismaalasi nende tööõiguste ja kohustuste osas. Teadlik töötaja oskab paremini oma õigusi kaitsta ning on vähem haavatav tööalase ärakasutamise suhtes. See aitab tagada, et kõik töötajad – nii kohalikud kui ka välismaalased – on võrdselt informeeritud ja julgevad probleemide ilmnemisel abi otsida.
- **Kohaliku tööjõu arendamine sektorites, kus on tööjõupuudus.** Välismaalaste kaasamine saab olla vaid üks leevendusmeede. Pikaajaline lahendus on siiski kohaliku tööjõu oskuste arendamine. Vajalik on suurendada investeeringuid haridusse ja täiendkoolitusse nendel tegevusaladel, kus on tekkinud tööjõupuudus. See tähendab tihedamat koostööd tööandjate, kutseõppeasutuste ja Töötukassaga, et suunata töötuid või karjäärimuutust soovivaid inimesi vajalikele erialadele ning pakkuda neile vajalikku väljaõpet. Selline kahepoolne strateegia – ühest küljest vajadusel kvalifitseeritud välistööjõu kaasamine, teisalt kohalike inimeste oskuste parandamine – aitab

vähendada struktuurset tööjõupuudust pikemas perspektiivis ning hoiab ära olukorra, kus tööandjad jäävad liigselt sõltuma odavast tööjõust, mis tuleb väljast.

- **Andmete kogumine ja mõju monitooring.** Soovitav on jälgida ning avalikustada regulaarselt statistikat selle kohta, kui palju ja millistel tingimustel välismaalased töötavad tööjõupuudusega tegevusalade erisuse alusel. See peaks hõlmama andmeid makstud palgatasemetest kohtade võrreldes sektori keskmisega, töölepingute kestust, rikkumiste arvu jne. Selline läbipaistev monitooring võimaldab hinnata, kas erisus täidab oma eesmärgi ilma negatiivsete kõrvalmõjudeta tööturule. Kui andmed viitavad palgasurvele või töötingimuste halvenemisele, saab kiiremini rakendada korrigeerivaid meetmeid (nt loetelu või kvoodi muutmine, järelevalve tõhustamine vmt).

Kõik need ettepanekud lähtuvad põhimõttest, et tööturupoliitika peab ühildama majanduse vajadused töötajate kaitsega. Tööjõupuuduse leevendamine on oluline, kuid see peab toimuma viisil, mis ei kahjusta kohalikke töötingimusi ega palgataset. Seadusemuudatuste ja toetavate meetmete koostamisel on võimalik tuua Eestisse vajalikke oskustöölisi nii, et säilib tööturu tasakaal, välismaalaste tööhõive on aus ja läbipaistev ning kõik töötajad – sõltumata päritolust – saavad panustada Eesti majandusse võrdsetel alustel.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaia Vask
Esimees