



EUROOPA
KOMISJON

Strasbourg, 15.9.2026
COM(2026) 970 final

**KOMISJONI TEATIS EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

Töötajate õiglase liikuvuse pakett

1. Integreeritum ühtne turg, mis on reguleeritud õiglaste, lihtsate ja ajakohaste eeskirjadega, aitab edendada töötajate õiglast liikuvust

Ühtne turg koos oma nelja vabadusega on Euroopa Liidu nurgakivi. Ühtse turu näol ei ole tegemist mitte üksnes eeskirjade kogumiga, vaid see kujutab endast lubadust jõuda ühise heaoluni, mis võimaldab igal üksikisikul, töötajal ja ettevõtjal saavutada ja väärtustada oma täielikku potentsiaali, olles samal ajal maksimaalselt kaitstud tasemel, mis on vajalik selleks, et tagada piiriülelt aus konkurents ja õiguste täitmine.

Töötajate piiriülene liikuvus ja teenuste piiriülene osutamine ELis toob kasu üksikisikutele, majandusele ja ühiskonnale tervikuna. ELi kodanike vaba liikumise õigust, mis võimaldab inimestel elada, töötada ja õppida kogu ELis, toetab peaaegu 90 % eurooplastest¹. Praegu elab või töötab pikemat aega teises liikmesriigis ligikaudu 14 miljonit ELi kodanikku, lisaks on ELis 1,9 miljonit piiriülest töötajat ja 3,64 miljonit lähetatud töötajat². Need ei ole abstraktsed arvud. Need numbrid esindavad meditsiiniõdesid haiglates ja hoolduskeskustes, puhta tehnoloogia projektidega tegelevaid insenere, ehitustöötajaid, kes aitavad ehitada eluasemeid ja taristut, autojuhte ja meremehi, kes hoiavad tarneahelaid liikumas, hooajatöötajaid, kes abistavad saagikoristusel või töötavad turismisektoris, piloote, salongipersonali ja lennujuhte, kes tagavad lendude järjepidevuse, IKT-spetsialiste, kes toovad ELi digimajandusse kriitilise tähtsusega oskusi, ning kunstnikke ja kultuuritöötajaid, kes rikastavad Euroopa kultuurimaastikku.

Hiljutine Eurobaromeetri uuring näitab siiski, et kuigi 18 % vastanutest sooviks töötada välismaal, on praegu ainult 3,9 % ELi kodanikest liikuvad töötajad³. See lõhe näitab, et kuigi huvi on suur, on takistused endiselt suured.

Paljude inimeste jaoks on takistused, mis ei lase neil välismaal töötada, praktilist laadi. Isik, kes on õppinud arhitektiks, elektrikuks või õpetajaks ühes liikmesriigis, võib siiski seista silmitsi viivituste, kulukate ja tülikate menetluste, teabe puudumise või õiguskindlusetusega, kui ta soovib, et tema kvalifikatsiooni tunnustataks reguleeritud kutsealal tegutsemiseks mõnes teises liikmesriigis. Muudes olukordades, kus töökoha saamiseks ei ole kvalifikatsiooni tunnustamine ametlikult nõutav, võivad inimesed karta, et nende oskusi ja kogemusi ei mõisteta ega väärtustata teise liikmesriiki kolimisel nõuetekohaselt. Välismaal töötada kavatseval isikul võib olla ka raske mõista, kuidas tema sotsiaalkindlustusõigusi, pensionimakseid või juurdepääsu sotsiaaltoetustele, sealhulgas tugiteenustele, mis võimaldavad puuetega inimestel tööhõives osaleda, reguleeritakse ja kaitstakse. Need raskused võivad liikuvust pärssida juba enne selle algust⁴.

¹ [Kodakondsus ja demokraatia – detsember 2023 – Eurobaromeetri uuring](#).

² [Aastaaruanne ELi-sisese tööjõu liikuvuse kohta \(2025\)](#).

³ „Liikuv töötaja“ tähendab siin isikuid, kes töötavad muus liikmesriigis kui päritoluriik, sõltumata töö kestusest ja elukohariigist. See hõlmab lähetatud töötajaid, hooajatöötajaid ja riikide piirialal liikuvaid töötajaid (piiriüleseid töötajaid).

⁴ On veel muidki praktilisi probleeme, millele tuleb tegeleda: keelebarjäärid, ebapiisav juurdepääs transpordile ja transpordivõimalustele, raskused taskukohase eluaseme leidmisel ja juurdepääsul tsiviilkohtumenetlustele. Liikuvad töötajad vajavad ka õiglast juurdepääsu finantsteenustele, ka maksusüsteemid ei ole läbipaistvad ja neid ei ole lihtne piiriülelt kasutada.

Samal ajal on endiselt palju ülekvalifitseeritust ja oskuste mittevastavust nõudlusele, eriti ELi liikuvate töötajate ja kolmandate riikide kodanike seas⁵. Liiga sageli jõuavad kõrge kvalifikatsiooniga inimesed piiriülestes olukordades oma oskuste tasemest madalamale töökohale lihtsalt seetõttu, et nende diplomitest, töökogemusest või oskuste tasemest ei saada õigesti aru ning neid tunnustata ega usaldada teises liikmesriigis nõuetekohaselt. Kogenud insener võib paberite kordasaamist oodates veeta kuid madalama kvalifikatsiooniga ametikohal; täielikult kvalifitseeritud tervishoiutöötaja – olenemata sellest, kas ta liigub ühest liikmesriigist teise või saabub kolmandast riigist – ei pruugi tööd saada, sest tunnustamismenetlused on liiga aeglased, kulukad või tülikad, ning graafilise disaineri oskusi ei pruugita teistes liikmesriikides väärtustada, mistõttu liikuvatel töötajatel võib olla vastuvõtva liikmesriigi kodanikega võrreldes madalam palgatase. Selline olukord on kahjulik nii üksikisikule, tööandjale kui ka Euroopa majandusele.

Püsiva tööjõupuuduse tingimustes seisavad ettevõtjad silmitsi samade takistustega ja meie ühtse turu potentsiaal on kasu vaid osaliselt. Tööandjate, eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (VKEde) jaoks on värbamine välismaalt endiselt liiga keeruline, aeglane ja kulukas. Tehnoloogiavaldkonna idufirma, kes püüab palgata spetsialisti teisest liikmesriigist, või haigla, kes püüab leevendada kriitilist ödede nappust värvates kvalifitseeritud spetsialiste kolmandast riigist, võib seista silmitsi viivitustega, mis on seotud kvalifikatsioonide tunnustamise tarbetute menetlustega või muu koormava paberitööga. Need tõkked pärsivad ühtset turgu ja nõrgendavad ELi suutlikkust üleilmselt konkureerida.

Nagu on rõhutatud Draghi ja Letta aruannetes, ei ole töötajate liikuvus mitte üksnes põhivabadus, vaid ka ELi konkurentsivõime, vastupanuvõime ja lähenemise strateegiline vara. Töötajate liikuvus toob selget majanduslikku kasu ja võib aidata leevendada ELi demograafilisi probleeme,⁶ kuna see loob võimalusi mitte ainult neile, kes liiguvad, vaid ka neile, kes otsustavad jääda või naasta oma kodupiirkonda, aidates tagada, et liikuvus aitab kaasa tasakaalustatud arengule ja olukorra ühtlustamisele kogu liidus. See aitab tööandjatel leida kvalifitseeritud töötajaid, toetab tootlikkuse kasvu ja võib suurendada kogu tööjõu sissetulekut. See on eriti oluline, kuna EL seisab silmitsi kasvava tööjõupuuduse ja oskuste nappusega⁷ sektorites, mis on konkurentsivõime ja julgeoleku seisukohast keskse tähtsusega: põllumajandus ja kalandus, ehitus, tervishoid ja hooldus, transport, digitööstus, puhas tehnoloogia, kaitse ja kosmose tarneahelad.

Kuid mis kõige tähtsam, töötajate liikuvus peab olema ka õiglane. Seda peavad toetama sotsiaalkindlustus, töötajate õiguste kaitse ning kindel pühendumine võrdsusele, mittediskrimineerimisele ja õiglasele värbamisele, millega tagatakse liikuvatele töötajatele, kohalikule tööjõule ja neid tööle võtvatele ettevõtjatele tõeliselt võrdsed tingimused.

⁵ Oma riigis töötavate ELi töötajate ülekvalifitseerituse määr oli 2023. aastal 20,8 %. Liikuvate ELi kodanike ja kolmandate riikide kodanike puhul olid vastavad määrad vastavalt 31,4 % ja 39,8 %. Allikas: Eurostat (veebipõhine [andmekood](#) lfsa_eoqgan).

⁶ [Euroopa Komisjon, Teadusuuringute Ühiskeskus, Biagi, F., Deuster, C. ja Natale, F., A Demographic Perspective on the Future of European Labour Force Participation, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2025, JRC141153.](#)

⁷ [Tööjõupuudus ja -ülejäak Euroopas – EURES \(Euroopa tööturuasutuste süsteem\).](#)

Paraku puutuvad liikuvad töötajad, sealhulgas kolmandate riikide kodanikud, siiski kokku õiguste kuritarvitamise ja rikkumisega, samas kui eeskirju järgivad ettevõtjad on halvemas olukorras nende ettevõtjate tõttu, kes eeskirju ei järgi. Hoolimata töötajate lähetamist ja sotsiaalkindlustuse koordineerimist käsitlevatest kehtivatest õigusaktidest on nende täitmise tagamine piiriüleselt endiselt probleem ja haldusasutused ei tee alati koostööd nii palju, kui nad saaksid.

Vähene läbipaistvus ja pikad alltöövõtuahelad võivad suurendada lünkade ohtu töötajate kaitses ja moonutada ettevõtjatevahelist konkurentsi. Näiteks võib tuua deklareerimata töö, sealhulgas ebaseaduslikult riigis viibivate kolmandate riikide kodanike töölevõtmise, alatasustamise, töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjade puuduliku kohaldamise, tööalase ärakasutamise, inimkaubanduse ohu ja diskrimineerimise. Õigusaktide järgimist takistavad vähene teadlikkus töötajate õigustest ja takistused seoses kuritarvitustest teatamise ja tõhusate õiguskaitsevahendite kättesaadavusega, samuti avaliku sektori asutuste menetluste killustatus, piiratud juurdepääs õigeaegsele ja usaldusväärsele teabele ning ebapiisav koostalitlusvõime kontrollide tegemiseks. Need lüngad muudavad sujuva teabevahetuse keeruliseks ning raskendavad kuritarvituste, sealhulgas pettuste avastamist ja pettuste vastu võitlemist, samas kui nõudeid täitvad tööandjad seisavad silmitsi korduvate ja dubleerivate kontrollidega.

ELi kodanikel peaks olema võimalik elada, õppida, töötada, saada koolitust ja jääda pensionile kõikjal ELis sama lihtsalt kui oma riigis, teades, et nende oskusi saab täielikult ära kasutada ja nende sotsiaalseid õigusi kaitsta, sealhulgas ka siis, kui kodanikud naasevad oma päritoluriiki⁸. Töötajate õiglane liikuvus peaks hõlbustama liikuvust kõigis suundades, sealhulgas tagasirännet, võimaldades inimestel tuua mujal saadud kogemused ja võimalused tagasi oma kodupiirkonda.

Selleks et EL püsiks konkurentsivõimeline, on oluline muuta liikuvus kolmandate riikide talentide jaoks atraktiivsemaks just sellistes sektorites, kus valitseb tööjõupuudus. Eeskirju täitvad ettevõtjad peaksid saama kasu proportsionaalsetest haldusmenetlustest, selgemast teabest ja lihtsamatest kontrollidest ning tänu paremale teabevahetusele ja digitaalsetele vahenditele peaks haldusasutustel olema võimalik eeskirju ja menetlusi tõhusamalt kohaldada ja jõustada.

Tegevuskavaga „Üks Euroopa, üks turg“⁹ on EL võtnud kohustuse teha otsustavaid edusamme ühtse turu väljakujundamisel 2027. aasta lõpuks. Tööjõu õiglase liikuvuse paketi pakutakse lahendusi eespool nimetatud probleemidele. Euroopa Ülemkogu palus 2026. aasta märtsi kohtumisel võtta meetmeid, et „tõhustada töötajate vaba liikumist, parandades kutsekvalifikatsioonide vastastikust tunnustamist ning tugevdades kvalifikatsioonide ja oskuste piiriülest ülekantavust, sealhulgas digitaliseerimise ja koostalitlusvõime kaudu“. See

⁸ 2023. aastal suurenes tagasipöördujate arv 7 % (713 000-lt 2022. aastal 759 000-le – [aruanne ELi-sisese tööjõu liikuvuse kohta \(2025. aasta väljaanne\)](#)).

⁹ [Tegevuskava „Üks Euroopa, üks turg“ – Euroopa Komisjon](#).

vastab liikmesriikide,¹⁰ Euroopa Parlamendi¹¹ ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee¹² korduvatele üleskutsetele ning tugineb ulatuslikele konsultatsioonidele kõigi asjaomaste sidusrühmadega¹³.

Ettepanekuga vaadata läbi Euroopa Tööjõuameti volitused tugevdatakse jõustamist ja teabele juurdepääsu, parandatakse haldusasutustevahelist koostööd ja piiriüleseid kontrolle. Ettepanekuga Euroopa sotsiaalkindlustuspassi kohta parandatakse sotsiaalkindlustuse koordineerimise eeskirjade toimimist digitaliseerimise abil. Oskuste ülekantavuse algatusega hõlbustatakse kvalifikatsioonide ja oskuste piiriülest ülekandmist ning lihtsustatakse tunnustamismenetlusi. See aitab päriselt luua talentide jaoks ühtse turu, kus lihttöötajad ja spetsialistid saavad kasutada oma oskusi kogu ELis ning ettevõtjatel on lihtsam palgata kvalifitseeritud tööjõudu, mida nad vajavad konkurentsivõime säilitamiseks.

Töötajate õiglase liikuvuse pakett täiendab peamisi strateegilisi valdkondlikke algatusi, näiteks lennunduse, meretranspordi,¹⁴ sadamate,¹⁵ põllumajanduse¹⁶ või teadusuuringute¹⁷ valdkonnas. Kooskõlas ELi idu- ja kasvufirmade strateegiaga¹⁸ on pakett vahend ka talentide ligimeelitamise ja hoidmise toetamiseks, eelkõige just süvatehnoloogia valdkonnas. Samuti toetatakse paketiga algatust „Vali teadustööks Euroopa“, aidates ligi meelitada ja hoida andekaid teadlasi ja innovaatilisi inimesi kogu maailmast. Lisaks on pakett täienduseks ELi investeerimiskava ettepaneku laiemale raamistikule, et võimaldada uuenduslikel ettevõtetel tegutseda ühtsete, kogu ELi hõlmavate ühtlustatud eeskirjade alusel. Nagu on märgitud teatises „Liikudes ELi ettevõtetele ette nähtud 28. äriühingute õigusraamistiku suunas“, koostab komisjon 2027. aastal seadusandliku ettepaneku, et võimaldada idu- ja kasvufirmadele kogu liidus täiemahulist piiriülest kaugtööd¹⁹. Ning lõpetuseks, pakett käib käsikäes ka strateegiaga „Õigus riigis viibida“: töötajate liikuvus on nii õigus kui ka võimalus, kuid inimestel peaks olema ka vabadus jääda, samuti peaks neil olema võimalus luua hea elu ja karjäär oma kodupiirkonnas, kui nad seda soovivad. Veel peaks liikuvatel töötajatel olema päriselt võimalus tagasi pöörduda ja kasutada saadud kogemusi oma kodupiirkonnas. Õiglase liikuvuse, sealhulgas tagasipöörduva liikuvuse hõlbustamine võib seega aidata kaasa ka territoriaalsele

¹⁰ Nt Euroopa Ülemkogu palus 2026. aasta märtsi kohtumisel võtta meetmeid, et „tõhustada töötajate vaba liikumist, parandades kutsekvalifikatsioonide vastastikust tunnustamist ning tugevdades kvalifikatsioonide ja oskuste piiriülest ülekantavust, sealhulgas digitaliseerimise ja koostalitlusvõime kaudu“. Kõik ELi nõukogu hiljutised eesistujariigid on nimetanud tööjõu õiglast liikuvust oma töö peamiseks prioriteediks.

¹¹ [Euroopa Parlamendi 20. mai 2021. aasta resolutsioon](#) ELi õigusnormide mõju töötajate ja teenuste vabale liikumisele; ELi sisene töötajate liikuvus kui vahend tööturu vajaduste ja oskuste vastavusse viimiseks, [Euroopa Parlamendi 18. jaanuari 2024. aasta resolutsioon](#) Euroopa Tööjõuameti volituste läbivaatamise kohta (2023/2866(RSP)).

¹² [Arvamus: ELi kindel raamistikkolmandate riikide kodanike lähetamise kohta](#)

¹³ 16. septembril 2025 toimus rakendamisdialoog juhtiva asepresidendi Mînzatuga. Täiendavaid konsultatsioone kirjeldatakse mõjuhinnangutes, millega valmistatakse ette käesolevasse paketti kuuluvaid algatusi.

¹⁴ ELi merendustööstuse strateegia (COM(2026) 111 final).

¹⁵ ELi sadamastrateegia (COM(2026) 112 final).

¹⁶ St sotsiaalne tingimuslikkus ühise põllumajanduspoliitika õigusaktides.

¹⁷ Peagi valmiva Euroopa teadusruumi käsitleva õigusaktiga.

¹⁸ COM(2025) 270, 28.5.2025.

¹⁹ COM(2026) 320, 18.3.2026.

ühtekuuluvusele ja tagada, et kõik piirkonnad saavad kasu ühtse turu pakutavatest võimalustest.

Üheskoos ja kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sambaga hõlbustavad need meetmed ELi õigusnormide rakendamist ja täitmise tagamist,²⁰ andes samal ajal uue tugeva tõuke töötajate õiglasele liikuvusele ELis. Nende meetmetega luuakse üksikisikutele rohkem võimalusi, pakutakse töötajatele tugevamat kaitset, muudetakse talentide liikumine lihtsamaks ning kehtestatakse lihtsamad menetlused ja vähendatakse ettevõtjate halduskoormust. Eelkõige kajastab pakett lihtsat veendumust – kui EL soovib tugevamat ja konkurentsivõimelisemat majandust, peab ta muutma liikumis-, töötamis- ja teenuste osutamise vabaduse õiglaseks ja lihtsaks tegelikus elus, mitte ainult põhimõttena.

2. Sotsiaalkindlustuse koordineerimise ajakohastamine ja lihtsustamine

ELi pikaajaliste sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise eeskirjadega on tagatud, et inimesed saavad Euroopas elada, töötada, pensionile jääda ja vabalt liikuda, säilitades samal ajal oma sotsiaalkindlustusõigused. Selles seisnebki ELi lõimumise tuum. Sotsiaalkindlustuse koordineerimist käsitlevate ELi õigusnormide viimane ja kauaoodatud läbivaatamine, milles lepiti esialgselt kokku 2026. aasta aprillis, loob ajakohasema, õiglasema ja tõhusama raamistiku, mis tugevdab töötajate kaitset, vähendades samal ajal piiriüleselt tegutsevate ettevõtjate tarbetut halduskoormust ja õiguskindlusetust.

ELi tööturgudel on viimase kümne aasta jooksul süvenenud struktuurne üleminek ja see on toonud kaasa vajaduse eeskirju veelgi ajakohastada, lihtsustada ja selgitada. Tuginedes viimase läbivaatamise täiustustele, peaks uus algatus reageerima uutele oludele, nagu massiline liikuvus teatavate töötajaterühmade seas, näiteks nende hulgas, kes täidavad lühiajalisi tööülesandeid, mis nõuavad sagedasi töökohavahetusi, või nende, kes on väga liikuvad ega oma stabiilset töökohta ühes liikmesriigis (nt digirändurid), ja töötajate puhul, kes muudavad sageli oma tööalast staatust. Nii tekibki küsimus, kus tuleb maksta ja kus koguda sotsiaalkindlustusmakse. Riskide seisukohast on olulisteks murekohtadeks võimalik topeltmaksete oht ja töötajate kogunenud õiguste kaotus, õiguskindlusetus tööandjate suhtes kohaldatavate õigusaktide osas ning õigusnormidest kõrvalehoidmine ja pettused haldusasutustes.

Üha rohkem iseenda tööandjaid tegutseb piiriüleselt, mõnikord korraga mitmes liikmesriigis. Enamikul juhtudel on tegemist seadusliku tegevusega, mille suhtes tuleks kiiresti kehtestada kohaldatavad õigusaktid. Sellist tööd on aga seostatud ka iseenda tööandja staatuse vale liigitamise, deklareerimata või aladeklareeritud tegevuse ja muude pettusevormide ohuga.

Lisaks nõuavad liikmesriigid mehhanisme, mis tugevdavad veelgi kontrolle ja järelevalvet, et võidelda kuritarvituste vastu, sealhulgas tihedama halduskoostöö ja automaatse andmevahetuse kaudu. See on eelkõige seotud aktiveerimis- või töölesuunamismeetmetega, mida kohaldatakse isikute suhtes, kes ekspordivad teise riiki oma sotsiaalkindlustushüvitisi, eelkõige töötushüvitisi. Sotsiaalkindlustuse koordineerimise eeskirjade viimase läbivaatamisega, milles lepiti esialgselt kokku 2026. aasta aprillis, on juba kehtestatud

²⁰ [Komisjoni teatis „Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava“ \(COM\(2026\) 650 final\).](#)

rangemad eeskirjad aruandluse ja riikidevahelise vastastikuse koostöö kohta, et teatada asjaomase isiku tööalase staatuse muutustest. Selleks teeb Euroopa Komisjon ettepaneku parandada sotsiaalkindlustusalase teabe elektroonilise vahetamise süsteemi (EESSI) raames toimuvat asutustevahelist andmevahetust. Järgmise sammuna tuleks uurida koostöö ja andmevahetuse edasist tugevdamist, eelkõige struktuurse automaatse andmevahetuse kaudu olukorras, kus isik jätkab töötamist või osaleb aktiveerimismeetmete kaudu pakutavas tegevuses.

Seepärast esitab komisjon 2027. aastal ettepaneku sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist käsitlevate ELi õigusnormide edasiseks lihtsustamiseks ja ajakohastamiseks.

3. Eeskirjade jõustamise parandamine ja kõigile suunatud teabe tagamine

3.1. Euroopa Tööjõuameti tegevuse tõhustamine

Euroopa Tööjõuamet (ELA) on alates selle loomisest 2019. aastal olnud ELis tööjõu õiglase liikuvuse tagamise nurgakivi. Seda kinnitas komisjoni poolt 2025. aastal ametile antud hinnang. Samas hindamises tehti siiski kindlaks vajadus veelgi tugevdada Euroopa Tööjõuameti strateegilist ja tegevussuutlikkust.

Seepärast on komisjon võtnud selle paketi osana vastu ettepaneku Euroopa Tööjõuameti määruse sihipäraseks läbivaatamiseks.

Euroopa Tööjõuameti suurem roll aitab komisjonil ja liikmesriikidel saavutada tõeliselt toimiva ELi tööturu, mis põhineb usaldusel ja võrdsetel tingimustel, pakkudes võimalusi nii ettevõtjatele kui ka liikuvatele töötajatele ning kaitstes neid pettuste, kuritarvitamise ja deklareerimata töö eest. Euroopa Tööjõuameti volituste läbivaatamine suurendab piiriüleste kontrollide tõhusust, andes ametile vahendid paremate riskihindamiste tegemiseks, et toetada kooskõlastatud ja ühiseid kontrole, mis jäävad asjaomaste liikmesriikide algatusel vabatahtlikuks. Läbivaatamise käigus määratakse sõnaselgelt kindlaks Euroopa Tööjõuameti roll teabe andmisel ja ELi tööturul kolmandate riikide kodanikke hõlmavate kontrollide toetamisel, kuna sageli seisavad liikuvad ELi ja kolmandate riikide töötajad silmitsi samade probleemidega²¹. See tugevdab nende töötajate töö- ja sotsiaalsete õiguste jõustamist ning kaitseb nõudeid täitvaid tööandjaid ebaausa konkurentsi eest. Algatusega parandatakse ka teavitamist, suuniseid ja tuge, võimaldades otsest ja kohandatud teabe andmist, mis põhineb töötajate ja tööandjate vajadustel. Samuti tugevdab ja lihtsustab see ameti vahendufunktsiooni, suurendades selle tõhusust ning vähendades piiriüleste vaidlustega seotud kohtuvaidluste riske ja kulusid. Lisaks parandab see veelgi piiriülese liikuvuse toetamist Euroopa tööturuasutuste võrgustiku (EURES) kaudu, lihtsustades asjakohast raamistikku ja vähendades riiklike haldusasutuste halduskoormust.

²¹ Euroopa Tööjõuamet toetab riiklikke tööinspeksioone asjaomaste ELi direktiivide tööhõive- ja sotsiaalkindlustusaspекtide osas, samal ajal kui vastutus rändepoliitika ja selle täitmise tagamise eest lasub pädevatel riiklikel ja liidu asutustel.

3.2 Teenuste vaba liikumise ja eeskirjade jõustamise parandamine kolmandate riikide lähetatud kodanike puhul

2023. aastal oli iga viies lähetatud töötaja kolmanda riigi kodanik²². Kuigi kolmandate riikide kodanikud täidavad ELi ettevõtjate päriselt kogetavat tööjõuvajadust, ei ole nende lähetamisega seotud haldusnõuetes alati lihtne orienteeruda. Samuti võivad kolmandate riikide kodanikud seista silmitsi suurema haavatavusega kui ELi lähetatud töötajad – alates teabe puudumisest oma õiguste kohta kuni lünkadeni eeskirjade täitmise tagamises – ning see seab nad suuremasse tööalase ärakasutamise ohtu. Seega ei ole nende õiguste rakendamine ja jõustamine tagatud ning kui neid tegelikult ei lähetata, võivad nad isegi sattuda olukorda, kus nende viibimine vastuvõtvast liikmesriigis on ebaseaduslik.

Lähetamist käsitlevat ELi õigusraamistikku kohaldatakse nii ELi kui ka kolmandate riikide lähetatud töötajate suhtes, kuid küsimused kehtiva õigusraamistiku tõlgendamise kohta on endiselt lahtised, hoolimata kolmandate riikide lähetatud kodanikke käsitlevast Euroopa Liidu Kohtu praktikast²³. Komisjoni ja Euroopa Tööjõuameti koostöö tulemusena on koostatud käsiraamat kolmandate riikide kodanike lähetamist käsitlevate riiklike õigusaktide ja tavade kohta²⁴ ning sotsiaalkindlustuseeskirjade hiljutine läbivaatamine ja tulevane töötajate lähetamise e-deklaratsioon aitavad lahendada mõningaid täitmise tagamisega seotud probleeme. Seda toetab veelgi Euroopa Tööjõuameti suurem roll liikmesriikide operatiivsel toetamisel kõnealuste eeskirjade kohaldamisel ja jõustamisel. Kolmandate riikide kodanike tegeliku lähetamise tingimusi võib olla vaja täiendavalt selgitada. Täiendavaid meetmeid võib olla vaja mitte ainult kolmandate riikide lähetatud kodanike õiguste kaitsmiseks, vaid ka selleks, et toetada liikmesriike eeskirjade tõhusal kohaldamisel ja jõustamisel ning võimaldada ELi ettevõtjatel lähetada kolmandatest riikidest pärit töötajaid. See omakorda edendab ausat konkurentsi teenuseosutajate vahel ja peaks leevendama halduskoormust.

Tuginedes Euroopa Tööjõuametiga tehtule, otsib komisjon võimalusi selgitada kolmandate riikide kodanike lähetamist käsitlevat õigusraamistikku.

3.3. Töölesuunamise ja töövahenduse võrgustike ajakohastamine

EL on võtnud liikuvuse, oskuste läbipaistvuse ja värbamise toetamiseks kasutusele hulgaliselt digivahendeid, mille ühine eesmärk on edendada sidusat ökosüsteemi, sealhulgas Europassi, ESCOt²⁵ ja ELi talendireservi. Selles ökosüsteemis on keskne tegevussammas EURES²⁶, kes annab usaldusväärseid andmeid vabade töökohtade kohta ning aitab viia kokku tööotsijad ja tööandjad. Hiljutine Euroopa Tööjõuameti hindamine²⁷ ja EURESe tegevusaruanne (2022–

²² [Töötajate lähetamine – andmete kogumine eeldeklaratsiooni vahenditest: vaatlusaasta 2023.](#)

²³ [Komisjoni aruanne töötajate lähetamise direktiivi rakendamise kohta.](#)

[ELA aruanne liikmesriikidevahelise koostöö tavadest, võimalustest ja probleemidest, eelkõige seoses kolmandate riikide kodanike lähetamisega.](#)

²⁴ [Käsiraamat.](#)

²⁵ ESCO on mitmekeelne oskuste, kompetentside ja ametite Euroopa klassifikaator.

²⁶ Praegu on see kaetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. aprilli 2016. aasta määrusega (EL) 2016/589.

²⁷ Euroopa Tööjõuameti hindamine, COM(2025) 256, 26.5.2025.

2024) näitasid EURESe töölesuunamiste järsku vähenemist²⁸, liikmesriikide väiksemaid pingutusi (vähem töötajaid ja vähem aega tegelemiseks), üldsuse vähest teadlikkust (ainult kolmandik töötsijatest on EURESest teadlikud) ning neis leiti, et portaali võiks saada kasu andmete täpsuse ja kasutajakogemuse parandamisest.

Tuginedes strateegiale „EURES 2030“²⁹ aitab **Euroopa Tööjõuameti volituste kavandatav läbivaatamine** veelgi toetada töötajate liikuvust ELis, võimaldades EURESe paremat toimimist ja maksimeerides koostööd töölesuunamise ja töövahenduse puhul kasutatavate muude võrgustike ja IT-vahenditega ning keskendudes rohkem tehisintellekti võimalustega täiendatud digiteenustele.

Lisaks teeb komisjon enne 2026. aasta lõppu ettepaneku läbivaadatud otsuse kohta, et valmistada avalike tööturuasutuste võrgustikku ette praegu tööturu ees seisvateks väljakutseteks, eelkõige haavatavate rühmade aktiveerimiseks ja tööjõurändeks.

4. Vaba liikumist toetav digiüleminek

Digivahendid on kesksel kohal ELi jõupingutustes lihtsustada menetlusi ning vähendada üksikisikute, ettevõtjate ja haldusasutuste halduskoormust. Paketis sisalduvate algatuste eesmärk on anda käegakatsutav panus sellesse, et tagada üksikisikutele ja ettevõtjatele 2030. aastaks peamiste avalike teenuste täielik kättesaadavus veebi teel. Tuginedes usaldusväärsetele lahendustele, nagu Euroopa digiidentiteedikukkur (EUDI) ja ühtse digivärava määrus, edendades ühekordsuse põhimõtet ja sujuvat koostalitlusvõimet kõigi töötajate õiglase liikuvusega seotud osalejate vahel, teevad need meetmed enam kui menetluste lihtsustamine. Need aitavad suurendada usaldust ja läbipaistvust³⁰ ning suurendada tõhusust piiriülestes olukordades ja ametiasutuste vahelises suhtluses. Samuti aitavad need avastada pettusi ja võidelda kuritarvituste vastu.

4.1. Euroopa sotsiaalkindlustuspass (ESSPASS)

Vaatamata sellele, et 3 400 riikliku sotsiaalkindlustusasutuse vahelise piiriülese teabevahetuse digitaliseerimisel on tehtud märkimisväärsed edusamme ja paberipõhistest menetlustest sotsiaalkindlustusteabe elektroonilise vahetamise süsteemi (EESSI) rakendamisel ollakse loobumas, on sotsiaalkindlustusõiguste piiriülene tõendamine endiselt koormav. Üksikisikud, ettevõtjad, tervishoiuteenuste osutajad ning riiklikud, piirkondlikud ja kohalikud ametiasutused seisavad endiselt silmitsi aeganõudvate menetlustega, mis nõuavad sageli füüsilist kohalolekut, paberdokumente või elektroonilisi dokumente ilma turvalise kontrollita. Need takistused võivad isegi heidutada üksikisikuid oma vaba liikumise õigust kasutamast ja ettevõtjaid töötajaid välismaale saatmast.

²⁸ Peaaegu 85 000-lt 2018.–2019. aastal alla 50 000-le 2021.–2023. aastal, kusjuures ELi-siseste töölesuunamiste osakaal vähenes 10 %-lt alla 5 %-le.

²⁹ [Euroopa tööturg on muutumas ja EURES on valmis olema teenäitajaks 2030. aastasse – EURES \(Euroopa tööturuasutuste süsteem\)](#).

³⁰ Toetades ka läbipaistvuse ja lihtsustamise eesmärgi, mis on esitatud nõukogu 2019. aasta soovitusel, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele, [EUR-Lex – 32019H1115\(01\) – ET – EUR-Lex](#).

Tuginedes olemasolevatele algatustele, eelkõige ühtse digivärava määrusele ja Euroopa digiidentiteedikukrutele, võttis komisjon selle paketi osana vastu ettepaneku Euroopa sotsiaalkindlustuspassi kohta.

See algatus muudab sotsiaalkindlustusõiguste tõendamise ja kontrollimise kogu ELis lihtsamaks, kiiremaks ja turvalisemaks. Seda kohaldatakse isikute suhtes, kes kuuluvad määruses (EÜ) nr 883/2004 sätestatud sotsiaalkindlustuse koordineerimise eeskirjade kohaldamisalasse, ning komisjon valmistab ette selle kohaldamisala laiendamist ELis seaduslikult elavatele ja piiriüleses olukorras olevatele kolmandate riikide kodanikele. Algatus hõlmab järk-järgult kõiki dokumente, mis tõendavad sotsiaalkindlustusõigusi ELi piires liikumisel (edaspidi „porditavad dokumendid“), säilitades samal ajal paberkandjal alternatiivid³¹. Alustatakse porditavast dokumendist A1, milles on märgitud, millises riigis sotsiaalkindlustusmaksed makstakse, ning mis hõlmab ka Euroopa ravikindlustuskaarti, mida omab üle 253 miljoni inimese ja mis võimaldab ajutiselt välismaal viibides juurdepääsu meditsiiniliselt vajalikele tervishoiuteenustele. Ettepanekuga suurendatakse prognoositavust üksikisikute ja ettevõtjate jaoks, kehtestades dokumentide väljastamiseks siduvad tähtajad. Ettevõtjate jaoks lihtsustatakse lähetamisnõuete täitmist, ühtlustades porditava dokumendi A1 taotlustele esitatavaid teabenõudeid ning luues võimaluse kasutada nende nõuete ja lähetamise e-deklaratsioonis kokku lepitud nõuete jaoks ühtset kontaktpunkti³². Haldusasutused saavad kasu dokumentide kohesest kontrollimisest, parematest vahenditest pettuste avastamiseks ja eeskirjade jõustamiseks ning suuremast tõhususest tänu ühtlustatud menetlustele.

4.2. E-deklaratsioon töötajate lähetamise kohta

Paljud ettevõtjad peavad piiriüleste teenuste osutamise üheks takistuseks töötajate ajutise teise liikmesriiki lähetamise menetluste keerukust³³. Lähetamist käsitlevate ELi õigusnormide kohaste haldusnõuete eesmärk on tagada, et teenuste piiriülesel osutamisel järgitakse lähetatud töötajate õiguste kaitse piisavat taset. Ent riiklike deklareerimisnõuete mitmekesisus nii laadilt (paberil või digitaalselt) kui ka sisult on nii asjaomaste ettevõtjate kui ka lähetatud töötajate jaoks olukorra keerulisemaks muutnud ning ühtset turgu killustanud. Hiljutine esialgne kokkulepe e-deklaratsiooni ettepaneku³⁴ suhtes, mis on tegevuskava „Üks Euroopa, üks turg“ esimene tulemus, on suur samm edasi. See võimaldab ettevõtjatel esitada töötajate lähetamise deklaratsiooni digitaalsel kujul keskse mitmekeelse portaali kaudu, mis on mõeldud süsteemiga ühinevatele liikmesriikidele.

Kuid palju on veel teha. Tööandjad ja mitu liikmesriiki on korduvalt nõudnud porditava dokumendi A1 saamise korra ja e-deklaratsiooni esitamise korra ühtlustamist. Sellega seoses astutakse ESSPASSi ettepanekuga juba märkimisväärsed samme, kuna selles ühtlustatakse porditava dokumendi A1 taotlemiseks vajalikke andmeid.

³¹ [Sotsiaalkindlustusõigustega seotud standardvormid – Your Europe](#).

³² Vt ka järgmist punkti.

³³ [Ühtse turu strateegia konsultatsioonitegevuse kokkuvõtlik aruanne](#).

³⁴ COM(2024) 531, 13.11.2024.

Komisjon võtab meetmeid, et järgida porditava dokumendi A1 ja e-deklaratsiooni esitamise korraga seoses ühekordsuse põhimõtet. Kui töötajate lähetamise e-deklaratsiooni portaali on valmis, saaks need kaks korda tehnilisest seisukohast ja kasutajakesksuse poolest paremini siduda.

Komisjoni järgmine samm on teha koostööd liikmesriikidega, et porditava dokumendi A1 taotlemise riiklikud portaali saaksid olla koostalitlusvõimelised siseturu infosüsteemiga (IMI) ühendatud avalike liidestega. Konsultatsioonid algasid juba 2026. aastal. Selline ühtlustamine sõltub ühise e-deklaratsiooni portaali laialdasest kasutuselevõtust liikmesriikides, mida komisjon tungivalt soovib.

Samal ajal teeb Euroopa Tööjõuamet jõupingutusi, et ettevõtjatel oleks digiülemineku kaudu lihtsam kehtivaid eeskirju järgida. Amet katsetab digitaalset vahendit, mis aitab **arvutada lähetatud töötajate töötasu ja suurendada läbipaistvust, st töötasu kalkulaatorit**³⁵. Alates 2027. aastast peaks katsetamisel osalevate riikide kasutajatel olema sellele juurdepääs. Eesmärk on hõlmata kõigepealt maanteetranspordisektor kõigis liikmesriikides ning seejärel laiendada järk-järgult teistesse sektoritesse.

4.3. Euroopa pensionijälgimisteenus

Erinevate pensionisüsteemidega eri liikmesriikides teenitud pensioniõiguste läbipaistvus on tööjõu õiglase liikuvuse põhielement. Kui puudub ülevaade liikuvate töötajate olemasolevatest pensioniõigustest eri skeemides ja riikides ning eeldatavatest pensionihüvitistest, võib neil olla raske kavandada oma karjääri, säästmisvajadusi ja pensionile jäämist. Seepärast toetab komisjon Euroopa pensionijälgimisteenuse (ETS)³⁶ väljatöötamist eesmärgiga ühendada liikmesriikide riiklikest jälgimissüsteemidest pärit teave. See annab liikuvatele töötajatele reaajas ühtse ülevaate oma pensioniõigustest ning teavet pensionipakkujate ja -süsteemide kohta. Praegu kasutuselevõttuetapis oleva projekti eesmärk on ühendada 2029. aastaks viis kuni seitse riiklikku pensionijälgimissüsteemi.

Komisjon on hoiuste ja investeeringute liidu strateegia³⁷ osana võtnud vastu ELi täiendava pensioni paketi,³⁸ mis võiks samuti toetada ELi töötajate liikuvust, kuna sellega parandatakse täiendavate pensioniõiguste piiriülest kaasaskantavust, pidades samal ajal kinni riiklike pensionisüsteemide nõuetest. Lisaks kutsutakse komisjoni soovitusel pensionide jälgimise süsteemide, pensioninäidikute ja automaatse liitumise kohta³⁹ liikmesriike üles töötama välja riiklikke jälgimissüsteeme ja tagama, et need on kooskõlas pensionijälgimissüsteemiga ja toetavad seeläbi töötajate liikuvust.

³⁵ Katseprojektis osalevad kaubaveosektoris tegutsevad lähetatud sõidukijuhid kaheksas riigis: Belgia, Tšehhi, Soome, Saksamaa, Läti, Madalmaad, Portugal ja Sloveenia.

³⁶ www.findyourpension.eu.

³⁷ COM(2025) 124, 19.3.2025.

³⁸ COM(2025) 840, 20.11.2025, ja COM(2025) 842, 20.11.2025.

³⁹ Komisjoni 20. novembri 2025. aasta soovitus (EL) 2025/2384 pensionijälgimissüsteemide, pensioninäidikute ja automaatse liitumise kohta (C(2025) 9300).

Komisjon jätkab pensionijälgimissüsteemi arendamise toetamist ning hõlbustab liikmesriikidevahelist vastastikust õppimist ja parimate tavade vahetamist pensionide jälgimise valdkonnas.

5. Ettevõtjate ja töötajate mõjuvõimu suurendamine oskuste ja kvalifikatsioonide ülekantavuse suurendamise kaudu

Selleks et liikuvusest ühtsel turul täit kasu saada, peavad lihttöötajad ja spetsialistid olema kindlad, et ühes liikmesriigis omandatud kvalifikatsioon ja oskused on kergesti mõistetavad, hinnatud ja reguleeritud kutsealade puhul tunnustatud teises liikmesriigis. Ebakindlus teiste liikmesriikide kvalifikatsioonide aktsepteerimise ja väärtuse ning vajaduse korral tunnustamise tulemuse, maksumuse ja kestuse suhtes takistab mõnd inimest üldse teise riiki liikumast. Liikuvatel inimestel on oht, et nende oskusi ei kasutata piisavalt, ja nad seisavad silmitsi märkimisväärselt suurema ülekvalifitseerituse ohuga kui kohalikud. See toob kaasa ebasoodsamad töötingimused kui on võrreldava kvalifikatsiooniga kohapealsetel elanikel.

Probleemid mõjutavad ka kolmandate riikide kodanikke või väljaspool ELi omandatud kvalifikatsiooniga ELi kodanikke, kes soovivad töötada ja integreeruda ELi tööturule. Raskused nende kvalifikatsioonide ja oskuste mõistmisel, hindamisel ja tunnustamisel takistavad rahvusvahelistel talentidel ELis tööd leida ning soodustavad oskuste alakasutamist ja ülekvalifitseeritust.

Oskuste ülekantavuse takistused ei tule kasuks ka tööandjatele, eelkõige VKEdele, ega lasa otsida talente nii ELi piires kui ka väljaspool, kuna muude riikide kvalifikatsioonide kontrollimise keerukus osutub väiksemate värbajate jaoks sageli liiga kulukaks või riskantseks. See on eriti valuline juhul, kui kvalifikatsioonid ja oskused on omandatud väljaspool ELi, rõhutades läbipaistvate ja usaldusväärsete mehhanismide tähtsust nende hindamise toetamiseks. Sellest tulenevalt piirduvad paljud ettevõtjad kohalike tööjõureservidega isegi siis, kui neile vajalikud eriteadmised on kättesaadavad mujal.

Selle paketi osana **on komisjon vastu võtnud oskuste ülekantavuse algatuse**. See koosneb **kolmest eraldi õigusaktist**, mille eesmärk on digitaliseerida ja parandada kvalifikatsioone ja oskusi käsitleva teabe kättesaadavust, ajakohastada reguleeritud kutsealade tunnustamise protsesse ning lihtsustada kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide ja oskuste tunnustamise menetlusi.

5.1. Kvalifikatsioonide ülekantavus digiteerimise ja parema teavitamise kaudu

Ebapiisav teave teistes liikmesriikides omandatud kvalifikatsioonide ja oskuste kohta ning nende ebapiisav mõistmine piirab selliselt omandatud kvalifikatsioonide tööturuväärtust lihttöötajate, spetsialistide ja tööandjate jaoks. Kuna ikka veel tuginetakse paberil esitatavatele kvalifikatsioonitõenditele, mida on kerge võltsida, on kvalifikatsiooni kontrollimine tülikas. Kuigi paljud liikmesriigid investeerivad kvalifikatsioonide digitaliseerimisse, juhitakse 2025. aasta ühtse turu strateegias tähelepanu sellele, et praegune lähenemisviis digitaalsete kvalifikatsioonitunnistuste väljaandmisele on endiselt väga killustatud. See pärsib kogu ELi hõlmavat koostalitlusvõimet, jättes liikuvad töötajad ja tööandjad ilma kvalifikatsioonide

esitamise ja kontrollimise sujuvatest ja usaldusväärsetest võimalustest kogu liidus. See tekitab kodanikele ja ettevõtjatele põhjendamatut halduskoormust ja kulusid ning suurendab ka pettuse ja võltsimise ohtu. Nende probleemide lahendamiseks võttis komisjon paketi osana vastu oskuste ülekantavust käsitleva õigusakti ettepaneku, milles nõutakse, et liikmesriigid väljastaksid kvalifikatsioonide jaoks koostalitlusvõimelisi ja turvalisi digitaalseid kvalifikatsioonitunnistusi (nii reguleeritud kui ka reguleerimata kutsealade puhul), ning annaksid kvalifikatsioonide kohta võrreldavat teavet, sealhulgas uue Europassi võrdlusvahendi kaudu. Digitõendeid hakatakse kodanikele väljastama tasuta ning need on õiguslikult kehtivad ja kontrollitavad kogu liidus. Asjaolu, et need tõendid sisaldavad Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku tasemeid, mis võimaldavad võrdlust liikmesriikide vahel, toetab nende mõistmist ja vajaduse korral tunnustamist, samas kui tunnustamisotsused jäävad riiklike pädevate asutuste pädevusse. Ettepaneku eesmärk on tagada, et töötajatel, töandjatel ja riiklikel ametiasutustel oleks lihtne, tulemuslik ja kulutõhus juurdepääs usaldusväärsele ja võrreldavale teabele kvalifikatsioonide ja oskuste kohta liidus.

5.2. Kvalifikatsioonide tunnustamise hõlbustamine ja automaatse tunnustamise laiendamine rohkematele reguleeritud kutsealadele

Uued digivahendid lihtsustavad ka liikuvatel spetsialistidel oma kutsekvalifikatsiooni seaduslikku tunnustamist mõnes teises liikmesriigis, kus see on reguleeritud kutsealal tegutsemiseks vajalik.

Selle paketi osana on komisjon võtnud vastu ettepaneku muuta direktiivi 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta, et muu hulgas hõlbustada ja kiirendada piiriüleseid tunnustamisprotsesse.

Direktiivi muutmise ettepanekuga võetakse kasutusele ühtne digitaalne töövoog, mis tugineb olemasolevatele vahenditele ja milles kasutatakse tehisintellekti abi. Sellega toetatakse nii liikuvaid spetsialiste kui ka liikmesriikide pädevaid asutusi, kes hindavad piiriülese tunnustamise taotlusi. Samuti lühendatakse sellega menetlusaega, vähendatakse dokumenteerimismõudeid ja vajadust kinnitatud tõlgete järele, toetatakse ametiasutusi dokumentide ehtsuse kontrollimisel ning tõhustatakse koostööd liikmesriikide ja komisjoni vahel, et aidata parandada kutsealast liikuvust ühtsel turul. Täiustused põhinevad oskuste ülekantavuse määrase alusel loodud digitaalsetel kvalifikatsioonitunnistustel.

Lisaks tõhustatakse veelgi ametialast liikuvust, määratledes konkreetsete kutsealade jaoks ühtsed koolitusraamistikud, mis põhinevad liikmesriikide praegu kasutusel olevatel sarnastel vahenditel. Võimaldades liikmesriikidel säilitada oma koolitusvõimalused kutsealadel, määratakse ühtsetes koolitusraamistikutes kindlaks minimaalsed teadmised, oskused ja pädevused, mida on õiguslikult vaja konkreetsel kutsealal tegutsemiseks, võimaldades seega automaatset piiriülest tunnustamist. Esimese sammuna on **komisjon vastu võtnud füsioterapeutide ühtse koolitusraamistiku**, kuna tegemist on elukutsega, mille kohta on liikmesriigid teatanud töötajate kriitilisest nappusest. See ühtne koolitusraamistik võimaldab füsioterapeutidel, kes vastavad kindlaksmääratud nõuetele, kasutada automaatset tunnustamist ilma täiendava sisulise kvalifikatsioonihindamiseta.

Lisaks füsioterapeutide ühtsele koolitusraamistikule on komisjon koostanud **soovitusliku loetelu kutsealadest, mille jaoks võiks esmajoones luua ühtse koolitusraamistiku**. Selline prioriteetide seadmine kajastab vajadust minna kaugemale puhtalt juhtumipõhisest lähenemisviisist ja kiirendada kvalifikatsioonide tunnustamist kutsealadel, mis on eriti olulised Euroopa majandusliku vastupanuvõime, konkurentsivõime ning rohe- ja digipöörde elluviimise seisukohast.

Loetelu on suunatud kutsealadele, kus riiklikud kvalifikatsioonistandardid on juba ühtlustumas, muutes seega need kutsealad ELi tasandil määratletud ühtse koolitusraamistiku kõige tugevamateks kandidaatideks. See hõlmab töökohti, mis on olulised ELi üldise konkurentsivõime ja innovatsioonipotentiaali kontekstis (nt tsiviilinsenerid ja biomeditsiini laboritehnikud) ning rohepöörde ja sõltumatu energialiidu kontekstis (nt elektrikud ja maastikuarhitektid). Lisaks kuuluvad loetellu mitmed tervishoiuga seotud erialad, mis on demograafilise ülemineku kontekstis eriti vajalikud (nt õenduse ja hooldusvaldkonna abipersonal, töötervishoiuarstid ja radioloogid), samuti haridusvaldkonna spetsialistid (nt lasteaiaõpetajad ja lastehoiu personal).

Selles valdkonnas tehtava töö edendamiseks lepib komisjon **liikmesriikidega kokku igaaastases töökavas**, et ühiselt kavandada jõupingutusi ja hinnata igal üksikjuhul eraldi, kas ühtsete koolitusraamistike jaoks on olemas piisav õigusnormide lähendamine kooskõlas kohaldatavate õiguslike kriteeriumidega. See loob struktureerituma ja tulevikku suunatud aluse koostööle, võimaldades samal ajal komisjonil ja liikmesriikidel suunata jõupingutused kutsealadele, kus ELi ühismeetmed võivad anda suurimat majanduslikku ja sotsiaalset väärtust.

5.3 Soodsama keskkonna loomine väljastpoolt ELi pärit talentidele ja selliste talentide hoidmine

Nagu on selgitatud Euroopa varjupaiga- ja rändestrateegias,⁴⁰ peaks EL püüdlema selle poole, et saada järgmise viie aasta jooksul kõige atraktiivsemaks kohaks üleilmses talentide võidujooksus. Isegi kui kohalik tööjõud täielikult kasutusele võtta, muudavad kahanev rahvastik ning tõsine tööjõu ja oskuste nappus elutähtsates sektorites hädavajalikuks selle, et kolmandate riikide talentidele luuakse liidus atraktiivne keskkond. Tulevane ELi talendireserv⁴¹ ja muud algatused, nagu läbivaadatud ELi sinine kaart, talendipartnerlused⁴² ja Euroopa seaduslike rändekanalite büroo katseprojekt Indias, kajastavad seda strateegilist lähenemisviisi, mille eesmärk on muuta EL kvalifitseeritud töötajate jaoks konkurentsivõimeliseks valikuks. Samal ajal peavad kolmandate riikide kodanikud ja ELi ettevõtjad, kes soovivad neid tööle võtta, saama tugineda selgetele, lihtsatele ja prognoositavatele menetlustele väljaspool ELi omandatud kvalifikatsioonide tunnustamiseks. Selliste eeskirjade loomine võimaldaks ELil tõhusamalt tegutseda ühtse blokina, kus tehakse strateegilist koostööd rahvusvaheliste partneritega, eelkõige talendipartnerluste raames.

⁴⁰ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile ja nõukogule Euroopa varjupaiga- ja rändehaldusstrateegia (COM/2026/45 final).

⁴¹ [Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2026. aasta määrus \(EL\) 2026/1047, millega luuakse ELi talendireserv.](#)

⁴² [Vt Talent Partnerships – Migration and Home Affairs – European Commission.](#)

Seepärast on komisjon praeguse paketi osana vastu võtnud direktiivi ettepaneku, mille eesmärk on luua ühine õigusraamistik kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamiseks, et tugevdada ELi positsiooni üleilmses konkurentsivõimelis talentide pärast.

Austades täielikult liikmesriikide ränderežiime ja nende pädevust reguleerida kutsealasid oma territooriumil, ühtlustatakse ettepanekuga kvalifikatsioonide tunnustamise protsesse kolmandate riikide kodanike puhul. See toob kasu nii juba mõnes liikmesriigis elavatele kolmandate riikide kodanikele, kes soovivad saada juurdepääsu reguleeritud kutsealale, kui ka neile, kes vajavad oma kvalifikatsiooni tunnustamist seadusliku rände raames. Paralleelselt sellega muudetakse ka direktiivi 2005/36/EÜ ja tänu sellele muudatusele koheldakse ELi kodanikke, kellel on kolmandas riigis omandatud samaväärne kvalifikatsioon vähemalt sama soodsalt kui ELis kvalifikatsiooni omandanud kodanikke.

Lisaks ühistele minimaalsetele menetlusstandarditele (tähtaegade, dokumentide esitamise nõuete ja taotlejate õiguste osas) on ettepaneku eesmärk kõrvaldada dubleerivad etapid ja tasud, nõudes liikmesriikidelt võimalikult suures ulatuses integreeritud menetluste kehtestamist. Samuti nähakse sellega ette selliste teenuste osutamine, mis aitavad pädevatel asutustel kontrollida kolmandate riikide kvalifikatsioonide autentsust, jättes samal ajal otsuse tegemise nende hooleks. Lisaks luuakse ettepanekuga võimalus tunnustada automaatselt teatavaid eelnevalt heakskiidetud kvalifikatsioone tingimusel, et need vastavad ühtsel turul kohaldatavatele koolituse miinimumnõuetele ja et neid annavad välja kolmandate riikide akrediteeritud koolitusasutused, keda on kontrollinud Euroopa kvaliteeditagamisasutused. Seda võimalust kohaldataks nende kutsealade suhtes, mille jaoks EL on juba kindlaks määranud ühtlustatud koolituse miinimumnõuded ning millel on suur majanduslik tähtsus ja kus valitseb märkimisväärne tööjõupuudus. Selleks et kiirendada eelneva heakskiitmise protsessi ja süvendada rahvusvahelist koostööd, kehtestatakse raamistikuga ka ühtlustatud kord usaldusväärsete haridus- ja koolitussüsteemidega partnerriikide jaoks.

Selle paketi osana esitatakse kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise direktiivile lisaks täiendavad „pehmed“ meetmed, et suurendada usaldust, läbipaistvust ja arusaamist kolmandate riikide kodanike poolt välismaal omandatud oskuste ja kvalifikatsioonide osas, sealhulgas lihtsustatud lahkumiseelne toetus talendipartnerluste raames, nagu oskuste eelnev hindamine ja dokumentide ettevalmistamine, parem teabe esitamine ELi tasandil üksikisikutele ja tööandjatele ning Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku edendamine ja parem kasutamine suhetes kolmandate riikidega.

Kokkuvõte

Nagu on sätestatud institutsioonidevahelises tegevuskavas „Üks Euroopa, üks turg“, ei ole tugevama, õiglasema ja integreerituma ühtse turu loomine mitte ainult majanduslik vajadus – see on poliitiline kohustus Euroopa jaoks, kes soovib geopoliitiliste pingete, tehnoloogiliste häirete ja majandusliku ebakindluse ajastul jääda vastupidavaks, konkurentsivõimeliseks ja ühtseks. Konkurentsivõimet ülemaailmses kontekstis on võimalik saavutada üksnes sisemise solidaarsusega. Selle eesmärgi saavutamiseks on vaja tõhusat rakendamist ja jõustamist, et kokkulepitud kohustused annaksid kohapeal käegakatsutavaid tulemusi. Sellega seoses on

tööjõu õiglase liikuvuse pakett oluline samm tugevama sotsiaalse Euroopa suunas. See tugevdab jõustamist, et hoida ära eeskirjade vältimisega seonduvat kuritarvitamist ja töötajate ärakasutamist, ning aitab tagada, et individuaalsed sotsiaalkindlustusandmed, oskused ja kvalifikatsioonid saavad tõhusalt piiriüleselt liikuda. Samuti vähendab see digiülemineku kaudu tarbetut halduskoormust ja toetab pettustevastast võitlust. Suurendades usaldust liikmesriikide vahel ning muutes töötajate liikuvuse õiglasemaks, lihtsamaks ja läbipaistvamaks, tehakse selle paketiga palju enam kui lihtsalt parandatakse menetlusi või pakutakse välja uusi digivahendeid – see tugevdab ühtset turgu kui võimsat solidaarsuse, võimaluste, ühise heaolu ja põlvkondadevahelise õigluse mootorit ning on ühtlasi selge väljendus Euroopa lubadusest kaitsta oma kodanikke, töötajaid ja ettevõtjaid, suurendada nende mõjuvõimu ja tagada nende heaolu.