



## KAITSERESSURSSIDE AMET

Kaitseministeerium  
Sakala 1, 15094 Tallinn  
info@kaitseministeerium.ee

Teie: 25.06.2026 nr 5-1/26/14

Meie: 01.07.2026 nr 1-9/26/43-2

### Arvamuse edastamine

Edastasite Kaitseressursside Ametile arvamuse avaldamiseks Kaitseministeeriumi 25.06.2026 dokumendi nr 5-1/26/14 "Kaitseväeteenistuse seaduse muutmise seaduse eelnõu (961 SE)".

Kaitseressursside Amet tutvunud eelnõuga märgib järgmist:

Riigikogu liikmed on algatanud kaitseväeteenistuse seaduse muutmise seaduse eelnõu, millega soovitakse taastada tegevväelaste piirvanused varasemas ulatuses ja tegevteenistuspensioni süsteem eesmärgiga tagada Kaitseväe juhtimisstruktuuri jätkusuutlikkus, säilitada sõjaline oskusteave ning Eesti kaitsevõime pikaajaline toimivus.

Eelnõule lisatud seletuskirjas põhjendatakse piirvanuste taastamist väitega, et vanaduspensionieaga võrdsustatud piirvanus ei võimalda kujundada toimivat reservjuhtide süsteemi ning üle 60-aastased sõdurid, nooremallohvitserid ja nooremohvitserid on Kaitseväes pigem erandlikud. Samuti leitakse, et tegevteenistuspensioni kaotamine on vähendanud tegevväelaste motivatsiooni jätkata pikaajalist teenistust ning põhjustanud kogenud tegevväelaste enneaegset lahkumist. Eelnõu kohaselt tekiks tegevteenistuspensioni õigus 50-aastaselt ning tegevväelaste piirvanused oleks:

- 1) reamehest või madrusest kuni staabiveebliini – 55 aastat;
- 2) ülemveebliil – 60 aastat;
- 3) lipnikust kuni majori või kaptenmajorini – 55 aastat;
- 4) kolonelleitnandil, kolonelil, kaptenleitnandil ja mereväekaptenil – 60 aastat;
- 5) brigaadikindralist või kommodoorist kuni kindrali või admiralini – 65 aastat.

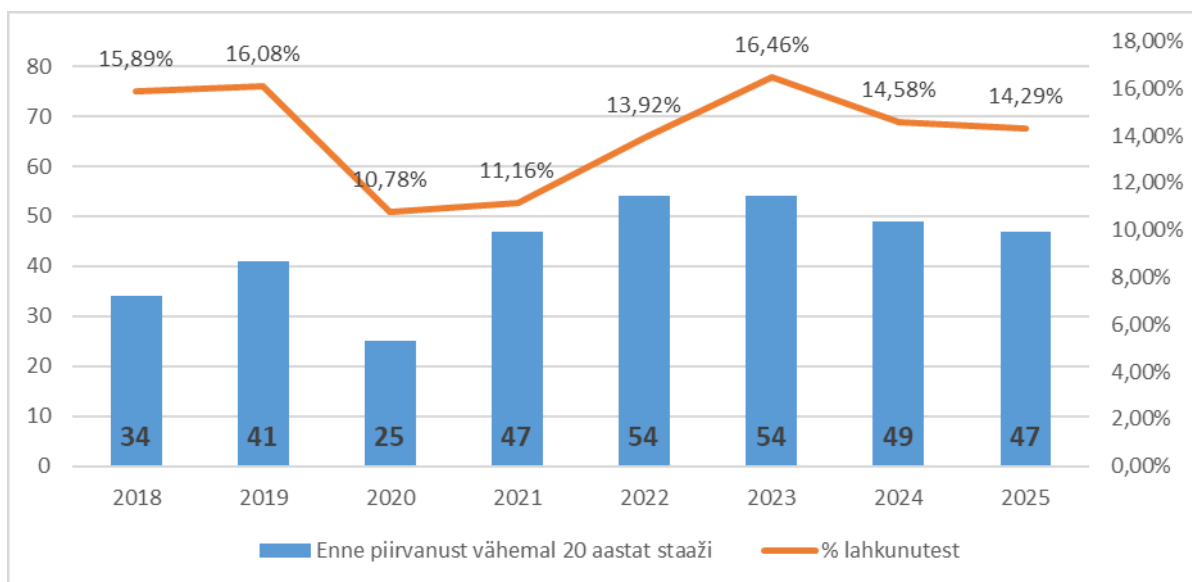
Kaitseressursside Ameti hinnangul ei toeta olemasolevad personaliandmed eelnõu seletuskirjas esitatud väiteid. Vastupidi, statistika ja senine personalipraktika viitavad sellele, et kavandatavad muudatused ei aitaks saavutada eelnõu eesmäärke ning võivad mitmes aspektis anda soovitud vastupidise tulemuse.

### 1. Pensioniõiguse tekkimine 50-aastaselt loob tugeva motivatsiooni teenistusest lahkumiseks, mitte jätkamiseks

Eelnõu keskseks eelduseks on, et tegevteenistuspensioni taastamine motiveerib tegevväelasi teenistuses kauem jätkama.

Tegevteenistuspensioni õiguse tekkimine 50-aastaselt kujuneb praktikas paljude tegevväelaste jaoks karjääri loomulikuks lõpp-punktiks. Pensioniõiguse tekkimine juba 50-aastaselt loob seetõttu täiendava motivatsiooni lahkuda teenistusest enne piirvanuse täitumist ning paljudel juhtudel kasutatakse pensioniõiguse saabumist võimalusena lahkuda teenistusest ajal, mil isik on veel täielikult töövõimeline ning konkurentsivõimeline ka tsiviiltööturul.

Eelneva kinnituseks näitab praktika, et pika staažiga ohvitserid ja vanemallohvitserid lahkuvad teenistusest kohe, kui neil tekib õigus tegevteenistuspensionile, mitte siis, kui nad jõuavad piirvanuseni. Enne 01.01.2020 teenistusse tulijatel on piirvanuseks 55, 60 või 65 eluaastat ning tegevteenistuspensioni õigus tekib juba 50-aastaselt. Kogu lahkujate hulgas on enne piirvanuse täitumist pensionile siirdujaid keskmiselt 15% aastas (45 tegevväelast aastas). Need tegevväelased (peamiselt ohvitserid ja vanemallohvitserid) on pika karjääriga (vähemalt 20 aastat) keda on Kaitseväel just vaja võimearenduste vaates aga kes pigem lahkuvad teenistusest pensionile. Seega toimib tegevteenistuspension selles vanuse- ja karjäärigrupis (50-aastased ja 20-aastase teenistusstaažiga) pigem varase lahkumise stiimulina kui teenistuses püsimise motivaatorina, kuna isikul on majanduslikult kasumlikum saada samaaegselt tegevteenistuspensioni ja palka mujal valdkonnas töötades. Kui tsiviilis on keskmine pensionile siirdumise vanus 64, siis Kaitseväes juba 53.



Enne piirvanust tegevteenistusest lahkunud TV staažiga vähemalt 20 aastat (allikas: KRA, SAP)

Tegevteenistuspensioni taastamine ei võimaldaks lahendada tegevteenistusest lahkumise probleemi pikemas perspektiivis ja tegevväelaste lahkumine teenistusest varases eas jätkub. Olukorras, kus Kaitsevägi vajab kogenud juhte, instruktoreid ja spetsialiste ning personali järelkasv on mitmes valdkonnas väljakutse, võib varajase pensionile jäämise võimaluse taastamine motiveerida teenistusest lahkuma just neid inimesi, kelle teadmised ja kogemused on organisatsioonile kõige väärtuslikumad. Seetõttu võib ettepanek soovitud eesmärgi asemel hoopis süvendada mehitamise ja kompetentsi säilitamise probleeme.

## 2. Piirvanus vähendab motivatsiooni pikaajaliseks karjääriplaneerimiseks

Eelnõu seletuskirjas on põhjendatud piirvanuste taastamist sellega, et vanemate tegevväelaste teenistuses jätkamine takistaks süsteemselt nooremate edutamist.

Kehtiva kaitseväeteenistuse seaduse kohaselt on pärast 1. jaanuari 2020 teenistusse asunud tegevväelaste piirvanuseks vanaduspensioniga.

Tegevväelase teenistuskõlblikkus ei sõltu üksnes vanusest, vaid seda hinnatakse regulaarselt tervisekontrollide, füüsiliste nõuete ja teenistuslike hindamiste kaudu. Üldise vanaduspensioniea kehtestamine annab tegevväelasele kindlustunde jätkata teenistust seni, kuni tema tervislik seisund ja füüsiline valmisolek seda võimaldab.

Piirvanuse kehtestamine annab tegevväelastele ette teada teenistuse maksimaalse kestuse. Piirvanuse alandamisega väheneb motivatsioon investeerida pikaajalisse karjääri, kuna karjääri lõpptähtaeg on ette määratud sõltumata tegelikust töövõimest või kompetentsist.

Viimase üheksa aasta tegevteenistusest lahkujate statistika:

Sõjaväelise auastme põhiliik	Lahkunud	Keskmine vanus	Vanemad kui 55
Sõdur	672	25,2	0
Nooremallohvitser	1041	27,4	5
Vanemallohvitser	486	40,8	6
Nooremohvitser	360	34,5	7
Vanemohvitser	229	48,3	18
Kõrgemohvitser	9	50,8	neist vanemad kui 65 -0

*2017 jaanuar kuni 2026 juuni tegevteenistusest lahkujad*

Aastate 2017–2026 statistika kinnitab, et enamiku auastmegruppide puhul jääb tegevteenistusest lahkumise keskmine vanus märkimisväärselt alla 55 eluaasta. Seetõttu ei mõjutaks piirvanuste taastamine tegelikku personali voolavust ega aitaks kaasa Kaitseväge eesmärgile säilitada kogunud personali. Samuti on ekslik arvata, et madalam piirvanus tagaks automaatselt Kaitseväge parema mehitamise ja sujuvama juhtimistasandite järelkasvu.

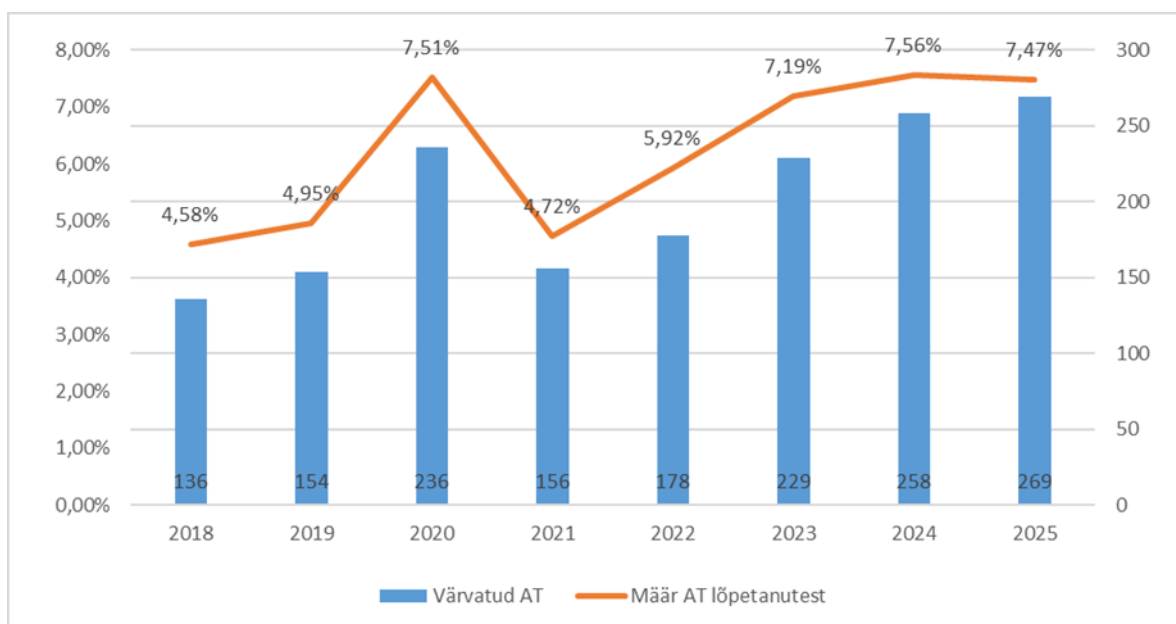
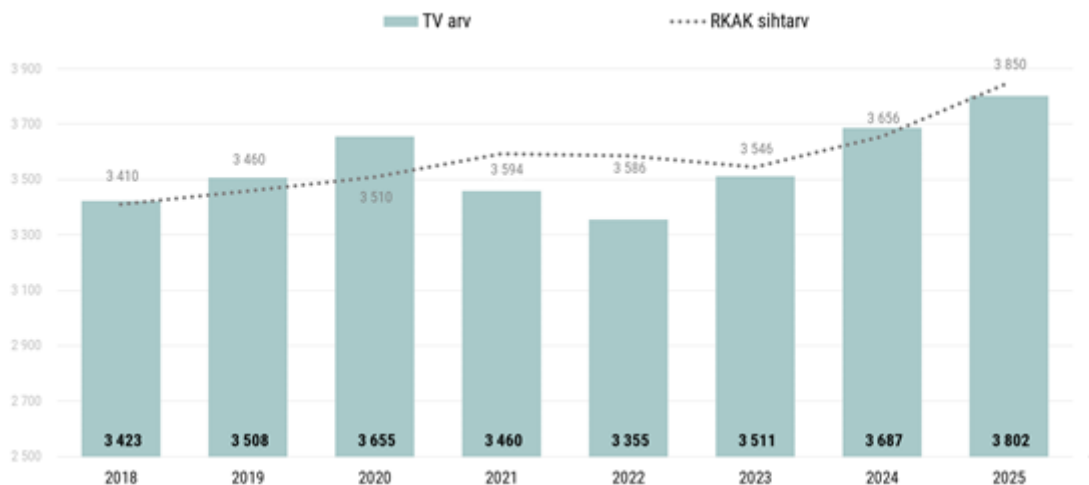
Kokkuvõttes piirvanuste alandamine ei oma personalipoliitiliselt sisulist mõju, kuna piirvanuse tõttu lahkujate arv on väga väike ning valdav enamus tegevväelasi lahkub teenistusest oluliselt enne piirvanuse saabumist.

### 3. Tegevväelased hindavad motivatsioonimeetmeid, mis avaldavad kohest mõju

Kõrge kompetentsiga tegevväelaste hoidmine eeldab motiveerivat teenistuskeskonda, professionaalset juhtimist, paindlikke karjääri võimalusi ning konkurentsivõimelist töötasu.

Andmed näitavad, et tegevteenistuspensioni puudumine ei ole mõjutanud tegevteenistusse värbamist.

Tegevteenistusse asuvate endiste ajateenijate arv on viimastel aastatel märkimisväärselt kasvanud ning võrreldes 2018. aastaga ligikaudu kahekordistunud. Samuti on tegevväelaste koguarv olnud pikaajalises kasvutrendis. Kuigi COVID-19 kriis põhjustas ajutise languse, on see tänaseks kompenseeritud ning personaliareng on taas positiivsel kursil:



(Ajateenistusest tegevteenistusse võetud isikute arv 6 kuu jooksul ajateenistuse lõppemisest)  
Allikas: KRA

Kaitseressursside Ameti hinnangul sõltub tegevväelaste arvu kasv eelkõige volavuse kontrolli all hoidmisest. Ohvitseride ja vanemallohvitseride volavus on viimastel aastatel püsinud eesmärgipärasel tasemel. Suurim väljakutse on nooremallohvitseride ja sõdurite segment, kus suurem volavus on osaliselt seotud tööturu üldiste tingimuste ja palgatasemega.

Kaitsevägi on rakendanud ulatuslikke alternatiivseid meetmeid tegevväelaste motiveerimiseks ja teenistuses hoidmiseks. RKAK 2035 raames otsustati toetada tegevväelaste karjääri ja teenistuses püsimist oluliste töötasu muudatuste ja raha eraldamisega. Antud otsused olid kantud asjaolust, et eripensioneid uutele sisenejatele ei ole ja meetmed toetaks nende teenistuses olemist.

Aastal 2025 suurendati tegevväelaste põhipalka erandkordselt 11%, s.h karjääriametikohtadel 14% (positsioonikohtadel 5%):

<b>Karjäär</b>	<b>30.04.2025</b>	<b>01.05.2025</b>	<b>Muutus</b>	<b>Muutuse %</b>
K-ohv	5 350,00	5 654,17	304,17	5,69%
V-ohv	3 365,65	3 734,11	368,46	10,95%
N-ohv	2 453,60	2 703,34	249,74	10,18%
<b>Ohv kokku</b>	<b>2 928,74</b>	<b>3 201,04</b>	<b>272,30</b>	<b>9,30%</b>
V-allohv	2 324,39	2 654,17	329,78	14,19%
N-allohv	1 636,54	1 833,47	196,93	12,03%
<b>Allohv kokku</b>	<b>1 929,32</b>	<b>2 244,79</b>	<b>315,47</b>	<b>16,35%</b>
<b>Sõdur</b>	<b>1 450,00</b>	<b>1 662,19</b>	<b>212,19</b>	<b>14,63%</b>
<b>Karjäär kokku</b>	<b>2 270,97</b>	<b>2 576,23</b>	<b>305,26</b>	<b>13,44%</b>

<b>Positsioon</b>	<b>30.04.2025</b>	<b>01.05.2025</b>	<b>Muutus</b>	<b>Muutuse %</b>
kokku	2 491,77	2 608,70	116,93	4,69%

<b>TV kokku</b>	<b>30.04.2025</b>	<b>01.05.2025</b>	<b>Muutus</b>	<b>Muutuse %</b>
kokku	2 323,42	2 584,06	260,64	11,22%

Lisaks põhipalkade suurendustele on alates 2026. aasta märtsist rakendatud täiendavaid lisatasusid tegevteenistuses oldud aja, piirkondliku eripära ja omandatud kvalifikatsiooni eest. Tegevteenistuses oldud aja eest makstakse lisatasu 10-aastase staaži puhul 10%, 15-aastase staaži puhul 15% ja 20-aastase staaži puhul 20%. Piirkondliku eripära eest makstakse lisatasu neile, kelle ametikoht asub piirkonnas, kuhu pigem ei soovita minna ja seetõttu tekib ametikohtade mehitamisega raskusi. Kvalifikatsiooni omandamise eest makstakse lisatasu siis, kui tegevväelane hoiab oma kvalifikatsiooni ajakohasena ning seetõttu ei pea Kaitsevägi vastavat oskusteavet tsiviilist sisse ostma. Selliseks erialaks on näiteks mootorsõidukidiagnostik.

Nende meetmete tulemusena võib teatud ametikohtadel ja piirkondades teenistuses olevate tegevväelaste palk olla enam kui 40% suurem, kui see oli 2025. aasta alguses.

Kaitsevägi on teinud teadliku strateegilise otsuse asendada tegevteenistuspension tööealisi motiveerivate meetmetega. Need otsused lähtusid põhimõttest, et tegevväelast tuleb motiveerida teenistuses olema täna, mitte hüvitada teenistust tulevikus pensioniga. Motiveeriv sissetulek mõjutab nii värbamist kui ka teenistuses püsimist oluliselt enam kui kauges tulevikus saadav pension.

Kui tegevteenistuspension taastada, tuleks paratamatult ümber hinnata kogu senine tasustamismudel. See tähendaks, et osa viimastel aastatel rakendatud palga- ja motivatsioonimeetmetest tuleks vähendada või neist loobuda, mis omakorda nõrgendaks tänast personali hoidmise süsteemi.

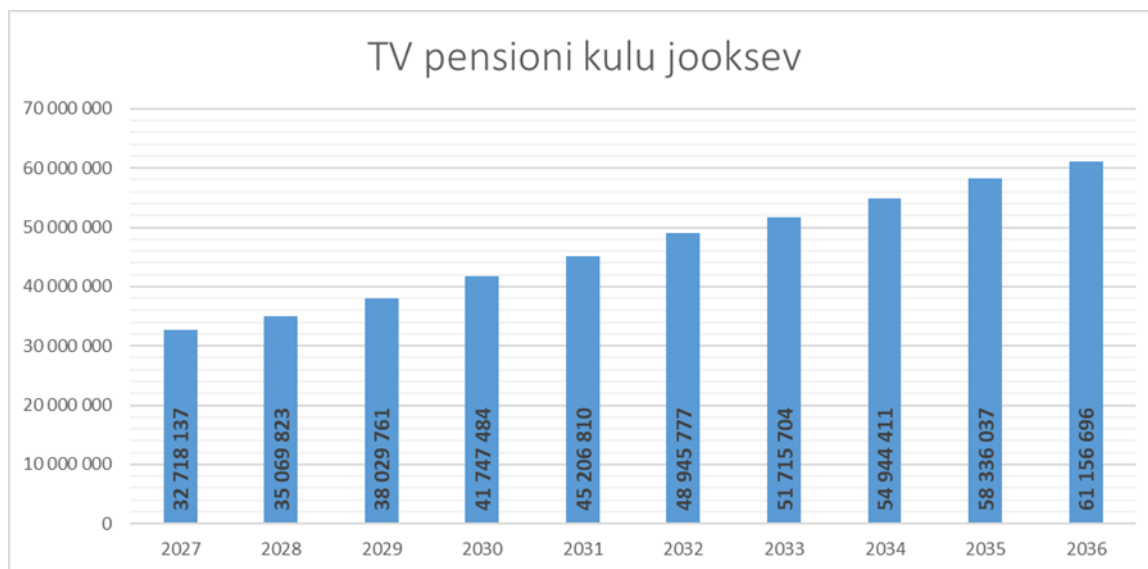
#### 4. Tegevteenistuspensioni ei saa käsitleda üksnes Kaitseväe sisemise küsimusena

Eripensionite reformiga alustati 2016. aastal. Toonaste otsuste kohaselt ei teki alates 1. jaanuarist 2020 eripensioni õigust politsei-, pääste-, kaitseväe- ja prokuratuuriteenistusse asunuile. Eripensionide reformi üheks eesmärgiks oli vähendada tulevikus kasvavaid pensionikulusid ning kujundada pensionisüsteem jätkusuutlikumaks ja võrdsemaks. Tegevteenistuspensioni taastamine tähendaks sellest eesmärgist taganemist ning looks riigile täiendava pikaajalise kulukohustuse.

Oluline on märkida, et eripensionide süsteemi taastamine ühele ametigrupile tekitaks vältimatult surve kaaluda samalaadsete õiguste taastamist ka teistele avaliku sektori ametitele, kelle eripensionid on varasemalt kaotatud või ümber kujundatud. Selline areng tooks kaasa ulatusliku täiendava finantskoormuse riigieelarvele ning kahjustaks pensionisüsteemi ühtsust ja läbipaistvust.

Arvestades, et kaitsekulutused on piiratud ressurss, vähendaks pensionikulude suurenemine tulevikus võimalusi suunata vahendeid Kaitseväe tegeliku sõjalise võimekuse arendamisele, sealhulgas relvastusele, varustusele, laskemoonale, taristule ja väljaõppele.

Täna on Kaitseministeeriumil vajadus rahastada tegevväelaste pensione aastas enam kui 30 mln€ eest. Järgneva kümne aasta jooksul on valitsemisala kulu pensionitele ca 470mln€:



Tegevteenistuspensioni ja piirvanuste taastamise vajadust tuleb hinnata eelkõige selle järgi, kas need aitavad lahendada Kaitseväe tegelikke personaliväljakutseid. Esitatud statistika näitab, et seda need meetmed ei teeks. Vastupidi – andmed viitavad sellele, et värbamine on olnud edukas ka pärast eripensioni kaotamist, piirvanused ei ole tegelik lahkumise põhjus ning tegevteenistuspension soodustab just nende pika kogemusega tegevväelaste lahkumist, kelle teenistuses püsimine on Kaitseväe arenguks kõige olulisem. Samal ajal on riik juba loonud uue, pikaajaset teenistust toetava motivatsioonisüsteemi ning investeerinud sellesse märkimisväärsed vahendid. Sellest tulenevalt ei ole tegevteenistuspensioni ega varasemate piirvanuste taastamine põhjendatud ei personali juhtimise, Kaitseväe võimearenduse ega riigirahanduse seisukohast.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kristina Saareke  
personaliõiguse valdkonna juht

Kristina.Saareke@kaitseministeerium.ee