

A stylized graphic of a plant with several thin, curved stems and small, pointed leaves, rendered in a dark blue color against the background. The stems curve upwards and to the right, with leaves attached at various points.

Avaliku teenistuse

aastaraamat 2007

Riigikantselei

Avaliku teenistuse aastaraamat 2007

Tallinn 2008

Koostaja: Riigikantselei
Toimetaja: Anu Peljo
Keeletoimetaja: Ille-Merike Klamas
Kollegium: Airi Alakivi, Aive Pevkur, Riini Saluri, Signe Reinsalu
Kujundaja: OÜ Dada AD
Trükkija: AS Folger Art
ISSN 1406-6157

© Kõik käesoleva raamatu kirjastamisõigused kuuluvad Riigikantseleile.
Selle mehaaniliste või elektrooniliste vahenditega reprodutseerimine või mingil muul viisil
paljundamine, kaasa arvatud fotopaljundus, informatsiooni talletamine ja kontaktkopeeri-
mine ärilistel eesmärkidel, on keelatud.



Head riigi- ja omavalitsusametnikud!

Aitäh teile kõigile!

Olete oma riiki armastusega ehitanud ja südamega hoidnud.

Vaba riik ja vaba rahvas soovib, oskab ja julgeb teha otsuseid ja kujundada oma tulevikku. Loodan, et meil on jätkuvalt jaksu ja nutikust keskenduda suurtele sihtidele ja strateegilistele väljakutsetele.

Möödunud aasta oli Riigikogu valimiste aasta. 5. aprillil 2007 sai Eesti uue valitsuse, kelle eesmärkidenä nimetasin juba ametisse astumisel kümnet sihti:

- 1) iibe pööramine positiivseks;
- 2) energeetilise sõltumatuse ja julgeoleku tagamine;
- 3) globaalses maksu- ja ettevõtluskeskkonnas konkurentsipüsimine;
- 4) hea hariduse kättesaadavuse tagamine ning teadmistemahuka majandusstruktuuri kujundamine;
- 5) Eesti kui aktiivse eestvedaja ja vaimse liidri rolli kujundamine Euroopa Liidu ja NATO tugevdamisel;
- 6) eesti keele ja kultuuri hoidmine ja arendamine;
- 7) ökoloogiliselt puhta ja kauni, säästliku ja uuendusliku Eesti hoidmine ja arendamine;
- 8) kvaliteetse ja elujõulise tervishoiu- ja sotsiaalsüsteemi arendamine;
- 9) riigi nüüdisajastamine ja kodanike kaasamine ning siseturvalisuse suurendamine;
- 10) Eesti säilitamine ja arendamine liberaalse ühiskonna ja elukeskkonnana.

Need kümme eesmärki on nelja aasta kestel kindlasti ka saavutatavad. Veerandi sellest teest oleme juba käinud. Ainult teie pühendumusele, teadmistele ja oskustele ning uuenduslikele ideedele tuginedes saab valitsus need eesmärgid saavutada. Julgustan teid pidevalt õppima, ennast täiendama, olema valmis uue omandamiseks ning olema kursis sellega, mis mujal toimub. Ainult nii leiame Eestile parimad lahendused ning kujundame oma kodumaa, aga ka terve Euroopa ja maailma nägu.

Muidugi on meie võimalused alati piiratud. Kuid sale ja sitke riik suudab kokkuhoidlikult majandada nii, et tulemused on ikka head.

Mul on hea meel, et kiire majanduskasvu taustal ei ole ametnike arv tõusnud samas tempos üldise tööhõive kasvuga, pigem vastupidi. Peame töötama tõhusalt ja vajaduse korral ka riigi kulutusi kärpima, et hoida riigieelarvet tasakaalus.

Olen kindel, et koos teiega suudame kõige sellega toime tulla. Olen kindel, et kõik Eestimaa töökad inimesed, sealhulgas avalikud teenistujad, muudavad Eesti elu paremaks.

Andrus Ansip
Peaminister



Head kolleegid!

2007. aasta oli Riigikogu valimise aasta ja ametisse astus uus valitsus. Riigiametnike jaoks tähendas see nõuet asuda tõhusalt ellu viima uue valitsuse sihte ja lubatud muutusi.

Muutusi vajab jätkuvalt ka avalik teenistus. Kahjuks olid Eesti elanikud 2007. aastal avaliku teenistuse usaldusväärse ja asjatundlikkusega vähem rahul kui kahel varasemal aastal. Kui 2005. aastal oli ametnike asjatundlikkusega rahul kaks kolmandikku elanikkonnast, siis 2007. aastal vaid pool. Usaldus ametnike vastu on kahe aastaga vähenenud kaks korda – 60 protsendilt 30 protsendile. Õnneks on samal ajal paranenud ametnike pühendumus.

2007. aastat jääb meenutama ka aprillimärul ning Eesti politsei oskuslik ja otsustav tegutsemine selle lahendamisel. Politseinike professionaalne töö sisendab usku ja annab kindlustunnet, et meie riik toimib tõhusalt ka kriitilistes olukordades ning suudab kaitsta väärtusi, milleks ta on loodud.

Kolmandaks meeldejäävaks versta-postiks 2007. aastal oli Eesti liitumine Schengeni õigusruumiga, mille taga oli väga paljude ametiasutuste ja ametnike pikk ja põhjalik koostöö. Kodanikule tähendab mõiste „Schengen“ eelkõige väga mugavat ja kiiret liikumist üle riigipiiride. Riigi jaoks tähendab see aga tunnustust sisejulgeolekule.

Aitäh teile, kolleegid, nende, aga ka paljude teiste tublide tegude eest eelmisel aastal!

Heiki Loot
Riigisekretär

Sisukord

I peatükk AVALIKU HALDUSE ARENG

Õiguselgusest õigusriigis ehk "Kui ei saa aru, võta advokaat"	10
<i>Nele Parrest</i>	
Mees, kes tõi Eestile Euroopa Liidust 53 miljardit krooni	13
Intervjuu Renaldo Mändmetsaga. <i>Katrin Vaga</i>	
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi valitsemisala asutuste ühinemine – tähtjaks ja plaanitud mahus lõpetatud ambitsioonikas ettevõtmine	17
<i>Ando Rehemaa</i>	
Vajadus ja/või tellimus ehk Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide arendamine	20
<i>Eve Limbach</i>	
Väärtuslikud ametnikud meie keskel	23
On ju ametnik inimene... ..	23
<i>Voldemar Kolga</i>	
Eva Kraav – isiksus, kes ei jäta kedagi üksikõikseks	25
Intervjuu Eva Kraaviga. <i>Agnes Jürgens</i>	
Pilguheit keskkonnainspektori igapäevatööle	27
<i>Alar Soo</i>	

II peatükk AVALIKU TEENISTUSE ARENDAMINE

Siseturvalisus	30
Schengeni õigusruumiga ühinemine	30
<i>Piret Lilleväli</i>	
Sisejulgeolek ja dokumendibiomeetria	33
<i>Kaija Kirch</i>	
Kübersõjast, pangapettustest ja muust meelierutavast aastal 2007	36
<i>Tarmo Randel</i>	
Elektrooniline järelevalve vanglast ennetähtaegselt vabanenud isikutele	39
<i>Anne Kruusement</i>	
Elektroonilise valve rakendamine	42
<i>Ursula Murula</i>	
e-arendused	43
Äriregistri portaali ja kiirmenetluse käivitamine	43
<i>Viljar Peep</i>	
e-PRIAst saab põllumehe parim digitaalne sõber	46
<i>Maris Sarv-Kaasik</i>	

Eestlased tuleviku Internetis	50
<i>Grid Blinker</i>	
Ametnike arendamine	52
Avaliku teenistuse asjatundlikkus, usaldusväarsus, pühendumus	52
<i>Airi Alakivi</i>	
Suurem haldusvõimekus	55
<i>Urmo Merila, Annelii Ausmees</i>	
Riigiametnike foorum 2007 "Valitsemise mõju – teateid tegelikkusest!"	60
<i>Riini Saluri</i>	
III peatükk AVALIK TEENISTUS ARVUDES	
Ülevaade Eesti ametnikkonnast 2007. aastal	66
<i>Kaisa-Maarja Jagula</i>	
Töötajate värbamine, valik ja hindamine avalikus teenistuses 2007. aastal	77
<i>Anu Peljo</i>	
2007. aasta avaliku teenistuse koolituses	87
<i>Helena Kivinuk</i>	
Avaliku teenistuse palgad 2007. aastal	101
<i>Merle Kritt, Karin Närep</i>	
LISAD	110

Õigusselgusest õigusriigis ehk “Kui ei saa aru, võta advokaat”



Nele Parrest
Õiguskantsleri Kantsle
3. osakonna juhataja –
õiguskantsleri nõunik

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 13 lõikes 2 sätestatud riigivõimu omavoli keelust tuleneb õigusselguse põhimõte. Selle kohaselt peab seadus võimaldama inimesel avaliku võimu tegevust teatava tõenäosusega ette näha. Viimane sõltub omakorda sellest, kuidas inimene mõistab õigusaktidega ettekirjutatud käitumisjuhiseid – seda, mida avalik võim temalt ootab ning milline võib olla reaktsioon nende käitumisjuhiste mittejärgimise korral. Õigusselguse põhimõtet on seotud ka põhiseaduse §-st 10 tuleneva õiguskindluse põhimõttega. Samuti võib siin näha seoseid põhiseaduse §-ga 6, mis sedastab, et eesti keel on Eesti riigikeel.

Pea igal aastal on õiguskantsler oma aastaülevaates viidanud probleemidele seoses õigusselgusega. Näiteks juba 2001. aastal pidi õiguskantsler nentima: “Selleks, et oleks võimalik täita seadusega pandud ülesandeid, on minu poole pöördunud nii ametid, inspeksioonid kui ka valitsusasutuste hallatavad asutused. Pöördumise sisu võib üldistatult kokku võtta järgmiselt: aidake üles leida seaduse mõte.” Kuus aastat hiljem, 2007. aastal peetud ettekandes tõdes õiguskantsler taas, et õigusnormide teksti mõistmine käib inimestele ilmselgelt üle jõu, ning tõi näiteks põllu definitsiooni Euroopa Liidu ühise põllumajanduspoliitika rakendamise seadusest:

“Põld käesoleva seaduse tähenduses on komisjoni määruse (EÜ) nr 796/2004, millega kehtestatakse nõukogu määruses (EÜ) nr 1782/2003 (millega kehtestatakse ühise põllumajanduspoliitika raames kohaldatavate otsetoetuskavade ühiseeskirjad ja teatavad toetuskaavad põllumajandustootjate jaoks) ette nähtud nõuetele vastavuse, toetuse ümbersuunamise ning ühtse haldus- ja kontrollisüsteemi rakendamise üksikasjalikud reeglid (ELT L 141, 30.04.2004, lk 18–58), artikli 2 punktis 1a sätestatud maatükk.”

Järgnevalt on õiguskantsleri praktika näidetele tuginedes selgitatud õigusselguse põhimõtte sisu, et selle pinnalt teha järeldusi nende põhimõtete kohta, mida avalik võim peaks oma tegevuses järgima. Seejuures räägitakse õigusselgusest kahel erineval tasandil: esiteks õigusaktides ja teiseks õiguspraktikas. Kindlasti on need kaks omavahel tihedalt seotud – õigusselgusetus praktikas saab sageli alguse õigusselgusetusest õigusaktides.

Õiguselgus õigusaktides

Õigusaktide õiguselgusest rääkides võib esiteks eristada probleeme, mis on tingitud õigusaktide omavahelisest haakumatuses või koostoimes kohaldamise vajadusest, ning teiseks neid probleeme, mis on puhtalt keelised (terminite mitmetähenduslikkus, ebatäpsused jms).

Näiteks on õiguskantsler sotsiaalhoolekande seadust ja Vabariigi Valitsuse seadust koostoimes tõlgendades pidanud otsima vastust küsimusele, milline on maavanema järelevalvapädevus maakonnas osutatavate sotsiaalteenuste ja muu sotsiaalabi kvaliteedi kontrollimisel – keda ja mida tuleb kontrollida, mis ulatuses, milline on järelevalve väljund, kuidas on seejuures tagatud kohaliku omavalitsuse põhiseaduslik enesekorraldusõigus jne. Maavanema sellekohane järelevalve ei ole omaette eesmärk, vaid on ette nähtud isikute elementaarsete sotsiaalsete põhiõiguste kaitse tagamiseks. Kehtivad sotsiaalhoolekande seadus ja Vabariigi Valitsuse seadus aga paraku tekitavad rohkem probleeme, kui neid lahendavad.

Või teine näide – politseiametnike distsiplinaarvastutuse reguleerituse kohta. Distsiplinaarvastutust reguleerivad koostoimes neli seadust (politseiteenistuse seadus, avaliku teenistuse seadus, töötajate distsiplinaarvastutuse seadus, haldusmenetluse seadus), mistõttu nii politseiametnikul kui ka menetluse läbiviijal on vägagi raske aru saada, millest ta peab lähtuma või millised on tema õigused ja kohustused.

Mitmeid probleeme tekitavad praktikas ka määratlemata õigumõisted. Nendega on teatavasti tegemist juhul, kui seadusandja on loobunud detailse regulatsiooni andmisest loetelu või muude juhiste näol ja jätnud mõiste määratlemise seaduse rakendaja hoolde. Näiteks võib siin tuua mõiste “avalik huvi”.

Iseenesest ei saa määratlemata õigumõistete kasutamist õigusaktides *a priori* taunida. Sageli on nende kasutamine põhjendatud, sest tegeliku elu situatsioonide rohkust lihtsalt ei ole võimalik täpselt kirjeldada. Nii on õiguskantsleril tulnud näiteks nentida, et avaliku koosoleku mõistet või poliitilise välireklaami definitsiooni ei saa pidada nii õiguselgusetuks, et vastavaid seadusi tuleks sel põhjusel pidada põhiseadusevastasteks. Ning

seeda vaatamata asjaolule, et tegu on mõistetega, mis on poliitiliste vabaduste – väljendusvabaduse ja avalike kogunemiste vabaduse – seisukohast n-ö demokraatia nurgakivideks.

Küll tuleks ettevaatlik olla määratlemata õigumõistete kasutamise karistusõiguse valdkonnas. Nii näiteks nähakse karistusseadustikus jätkuvalt ette karistus avaliku korra rikkumise ja selle raske rikkumise eest. Juba 2004. aastal juhtis õiguskantsler justiitsministri tähelepanu asjaolule, et kasutades erinevaid tõlgendusvõimalusi (nt grammatiline, süstemaatiline, ajalooline), võib nimetatud koosseisude avamisel jõuda vägagi erinevatele tulemustele. Nii on kahjuks tänini ebaselge, kas näiteks Saku vallas sülitamist (mille keelustab Saku valla avaliku korra eeskiri) tuleb politseil käsitleda kuriteona, kui seda teevad kaks või enam inimest korraga.

Probleemid õiguselgusega on eriti ohtlikud neis valdkondades, kus võidakse väga intensiivselt riivata isikute põhiõigusi, sh füüsilist vabadust. Näiteks on abipolitseiniku seaduses kasutatud mõisteid “osaleb politsei tegevuses” ja “abistab politseid”. Seadusandja poolt täpsemate juhiste andmata jätmine on praktikas kaasa toonud politsei ülesannete kui riigi tuumikfunktsiooni “hiiliva ülekandumise” erasektorile. Seda kuni selleni, et ühe kohaliku omavalitsuse veebilehel oli pikka aega ülisuures kirjas üleskutse helistada hädaolukorras eraturvafirma, kelle töötajad tegutsevad samal ajal ka abipolitseinikena, juhtimiskeskuse, mitte politsei lühinumbril.

Õiguselgus õiguspraktikas

Õiguselgus praktikas tähendab esmajoones koostatavate haldusdokumentide õiguselgust – küsimust, kui arusaadavalt suudab ametnik õigusakti rakendamisel selgitada inimesele tema õigusi ja kohustusi ning tehtava otsuse tagamaid. Õigusakti kohaldav ametnik kui “vahelüli” avaliku võimu ja inimese vahel peab suutma olla “tõlgiks”, kes paneb õigusaktides sisalduva tavalise inimese jaoks inimlikku keelde.

Paraku näitab praktika, et väheste eranditega on nii mitmelgi Eesti ametkonnal siin pikk arengutee käia. Nii piirduakse sageli pelgalt õigusakti teksti kopeerimisega või bürokraatliku ja napolisõnalise selgitusega, mõtlemata, kas inimene sellest ka tege-

likult aru saab. Iga ametnik peaks isikule saadetava dokumendi koostamisel mõtlema, kas ta sooviks, et tema avaliku võimuga suhtlemisel kogenematu ema või vanaema saaks oma pöördumisele taolise formaalse ja bürokraatliku vastuse.

Õigusselgus praktikas ei tähenda aga kindlasti mitte vaid haldusdokumentide õigusselgust – selle all võib mõista ka n-ö visuaalset õigusselgust.

Näiteks on seadusandja loonud turvaettevõtja töötajatele võimaluse täita samal ajal nii avalikke ülesandeid abipolitseinikuna kui ka eraõigusliku juriidilise isiku tööülesandeid. Mis saab aga ohuolukordades? Kriisisituatsioonis ei ole isikul võimalik hakata juurdlema, kas korralduse andjaks olev turvaettevõtja töötaja täidab konkreetses olukorras abipolitseinikuna riigi esindaja või turvaettevõtja eraõiguslikus vormis antud ülesandeid. Seetõttu ei ole selge, kas ja milliseid volitusi ta omab ning kui kaugele ta seetõttu võib minna. Seejuures on võimuesindaja korraldusele mitteallumine, erinevalt eraisiku antavast korraldusest, karistatav.

Lisaks on jõustruktuuride teenistujatele äratuntavuse eesmärgil kehtestatud vormi kandmise kohustus, kuid abipolitseinikel seda seadusest tulenevalt ei ole. Nii on inimesed olnud sunnitud murdma pead nende suhtes politsei “sildi” all võimuvolitusi kasutavate eraisikute pädevuse ja volituste üle.

Eeltoodud näited olid vaid tühine osa neist juhtudest, mil õiguskantsleril on oma tegevuses tulnud kokku puutuda õigusselguse teemaga. Kuigi kõik need näited olid suuremal või vähemal määral negatiivsed, ei tähenda see, et positiivseid näiteid ei oleks – kindlasti on.

Õigusselgus kui kvaliteedinäitaja

Õiguskantsler on korduvalt rõhutanud vajadust järgida hea õigusloome tava ja hea halduse tava. Hea õigusloome tava kohaselt peavad seadusloomes tehtavad otsused olema läbipaistvad ja põhjendatud. Seadusandja on kohustatud kaasama huvitatud osapooled õigusloome protsessi ning selgitama oluliste muutuste tegemise põhjusi, vajadust ja mõju. Hea halduse tava aluseks on arusaam, et isiku suhtes otsuste tegemisel peab avalik võim isikut kohtlema kui subjekti, mitte kui objekti. Isik tuleb kaasata menetlusse ning talle tuleb tagada kõik sellega kaasnevad õigused. Seeläbi väljendab riik oma austust inimväärikuse vastu.

Nii hea õigusloome kui ka hea halduse tava võimaldab hinnata avaliku võimu tegevust laiemalt, mitte üksnes lähtudes sellest, kas järgitud on õigusakte. See on õigusloome ja haldustegevuse kvaliteedi üldisem küsimus, vastandudes nn JOKK-mentaaliteedile.

Õigusselguse põhimõtte on nii hea õigusloome tava kui ka hea halduse tava osa. Õigusaktide ja nende rakenduspraktika õigusselgus iseloomustab selles mõttes samuti avaliku võimu tegevuse kvaliteeti. Seejuures tuleks siingi rääkida kvaliteedist laiemalt, mitte üksnes juristi või ametniku vaatenurgast lähtudes.

Õigusselguse põhimõttele vastavuse hindamisel peetakse silmas “normi adressaadiks olevat kujuteldavat keskmiste võimetega isikut”. Kui hindajaks on aga jurist, siis paraku satub sellesse “keskmiste võimetega isiku” rolli sageli ikkagi keskmine jurist. Põhiseadusega kooskõlas oleva tõlgenduse eelistamise põhimõtet arvestades võib õigusakti põhiseaduspärasuse hindamisel taoline lähenemine olla põhjendatud. Küll aga peaks riik nii haldustegevuses kui ka õigusloomes püüdma enamast.

Õigusselgus on isiku põhiõigus

Murdmaks “legalistlikku” arusaama õigusselgusest ja teadvustamiseks selle põhimõtte olulisust, võiks õigusselguse kui abstraktse (üldjuhul objektiivse) põhimõtte asemel hakata rohkem rääkima isiku subjektiivsest (põhi-)õigusest õigusselgusele – isiku põhiõigusest õigusselgetele õigusaktidele ja õiguspraktikale. Õigusselguse põhimõtte järgimine tähendab, et avalik võim tunnustab inimese õigust saada aru talle õigusi andvast või kohustusi panevast õigusaktist, otsusest või situatsioonist. Kõik teavad ütlust, et seaduse mittetundmine ei vabasta selle täitmisest. See tõdemus paneb avalikule võimule kohustuse luua selliseid õigusakte ja dokumente, mis on aru saadavad laiemalt, mitte üksnes kitsale “privilegeeritud” isikute ringile – ametnikele või juristidele. Ka Lennart Meri on öelnud: “Seadus peab olema mõistetav inimesele, mitte ainult advokaadile. Keeletus sünnitab seadusetust.”

Õigusselguse kui isiku (põhi-)õiguse teadvustamine ja selle tunnustamine eeldab esmalt aga ametnike ja juristide mõttemaailma muutumist. Jääb vaid loota, et tulevikus jääb üha vähemaks mitmete juristide suust sageli kõlavat ütlust: “Kui ei saa aru, siis võtku endale advokaat”.

Mees, kes tõi Eestile Euroopa Liidust 53 miljardit krooni

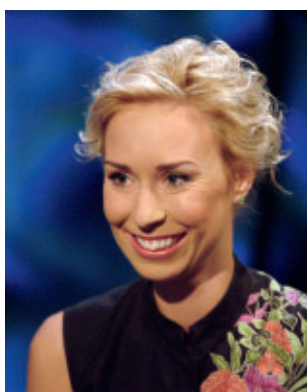


Intervjuu
Renaldo Mändmetsaga

Euroopa Liidu struktuurivahenditest eraldati Eestile aastateks 2007–2013 üle 53 miljardi krooni, mis on liikmesriikide seas suurimaid summasid ühe elaniku kohta. Rahandusministeeriumi endine ase-kantsler, praegu Euroopa Komisjonis töötav Renaldo Mändmetsa mängis õnnestunud kokkuleppes võtmerolli. Tema juhtimise all valmis ka eelmine riigi struktuurifondide planeerimise strateegiline kava, mis on aluseks mitmetele olulistele investeeringutele. Koh-tusime Renaldo Mändmetsaga kevadise Brüsseli kesklinnakohvi-kus, et rääkida, kuidas õnnestus Eestil saavutada läbirääkimistel nii soodsad tingimused, milliseid hüvesid toob see maksumaksjale ning kuidas vältida valesid otsuseid raha kulutamisel.

Kuidas te struktuurifondide teemaga 1995. aastal tegelema sat-tusite?

Täiesti juhuslikult. Mind huvitas tegelikult strateegiline pla-neerimine ja sellega tegeldes avastasin, et on olemas struktuu-rifondide planeerimise strateegiline kava, millega sain tutvuda oma Iirimaa-partneri kaudu. Kui sain stipendiumi Saksamaale, siis läksin juba uurima rahastamissüsteemi Saksamaal, planeerimisest väljamakseteni välja.



Katrin Vaga
ETV korrespondent, Brüssel
Foto: ERR

2004.–2006. aasta programmiga alustasime väga vara ja see läks üle kivide ja kändude, sest Eestis ei olnud selleks hetkeks tehtud ühtegi mitmeaastast strateegilist kava. Kui algasid liitumisläbirääkimised, hakkas Euroopa Komisjon küsima, kuidas te oma süsteemid üles ehitate ja kuidas te planeerite seda raha efektiivselt ja vastavalt sea-dustele rakendada? Selgus, et keegi oli Soome süsteemi näinud, keegi oli käinud Rootsis, Iirimaa ja Inglismaal. Õnneks hooma-sid mitmed praegustest ametnikest, nagu Toomas Kevvai ja Priidu Ristkok, et kopeerimine ei saa olla Eesti lahendus. Korraldasimegi mitmete kõrgemate ametnikega õppereise erinevatesse riikidesse ja õhtuti värskete muljetega arutasime, kuidas asi võiks Eestis välja näha. Mida me esimeses programmis ei arvestanud ja oleme see-kord, 2007.–2013. aastaks planeeritud kavas muutnud – kõike ei ole mõtet teha struktuurifondidest, sest osasid projekte või programme on Euroopa Liidu rahadest äärmiselt kallis administreerida, eriti kalliks läheb väikeste projektide kontrollimine. Struktuurifondide administreerimise kulude protsent Eestis on umbes 8–9% ja audit omakorda moodustab sellest 2–3%.

**Kui täna räägime 53,3 miljardist kroonist, siis 5 miljardit sellest läheb projektide administree-
rimiseks?**

Jah, aga seda 9 aasta jooksul. Erinevate meetmete vahe võib olla kuni neljakordne. Keskkonnainvesteeringute Keskuses näiteks on administree-
reerimise kulud kuskil 4% tänu sellele, et projekte on vähem ja nad on suuremad. Aga sotsiaalfondist rahastatakse paljusid väikseid projekte, mille puhul peab tegema kõiki neid asju, mida suure projek-
tiga. Mina ei oleks paljusid väikseid tegevusi struk-
tuurifondidest finantseerinud, oleks öelnud – see on Eesti riigieelarve asi, teeme sealt. Aga Euroopa Komisjon tahtis mõningaid tegevusi näha, nii et see on mitmepoolne kompromiss.

Kuidas see raha plaanitakse kulutada?

Euroopa Komisjonil on omad horisontaal-
valdkonnad, mida nad jälgivad, näiteks, et läheks piisavalt raha Lissaboni eesmärkide täitmiseks. Klassikaline küsimärk on infrastruktuur. Ka meie küsisime, kas keskkonnainfrastruktuuri nii palju investeerida on mõistlik? On oluline, et 2000 elanikku rohkem saaks endale joogiveetrassid ja reoveepuhastid. Aga loomulikult on sellega juba natuke hilja, st kogu see protsess on olnud aeglane. Keskkonnainvesteeringute Keskus on kindlasti üks tugevamaid selle valdkonna institutsioone terves Euroopas. Kui poliitilised otsused tulevad taha, siis on meil ka suutlikkus kõik ellu viia. Me takerdume poliitilise otsustussuutmatuse ja -tahte taha palju-
des asjades.

Poliitiline otsus on näiteks haiglate investee-
ringutega seonduv. Kesksete haiglate puhul oleme suutnud otsuse ära teha. Aga nüüd järgmise tasandi haiglad, kui palju neid on ja kus nad on? Selget ja lõplikku vastust ei ole. Sama on kutseharidusega. Kutsekoolide arvu on vähendatud, aga sinna on millegipärast jälle juurde tekitatud mõned üsna ebaefektiivsed “poliitilised” kutse-
koolid, sest need on vallale olulised tööandjad. Rahastamise raamistik on olemas, aga see, kas me teeme õigeid otsuseid, milliseid objekte me esimeses järjekorras finantseerime, on juba riigi-
sisene poliitiline otsustamine. Kunagi toodi mulle Kreeka näide: audiitorid avastasid, et oli ehitatud suur haigla, kus ühtegi patsienti sees ei ole. Mõned arstid kolasiid ringi, valvurid, koristajad, aga haigla ei toiminud. Milles probleem? Ehitati poliitilisel survele valesse kohta, kus polnud teid ega ka eriti haigeid. Siis esitas Euroopa Komis-
jon nõude, et kui pooleteise aasta pärast haigla

täisvõimsusel ei tööta, maksate selle raha tagasi! Seepeale loomulikult korraldati nii, et haigla oli haigeid ja arste täis. Aga Kreeka maksumaksja peab kõik transpordi- ja logistikakulud kinni maksma. Teine asi, millega iirlased kokku puu-
tusid – seal hakati investeerima infrastruktuuri – uued koolid, keskused... ja ühel hetkel tekkis küsimus, kust võtta ülalpidamisrahad töötajate jaoks ja raha kommunaalkuludeks? Siis tehti pla-
neerimine mõistlikult ümber. Meil ollakse nen-
dest ohtudest teadlikud ja loodame, et alati ka selliste aspektidega arvestatakse.

Eestile pole eriti hoiatusi tehtud, aga kas meil ikka on alati maanteedel ja lennujaamas sildid väljas selle kohta, kes ehitamist toetab?

Ütleme, et seda tuleb jälgida. Kui avastatakse süsteemne viga, et käiakse kümnes kohas ja neist kaheksas ei ole sildid väljas või need on valed, siis võidakse ütelda, et tervest sellest meetmest 2–5% makske tagasi!

Kas selliseid asju on Eestis ette tulnud?

Teistes liikmesriikides on, aga Eestis mitte. Pean tõesti au andma, et enamus rakendusüksusi, neist suuremad – Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, Innove, Keskkonnainvesteeringute Keskus – suh-
tuvad kõikidesse auditileidudesse väga tõsiselt. Ja selle tulemuseks on kindlasti ka see, et Eesti ja Euroopa Komisjon sõlmisid spetsiaalse leppe, et meid kontrollitakse vähem. Meid usaldatakse.

**Selle usaldusleppe on meiega samal ajal liitu-
nud riikidest saanud ainult Sloveenia. Kui suurt tunnustust see Eestile tähendab?**

See on tunnustus kogu süsteemile, alates rahandusministritest ja audiitoritest nende ini-
mesteni välja, kes käivad põllu peal kontrollimas, kas investeeringud on tehtud. Me oleme üles ehi-
tanud toimiva süsteemi. Nüüd on küsimus selles, kas suudame seda pikas perspektiivis töös hoida. Eesti ja Sloveenia on ka paremad struktuurifon-
dide vahendite rakendajad, vaadates, kui palju oleme väljamakseid teinud. Aga Eesti ja Sloveenia süsteemide vahel on ka palju sarnasusi, mõlemad on üsna tsentraliseeritud. See on taganud lihtsuse, kiiruse ja efektiivsuse. Oleme mõnede uute liik-
mesriikidega teinud rohkem koostööd kui teistega. Alguses sloveenlaste ja lätlastega, pärast liitunud leedukad ja ungarlased. Mitmetasandiline koostöö on hea, sest miks teha ise vigu? Tuleb õppida teiste vigadest ja kui teistel on häid mõtteid, siis tuleb need maale tuua ja ära rakendada.

Mis on Eestis eduka planeerimise musternäide perioodist 2004–2006 ja kas on tulnud Euroopa Komisjonist ka signaale, et raha küsitakse tagasi, kui teatud asju ei parandata?

Meie administreerimis- ja otsustusstruktuur eelmisel perioodil oli üsna hea ja tugev. Kõige suurem mure oli see, et ehitushinnad jooksid nii kiiresti üles, et eelarves ei olnud raha suurte projektide valmimise finantseerimiseks. Näiteks läks nn Ema-jõe projekti maksumus üle kahe korra kallimaks. Eesti maksumaksja jaoks õnnestunud projektid on kindlasti Tallinna–Narva ja Tallinna–Pärnu maantee, mis on hästi korda tehtud ja teenivad ka Euroopa Liidu maksumaksja huve, sest neid trasse pidi liigub liikmesriikide kaubavedusid ja kodanike sõiduautosid. Olulise mõjuga on haiglate rekonstrueerimine Tallinnas ja Tartus. Need ei ole kõik valmis, mistõttu maksumaksja ei saa seda mõju veel tunda. Aga ma usun, et kahe aasta pärast on vahe suur, mitte ainult inimesele tänavalt, kes juhtub haigeks jääma, vaid paranevad oluliselt ka personali töötingimused. Ettevõtlaste poole pealt kujutan ette, et näiteks stardiabi on aidanud kaasa tööhõive parandamisele. Ei saa mainimata jätta investeeringuid, mis on läinud toiduainetööstuse nõuetele vastavusse viimiseks. Eelkõige kala-, liha- ja piimatööstuses on asjad Eestis hästi, Läti ja Leeduga võrreldes on kehvapoolseid ettevõtteid vähe. Ja kui ma praegu Brüsselis poodi minnes võrdlen Eesti ja Belgia piimaletti (v.a juustud), siis Eesti annab silmad ette!

53 miljardit on väga suur raha. Mille põhjal see number tekkis ja kui pingelised olid läbirääkimised?

Summa pandi paika varem, Euroopa Liidu eelarveperspektiiviga 2007–2013. On ajaloolised valemid, ja läbirääkimised käisid selle üle, kui palju selles valemis mingit koefitsienti on võimalik muuta. Kauplemine käis selle üle, kui palju panna ehteid sellele nn eelarve-jõulupuule, mis oli ette nähtud Euroopa Liidu eelarveperspektiivis. Kes sai raha juurde struktuurifondidele, kes sai mingisuguse eriklausli. Kuna tegemist on konsensusliku dokumendiga, siis igaks üritas sinna võimalikult palju juurde kaubelda. Läbirääkimiste lõpp detsembris 2006 oli üsna pingeline, lõplik otsus riigijuhitade tasandil sündis pärast nende kohtumise teise päeva keskööd.

Kui palju selle raami sees oli võimalik mängida?

Ütleme, et oli. Meie mängisime üsna vähesete asjadele, – et saada võimalikult suured eelised

väikestele liikmesriikidele. Olime Läti ja Leeduga ühes paadis. Ja saime kolmekesi ühe inimese kohta ka kõige suurema toetuse selles raamistikus.

Kas Eestil oli lihtsalt julgust rohkem küsida või parem kombineerimisoskus?

Pigem keskendusime vähestele asjadele ja selgetele lihtlastele. Rääkisime oma partneritega teistest liikmesriikidest – Soome, Rootsi, Taani ja Suurbritanniaga ning tegelikult ka Kreeka ja Hispaaniaga. Meil oli üsna palju kohtumisi. Ütlesime, et tahame kahte-kolme asja, ilma selleta me ei mängi. Neil olid omad soovid, mille osas olime neid nõus toetama. Meil oli õnne, et vahelülis oli väga heade läbirääkija-omadustega Kadri Uustal, kes praegu töötab Brüsselis. Tema *lobby*'stas, käis Euroopa Komisjonis ja suhtles teiste liikmesriikide esindajatega. Mul oli väga hea meeskond. See tõttu oli minu seitsme Rahandusministeeriumis töötatud aasta jooksul kaks suurt võitu: ehitasime üles väga hea struktuurifondide administreerimise süsteemi ja Eesti sai väga hea kokkuleppe Euroopa Liidu eelarveperspektiivis.

Eestis oli enne Euroopa Liiduga liitumist kuuldann eurovastaseid loosungeid, et paneme ühisesse katlasse oma raha, kultuuri ja enesevääriskuse. Milline see proportsioon tegelikult on, kui palju liikmeks olemisse panustame ja palju me välja võtame?

Seda on lihtne arvutada, kui palju erinevate programmidega raha saame. Suhkrutrahvi oleks kindlasti olnud võimalik ära hoida või oluliselt vähendada. Aga laias laastus paneme ühe krooni sisse ja saame neli krooni vastu, ehk kolm krooni on puhas võit. Mina pole seni kordagi tunnetanud, et meid oleks kultuuri või keele osas ahistatud, pigem vastupidi.

Kas see proportsioon on erinev võrreldes Euroopa Liidu vanade liikmesriikide või nendega, kes meiega koos liitusid?

Eesti, Läti ja Leedu on kõige paremate positsioonidega. Iirimaal oli ka üsna hea proportsioon kunagi, aastaid tagasi.

Kui te nüüd Brüsselist vaatate, arvestades 2007.–2013. aasta raha võimalikku kasutamist, kas nägemus, milline meie majandus võiks 2013. aastaks olla, on Eestis olemas?

Teatud sektoritesisene visioon on olemas, aga see ületab siiski oluliselt meie võimalusi. Raha on ikkagi vähe. Peame parandama ja mugavamaks

muutma rongiliiklust, aga kuidas ja millal seda teha, me täpselt veel ei tea. Kui paneme rohkem raha raudteesse, ei saa me teha sadamat või saame vähem investeerida lennujaamadesse. Kindel strateegiline visioon, kus me peaksime selleks ajaks olema, puudub.

Praegu hakatakse planeerima vahendeid järgmiseks perioodiks, alates 2014. aastast. Seda ei ole küll veel avatud tekstiga välja öeldud, aga kas Eesti soovib näidata, et suudab edaspidi abivajaja rollist välja tulla?

See on seotud majanduskasvuga ja keegi ei

julge seda järgmiseks neljaks aastaks ennustada. Loogiliselt võttes peaks raha, mis me järgmiseks seitsmeaastaseks perioodiks saame, olema iga aasta kohta väiksem. Arvestades majanduskasvu, territooriumi ja muid näitajaid, usun, et 40 miljardit krooni võiks olla kogusumma.

Kui kaugel see aeg on, mil Eesti ei peaks enam Euroopa Liidult raha küsima?

Pakun, et 2018.–2020. aastal.

Siis, kui meie eesistumisaeg saabub?

Umbes nii, see oleks hea kingitus!

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi valitsemisala asutuste ühinemine – tähtajaks ja plaanitud mahus lõpetatud ambitsioonikas ettevõtmine



Ando Rehemaa
Ühinemisprojekti koordinaator,
Sideameti peadirektor
aastal 2007

2007. aasta suveks oli Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumis küpsenud plaan käivitada valitsemisala viie asutuse ühinemine. Sideameti, Konkurentsiameti, Energiaturu Inspeksiooni, Tehnilise Järelevalve Inspeksiooni ja Raudteeinspeksiooni liitmise tulemusena oli kavas moodustada kaks uut ametit — tururegulatsiooniga tegelev Konkurentsiamet (hõlmates ennekõike konkurentsi- ja hinnaregulatsiooni) ja tehnilise järelevalvega tegelev Tehnilise Järelevalve Amet.

Miks asutuste ühinemine oli oluline?

Tõuke viie asutuse ühinemiseks andis Eesti tormiline majandusareng. Ministeeriumile ei olnud jõukohane suurendada asutuste eelarveid samas tempos eri majandusvaldkondade kulude keskmise kasvuga. See oleks olnud ka makromajanduslikult vastutustundetu. Nii oli näiteks 2006. eelarveaastal nimetatud viiel ministeeriumi valitsemisala asutusel varasema aastaga võrreldes kasutada 4% madalam nn säästueelarve. Sellest kaeti majandamis- ja tööjõukulud. Eesti kõigi tegevusalade keskmise brutokuupalga kasvutempoks 2006. aastal kujunes aga 16,5%¹. Tõsi, asutuste 2007. aasta eelarve oli kasvuprotsendiga, aga jäi siiski alla üldisele kulude keskmisele kasvule. Olukorra pingelisust tunnetasid kõigi asutuste juhtkonnad.

Viie suhteliselt väikese ühineva asutuse (töötajate arv 2007. aastal 11 ja 95 vahel) sisemised võimalused efektiivsuse suurendamiseks olid ammendatud või ebapiisavad. Juba aasta varem oli koos ministeeriumiga arutatud ühinemise võimalikke alternatiive. Kuluprobleemide ühinenud asutuste tasemel lahendamise otsus oli mõistlik ja ei vajanud teaduslikku põhjendust. Oli selge, et suuremates

¹ Eesti statistika andmebaas, Keskmine bruto- ja netokuupalk põhitegevusala järgi, vt veebileht: http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/01Palk/02Aastastatistika/02Aastastatistika.asp

organisatsioonides on võimalik vähendada seni killustatud administratiivkulusid ja hoida kokku osaliselt dubleeritud haldus- ja juhtimisfunktsioonide arvelt. Ühinemise põhieesmärgiks oli asutuste jätkusuutlikkuse tõstmine, samuti paindlikkus võimalike uute töövaldkondade lisamiseks.

Tegevused ja tähtajad

Kõige loogilisem tähtaeg uutele asutustele alustamiseks oli uue aasta algus (eelarve kavandamine uuel finantsperioodil, asjaajamise alustamine). Kuigi esines kõhkli lühikesena tundunud ajaraami suhtes, lükati projekt juuli alguses käima. Eesmärgiks seatigi ettevalmistustööde lõpetamine 1. jaanuariks 2008.

Moodustati projekti koordineeriv juhtgrupp ja kuus töögruppi olulistest tegevusvaldkondades: organisatsioonide struktuur, personal, kommunikatsioon, õigusandlus, IT-süsteemid/protsessid, varahaldus.

Juhtgrupi esimesteks ülesanneteks oli sõnastada eesmärgid ja soovitatavad tulemused. Hinnati võimalikke riske ja kaaluti vastumeetmeid. Oluline oli jõuda ühisele arusaamale eesmärkide ja ohtude suhtes. Tähtsaks peeti tegevuskava koostamist enne tegeliku töö algust, et pingelises ajakavas hiljem mitte aega kaotada.

- Juuli lõpus oli paberil tegevuskava koos tähtaegade ja vastutajatega. Tööd alustasid töögrupid, kuhu kuulusid kõigi asutuste ja ministeeriumi vastava ala eksperdid.
- Augusti teisel nädalal korraldati kõigi asutuste töötajatele infoüritused. Selgitati eesmärke, räägiti riskidest ja tegevuskavast, tutvustati tööde eest vastutajaid ja kontaktisikuid.
- Augusti teisel poolel esitati Vabariigi Valitsusele ühendamise tuleneva Vabariigi Valitsuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnoo esimene versioon.
- Oktoobri keskel avaldati nn "Töötajate teabekaust" töötajaid ja nende ametikohti puudutava infoga. Viidi läbi personaliküsitlus ning novembri keskel avaldati selle tulemused.
- Novembri lõpus võttis Riigikogu vastu asutuste ühinemiseks vajalikud seadused (avaldati Riigi Teatajas 14. detsembril)². Asutuste põhimäärus-

sed said majandus- ja kommunikatsiooniministri allkirja 17. detsembril. Kinnitati mõlema ameti juhid.

- Tehnilise Järelevalve Amet ja laienenud Konkurentsiamet alustasid 1. jaanuaril 2008.
- Asutuste füüsiline kokkukolimine oli kavandatud 2008. aasta esimesse kvartalis, sest see sõltus kinnistute valmisolekust. Tehnilise Järelevalve Amet suutis aga kolimise lõpetada plaanitust varem ehk jaanuari esimesel nädalal.

Ajagraafik oli tihe, aga eesmärgid ja põhiülesanded said õigeaegselt täidetud. Riskid ja kriitilised valdkonnad olid teada, seega ei tulnud probleemid üllatusena ja neile suudeti leida mõistlikud lahendused. See oli hea tulemus.

Olulised aspektid, mis aitasid kavandatu õigeaegselt ellu viia

Neid võib nimetada õppetundideks, aga tegelikult on tegemist töövahenditega, mida kogunud projektijuht peab kasutama iga vähegi keerulise projekti puhul.

Tegevusplaan ja selle kasutamine projekti juhtimisel

Artikli autori arvates on projekti tegevusplaan ja selle kasutamine juhtimise kõige tähtsam tööriist. Optimaalne tegevusplaan paneb ühes suunas liikuma kõik protsessis osalejad ja annab lubatud ajaraami. Kuna plaani koostamine ei anna kohest tulemust, siis peetakse seda tihti teisejärguliseks. Projekti juhtgrupil kulus planeerimisele esimene kuu kuuest. See lähenemine õigustas end, sest teise kuu alguses alustanud töögruppide jaoks oli tee kiireks edasiliikumiseks ära sillutatud. Koos regulaarse täienduste tegemisega järgiti tegevuskava viimaste nädalateni. Põhitegevused püsisid graafikus.

Tegevusplaani kasutamine toetab kahte teist õnnestumiseks olulist aspekti — kommunikatsiooni ja projekti „tegevushoo“ kõrgel hoidmist.

Sisekommunikatsioon, töötajate kaasamine

Organisatsioonisisene kommunikatsioon on oluline kõigi tasandite vahel: projekti juhtgrupp, töögrupid, organisatsiooni juhtkond, asutuse töötajad. Ühinemisprojektis oli kommunikatsioon üldise

² RT I 2007, 66, 408; Vabariigi Valitsuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus tulenevalt valitsusasutuste ühendamise; vt eRT: <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12892411>

tegevuskava oluline osa, sellega tegeles eraldi töörühm. Sisekommunikatsiooni jaoks kasutati erinevaid kanaleid. Projekti staatusest, tulemustest, probleemidest regulaarseks teavitamiseks loodi projekti veebikeskkond, kus avaldati tegevuskava uuendused ja nädala raportid. Lisaks muule sisaldas projekti veeb ka töötajate küsimuste ja vastuste rubriiki. Veebi informatsiooni toetasid juhtide läbi viidud nõupidamised ja infotunnid.

Projekti juhtgrupp uskus, et regulaarne ja aus kommunikatsioon suudab pidurdada motivatsiooni langust (töötajate motivatsiooni peeti projekti edu võtmeküsimuseks). Tagasiside saamiseks viidi läbi töötajate personaliküsitlus. Mitmed saadud ettepanekud olid kasulikud ja leidsid töögruppide poolt rakendamist. Ootuspäraselt oli palju kriitikat ja hinnangutes palju emotsiooni. Ülevaade töötajate valupunktidest oli juhtgrupile kasulik. Töötajad said võimaluse oma kriitika välja öelda. Positiivne oli 2/3 küsitlute kinnitus, et neil on liitumisprotsessi kohta piisavalt infot.

Hoiakud, suhtumised, "tegevushoog"

Pingelise ajagraafikuga projektis on tähtsad iga nädal ja päev. Osalejate pühendumine ja tegevuste tähtaegne lõpetamine olid protsessi alguses sama olulised kui viimastel nädalatel. Tegevushoo puudumine esimestel nädalatel või selle raugemine projekti keskel oleks viinud tähtaegade lootusetu venimiseni. Tegevusplaan, mis näitas ära tegevuste vastastikuse seose ja vahetähtaegade kriitilisuse, aitas hoida pinget ja osalejate tegevusindu esimestest päevadest alates.

Ambitsioonikas ettevõtmine saigi teoks tänu mitmekümne eri töögruppides panustanud inimese innule ja põhitöö kõrvalt "kingitud" lisatundidele. Seda tööhoogu suunas läbimõeldud tegevusplaan ja koordineeris adekvaatne kommunikatsioon kõigil tasanditel.

Mis jäi tegemata.

Mida oleks soovinud veel ära teha

Oleks pööranud rohkem tähelepanu haldusprotsesside ühtlustamisele ja võimalusel protsesside uute asutuste jaoks optimeerinud. Algusest peale oli aga selge, et nende tegevuste läbiviimiseks napib nii aega kui ka kogenud eestvedajaid. Tegevusplaani läksid need tegevused kirja märkusega „Siis, kui jõuab“. Kahjuks ei jõudnud.

Paralleelselt asutuste ühinemisega juurutati ministeeriumi valitsemisalas uut dokumendihaldussüsteemi. Kahjuks ei käivitunud see planeeritult. Puudulikult toimiva asjaajamise näol on uutel ametitel üks tõsine mure lisaks.

Hinnang tehtule

Asutuste ühinemine puudutas üle 200 töötajat. Projektis osales aktiivselt umbes 35 inimest kõigist asutustest ja ministeeriumist. Väliseksperte ei kaasatud, lisaelarvet ei taotletud. Tekkinud lisakulud kaeti ministeeriumi või asutuste vahenditest.

Kuu kuu tegevuskavas nähti ette ettevalmistavad tööd uute asutuste moodustamiseks. Kõikide tegevuste optimeerimine ja seinast seina struktuurireform ei olnud kavas, selle jaoks puudus aeg. Seega oli tegemist esimese, ettevalmistava etapiga, millele alates jaanuarist 2008 on järgnenud uute asutuste igapäevatöö käivitamine.

Organisatsiooni reformi edukust ei saa hinnata selle järgi, kui palju on kolmandal päeval naerul nägude ja säravate silmadega töötajaid. Struktuuri muutmisega käib kaasas stress ja motivatsiooni langus. Edukust saab mõõta selle järgi, kas uute organisatsioonide käivitumise vaevad kestavad nädalaid, kuid või aastaid.

Igapäevase töö korraldamine on uutes ametites parasjagu käsil ja vara on teha kokkuvõtteid. Jõudu Konkurentsiametile ja Tehnilise Järelevalve Ametile selles tegevusetapis.

Vajadus ja/või tellimus ehk Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide arendamine



Eve Limbach
Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna juhataja asetäitja

Aastaraamatu toimetaja palus mul kirjutada tippjuhtide arendamisest. Nõustusin, sest kaks ja pool aastat tööd Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide arendamisel on olnud väga huvitav väljakutse ning tänaseks oleme jõudnud selleni, et saadud kogemusi tuleks jagada ka teistega peale sihtrühma enda ning oma lähimate kolleegide.

Taasiseseisvumise järel avaliku teenistuse seaduse eelnõu koostama asudes seati eesmärgiks professionaalse ametnikkonna kujundamine. Seaduse rakendamist toetama loodi avaliku teenistuse keskne koolitusinstitutsioon, mille ülesandeks sai süsteemse arendus- ja koolitustegevuse pakkumine kõikidele sihtrühmadele nooremametnikust tippjuhuni. Avaliku teenistuse seadust on püütud muuta alates selle jõustumisest. Detsentraliseerimise tee on läbinud ka koolitussüsteem ning vastutus ametnike, sealhulgas tippjuhtide koolitamise eest on liikunud iga asutuse enda õlule. Selle muutuse tulemusena kaotasid minu arvates kõige enam arendusvõimalusi just tippjuhid. Miks?

Tippjuhid on arendajatele nõudlik ja komplitseeritud sihtrühm. Neile on olulised teemad, millega organisatsioonis puutuvadki kokku vaid tipptaseme juhid, vajadust tuntakse mõttevahetuse järele just sama tasandi kolleegidega. Tippjuht valdab informatsiooni, mida ta ei saa avatult kasutada laiema ringi arutelul. Tippjuht on pidevas ajadefitsiidis, tal pole aega ega sageli jaksugi lisaks päevatööle otsida endale veel täiendavaid ülesandeid – olgu see või koolitus tema enda arendamiseks. Ärgem unustagem lisada siia avalikkuse teravdatud tähelepanu tippametnike tegude ja kulutuste vastu. Pahatihti tuntakse rohkem huvi tegevuse detailide, mitte tegevuse eesmärgi vastu. Kõik see teeb tippjuhtidest kõrge enesehinnanguga, nõudliku ja tundliku sihtrühma, kelle õppimisel on oma spetsiifika.

Kuidas tippjuht õpib?

The Centre for Creative Leadership toob uurimustele toetudes välja neli viisi, kuidas juhid õpivad. Need on:

- 1) töised väljakutsed ja kogemused – 42%
- 2) sisuline ja tähenduslik suhtlemine kogenumate juhtidega – 22%

- 3) eneseteadlikkus, mis kujuneb sageli eluraskustes ja töistes läbikukkumistes – 20%
- 4) koolitus, varasem töökogemus, lugemine jms – 16%

Uurimuses rõhutatakse, et need neli õppimisviisi peavad toimima koostöös, olema läbimõeldud ja süsteemsed ning seeläbi arendama selliseid juhtimiseks vajalikke kompetentse nagu moraalne julgus, strateegiline mõtlemine, muudatuste juhtimine, ausus, inimeste juhtimine, poliitiline tarkus ja visiooni omamine/jagamine.

Vajaduseni tegelda süsteemselt tippjuhtide arendamisega Eesti avalikus teenistuses jõuti 2004. aasta avaliku teenistuse kontseptsiooni loomise käigus. Valitsuskabineti otsusele toetudes töötati välja kompetentsimudel, mis on aluseks tippjuhtide hindamisel ja arendamisel. Alates 2005. aasta augustist on hindamistes ja arendustegevustes osalenud ca 60% kogu sihtrühmast.

Oleme oma senises tegevuses püüdnud arvestada juhtide õppimise spetsiifikaga ning toetada maksimaalselt nende arengut läbi väljakutsete, koostöö ja eneseteadlikkuse kasvu.

Arenguvajaduste väljaselgitamisel lähtume kolmest allikast:

- 1) tippjuhtide kompetentside hindamise tulemustest
 - 2) tippjuhi organisatsiooni vajadustest ja eesmärkidest
 - 3) riigi strateegilistest eesmärkidest
- ning pakume neljal erineval tasemel arendustegevusi (vt joonist).

Vajadustele vastavalt koostab tippjuht endale aastase arenguplaani, valides sinna kas individuaalseid arendustegevusi (töö mentori või personaalse konsultandiga, individuaalne stažeerimine) või osalemise erinevates arenguprogrammides.

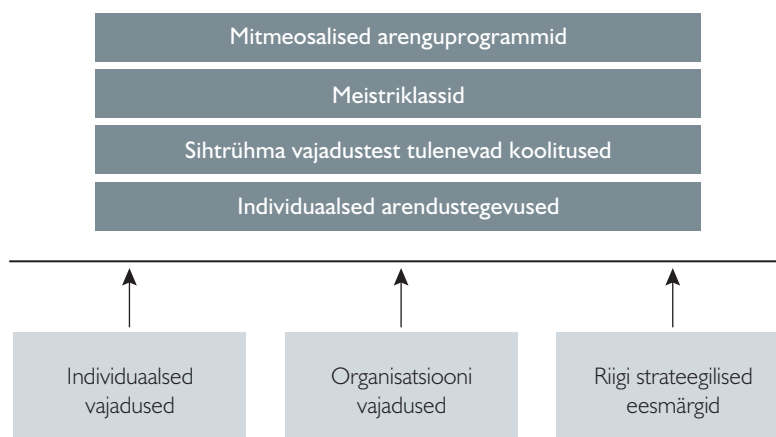
2007. aastal olid endale arenguplaanid koostanud 23 tippjuhti. Kolm tippjuhti tegid koostööd mentoriga, kolm tippjuhti töötasid personaalse konsultandiga ja kolm tippjuhti olid läbinud individuaalse stažeerimise ühes Euroopa Liidu liikmesriigis. Läbi viidi kolm mitmeosalist programmi: *Integro* programmi sihtrühmaks olid uued tippjuhid, kes on töötanud oma ametikohal vähem kui kaks aastat; *Tempora* programm tõi kokku kogunud tippjuhid, kelle kogemus ametikohal on olnud pikem kui viis aastat; *Policy Innovation Programme* seadis eesmärgiks poliitika kujundamise ja elluviimise kvaliteedi tõstmise erinevate osapoolte kogemuste vahetamise ja arendamise kaudu.

Lisaks eelnevale pakkusid meistiklassid jätkuvalt võimalust mõttevahetuseks kolleegide ja oma ala ekspertidega.

Tippjuhtide huvi ja osalemine räägivad vajadusest süsteemse arendustegevuse järele.

Siinkohal mõned väljavõtted osalejate tagasisidest, mida oleme regulaarselt küsinud:

- Erinevad arendustegevused – stažeerimine, poliitikate kujundamise programm ja töötoad – täiendasid üksteist väga hästi ning kujundasid mitmekesise pildi võimalustest, mida saaksin oma töövaldkonnas rakendada.
- Ma pole seitsme aasta jooksul investeerinud nii palju aega ja jaksu iseenda arendamisse kui sel



Joonis

aastal – lihtsalt polnud aega leida endale sobivaid arendustegevusi ning juhil on ka keeruline langetada otsuseid, millega ta kulutab enda vajadusteks suure summa koolituseelarvest.

- Tippjuht ei saa tagasisidet oma töö kohta, tal pole kellegagi rääkida oma arengueesmärkidest. Hindamise tulemusena saadud kommentaarid on väärtuslik tagasiside ja töötubades on tänuväärne võimalus vahetada kogemusi kolleegidega, keda igapäevaselt ei kohta.
- Programm andis tõuke ja juhised innovatsiooni peale mõtlemiseks.
- Regulaarne kohtumine programmide raames on võimalus olla kursis riigi strateegiliste arengute ja edusammudega...muidu künname kõik oma valdkonna sügavat vagu ja üle selle serva enam teise vaku ei näegi...

Uuel tööperioodil ootavad uued väljakutsed

Tippjuhtide arendamisel on võtmeküsimuseks saanud heade ja sobivate ekspertide, konsultantide ja koolitajate leidmine, kelles oleks ühendatud tipp-tasemel akadeemiline teadmine, kaasaegne praktiline kogemus ning võime mõista Eesti avaliku teenistuse kultuuri ja tööstiili ning selle toimimist. Rahvusvahelise ekspertide ja konsultantide võrgustiku loomine on üheks olulisemaks ülesandeks järgneva kaheaastase perioodi jooksul.

Oluline on saavutada järjepidevus ja arendustegevuste seotus riigi strateegiliste eesmärkidega. Tippjuhtide individuaalne arendamine toetab kindlasti juhtimise kvaliteedi kasvu avalikus teenistuses, kuid ühise identiteedi ja väärtuste jagamine ning koostöö loomine arenguprogrammide käigus on üks suurimaid kasutegureid, mida seni on osalenud esile tõstnud. Siinkohal leiame sarnasusi teiste Euroopa riikidega, kes oma tippametnike arendamises keskenduvad ühtsete väärtuste ning eesmärkide teadvustamisele – nn korporatiivse identiteedi kujundamisele.

Väga oluliseks pean arendamist väärtustava mõtviisi kasvu. Tänaast olukorda avaliku teenistuse tippjuhtide arendamisel kirjeldab tabavalt lause „Vajadus on, aga tellimust ei ole“.

Mis see tähendab? Osalemine hindamises ja arendamises on täna tippjuhtidele vabatahtlik, see aga seab arendustegevuse nende prioriteetide järjekorras tahapoole ning annab võimaluse kõrvale jääda neile, kellel arendustuge ehk rohkem vaja oleks. Horisontaalsete, riigi strateegiliste eesmärkidega seotud teemade puhul, kus reaalne tulu tõuks sisulistest aruteludest ja ühiselt jagatud mõtetest, jääb kasutegur väikeseks, kui nendes ei osale kõikide teemaga seotud ministeeriumide tippjuhid. Parema tulemuse saavutamiseks on tippjuhtide poolt teadvustatud arenguvajaduse kõrval vaja ka tellimust nende juhtide poolt. Ka programmides osalenud tippjuhid on rõhutanud vajadust teavitada ministreid arendustegevustest ning muuta nendes osalemine tippjuhtidele kohustuslikuks.

2005. aastal, kui kompetentsimudelit rakendama asuti, õigustas vabatahtlikkuse põhimõte end täiesti, andes võimaluse saavutada kõigepealt sihtrühma huvi ja usaldus. Tänaast on olukord muutunud ning me peame vastama küsimusele, kas jõuame tegelda vaid „kiirete ja tähtsate“ asjadega või võtame teadlikult aega ka „tähtsateks, aga mitte kiireteks“ asjadeks. Juhtimiskonsultant Stephen Covey liigitab tähtsate asjade hulka kuuluvaks tegelemise visiooni ja strateegiaga, puhkuse ja enesearendamise. Juhul kui tähtsate asjade jaoks aega ei leita, muutuvad nad ühel päeval väga kiireteks asjadeks.

Mida öelda kokkuvõtteks? Nii nagu ei saa kunagi valmis Tallinna linn, ei saa päris valmis ka professionaalne ametnikkond, sealhulgas tippjuhid. Kompetentse ja jätkusuutliku avaliku teenistuse hoidmiseks tuleb toetada ja arendada neid inimesi, kes tippjuhtidena aitavad kaasa riigi strateegiliste eesmärkide saavutamisele.

Väärtuslikud ametnikud meie keskel

Liiga vähe kõneldakse ajakirjanduses tublidest ametnikest – sellist kurtmist kostab sageli. Kui palju me aga ise oma kolleegide tublidust märkame ja neid selle eest tunnustame? Ametnikuvääriskuse edendamiseks ning eetilise keskkonna loomiseks avalikus teenistuses ei ole paremat eeskujut kui tublid ja väärikad ametnikud. Selles aastaraamatus tahame alustada uut rubriiki, mis tõstab meie seast esile parimaid, neid seeläbi tunnustades ja väärtustades.

Pioneerideks – teerajajateks on seekord ühelt poolt kodanik ja teiselt poolt ametnikud keskkonnavaldkonnast. Kodaniku vaadet esindab Voldemar Kolga, kes 21. novembri 2007. aasta Maalehes avaldatud artiklis kirjutas oma kokkupuutekogemustest avalike teenuste ja ametnikega. Eva Kraav on pikaajaline Keskkonnaministeriumi ametnik, Alar Soo jagab oma mõtteid järelevalveametniku igapäevatööst. Keskkonnakaitse teema puudutab meid kõiki; ei ole midagi, mis mõjutaks tulevasi põlvkondi niivõrd kui need otsused, mida täna tehakse loodus- ja keskkonnanahoiuks.

On ju ametnik inimene...



Voldemar Kolga
Akadeemia Nord professor
ja kui kodanik

Viimasel ajal olen ma saanud ametnikega suhtlemisel kolm positiivset kogemust, millest tahan kirjutada. Mu suhtumine ametnikesse on olnud seni valdavalt negatiivne, mis pärit endistest aegadest. Ametnik on bürokraatia kehastus – ei mõista inimest, ajab taga formaalsusi, sisse ei tungi jne.

Ametniku eituse taga on ilmselt negatiivne suhtumine riiki. Oma riiki pole kaua aega olnud ja kõik pole teda palavalt ka armastanud, kuna riigiga seonduvad poliitikud ei ole olnud eriti meeldivad kujud. Ma ise olen katsunud eemale hoida riigiametnikest, põhjuseks võib-olla ka alateadlik hirm. Igatahes ma ei ole olnud see mees, kes hea meelega oleks läinud mõnda riigiametisse.

Eks ole olnud sellel ka omad põhjused. Nii mäletan, kuidas politseinikud ei viitsinud isegi vaadata mu auto katkilöödud akna peale. Mina, tobu, mõtlesin, et võtavad sõrmejälgi jne. Panid midagi kirja ning sellega see lugu lõppes. Ühesõnaga – oli tavaline autost varastamise lugu, mis ei vääri mingit tähelepanu.

Kuidas saaks siis riik armsaks? Arvan, et ikka läbi ametnike omandab riik positiivse väärtuse. Juba seepärast peaks ametnikud saama korralikku palka.

Kolm positiivset lugu

Ametniku poole pöördutakse siis, kui midagi halvasti. Siit tulenevalt on õhus negatiivsust. Nii kadus mul pass ära, kuigi ma väga lootsin, et ta ilmub lagedale kusagilt paberite vahelt.

Olin sunnitud sõitma Sõle tänavale, kodakondsus- ja migratsiooniametisse. Järjekord liikus seal küllaltki hoogsalt. Uue passi sain kätte juba paari päeva pärast. Pildistada sain lähedalolevas fotoateljees. Ja mis kõige meeldivam – keegi ei õiendanud, et kuidas ma passi olen ära kaotanud, ja trahvi ka ei tehtud, nagu ma olin kartnud. Ametnik oli hea psühholoog, kes sai aru, et mul oli häbi lohakuse pärast. Ma ei tea, mis oleks minuga tehtud N Liidu ajal, kui pass oleks ära kadunud. Hirmus isegi mõelda.

Mingi aja pärast pidin jälle minema samasse ametisse, et saada ID-kaardi juurde käivad PIN-koodid. Nimelt tekkis mul idee teha osäühistu Interneti teel, mis mul muide ka õnnestus. Ma ei pidanud notari juurde minema, kuna asi sai ära aetud arvuti taga. PIN-koodide saamine läks ilusasti, jällegi sain uskumatult hea teeninduse osaliseks. Super-teeninduse tegi pealegi meesterahvas ja ärge nüüd öelge mulle, et meie, eestlased, oleme halvad teenindajad. Nüüd saan anda digiallkirja otse kodust ega pea ise kuhugi sõitma.

Kolmanda uskumatult hea teeninduse osaliseks sain ARKis, selles samas asutuses, millest räägiti

kunagi pahasid lugusid; kelle kaela veeretatakse isegi “vahtralehtede” seatembud.

Pidin vahetama juhiloa uue vastu. Infolauast saadeti mind kohe pildistama juhiloa jaoks. See on tehnoloogiline ime. Sain ise välja valida mulle meeldiva foto kolme seast, mis läheb juhiloa peale. Ekraanil on ilusasti näha pildistamise õpetus, aga kui ise ei saa äkki pihta, siis on olemas kohe kena daam, kes sind juhendab. Kui pilt sai tehtud, saadeti mind järgmise lahke daami juurde, kellele andsin perearsti käest saadud tõendi ja ID-kaardi, andsin veel allkirja, maksin kassasse raha ja oligi kõik korras.

Kogu protseduur ei võtnud aega üle 10 minuti. Omavahel öeldes oli mu vana juhiluba aegunud ja jällegi ei sõidetud mulle sisse ega noomitud. Küllap on mul lapsepõlvest pärit see riidlemisehirm, kui oled midagi paha teinud.

Lõpetuseks

Oma lugudega tahan tõestada nii endale ja võib-olla ka mõnele teisele, et ametnikud on meil tublid ja järelkult on meil ka tubli riik. Ilmselt tuleb osata näha ja kuulda positiivset, mis juhtub meiega. [--] Headuse propageerimine on eriti tähtis algaval kuul, jõulude ajal. Ma tahtsin anda oma väikese panuse headuse levikusse, kui jutustasin oma positiivseid lugusid ametnikega suhtlemisest. On ju ametnik inimene, kes aitab sind.

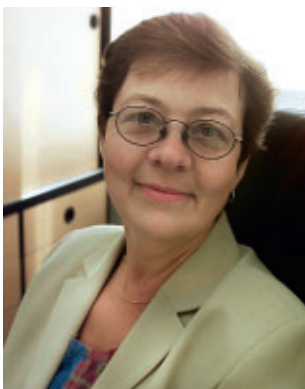
Eva Kraav – isiksus, kes ei jäta kedagi ükskõikseks



Intervjuu
Eva Kraaviga

Meie muutlikus maailmas ei ole just palju selliseid riigiametnikke, keda võib õigusega nimetada keskkonnakaitse eest seisjaks ja ministeeriumi järjepidevuse kandjaks; kes oma valdkonda sügavuti tundvana, hoolivana ja riigimeheliku mõtlemisega on olnud eeskujuks paljudele kolleegidele.

Kuidas Eva riigitööle sattus? "Juhuslikult," ütleb ta. "Töötasin 1963. aastast Teaduste Akadeemia Majanduse Instituudi keskkonnakaitse sektoris vanemteadurina. Tegelesin Ida-Virumaa keskkonnaprobleemidega ja keskkonnakaitse majandushoobadega – praeguses mõistes keskkonnatasudega. Aastatel 1988–1989 olime kõik muutustehuvilised ja ühiskondlikult aktiivsed (Rahvarinne jms). Ühel päeval lugesin lehest, et tolle aja üks lipulaev Mainor otsib inimesi, kes kirjutaksid IME programmi Eesti majandusarengu tulevikku käsitleva osa. Ühinesin sooviga osaleda selles töögrupis oma regionaalökonomiliste teadmistega..."



Agnes Jürgens
Keskkonnaministeeriumi
avalike suhete osakonna nõunik

"Aga siis selgus, et peale minu teisi polnudki. Ma pidin üksi selle osa kokku kirjutama. Ja ma kirjutasin!" rõõmustab Eva. Eval on elus omad põhimõtted. Kui ta on midagi lubanud, siis ta seda teeb, ükskõik kui raske see on. "Mida võimatum ülesanne, seda parem on tunne, kui tehtud saad," märgib ta. (Tollase IME-tekstiga läks nii, et see ilmus toimetatud kujul ajalehes – kaks lehekülge teemal, kuidas majandus, põllumajandus ja paljud teised valdkonnad arenevad. Tagantjärele hinnates, ega Eva väga mööda pannudki!)

"Siis kutsus Savisaar mu 1989. aastal Plaanikomiteesse, kus olin regionaalarengu osakonna juhataja asetäitja Ida-Virumaa küsimustes," meenutab Eva. "Sealt kutsuti mind 1990. aastal keskkonnaministri asetäitjaks. Samal aastal alustasin ka keskkonnatasude rakendamise ja kasutamise korraga, mis on arenenud minu käe all tänaseni."

Seega – Eva Kraav on Keskkonnaministeeriumis töötanud 1990. aastast aseministrina, asekanstlerina, nüüd nõunikuna. Eva on tegelnud väga erinevate keskkonnaküsimustega, kuid Eesti keskkonnakaitse majandushoobade väljatöötamine, juurutamine ja arendamine on olnud üks tema olulisemaid tegevusvaldkondi,

mis on leidnud tunnustamist ka rahvusvaheliselt. "Põhimõte on lihtne – rakenda keskkonnakaitsemeetmeid ja riku keskkonda vähem; aga kui seda ei tee, siis pead keskkonnatasu maksma," selgitab Eva. Keskkonnatasudest on riik saanud keskkonnakaitseks 4,2 ja kohalikud omavalitsused 1,3 miljardit krooni.

Eva, mis Sind "käivitab", mis paneb iga päev täie pingega tööd tegema?

"Meil on ju vaba Eesti, selle arendamine ja ülesehitamine. Minu lapsed ja lapselapsed elavad siin. Ja veel ma arvan, et ausus keskkonna suhtes, ausus Eesti riigi ja rahva suhtes ja ausus kohalike omavalitsuste suhtes, kuigi nad ei taha seda kuidagi mõista," ütleb Eva.

Kas ja kui palju oled oma töistest eesmärkidest saavutanud?

"Küllaltki palju. Küll suure võitluse ja seletamisega. Tagasiside pole ka üldiselt positiivne olnud ei nende poolt, kelle käest keskkonnatasu on võetud ega nende poolt, kes nn keskkonnaraha on kasutanud. Aga kus ja millal maksunõudjad ikka populaarsed on..." mõtiskleb Eva.

Kellelt siis veel, kui mitte Evalt on õige küsida, mis inimene see riigiametnik küll on/olema peab?

"Selline, et tema poole pöördunud inimene tunneb, et riigis, kus on selline tore, kompetentne ja abivalmis ametnik, võid end hästi ja turvaliselt tunda. Ise kardan ametnikke nagu tuld. Olen pea-aegu pisarateni liigutatud, kui keegi neist minu vastu kena on."

Mida arvavad kolleegid Evalt?

Eva südameasi on seista Eesti keskkonna hea käekäigu eest. Ta on põhimõtte- ja järjekindel, samas inimlik ja soe. Eva hinnanguid ja arvamusi iseloomustab sügav teadmine ning kogemus – tema arvamus loeb. Kolleegid hindavad Eva teadmiste laiahaardelisust ja abivalmidust, tema poole abi saamiseks pöördunuid ei saadeta kunagi tagasi ilma hüva nõuta.

Temas on armastus ja harukordne kohusetunne oma pere ees. Eva ulatab alati oma abikäe, kui on tegemist väiksema või nõrgemaga, ta ei jäta kedagi hätta.

Evalt on palju õppida, tema leiab ka kõige väljapääsmatumas olukorras lahenduse, kuid lollust ta ei salli ja ei ole nõus sellest osa võtma.

Eva on erakordselt mõtteerk, temas on stiili, nii välimuses kui väljendusviisis – otsekoheusust, julgust arvata ja oma arvamust välja öelda. Eva on inimene, kes usub, et maailma võib paremaks muuta. Ainult temale iseloomulik huumorimeel päästab vahel päeva.

Kindel on see, et Eva ei jäta kunagi kedagi ükskõikseks – teda kas armastatakse või peetakse ebamugavaks kolleegiks, aga vaieldamatult on tegemist isiksusega. Eva on ametnik suure tähega, sest ta hoolib riigist ja teeb kõik endast oleneva, et ühiskonnal tervikuna hästi läheks. Selline riigi huvide eest seismine on imetlusväärne.

Pilguheit keskkonnainspektori igapäevatööle



Alar Soo
Keskkonnainspeksiooni
Järvamaa osakonna juhataja

Keskkonnakaitseinspektori tegevusele esitatakse kõrgeid, kuid samas erilaadseid nõudeid. Inspektor on ühteaegu järelevalve teostaja, avastatud rikkumiste puhul nende uurija ning lõpuks ka menetleja. Kui keskkonnavalas teadmised saab noor inspektor koolist, siis menetluse läbiviimist tuleb hakata õppima koolitustel ja praktilise töö käigus. Kõigi vajalike oskuste omandamine võtab aega umbes kaks aastat. Kuna inspektor puutub kokku väga erinevate inimestega ja seda ka üsna kriitilistes olukordades, siis peab ta olema ka hea suhtleja ja psühholoog.

Inspektori töö on pingeline, aga samas huvitav, pakkudes mitmesuguseid situatsioone ja juhtumeid. Inspektori eest põgenevad ja end varjata püüdvad röövpüüdjad, reidil tabatud vargad, eksinud seeneline, üksikule metsateele jäänud hädaline, mööda jõge allavoolu triiviv reostus — kõigi ja kõigega tuleb kokku puutuda. Enamasti on tegemist tõsiste ja isegi kriitiliste olukordadega, aga ei puudu ka naljakad juhtumid. Ühes metsa-asjas kord menetluslust isikut üle kuulates oli tarvis selgitada metsaomaniku ja raiuja vahelisi suhteid. Küsimusele, kas poolte vahel on sõlmitud lepinguid, sain vastuseks, et on olemas volitus — ühine laps. Samal ajal krõbistas kodanik pähkleid süüa ja pakkus neid laialt teistelegi, ise täis suuga seletades, et ehk tuleb karistus selle võrra odavam.

Teeme tööd, mille tulemused avalduvad sageli alles aastate möödudes. Sellepärast arvan, et tulemusi ei saa hinnata ainult arvnäitajate põhjal, olgu selleks siis kas või koostatud aktide või protokollide arv, vaid pigem ühiskonna suurenenud keskkonnateadlikkuse ja suhtumise järgi.

Heameelt teebki see, et keskkonnaprobleemid on inimeste jaoks oluliseks muutunud ja muretsetakse keskkonnaseisundi pärast. Kui märgatakse mingit keskkonnavalas rikkumist või reostust, ei minda sellest ükskõikselt mööda, vaid antakse sellest meile teada. Üldsuse aktiivsuse kasvu näitab inspeksiooni valvetelefonile tulevate kõnede ja teadete arv, mis on aasta-aastalt kasvanud, küündides möödunud aastal ligi 10 000-ni.

See näitab kodanike usalduse kasvu meie tegevuse suhtes. Usaldus tekib siis, kui kodanik tunneb, et tema probleemidesse suhtutakse tõsiselt ja neid püütakse lahendada. Formaalse suhtumise korral

võidakse küll vormistada hulk pabereid, kuid probleem jääb lahendamata ning rahulolematu kodanik suhtub edaspidi nii sellesse ametnikku kui ka kogu ametkonda eelarvamusega.

Inspektor peab kindlasti säilitama objektiivsuse, puudutagu asi kas või iseenda või ametkonna eksimust. Ta peab julgema eksimust tunnistada. Oma kogemustest tean, et sellised juhtumid mõjuvad ametkonna usaldusvärsusele pigem positiivselt. Näiteks oli meil juhtum keskkonnakahju nõudes, mille arutelu oli käinud juba mitmes kohtuastmes. Ühtäkki märkasin meiepoolset ebatäpsust keskkonnakahju suuruse arvutamisel, millele ma kohtuistungil ka tähelepanu juhtisin. Selle tulemusena vähenes hüvitamisele kuuluv keskkonnakahju summa süüdistatava kasuks. Lõpptulemuseks oli üsna tavatu situatsioon, kus mind tulid tänama nii kohtunik, prokurör kui ka süüdistatav.

Tavaliselt on meie töös üldist rahulolu võrdlemisi raske saavutada. Ikka kipub olema nii, et avalikuse jaoks tunduvad meie määratud karistused liiga leebed ja isikutele, kellele trahv või ettekirjutus tehakse, tundub otsus liiga karm. Tegelikult on karistamisest veelgi olulisem õigusrikkujale tema tegu ja sellega kaasnevad tagajärjed lahti seletada.

Imestan siiani, kuidas kolleegid vahel pärast ametlikku kohtumist mõne ettevõtja või seadust rikkinud inimesega veel pikalt ukstel vestlevad. Järelikult on eelnenud karistusotsuse saamine möödunud inimese jaoks negatiivsele tulemusele vaatamata meeldivas ja tõises õhkkonnas, tekkinud küsimus-

tele on saadud selgitused. Väljateenitud usaldus ja mõlemapoolselt lahendust leidnud probleemid on siinkohal olulised märksõnad, mis kinnitavad jätkuvat koostööd ametniku, ettevõtja ja kodaniku vahel. Nõu ja selgituste saamiseks tullakse tagasi isegi siis, kui küsimus ei puuduta ametkonna tegevusega seonduvaid teemasid.

Paratamatult jääb ka kõige parema tahtmise ja avatuma suhtlemise juures aeg-ajalt ametniku kanda see koorem, mille rahulolematu inimene välja paiskab. Küll on ametnik süüdi selles, et kaebaja ei saa oma telefoninumbrit teatada, sest see on fikseeritud ainult telefonis või pole kontakti käepärast või katkeb kõne just siis, kui teave sündmusest oleks pidanud ametkonda jõudma.

Ametnik kujundab oma tegevuse ja suhtumisega kogu kollektiivi näo. Üksteise arvestamise, toetuse ja abistamiseta ei oleks minul meeskonda ja Eesti inimestel ametnikke, kelle poole oma küsimustega pöörduda. Hea ametnik on meeskonnamängija. Õnnestumistest tunnevad ühtmoodi rõõmu kõik ja tehtud vigadest õpitakse. Tänu kollektiivi tervele sisekliimale ja positiivsele suhtumisele jõuame palju ja meiega arvestatakse.

Eeltoodu alusel võib öelda, et hea ametnik on aus, avatud, koostööaldis, objektiivne ja korrektne. Head ametnikku iseloomustavate omaduste loetelu võiks veelgi jätkata, kuid igas heas ametnikus on peidus veel midagi, mida ei saa kirjeldada. See miski paneb teda oma tööd pühendumusega tegema ja tehtu üle uhkust tundma. Meie kollektiivis on see *midagi* olemas.

Siseturvalisus

Schengeni õigusruumiga ühinemine



Piret Lilleväli
Siseministeeriumi nõunik

Schengeni õigusruumiga liitumine tähendab eelkõige mugavamad ja vabamat liikumist Schengeniga ühinenud riikide vahel, mis võimaldab meil sõita Helsingisse või Riiga nagu Tartusse või Tallinnasse.

Schengeni õigusruumi piirid ei lange üheselt kokku Euroopa Liidu piiridega. Euroopa Liidu riikidest ei kuulu Schengeni ruumi Iirimaa ja Ühendkuningriik ning liitumiseks ei ole veel valmis Küpros, Bulgaaria ja Rumeenia. Samas kuuluvad Euroopa Liidu välistest riikidest Schengeni riikide hulka Norra ja Island ning liituda soovib Šveits.

Schengeni lepingu sõlmisid 1985. aastal Luksemburgi väikelinnas Schengenis viis riiki – Belgia, Holland, Luksemburg, Prantsusmaa ja Saksamaa. Seejärel alustati ettevalmistusi piirikontrollita liikumise tingimuste väljatöötamiseks ning sellekohane dokument, Schengeni konventsioon, võeti vastu 1990. aastal. Ettevalmistused konventsiooni nõuete täitmiseks võtsid aega veel viis aastat ning tolleks ajaks lepinguga liitunud riikide vahelt kaotati piirkontroll 1995. aastal.

Eesti ja Euroopa Liidu teiste uute liikmesriikide ettevalmistused liitumiseks Schengeni lepinguga kestsid aastaid. Ettevalmistustega oli seotud hulk ametkondi: Siseministeerium, Piirivalveamet, Politseiamet, Keskkriminaalpolitsei, Kodakondsus- ja Migratsiooniamet, Välisministeerium, Justiitsministeerium ning Andmekaitse Inspeksioon. Esimene Schengeni tegevuskava valmis 2001. aastal ning viimase tegevuskava kiitis Vabariigi Valitsus heaks 2006. aastal.

Eesti liitumine Schengeni õigusruumiga oli planeeritud 2007. aasta oktoobri lõpuks, kuid 2006. aasta sügisel kogunesid selle tähtaja kohale mustad pilved – oli selge, et uue põlvkonna Schengeni infosüsteem ei saa õigeaegselt valmis ning uute riikide liitumine lükub määramatusse tulevikku. Olukorra päästis Portugal, kes pakkus välja ajutise lahenduse, mille kohaselt uued riigid saaksid liituda nn vana Schengeni infosüsteemiga. Liituda soovijatele oli tegemist väga suure väljakutsega, sest tähtajad olid imelühikesed ja riskid suured. Ometi tuldi sellega toime ning 21. detsembril 2007 liitus Eesti koos Läti, Leedu, Poola, Tšehhi, Ungari, Slovakkia, Sloveenia

ja Malta Schengeni õigusruumiga. Tõsi, esialgu kadus piirikontroll vaid maismaa- ja merepiiril. Õhupiir avanes 30. märtsist 2008.

Eestis kadus liitumise päevast alates piirikontroll Eesti-Läti piiril ning Tallinna Sadamas. Tallinna Sadamale oli see kindlasti väga suureks muutuseks, sest tegemist on Baltikumi suurima piiripunktiga, mida läbib aastas ligikaudu üheksa miljonit reisijat. See oli ka üks põhjustest, miks just Tallinna Sadam valiti paigaks, kus koos paljude tähtsate külastega – kohale tulid nii Euroopa Komisjoni esimees kui ka Portugali, Läti, Soome ja Leedu peaministrid – pidulikult tähistati Schengeni õigusruumi laienemist.

Euroopa Liit toetas Schengeniga liitujaid Schengen Facility fondi kaudu, kust Eesti sai 1,2 miljardit krooni. Schengen Facility vahendeid investeeriti nii Schengeni välispiiri, konsulaatide infrastruktuuri, tehnika soetamiseks kui ka ametnike koolitamiselle. Kõigi asjaomaste ministriumide ja ametite Schengeniga seotud spetsialistid olid kaasatud Schengeni reeglite töörühma, juhid ja võtmeisikud Schengeni juhtrühma ning koostööd tehti samuti Schengen Facility juhtkomitee ja Schengeni infosüsteemi nõukogu tasemel. Sageli moodustati ametkondadevahelisi töörühmi erinevate üksikülesannete (nt operatiivraadioside, lõunapiiri taastamise kontseptsioon, Schengeni infosüsteem, viisainfosüsteem) lahendamiseks, mis tekitas vajaliku sünergia ja andis jõudu tulemuse saavutamiseks.

Schengeni õigusruumis kehtivad ühtsed reeglid ja standardid, tagamaks riikide sisejulgeolekut avatud piiride tingimustes. Schengeniga liitumiseks peavad kõik riigid läbima hindamised erinevates valdkondades. Eesti läbis 2006. aasta mais ja juunis hindamised konsulaatides, juulis mere- ja õhupiiril ning septembris maapiiril, politseikoostöös ja andmekaitstes, samuti Schengeni infosüsteemi hindamise 2007. aastal. Hindamiste tulemuste põhjal määrati meile kolm järelhindamist: andmekaitstes, maapiiril Narvas ning Tallinna lennujaamas, mille 2007. aastal edukalt läbisime.

Omavahelise piirikontrolli kaotamise tingimustes tuleb igal riigil maandada sisejulgeolekule tekivad riskid: tagada kontroll illegaalse immigratsiooni ja piiriülese kuritegevuse üle. Piirikontrolli kadumine Schengeni sisepiiridel eeldab kompensatsioonimeetmete olemasolu. Esimese olulise meetmena tuleb välja tuua Schengeni infosüsteem, mis sisaldab andmeid tagaotsitavate, kadunud või

ajutist kaitset vajavate isikute, sissesõidukeeluga välismaalaste, varastatud mootorsõidukite, dokumentide jmt kohta. Meie riik kasutab Schengeni infosüsteemi alates 2007. aasta septembrist ning Schengeni infosüsteemi kasutuselevõtt andis ka kohe nähtavaid tulemusi — leiti nii Euroopast varastatud autosid kui ka tagaotsitavaid isikuid.

Schengeniga liitumisele järgnenud kahe kuu jooksul tabati Schengeni infosüsteemi abil 37 Schengeni õigusruumi sissesõidukeeldu omavat välismaalast, 11 Schengeni riikide poolt tagaotsitavat isikut ning 25 Schengeni ruumis varastatud, ebaseaduslikult omastatud või kaotatud sõidukit. Samal ajal on mujal Schengeni riikides avastatud 17 Eesti poolt kehtestatud sissesõidukeeluga isikut ja 12 tagaotsitavat isikut.



Foto: Siseministeerium

Eesti tugevuseks on e-politsei, mille abil on võimalik teha päringuid Schengeni infosüsteemi ka maanteedel liiklusjärelvalve käigus. Piltlikult öeldes, kui politseinik peatab Eesti teel kiiruseületaja ning kontrollib dokumente, siis Schengeni infosüsteemi kaudu võib ta lihtsalt tuvastada näiteks Hispaaniast varastatud auto või Saksamaal tagaotsitava isiku.

Samuti on tähtis tugevdatud piirikontroll Schengeni välispiiridel, mille eelduseks on patrulltegevus, vajalik tehnika ja personal ning toimiv koostöö välisriikidega. Ettevalmistuste käigus ehitati mitu uut kordonit ning piiripunkti, võeti kasutusele radarsüsteemid välispiiri valvamiseks, millest moodsaim on kahtlemata mereseiresüsteem. Lisaks soetati Piirivalveametile hulga kontrollitehnikat ja uuendati infosüsteeme. Ei ole palju riike, kus ka rongis dokumentide kontrollimisel on mobiilse kontrollitehnikaga võimalik tuvastada isikuid ja kontrollida dokumendi õigsust *online* andmebaasidest,

muu hulgas Schengeni infosüsteemist. Aga Narva raudtee piiripunktis see just nii käibki.

Oluliseks kompensatsioonimeetmeks on ka ühtne viisapoliitika, mille alusel Eesti väljastab Schengeni viisasad, ning vastastikune infovahetus ühise viisa-infosüsteemi kaudu, vältimaks võimalust, et ühes Schengeni riigis sissesõidukeeluga isik saaks viisa mõne teise Schengeni riigi konsulaadis. Eestil on moodne ja tõhus viisaregister, mille kasutuselevõttust alates ei ole Eesti viisasad võltsitud. Liitumistevalmistuste käigus uuendati seda registrit, kuhu nüüd lisatakse ka viisaomaniku biomeetrilised andmed.

Viisarežiimi rikkujate väljaselgitamiseks on kehtestatud riigisisene migratsioonikontroll. Illegaalne immigratsioon saab väga sageli alguse mitte pimedas salajasest piiriületusest, vaid kehtiva viisaga migrantide sisenemisest Schengeni ruumi, kes aga

ei lahku õigel ajal. Seetõttu on riikidel eriline vastutus selliste isikute väljaselgitamisel.

Piirikontrolli kaotamine Schengeni riikide vahelistel piiridel annab avaramad liikumisvõimalused mitte ainult ausatele kodanikele, vaid kahjuks ka kurjategijatele. Seepärast on eriline tähtsus politsei- ja justiitsorganite koostööl. Eriti oluline on hea koostöö naabrite vahel ning Eesti ja Läti politseikoostööd arendati liitumistevalmistuste käigus tõhusalt. Eesti ja Läti siseministrid sõlmisid Schengeni tingimustes töötamiseks koostöökokkuleppe, mis pani aluse ka Eesti-Läti politsei ühispatrullidele.

Isikute vaba liikumine on Euroopa Liidu üks aluspõhimõtteid ning Schengeni õigusruumiga liitumine oli kindlasti oluliseks sammuks vähendamaks lõhet nn vanade ja uute liikmesriikide vahel. Kuid vabadusega käivad kaasas ka kohustused ning meil on tähtis roll ja vastutus kogu Schengeni ruumis sisejulgeoleku riskide maandamise tagamisel.

Sisejulgeolek ja dokumendibiomeetria



Kaija Kirch
Siseministeeriumi info-
tehnoloogia- ja arenduskeskuse
strateegia divisjoni
infovara ekspert

13. detsembril 2004 võeti vastu Euroopa Liidu Nõukogu määrus nr 2252/2004 liikmesriikide poolt väljastatud passide ja reisidokumentide turvaelementide ja biomeetria standardite kohta. Selle määrusega sai dokumendibiomeetria rakendamine Euroopa Liidu liikmesriikides kohustuslikuks. Olgu mainitud, et biomeetria ja biomeetriliste andmete kasutusele võtmise all peetakse silmas digitaalsete biomeetriliste andmete kasutusele võtmist, kuivõrd biomeetrilised andmed iseenesest on dokumentides ka siiani olemas olnud – peamiselt foto ja allkirja näol.

Nimetatud määruse vastuvõtmisele eelnesid pikad arutelud selle üle, milliseid biomeetrilisi andmeid dokumentides kasutada võiks, millistes dokumentides peaks neid andmeid üldse kasutama, kas biomeetrilisi andmeid kogutakse kõigilt või tehakse teatud isikutele erandeid, kui teha erandeid, siis mille alusel neid teha jne. Tuleb tõdeda, et need arutelud jätkuvad veel praegugi. Mitmed küsimused, mille suhtes on justkui juba kokku lepitud, kerkivad uute arutelude raames jällegi esile. Selle kõige põhjuseks on vajadus leida tasakaal sisejulgeoleku tagamiseks tehtavate piirangute ja isiku õiguse vahel oma eraelu puutumatusel. Selge on see, et igasugune täiendav andmete kogumine ohustab järjest enam meie privaatsust, biomeetriliste andmete kogumine aga seda enam, sest tegemist on füüsilisest isikust lahutamatu andmetega. Samas tahame me tunda end ühiskonnas turvaliselt. Turvaliselt mitte ainult selles mõttes, et ei peaks kartma vägivaldset rünnakut, mille käigus varastatakse meie rahakott, dokumendid ning auto- ja koduvõtmed. Vaid turvaliselt ka selles mõttes, et keegi ei saaks esineda meie nime all, võtta meie nime all rahalisi kohustusi, mida meie hiljem kandma peame, sooritada meie nime all õigusrikkumisi või teha muud kurja. Kust läheb aga piir, kus dokumendi väljastamise eesmärgil kogutavate andmete hulk, kvaliteet ja täpsus on piisavad ning täiendavad andmed enam lisaväärtust ei annaks?

Mis on biomeetria?

Biomeetria tuleneb kreekakeelsetest sõnadest bio (elu) ja metric (mõõtmine). Biomeetrilised andmed on mingisugused bioloogilised või käitumuslikud tunnused, mida on võimalik korduvalt mõõta ning nende korduvate mõõtmiste tulemused on omavahel võrreldavad. Kõige tuntumad biomeetrilised andmed on kahtle-

mata sõrmejäljed. Sarnaselt sõrmejälgedega on aga biomeetrilisteks andmeteks ka näokujutis ehk foto, allkiri, silmaiiris, veresoonte struktuur, kõrva kuju, varbajäljed, hääl, kõnnak – ühesõnaga kõik see, mis teeb meid teistega võrreldes unikaalseks ning mille järgi on meid ilmeksimatult võimalik ära tunda. Mõned nendest andmetest on täpsemad kui teised, mõned jällegi on kõigi protsessis osalejate jaoks ebamugavad anda ja võtta. Ka tehnoloogiad, kuidas üht või teist biomeetrilist tunnust mõõdetakse ning teiste sarnaste tunnustega võrreldakse, on erinevad ning erinev on ka nende tehnoloogiate maksumus. Seetõttu eeldab otsus – milliseid biomeetrilisi andmeid on kõige mõistlikum koguda – analüüsi, mis võtab arvesse nii andmete täpsust, tehnoloogia maksumust kui ka kasutajamugavust (nii andmete andjale kui võtjale).

Biomeetria Euroopa Liidu liikmesriikide dokumentides

Dokumendibiomeetria kasutuselevõtule hakati Euroopa Liidus, nagu ka mitmel pool mujal maailma riikides, tõsisemalt mõtlema pärast 11. septembril 2001 NewYorgis toimunud terrorirünnakuid. Madriidi (2003) ja Londoni (2005) pommiplahvatused kinnitasid, et biomeetriliste andmete kasutuselevõtt dokumentides on hädavajalik.

Miks on vajalik digitaalsete biomeetriliste andmete kasutuselevõtt dokumentides? Biomeetrilised andmed on need, mis seovad isiku dokumendiga. Keegi meist ei kujuta ilmselt ette, et me võiksime tõendada oma isikut dokumendiga, kus ei ole üldse biomeetrilisi andmeid, nt fotot ega allkirja. Füüsiliselt nähtavate biomeetriliste andmete kajastamine ka digitaalsel kujul annab lisaväärtusena võimaluse neid andmeid ka digitaalselt vastava arvutiprogrammi abil võrrelda. Foto ehk näokujutise puhul ei ole see nii üheselt mõistetav, kuivõrd isiku ja tema foto visuaalne võrdlemine näib olevat suhteliselt lihtne ning igapäevane toiming – me ju tunneme tuttavat inimest kohates ta ära eelkõige näo järgi. Nii see on. Kuid kas me saame olla kindlad, et visuaalne võrdlemine on piisav isiku tuvastamiseks aastaid tagasi tehtud fotolt? Tõsi on, et ka digitaalne võrdlemine ei anna siin alati täpset vastust, kuid ta toetab visuaalset võrdlemist ning annab n-ö teise arvamuse, mis abistab kontrolli teostajat isiku tuvastamisel. Siinkohal tekib aga küsimus, et kas näokujutis üksi on piisavalt täpne biomeetriline tunnus, mis seob eksimatult dokumendi ja selle kasutaja. Kahtlane. Seetõttu on vaja-

lik võtta dokumentides kasutusele vähemalt kaks biomeetrilist tunnust, kuivõrd see suurendab isiku ühese tuvastamise tõenäosust.

Biomeetriliste andmete kasutusele võtmisel on Euroopa Liit praeguseks ühes küsimuses kokkuleppele jõudnud – dokumentides võetakse kasutusele kaks biomeetrilist tunnust, milleks on näokujutis ja sõrmejäljed. Muude biomeetriliste andmete kogumine ja dokumentidesse salvestamine oleks kas liiga kallis või isikule suhteliselt ebamugav. Miks just need biomeetrilised andmed? Näokujutise kasutamine on tõenäoliselt kõigile mõistetav – me oleme sellega juba harjunud, et meie näopilt on dokumendis ning pealegi tunneme me üksteist ka tavaelus ära peamiselt näo järgi. Sõrmejälje kasuks otsustati eelkõige põhjusel, et nn täpsuse ja maksumuse skaalal on tegemist parimas positsioonis oleva tunnusega – on piisavalt täpne, et isikut üheselt tuvastada, ning ei ole liiga kallis.

Kui nüüd tulla tagasi selle juurde, millist lisaväärtust annab digitaalsete biomeetriliste andmete lisamine dokumenti sõrmejälgede kontekstis, siis ilmselt on suhteliselt selge see, et sõrmejälgede visuaalne võrdlemine on keeruline ning eeldab põhjalikke ekspertteadmisi. Seetõttu peavadki biomeetrilised andmed dokumendis olema digitaalselt ning võimaldama digitaalset võrdlust.

Biomeetria Eesti dokumentides

Kogu eelnevas jutus võiks tegelikult sõnada „Euroopa Liit“ asendada sõnaga „Eesti“, sest liikmesriigina oleme dokumentide küsimustes kohustatud järgima ühtset poliitikat ning samas on see ühtne poliitika ka meie endi poolt loodud. Eelmainitud vaidlused ja arutelud on ka meie vaidlused ja arutelud ning nende tulemus peab olema parim nii riigi sisejulgeoleku seisukohast kui ka dokumendi kasutaja ehk kliendi seisukohast.

Üheks oluliseks verstapostiks dokumendibiomeetria rakendamisel oli Eesti jaoks 22. mai 2007, mil Kodakondsus- ja Migratsiooniamet alustas biomeetriliste andmetega passide ja reisidokumentide taotluste vastuvõtmist. Sellest päevast alates taotletud dokumendid vastavad nõukogu määrusele nr 2252/2004 ning sisaldavad esimese biomeetrilise tunnusega dokumendi kasutaja näokujutist, mis on lisatud dokumenti kantud kiibile. Kuna määrus võimaldas võtta biomeetrilised andmed kasutusele kahes osas – esialgu näokujutis ning seejärel sõr-

me jäljed – siis seda ka tehti. Sõrmejälgedega varustatud dokumente hakatakse väljastama hiljemalt 28. juunil 2009. Kuid ärge muretsege – dokumendi taotlemisel sõrmejälje andmine ei ole filmidest tuttav protseduur, kus sõrmed määratakse mustaks ning ametnik väänab teie sõrme mööda paberit. Dokumenti lisatav sõrmejalg loetakse skänneriga ning jälg antakse sõrmeaga skännerile vajutades (lame jälg).

Ettevalmistused viisataotlejate sõrmejälgedega kogumiseks on juba tehtud – vajalikud seadmed on olemas ning ka meie õigusaktide muudatused on ette valmistatud. Puudu on vaid Euroopa Liidu ühtne viisainfosüsteem, kuhu sõrmejäljed salvestatakse ning milles on loodud ka valmidus sõrmejälgedega automaatseks võrdlemiseks. Ühtse viisainfosüsteemi valmimine on planeeritud 2009. aastasse.

Hetkel käivad ka ettevalmistused biomeetriliste andmete kasutusele võtmiseks elamislubadel ning isikutunnistustel. Elamislubade osas tuleb järgida jällegi vastavat Euroopa Liidu Nõukogu määrust – määruse teksti osas on liikmesriigid praeguseks juba kokkuleppele jõudnud ning määrus ootab vastuvõtmist. Samuti otsustas Vabariigi Valitsus 2008. aasta jaanuaris, et ühtse dokumendipoliitika rakendamise eesmärgil võetakse biomeetrilised andmed kasutusele ka isikutunnistustel.

Biomeetria kasulikkus sisejulgeoleku seisukohast

Sisejulgeoleku tagamise seisukohast on oluline, et iga isik kasutab kogu oma elu vältel vaid üht identiteeti. Isik võib elu jooksul muuta enamust oma isikuandmetest, sealhulgas ka nime, kõik need erinevad andmed peavad aga koonduma üheks identiteediks. Mis seaks aga kõik need andmed üheks identiteediks, kui isik ise seda ei soovi? Vastuseks on siin – biomeetrilised andmed. Me ei saa väita, et biomeetrilisi andmeid ei ole võimalik muuta või võltsida – hea tahtmise ning piisava rahahulga olemasolul on kõik võimalik. Siiski on biomeetrilised andmed praegu teadaolevalt parim võimalus üheselt tuvastada isikut ja ka tema identiteeti.

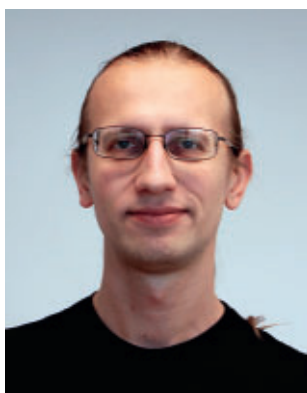
Millist kasu saab aga üksikisik biomeetriliste andmete kasutuselevõtust? Seadusekuulekale kodanikule annab biomeetriliste andmete kasutuselevõtt eelkõige kindluse, et keegi teine ei saa tema nime all esineda. Juhul kui isik dokumendi kaotab, soovib ta olla kindel, et keegi teine ei saa tema doku-

menti kasutada. Siiani on peamise kindluse selleks andnud asjaolu, et dokument tunnistatakse kehtetuks ning vastav info on avalikult kättesaadav Kodakondsus- ja Migratsiooniameti veebilehel. Samas ei saa me kindlad olla, et seda infot sealt alati kontrollitakse. Biomeetrilisi andmeid sisaldavat dokumenti aga on teisel isikul pea võimatu kasutada. Näiteks kui ma soovin, et keegi teine ei saaks minu dokumendiga minna pank ja võtta laenu, mille mina pean hiljem tagasi maksma, või teostada minu nime all notariaalseid toiminguid või esitleda ennast minu dokumendiga korrakaitseorganitele pärast üksikõik millise õigusrikkumise sooritamist või müüa minu dokument isikutele, kes toimetavad sellega teisi isikuid üle riigipiiride jne. Kõik need näited kõlavad küll suhteliselt ebareaalselt, aga selliseid asju juhtub siiski. Biomeetriliste andmete kasutusele võtmise eesmärgiks ongi luua olukord, kus sellised näited tunduksid ebareaalsed ka isikule, kes sooviks võõrast identiteeti ära kasutada – sest ta teab, et see lihtsalt ei ole reaalne, et biomeetrilisi andmeid sisaldavat dokumenti saaks kasutada keegi teine kui dokumendi seaduslik kasutaja. Ja see on kasulik nii üksikisiku kui ka sisejulgeoleku seisukohast tervikuna.

Lisaks eelkirjeldatule annab biomeetriline dokument olulise lisaväärtuse ka teatud kontrolliprotseduurides, näiteks automaatses piirikontrollis. Juba praegu on mitmed Euroopa Liidu lennujaamad võtnud kasutusele biomeetrilistel andmetel põhineva piirikontrolli, mis lühendab oluliselt piirikontrollile kuluvat aega, eelkõige muidugi kliendi jaoks. Positiivseks näiteks on siin Lissaboni lennujaam, kus automaatset piirikontrolli teostatakse biomeetrilise passi ja isikuga n-õ kaasas olevate biomeetriliste andmete põhjal – süsteem võrdleb passis olevat näokujutist kohapeal tehtava fotoga ning kui tuvastamise tõenäosus on piisavalt suur, avanevad väravad automaatselt ning isik pääseb edasi.

Tuleb tunnistada, et see kõik on alles nn biomeetria-projekti algus ning ees seisab veel palju tööd – 2009. aastal tulevad passidesse sõrmejäljed. Hakatakse koguma viisataotlejate sõrmejälgi ning ees on biomeetria rakendamine elamislubades ja isikutunnistustel. Samuti seisavad ees reaalsed kogemused biomeetriliste dokumentide kasutamisel, sealhulgas ka probleemid, mida me praegu veel ette näha ei oska. Aga me võime kinnitada – see kõik on seda väärt, et säilitada praeguses muutuv maailmas meie kõigi turvalisus.

Kübersõjast, pangapettustest ja muust meelierutavast aastal 2007



Tarmo Randel
CERT Eesti infoturbe ekspert

CERT Eesti on rahvuslik turvaintsidentide lahendamise meeskond (ingl k *Computer Emergency Response Team*), kelle peamine eesmärk on tagada Eesti riigi infosüsteemide ja kriitiliste infosüsteemide pidev toimimine. Selle tarvis teeb CERT Eesti koostööd asutuste ja ettevõtete peamiselt spetsialisti tasemel.

Aasta 2007 oli CERT Eestile tõsine proovikivi – riigi vastu suunatud turvaintsidentide käsitlemist ei saa just paljud turvaintsidentidega tegelevad meeskonnad enda tehtud tööde nimekirja kanda. Aprillis ja mais toimunu tõi Eesti taas kord maailmakaardile ning nii mõneski mõttes võib öelda, et hoolimata sündmuste negatiivsest iseloomust oli nende efekt positiivne. Seda kas või ainuüksi selle poolest, et paljud riigid hakkasid analüüsima riikliku IT-infrastruktuuri haavatavust reaalse näite varal, kus sihtmärgiks oli riik tervikuna.

2007. aasta kevadised sündmused olid ainult osa CERT Eesti tavapärasest intsidentide käsitlemisest. Peamiselt on tegemist info "kalastamisega" (*phishing*), pahavara levitamise ja Eesti serverite kaudu ja arvutite nakatamisega. 2007. aastal alustati turvalise arvutikasutamise raamprojekti, mille osaks on eestikeelse OpenBSD koolituse korraldamine süsteemadministraatoritele ja palju muud (OpenBSD on kõrgete turvastandarditega operatsioonisüsteem). Kõigest täpsemalt allpool, ent alustame siiski aasta suursündmusest.

Ründed Eesti riigi infotehnoloogiliste lahenduste vastu

26. aprillil 2007 said alguse sündmused, mida tunneme koondnimetuse "pronksioo" all, ning mis tol hetkel oli peamiselt füüsiline konflikt poerüüstajate ning politsei vahel. See ei jäänud aga pelgalt füüsilise vastasseisu tasemele: 27. aprillil laienes tekkinud konflikt küberruumi. Ründed eesmärgiga häirida erinevate Eesti infotehnoloogiliste süsteemide käideldavust kestsid kokku 22 päeva. Ründed pärinesid valdavalt väljaspool Eestit asuvatest arvutivõrkudest.

Küberründed algasid suhteliselt lihtsate meetoditega – venekeelsestes foorumites esitati üleskutsesid käivitada MS Windows käsurealt käsk *ping* (lihtne käsk kontrollimaks, kas teine arvuti vastab) foorumis toodud parameetritega. Hiljem lisandusid BAT-failid, mida oli

mugav arvutisse kopeerida ja käivitada ning mis automatiseerisid *ping*-käsu kasutamise. Sihtmärki-dena levitati üldjuhul riigi veebilehtede aadresse, nagu www.riik.ee, www.valitsus.ee, www.peaminister.ee ning hiljem ka mõnede valitsuserakondade veebisaitide aadresse.

„Pingimisele“ lisandusid peagi vigased veebipäringud, mida esitati massiliselt peamiselt riigi ja meediaväljaannete veebilehtedele. Nende päringute kasutusele võtmine vihjas juba spetsiaalsete vahendite kasutamisele.

Kirsina tordil võeti kasutusele nakatunud arvutitest moodustatud virtuaalne arvutivõrk – *botnet*. Seda kasutati peamiselt pankade ründamiseks. Hansapanga vastu suunatud peamised ründed toimusid 10. ja 15. mail; 15. mail olid sihtmärgiks ka SEB Eesti Ühispank ning Krediidipank. Lisaks pankadele said *botnet*-rünnakute osaliseks ka suuremad meediaväljaanded ja -portaalid.

Eesti riigi ametlikud suhtluskanalid Internetis olid pideva ründe all 27. aprillist kuni mai lõpuni. 9. mail suunatud ründelaine algas aga 8. mail kell 23.00, mis annab vihje ründajate võimaliku ajavõõndi osas. Rünnavateks sihtmärkideks olid www.riik.ee, www.president.ee, www.peaminister.ee ning ka tuvasta.pol.ee, kuhu olid riputatud fotod rüüstajatest ja vara lõhkujatest.

Kui ründeid riigiserveritele võis tõlgendada kui poliitilist protesti, siis süstemaatiline kommertsstruktuuride ründamine viitab riigi vastu suunatud organiseeritud tegevusele, nimetatagu seda siis küberrünnakuteks või küberterrorismiks. Rünnavateks olid peamiselt riigiserverite ja meediaväljaannete, et tõkestada info edastamist. Rünnavateks olid lisaks suurtele tegijatele ka väikefirmade igapäevaelu – koormati e-posti servereid, võrguseadmeid ja veebiservereid sedavõrd, et ettevõtete normaalne äritegevus oli häiritud.

CERT Eesti peamine ülesanne aprillikuu lõpust kuni juunikuuni oli tagada riigi infokanalite kättesaadavus Eestis ja välismaal. CERT korraldas riigi kui terviku vastu suunatud rünnete tõkestamist nii riigis sees kui ka riigipiiridest väljaspool. Nende eesmärkide saavutamiseks mobiliseeris CERT Eesti parimad IT-spetsialistid. Väga palju aitas küberrünnakute tõrjumisel CERT Soome meeskond, kelle kaasabil tehti koostööd välismaiste teenusepakkujate ja teiste riikide CERT meeskondadega.

Pettused

Jättes kõrvale aprilli- ja maikuu rahutused küberruumis, oli CERT Eesti põhitegevus 2007. aastal seotud pahavara ja pettustega. Pahavara ja pettused eksisteerivad viimasel ajal lahutamatuks koos, sest pahavara loojate üldine suundumus on raha teenimine, varasema kuulsaks saamise soovi asemel. Tavakasutaja jaoks tähendab see tänapäeval, et tema arvutis pesitsev viirus on seal eeskätt tema rahakotist raha võtmiseks või tema arvuti lüüsinakasutamiseks teistelt raha varastamisel. Vargusest jäävad jäljed viivad mitte varga, vaid süütu arvutikasutajani.

Tegevuse käigus puututi kokku *Sinowali*-nimelise pahavaraga, mis oma olemuselt on paroolide varastaja. Lisaks tavapärasele paroolide varastamisele on ta võimeline varastama ka SSL sertifikaate ning vajadusel avama varjatud ligipääsu nakatunud arvutile. SSL sertifikaati on vaja siis, kui veebisait töötab üle HTTPS protokolliga. HTTPS protokollis krüpteeritakse kogu suhtlus serveri ja kliendi veebilehitseja vahel nii, et kolmas osapool ei saa suhtlust pealt kuulata ega võltsida. *Sinowali* eripäraks on veel võime näidata veebibrauseris päritud veebilehe asemel pahavara genereeritud lehte, näiteks veebipanga esilehte. Samal ajal korjab pahavara sisestatud info endale enne, kui see panga serverisse jõuab.

Sinowaliga on seotud *Neosploidi* levik – legaalsed veebilehed on täiendatud koodiga, mis installeerib arvutisse pahavara arvutikasutaja teadmata. Tavaliselt levivad sellelaadsed nakkused veebifoorumite kaudu, ent selle pahavara koodi leidsime ka tavalistelt firma veebilehtedelt. See viitab võimele ennast levitada, kasutades arvutitest varastatud FTP või veebisaitide haldamiseks mõeldud keskkondade pääsufraase. Siit saame teha ühe järelduse – kui aasta-paar tagasi võis kasutajat kaitsta, blokeerides ligipääsu teatud veebilehtedele, siis tänapäeval võib kasutaja arvuti nakatuda näiteks lemmikportaali küllastades. Seega ei ole blokeerimine enam nii efektiivne meede, kui ta veel mõned aastad tagasi oli. Näitena probleemist võib lisaks eespool toodule nimetada populaarseid suhtluskeskkondi www.myspace.com ja www.facebook.com, mis nakatasid küllastajate arvuteid veebilehe reklaamibännerite kaudu.

Suhteliselt palju avastati kompromiteerunud pääsufraase, mis enamasti olid seotud troojalase *Net-*

hell (tuntud ka nimega *Banker*) tegevusega. *Nethell* on troojalane, mis peamiselt tegeleb pääsufraaside varastamisega, lisaks võib ta veebist laadida täiendavaid programme ning suunata liikluse arvutikasutaja soovitud veebisaidi asemel hoopis teise serverisse. Viimast teeb ta loomulikult selleks, et varastada pääsufraase või muud kurjategijatele kasulikku infot (krediitkaardi detailid vms). CERT Eesti teavitas teadaolevatest paroolivarguse juhtudest asjassepuutuvaid teenusepakkujaid.

2007. aasta alguses tegeldi kiirelt muutuva nimelahenduse infrastruktuuriga (*fastflux* DNS), mis tekitati *Warezoov*-nimelise pahavara abil. Kiirelt muutuvat nimelahendust kasutatakse kuritegelikel eesmärkidel veebilehtede näitamiseks. Nimetatud tehnoloogia muudab veebisaidi sulgemise ja kurjategijate tabamise raskeks, kuna sekundite jooksul muutub veebilehte näitav arvuti – olles ühel hetkel füüsiliselt näiteks Rootsis ja teisel hetkel Koreas. Selline teenuse ülesehitus tagab kurjategijate tegevuse edukuse, sest serverite arv on suur ning vahetub pidevalt. CERT Eestit teavitati pahatahtliku infrastruktuuriga seotud Eestis paiknevatest serveritest, meie nõudmisel ligipääs leitud serveritele suleti.

2007. aasta lõpus oli palju kära Interneti teenusepakkujate *Russian Business Network*-i ehk RBN tegevuse ümber. RBNi tegevust kajastati peamiselt välismaises ajakirjanduses. Tegemist on n-ö *bulletproof hostinguga* ehk serverimajutaja ja IT-teenuse pakkujaga, kes osutab teenust kuritegelikele rühmitustele. RBNi tegevuse ümber tekkinud kära ja rahvusvahelise surve tagajärjel suleti RBNi Interneti-ühendus, ent nende tegevust see ei lõpetanud: nad olid enne seda enda serverid kolinud seni tuvastamata kohta. Ilmselt õppisid nad enda vigadest ning profileerisid tegevuse ümber, mis muutis nad hetkel tuvastamatuks.

Koostöö

Eelmine aasta oli murdeliseks Eesti-sisese kommunikatsioonivõrgustiku loomisel. Ühiste eesmärkide ja tööülesannetega inimeste koondamiseks ja info jagamiseks loodi keskkond Internetis. Eesti andmeturbega seotud inimeste omavahelise suhtluse arendamiseks ning mujal maailmas toimuva tutvustamiseks korraldati mitmeid mitteformaalseid kokkusaamisi koos välismaiste esinejatega Soomest ja Šveitsist. Aasta võttis kokku traditsiooniline CERT Eesti teabepäev, millest osavõtnute ring

oli väga lai – huvilisi oli kohalikest omavalitsustest, riigiasutustest ja ka eraettevõtetest.

Eesti-sisese koostöö arendamise kõrval tegeles CERT Eesti 2007. aastal intensiivselt väliskontaktide arendamisega ja hoidmisega. Aprillikuu sündmused osutasid selgelt, et edukaks võitlemiseks suuremastaabiliste rünnakutega on vajalikud formaalsed ja mitteformaalsed kontaktid CERT organisatsioonide, suurte Interneti-teenuse pakkujate ning andmeturbe ekspertidega üle kogu maailma.

Rahvusvahelise suhtluse lihtsustamiseks alustasime liikmestaatuse taotlemise protsessi mitmes rahvusvahelises CERT katusorganisatsioonis. Kuumine rahvusvahelistesse organisatsioonidesse avab CERT Eestile ligipääsu mitmete ekspertide töögruppide tegevusele ning organisatsiooni liikmete kogemuspagasile ja töövahenditele.

Aasta 2007 osutas selgelt vajadusele tõsta arvutikasutajate turvateadlikkust, sellest tulenevalt võeti 2008. aasta üheks eesmärgiks laiendada nii tavaliste arvutikasutajate kui ka spetsialistide silmaringi. Näitena võib välja tuua kevadel planeeritava turvalise arvutikasutuse kampaania ja OpenBSD koolitusprojekti süsteemadministraatoritele.



Karikatuur: Heiki Ernits

Elektrooniline järelevalve vanglast ennetähtaegselt vabanenud isikutele

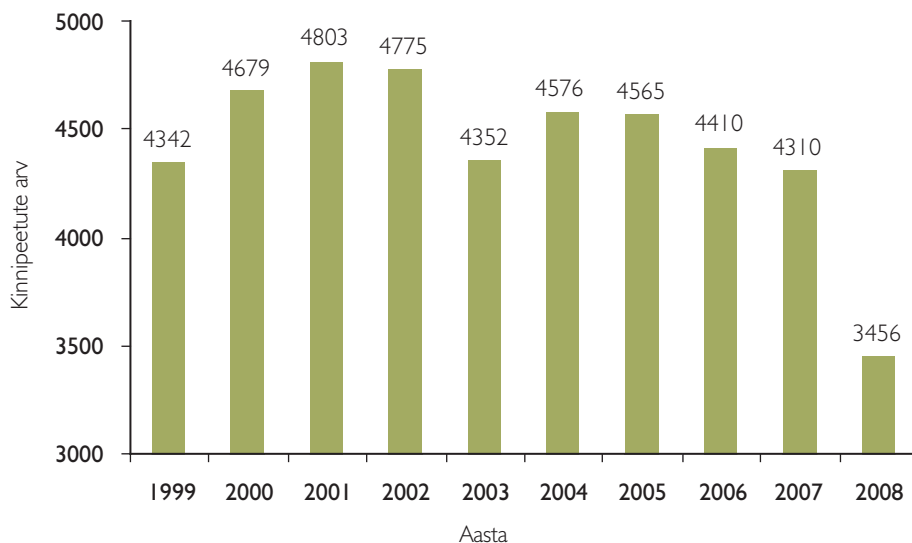


Anne Kruusement
 Justiitsministeeriumi vanglate
 osakonna taasühiskonnastamise
 talituse nõunik

Küsimus õiglasest karistusest on väga pika ajalooga. Kõiki rahuldavat tulemust ei ole suure tõenäosusega võimalik kunagi saavutada. Tänapäeval ollakse üldiselt arvamusel, et vanglakaristus ei ole kõige efektiivsem taasühiskonnastamise viis, mistõttu võetakse kasutusse järjest uusi alternatiive vangistusele. Eestis alustas 1998. aastal tegevust kriminaalhooldussüsteem, mille ülesandeks on järelevalve teostamine tingimisi karistatute üle ning nende abistamine ja suunamine seadusekuulekale elule. Kriminaalhooldusalusteks on peamiselt need, kellele kohus on määranud tingimisi vangistuse, aga ka need, kes on esmalt vanglas realselt karistust kandnud ja sealt ennetähtaegselt vabanenud. Samuti on kriminaalhoolduse ülesanne üldkasuliku töö koordineerimine.

Vanglas kinni peetud isikute arvust viimase kümne aasta lõikes annab ülevaate graafik 1. Enne 2007. aastat oli Eestis ~330 kinnipeetavat 100 000 elaniku kohta, mis oli Euroopa riikide absoluutne tipp, võrdluseks võib tuua Põhjamaad, kus on ~70 kinnipeetavat 100 000 elaniku kohta. Olukorra parandamiseks oli vaja uusi lahendusi. Analüüsides selgus, et lisaks ülipikkadele karistusaegadele vabanes meil ennetähtaegselt vaid umbes 20% kinnipeetavatest, 80% kandis oma vangistuse lõpuni. Ennetähtaegse vabanemise korral on süüdimõistetud allutatud kriminaalhooldaja järelevalvele vähemalt üheks aastaks. Miks aga vabanes ennetähtaegselt nii vähe kinnipeetavaid? Põhjusi oli mitmeid, kuid oma osa oli kindlasti ka üldsuse vastuseisul sellele, et raskeid kuritegusid toime pannud isikud vabadusse lastakse. Seepärast oli vaja leida vangide arvu vähendamiseks täiendav turvagarantii, milleks pidi saama elektrooniline valve.

Ettevalmistused elektroonilise valve rakendamiseks algasid 2006. aasta alguses ning need hõlmasid võimalike sihtrühmade analüüsi, tutvumist välismaise kogemusega ning elektroonilise valve tehnika tundmaõppimist. Seejärel tuli koostada seadusemuudatused ja rakendusaktid ning viia läbi seadmete riigihange. 2007. aasta alguseks jõustusid seadusemuudatused, mille kohaselt võib määrata jalavõru kandmise aja ühest kuni kaheteistkümne kuuni ning pärast valveseadmete eemaldamist jätkub katseaeg sarnaselt teiste kriminaalhoolduse all olevate isikutega. Selgunud oli riigihanke võitja ja



Graafik 1. Vanglas kinni peetud isikute arvu muutus aastate lõikes.

ettevalmistused elektroonilise valve süsteemi ülesehitamiseks said alata. Lisaks tehnika ettevalmistamisele tuli koolitada ka ametnikke, kes hakkaksid valvealustega tööle. Samuti oli vaja informeerida ja tutvustada uut süsteemi vanglaametnikele kui esmase info jagajatele, kohtunikele kui otsuse langetajatele ning prokuröridele ja politseinikele.

Eestis saab elektroonilist valvet määrata vaid ennetähtaegse vabanemise lisakohustusena. Pärast seaduses ettenähtud vangistuse osa ärakandmist on kinnipeetaval võimalik esitada taotlus enda ennetähtaegseks vabastamiseks koos elektroonilise valvega. Enne dokumentide kohtusse saatmist koostatakse kinnipeetavale riskihinnang, samuti uuritakse tema eluolu väljaspool vanglat. Riskihinnang on teaduslikel meetoditel põhinev ametniku hinnang süüdimõistetule, tema ohtlikkusele ja uue kuriteo toimepanemise riskide väljatoomine. Riskihinnangus analüüsitakse nii toime pandud kuritegusid kui ka isiku käitumist ja hoiakuid ning püütakse leida seosed, mis on viinud kuritegeliku käitumiseni. Riskihindamine viiakse alates 2007. aastast läbi enamusele nii vanglas kui ka kriminaalhooldusel olevatele süüdimõistetutele. Riskihindamise tulemusena koostatakse tegevuskava, mille järgimine peab aitama süüdimõistetute seadusele teele.

Kriminaalhoolduse uusimaks töösuunaks on programmiline lähenemine, mille raames kriminaalhooldusametnikud viivad hooldusalustega läbi mitmesuguseid sotsiaalprogramme nii gruppides

kui individuaaltööna ning suunavad hooldusaluseid koostööpartnerite poolt pakutavatesse programmidesse. Tõhusamat järelevalvet aitab jällegi teostada elektrooniline valve. Igale elektroonilise valve alla määratud isikule koostab kriminaalhooldusametnik ööpäevaringse ajakava, mida tuleb järgida. Isikul võimaldatakse käia tööl või koolis, samuti toidupoes, kuid seda kõike varem kokulepitud ajakava raames. Kui valvealune ei järgi graafikut või rikub muid tingimusi, siis koostab kriminaalhooldaja ettekande kohtule ja kohus pöörab kandmata jäänud vangistuse osa täitmisele.

Ettevalmistustööd jõudsid esimese olulise etapini 20. märtsil 2007, mil hakati kinnipeetavatelt vastu võtma taotlusi elektroonilise valve alla vabanemiseks. Esimene süüdimõistetute vabanemise kohustusega vanglast 22. mail 2007 ja samal päeval paigaldati talle ka jalavõru ja jälgimisseade koju. Esimene paigaldus ei läinud nii ladusalt kui hilisemad. Hooldusalusele taheti anda luba aias jalutamiseks, milleks tuli mõõta sobivat liikumisraadiust vihmasajus. Suur tunnustus Harju kriminaalhooldajatele, kes esimese võru paigaldusega seotud olid! Elektroonilise valve pikkuseks määrati esimesele valvealusele neli kuud, mille ta edukalt läbis.

2007. aasta lõpuks seati tagasihoidlik eesmärk – määrata elektroonilise valve alla kuni 50 isikut. Elektrooniline valve osutus aga väga populaarseks. Tegelikuses menetleti 2007. aasta jooksul ~600 taotlust ning paigaldati jalavõru 179 isikule, mis oli mitu korda loodetust rohkem. Alates augustikuust

ei ole igapäevane valvealuste arv langenud alla 90. Pea igal nädalal paigaldatakse mõni uus võru. Seitsme kuuga jõudis elektroonilise valve kohustuse positiivselt lõpetada 75 isikut ning ebaõnnestunult 8 valvealust, kes kannavad oma karistust edasi vanglas.

Kriminaalhooldajad on elektroonilise valve kui tööülesande selgeks saanud ja omaks võtnud. Kindlasti on veel asju, mis tahavad õppimist ja oskusi, mis vajavad lihvimist, aga üldine hinnang Justiitsministeeriumi poolt vaadates on kriminaalhooldusele viis pluss. Tähtis on olnud ka kohtunike usaldus nii süüdimõistetute kui kriminaalhooldajate suhtes, sest vaid kohus saab otsuseid langetada. Olulist rolli on loomulikult mänginud ka hooldusaluste endi käitumine. Nad on tulnud toime nii range režiimiga kui ka väikeste viperustega. Näiteks on tehnika altvedamise tõttu ametnik helistanud keset ööd või on ametniku oskused seadmete paigaldamise ajal jäänud väheseks ja seetõttu on tulnud hooldealust külastada mitmeid kordi.

Pigem positiivne on olnud ka üldsuse suhtumine, mida ajakirjandus on vahendanud. Kuigi kaugleulatuvaid järeldusi saab teha aastate möödudes, annab edukas algus julgust süsteemi võimalikuks laiendamiseks ja täiendamiseks. Eduka rakenduse eest anti elektroonilisele valvele 2007. aastal justiitshalduse aastaprojekti tiitel. Kuigi rakendus-aastal langes suurem raskus kriminaalhooldusele, oli rakenduse õnnestumisel oluline roll ka kõigil nendel inimestel, kes aitasid kaasa ettevalmistavas faasis. Suured tänud kõigile, kes väiksemal või suu-

remal määral on asjaga seotud olnud või on seda tulevikus! Olen veendunud, et meie kõigi ühise jõupingutuse tulemusel on Eesti saanud tõhusa vahendi korduvkuritegevuse ohjamiseks ja seadust rikkunud isikute taasühiskonnastamiseks.

Rakendatavat elektroonilise järelevalve süsteemi ja sellega kaasnevat kogemust oleme palunud kommenteerida ka inimesel, kes on vahetult kokku puutunud nii elektroonilise seadme kui ka valvealuste endiga.



Foto: Justiitsministeerium

- Eesti vanglasüsteemi ja kriminaalhoolduse aastaraamatutega on võimalik tutvuda aadressil <http://www.vangla.ee/12949>
- Justiitsministeeriumi aastaraamatuga on võimalik tutvuda aadressil www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=33338/justiitsministeerium+2006-2008.pdf

Elektroonilise valve rakendamine



Ursula Murula
Harju Maakohtu
kriminaalhooldusosakonna
vanglast vabanenute talituse
kriminaalhooldusametnik

Pea ühe aasta eest lisandus paljude kriminaalhooldusametnike tööülesannete hulka elektroonilise valve rakendamine. Ilmselt mäletavad kõik neist elevust ajal, mil vanglast vabanes esimene isik, kellele kohus määras kohustuse alluda elektroonilisele valvele. Tänapäevaks on kogu süsteem muutunud igapäevatöö loomulikuks osaks.

Vastutusrikas on kriminaalhooldusametnike töös osa, mil neil palutakse hinnata kinnipeetava isiku sobivust elektroonilise valve alla vabastamiseks. Sealjuures mängib väga suurt rolli selgitustöö nii isikule endale kui tema lähedastele. Kohtule kriminaalhoolduse määramise kohta ettepanekut tehes peab ametnik oskama komplekselt vaadata kõiki aspekte ning püüdma hinnata kinnipeetavate sobivust ja suutlikkust täita elektroonilise valve nõudeid. Eeltoodu on suurendanud ametnike töökoormust ja vastutust.

Elektroonilise valvega kaasnevad tehnilised vahendid annavad ametnikele võimaluse olla kriminaalhooldusaluste igapäevategemistega väga hästi kursis ning seeläbi on sellel perioodil tugev järelevalve tagatud. Valvatavad saavad võimaluse väljaspool kodu tegelda vaid mõtestatud ja eesmärgipärase tegevusega. Kogu süsteem annab vanglast vabanenud isikule võimaluse astmeliselt taas ühiskonda sulanduda ning omandada oskus otstarbekalt planeerida oma aega. Viimasena mainitu on klientide endi arvates valveperioodi üks raskemaid aspekte. Kogu protsessi vältel on kriminaalhooldusalusel tihe kontakt oma ametnikuga, mis soodustab usaldusliku suhte kiiremat teket. Edaspidi on see hea pinnas isiku motiveerimiseks ja suunamiseks seaduskuuleka eluviisi säilitamisele.

Elektroonilise valve kasutuselevõtt on tekitanud vastakaid arvamusi nii kriminaalhooldusametnike kui kriminaalhooldusaluste seas, mis on ilmselt paratamatus. Mõned valve all olnud isikud on märkinud, et mõningatel hetkedel tekkis tunne, et vanglas oli kergem. Käe ulatuses asuvatele ahvatlustele olevat raske vastu panna.

Elektroonilise valve eduka arengu nimel peaksid kõik sellega seotud kriminaalhooldusametnikud tegema koostööd ning avaldama oma mõtteid ja ideid uuenduste tegemiseks.

e-arendused

Äriregistri portaali ja kiirmenetluse käivitamine



Viljar Peep
 Justiitsministeeriumi
 justiitshalduspoliitika
 osakonna õigusloome-
 ja arendustalituse juhataja

Üks majandusedu eeldusi on aktiivne ettevõtlus – muu hulgas selliste inimeste arv, kes soovivad ettevõtluses kaasa lüüa. Seda soovi mõjutab omakorda asjaajamise lihtsus ja kiirus, mis on eriti tähtis ettevõtlusega alustajatele, väikeettevõtjatele ning välisinvestoreile. Ka 11. aprillil 2006, kui Riigikogu arutas olulise tähtsusega riikliku küsimusena justiitsministri ettekannet „Õiguspoliitika ja ärikeskkonna areng“, väljendati ootust, et äriregistri toimingute digitaliseerimist jätkatakse ning need toimingud kiirenevad. Justiitsminister Rein Lang pidas soovitavaks kahetunnist kiirmenetlust.

Samas anname endale aru, et kiirus ja lihtsus pole eesmärk iseeneses. Kui nende tagajärjel oluliselt kasvab õigusvaidluste risk, kas siis ettevõtja on tegelikult võitnud? Ka digitaliseerimine ei ole võluviits. Näiteks tekkis 1. jaanuarist 2006 võimalus esitada registrit pidavale kohtule kandedokumente e-posti teel, kusjuures notariaalset allkirjakinnitust asendas asjaosalise enda digitaalallkiri. Esitajad pidid notari abita koostama avalduse ning teadma, mida sellele lisada ja kuidas lõivu tasuda. E-postiga esitamise võimalust kasutas alla kahe protsendi avaldajaid, kusjuures üldjuhul oli esitatu ka vigane ning dokumentide läbivaatamine kujunes aeglasemaks kui paberdokumentide puhul. Eksperiment ebaõnnestus.

Kuid avalikus sektoris on ka väga hea näide digitaalse dokumendi esitamise edukusest: üle 80% isikuist deklareerib tulusid digitaalselt e-maksuametis. Kui möödunud kümnendil oli äriregister maksuametist ees, käivitades netipõhise infoteeninduse juba 1997. aastal, siis hiljem saavutas maksuamet ses suhtes selge edemuse.

Maksu- ja Tolliamet pakub klientidele mõjuvat stiimulit e-deklareerimiseks: enamakstud tulumaksu saab siis tagasi mitte mitme kuu pärast, vaid nädalaga. Kuid võimalus nädalaga raha oma arvele saada ei ole sugugi alati tagatud. Kui on asjaolusid, mida automatiseeritult kontrollida ei saa või mis vajavad lisakontrolli, siis deklaratsioon kiirkonveierile ei pääse, sellega tegeldakse eraldi ja pikemalt.

Siiski on e-maksuameti kaudu igal juhul mugav makse deklareerida. Infosüsteem annab eeltäidetud vormid, õpetab kasutajat ja arvutab summad kokku. Automaatfilter ei lase esitada vigaseid, puudulikke deklaratsioone.

Asudes äriregistri teenuseid internetipõhiseks kujundama, võtsime õppust ka taanlaste kogemusest. Taanis avastati näiteks, et automaatfiltri puudumise tõttu loodi seal äriühinguid, mille juhatus koosnes lastest.

Kõige selle põhjal joonistus Justiitsministeeriumis ning tema Registrite ja Infosüsteemide Keskuses (RIK) nägemus, kuidas viia äriregistri menetlus internetti ja seda oluliselt kiirendada, ohustamata seejuures õiguskindlust.

Enamik äriregistri menetlusi on lihtsad ehk „konveierikõlblikud“. Ettevõtja on enamasti rahul ka individualiseerimata standardpõhikirjaga. Dokumentid esitatakse tavaliselt volitatud esindajate vahendusega. Ühingu seotud Eesti isikute andmed on automaatkontrollitavad. Isikukoodi ja digitaalallkirja põhjal saab välja filtreerida alaealised, ärikeelu all olevad või sootuks olematud isikud. Kapitali- ja lõivumaksete laekumist saab samuti automaatkontrollida.

Erinevalt mitmest teisest riigist tahtsime hõlmata netipõhisesse kiirmenetlusse ka registriandmete muutmise. Oleks veider, kui ühing kantakse registrisse tundidega, aga juhatusse koosseisu muutmiseks kulub päevi. Kusjuures juhatus vahetus võib hoopis pakilisem olla kui ettevõtte registrisse kandmine. Aga muutmiskannete hõlmamine oli ja on suurem väljakutse, kui eemalt paistab.

Kui võtta ühingu registrisse kandmise avaldus koos standardpõhikirjaga, siis peale ärinime registripidajal reeglina midagi kontrollida ei olegi, muu andmestik on „filtreeritud“. Ka muutmiskande avalduse võimalikke vigu saab automaatfiltriga püüda. Kuid muutmiskande avaldusega kaasnevad lisadokumendid – eeskätt ühingu organi (osanike, aktsionäride, nõukogu vms) otsus, mis õigustab juhatus avaldust esitama. Selliste lisadokumentide sisu ei ole võimalik automaatkontrollida. Automaatkontrollida on võimalik vaid avaldusele lisatud dokumentide loetelu, ning sedagi osaliselt.

Lugeja kujutagu ette näiteks kapitali suurendamist. Erisused tulenevad sellest, kas tegu on aktsia-

seltsiga, nõukoguga või nõukoguta osahinguga, nõukoguga või nõukoguta tulundusühistuga. Erisused tulenevad ka kapitali suurendamise viisist: kas seda tehakse uute osade/aktsiate loomise või olemasolevate nimiväärtuste suurendamisega, kas rahaliste või mitterahaliste sissemaksetega või mõlemaga või hoopis sissemakseid tegemata (fondi emissioon). Rääkimata erijuhtumitest – nt tingimuslik aktsiakapitali suurendamine vahetusvõlakirjadega. Intelligentse süsteemi loomine on siin paras pähkel.

Kiirmenetluse varju on jäänud sellega koos tehtud tegevusalade andmestiku reform. Seni olid äriühingu tegevusalad põhikirja osaks. Nende muutmine oli seega võimalik osanike/aktsionäride kõrgendatud häälteenamusega. Samas võis ettevõtja tegeleda iga seadusliku tegevusalaga – sõltumata sellest, kas see oli põhikirja ja registrisse kantud. Kui lisada riulifirmad (neile märgitakse tegevusalad seinast seinaga põhimõttel), siis on selge, et tegevusalade andmestik tegelikult enamasti ei peegeldanud.

Millise majandustegevusega ja kus tegelikult tegeletakse – seda ei ole tarvis üksnes majandusstatistikale, regionaal- ja omavalitsuspoliitikale. Ettevõtjail endil on samuti hädavajalik teada, kes on ja kus asuvad tema kliendid, konkurendid ja koostööpartnerid.

Otsustasime muuta tegevusalad selleks, mis nad tegelikult on – statistilis-informatiivseteks andmeteks. Äriregistrisse kandmisel teatab ettevõtja kavandatud põhitegevusala, hiljem näitab kuni kümme olulisemat tegevusala majandusaasta aruandes. Tegevusala ei saa enam näidata vabas vormis („kaubandustegevus“, „ost, müük ja vahendus“ jne), vaid rahvusvahelist klassifikaatorit kasutades. Koos tegevusalade õigusliku tähenduse kadumisega kadus tegevuslubade eelkontroll litsentseeritava tegevusala äriregistrisse kandmisel.

Ühtlasi leidsime, et seaduses lubatud äriregistri menetluse maksimaalkestust tuleb lühendada viiele tööpäevale ning kiirmenetluse avaldus tuleb läbi vaadata hiljemalt järgmisel tööpäeval. Tegelikult otsustasime aga töökorralduse seada selliseks, et kiirmenetluse avaldused (nii esma- kui muutmisavaldused) vaadataks läbi kahe tunniga. Kuid portaali saab avaldusi esitada ka väljaspool kiirmenetlust (näiteks kanda registrisse mittetulundusühinguid ja muuta nende andmeid).

Kõik need 2006. aasta kevadel-suvel kavandatud õiguslikud ja infotehnoloogilised muudatused otsustasime ellu viia 1. jaanuariks 2007. Ühtlasi tuli selleks töökorralduslikult ette valmistada nii kohutute registriosakonnad kui ka Justiitsministeeriumi Registrate ja Infosüsteemide Keskus (RIK). Projekti elluviimisega tegeles terve meeskond. Eriti tõstan esile RIK-i töötajate Ivo Russaku, Maris Tudre ja Piret Meelinnu ning meie talituse nõuniku Kristi Uibo panust. Eesmärk õnnestuski tähtjaks saavutada. Iga kolmas äriühing asutatakse praegu portaali kaudu ning see osa kasvab.

Võime nentida, et kahetunnine menetlus ei ole kahandanud õiguskindlust. Veel ühe tagajärjena võib välja tuua, et mullu langes märkimisväärselt riulifirmade müük – portaali kaudu ühing asutada on lihtsam kui riulifirma osta. Ning kui ühing ei mahu kiirmenetluse konveierile ja seda ei saa või ei taheta portaali kaudu tavamenetlusse esitada, saab asutaja pöörduda notari poole, kelle pikad ooteajad on praeguseks minevikku jäänud. Olukord peaks piltlikult öeldes rahuldama nii poe- kui ka rätsepaülikonna vajajaid.

Äriregistri portaali kui uue teenuse kasutusnäitajad suurenevad ka ilma uuendusi tegemata. Kui võtta viimane mullune kvartal, siis 16 000-st äriregistri kliendist tervelt kolmandik ei põlanud jalavaeva, et tuua oma dokumendid isiklikult registrit pidavasse kohtusse (ja üldjuhul olid nad enne käinud ka notari juures). Usume kindlalt, et elu edasiviiv jõud – laiskus – pääseb ka siin võidule ning järjest rohkem eelistatakse asju korda ajada oma arvuti tagant.

Äriregistri portaali ja kiirmenetlust tunnustati mullu ka mitmel konkursil. Riiklike voorude võitmise kaudu jõuti lõppvooru konkursil World Summit Award (ÜRO infoühiskonna teemaline võistlus), samuti Euroopa Komisjoni ettevõtluskonkursil (kus pälviti ka bürokraatia vähendamise auhind). Eesti Väikeettevõtluse Assotsiatsioon nimetas justiitsministri ettevõtluse sõbraks.

Kuid me ei tohi loorbereile puhkama jääda. Toon välja kolm põhilist tegevussuunda:

1. Arendada koostöös teiste ametkondadega välja **ühtne kontaktpunkt**, mille kaudu ettevõtja saab riigiga suhelda. Üheks selliseks kanaliks on teiste asutustega lingitud äriregister.

2. Äriregistri ettevõtjaportaal on keeleneutraalne. Samu andmeid võib sisestada ja vaadata nii eesti kui inglise keeles. Samas on veel palju teha äriregistri portaali avamiseks välisinvestoreile. Suurim väljakutse on võimaldada välismaiste digitaalallkirjastamise vahendite kasutamist. Teadaolevalt ei pakuta Euroopas seni ühtki reaalselt teenust, kus saaks kasutada teises liikmesriigis väljaantud digitaalallkirjastamise vahendit.

3. Perspektiivseks teemaks on **ühingute kaughaldus**. Kavandame seda toetava infosüsteemi (juriidilise isiku organi e-koosolekute kokkukutsumine, e-hääletus, e-arhiveerimine) väljatöötamist.

➡ Äriregistri ettevõtjaportaal asub aadressil <https://ekanded.eer.ee>

e-PRIAst saab põllumehe parim digitaalne sõber



Maris Sarv-Kaasik
Põllumajanduse Registrate
ja Informatsiooni Ameti
pressiesindaja

Aasta tagasi nentis Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi riigi infosüsteemide osakonna juhataja Marko Püüa samasuguses aastaraamatus riigi e-teenuste kohta: „Ma ei näe praegu, et ametnik /---/ oleks väga mures selle pärast, kui mugav on kodanikul seda teenust kasutada.“ Ning Peeter *Tehnokratt* Marvet põhjendas: „See on sellepärast, et neid ei ole tehtud teenindamise pärast, vaid sellepärast, et oleks andmete hoidmise purk.“

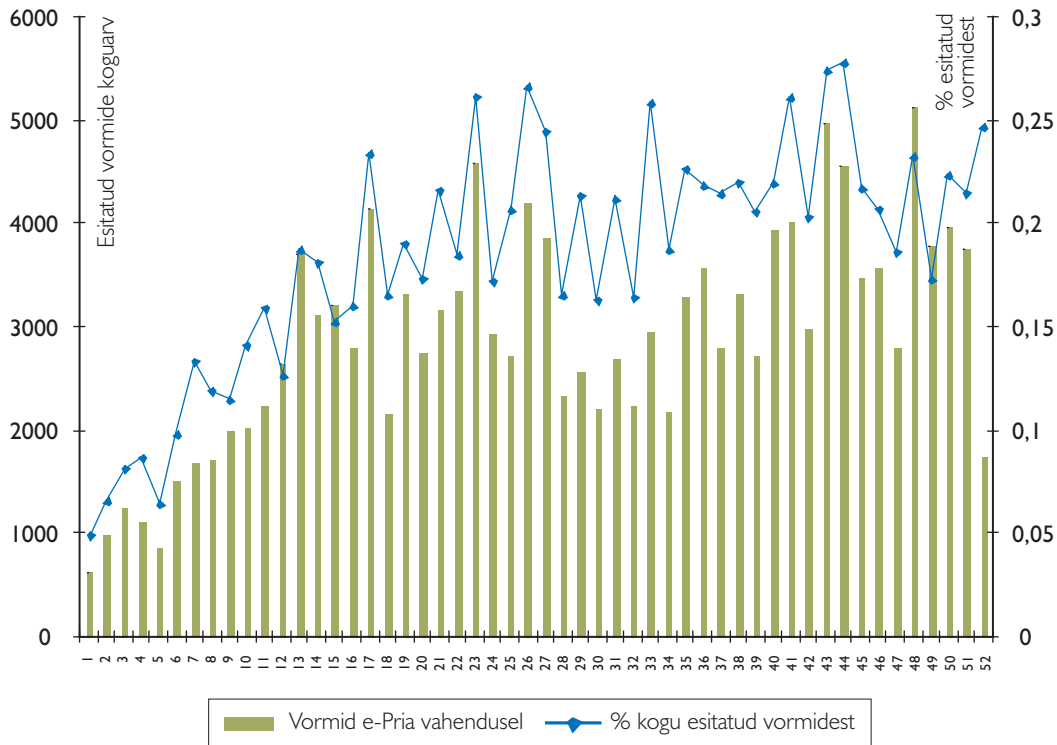
PRIA – Põllumajanduse Registrate ja Informatsiooni Amet – alustas aastal 2004 e-PRIA arendamist oluliselt sisulisemate põhjendustega kui sooviga saada endale „andmete hoidmise purk“. Pealegi ei püsi väga paljud PRIA registritesse kantavad andmed paigal, vaid peavad ühtelugu liikuma. Klientidel, kes esitavad aastas ainuüksi taotlusi kokku suurusjärgus 70 000 (vt graafik 1), on sageli vaja ka ise oma andmeid „purgist“ vaadata ja kasutada.

Projekt „PRIA e-teenused“ sai Euroopa Liidu struktuurifondide meetme 4.5 „Infoühiskonna arendamine“ abil alguse 2005. aastal. Aasta varem Ahti Bleive (PRIA peadirektori asetäitja) peas sündinud idee oli taotlusena Riigi Infosüsteemide Arenduskeskusele esitatud ning saanud alustamiseks Eesti riigieelarvest 2,1 miljonit ja struktuurifondidest 2,8 miljonit krooni. e-PRIA projektijuht on algusest peale Hannes Lehemets, meeskonnas on olnud veel tosin PRIA spetsialisti.

360 000 paberdokumenti võiks asendada e-suhtlusega

e-PRIA loomise esimene etapp kestis 1. aprillist 2005 kuni 31. juulini 2007. Võrdväärselt olulisteks eesmärkideks seati infovahetuskeskonna loomine suhtlemiseks klientidega ja neile e-teenuste pakkumine (taotlused, registrate andmete edastamine, kontroll, registriandmete riskikasutus), digitaalsete dokumentide halduskeskonna loomine ning e-teenuste pakkumine teistele riigiasutustele (PRIA-le vajalike andmete küsimine ja näitamine).

Klientidele muudab e-PRIA teenuse mugavamaks ja kiiremaks, ametnikel on aga oluliselt vähem tööd andmete sisestamise ja töötlemisega. See kena jutt saab reaalsema sisu, kui teada, et näiteks



Graafik 1. 2007. aastal e-PRIA vahendusel esitatud vormid

2006. aastal laekus ainuüksi loomakasvatajatelt aastas üle 360 000 dokumendi paberil – dokumendi, mitte lehekülje! – ning kõik andmed tuli kellelgi käsitsi arvutisse sisestada. Paratamatult lipsab vigu sisse nii dokumentide esitajail kui andmete sisestajail, vigade otsimine kulutab uuesti aega, eriti kui vigu tuleb parandada kirja teel. Pole siis ime, kui kliendid kiruvad bürokraatia kohmakat masinavärki ja nurisevad, et tagasisidet paberite ja taotluste käekäigu kohta tuleb „sada aastat“ oodata.

e-PRIA-s kaob mitu probleemi, mis paberitöö eri etappides korduvad. Kord sisestatud andmeid pole tarvis uuesti kirjutada, mitme dokumendi e-täitmisel on vormidel hulk andmeid juba eeltäidetud. Niipea kui vormi täites viga sisse tuleb, mõni lahter täita ununeb või erinevad sisestatavad andmed registri omadest, annab arvuti sellest märku. Teisisõnu kontrollib e-PRIA kohe, kas kõik sai õigesti. Käsitsi täidetud paberite puhul kulus selleks kirju vahetades nädalaid; ja kui palju on inimestel nende paberite pärast käimist!

Katsetused koostöös loomakasvatajatega

Et loomakasvatajailt laekubki PRIAsse kõige rohkem dokumente, võeti e-PRIA-s esimesena aren-

dada loomade registrite ja loomakasvatustoetustega seonduv. Eesmärgiks seati, et sihtgrupp saaks e-PRIA vahendusel kõik toimingud tehtud – ei hakka ju inimene arvuti abil asjaajamist õppima, kui ta nagunii mõne teise paberi pärast bürosse minema peab.

e-loomatoimingute arendusprojektiga alustati 18. oktoobril 2006, sama aasta detsembris käivitus teavituskampaania. Aastaga kogunes e-kliente juba üle tuhande, neid lisandub nädalas paar-kolm. Kõige populaarsemaks on saanud looma registrivormi täitmine (edukaimal nädalal ligi 40% vormidel kajastatud sündmustest) ja loomadele asenduskõrvamärkide taotlemine (kuni üle 45% kõigist taotlemistest). Loomatoetusi sai mullu pilootprojektis e-PRIA abil taotleda ligi 4-protsendiline valim.

Arendusprojekti käigus koostati tarkvara arhitektuur, töötati välja andmevahetus e-PRIA ja olemasolevate PRIA infosüsteemide vahel, loodi turvameetmed jm teenused. PRIAs on loomapidajate teenindamiseks ja andmete töötlemiseks loodud liidesed viie süsteemiga – loomade register, klientide register, toetuste administreerimise süsteem, dokumendihaldussüsteem ja turukorraldustarkvara. Registrite riskasutust on tarvis näi-

teks äriregistri esindajate andmete saamiseks. Juba pilootprojekti algul sai e-PRIA vahendusel vaadata loomade andmeid (ja vigaseid andmeid), ehitiste andmeid, täita deklaratsioone loomade märgistamiseks ning tellida kadunud kõrvamärkide asemele asendusmärke. e-PRIA hakkas pakkuma võimalust täita deklaratsioone loomade liikumise kohta – poegimine, tapmine, hukkumine, Eesti-sisene ja riigipiire ületav liikumine. Seejärel lisandus põllumajanduslooma kasvatamise toetuse taotlemise (ja selle annulleerimise) võimalus. 2007. aastast saab jälgida oma piimakvooti.

e-teenuste valik üha laieneb

Projekti teises etapis lisandub teenuseid veel ja arendatakse edasi portaali arhitektuuri. 2008. aasta märtsikuus algavas loomatoetuste taotlusvoorus on e-taotlemine kättesaadav kõigile. Lisaks loomatoimingule saab tänavu e-PRIA vahendusel taotleda ekspordi- ja impordilitsentse, koolipiima- ja nõuandetoetust; vaadata ja üle anda püsirohuma kohustusi; vaadata ja muuta enda andmeid kliendiregistris; jälgida võlgnevuste seis. Pilootprojekti alustatakse pindalapõhiste toetustaotluste e-teenust ja põllumassiivide veebikaartide testimist valitud taotlejatega.

Kõige arvukamalt esitatakse PRIAsse pindalatoetuste taotlusi (mõnel aastal ligi 18 000). Hõlmates e-PRIA teenustega pindalapõhised taotlused, jõutakse kõige arvukama kasutajagrupini. Hannes Lehemets tõstab siinjuures esile põllumassiivide veebikaarti, mis hakkab kasutama riiklikul tasandil valmistatud tarkvara ning riiklike ruumiandmete infrastruktuuri. Seni on kõigile taotlejale saadetud kirja teel aerofotod piirkonna põllumassiivi kohta, toetuse taotlejal tuleb pildile oma maade piirid joonistada ja kaart PRIAsse tagastada. – Tänavu rakendub selle digitaalne esitamine. See ei eelda eriprogrammi kliendi arvutis, kaardi märkimise võimalust pakub e-PRIA portaal ise. Lehemets mõönab, et kaardi digimine on keerulisevõitu; aga kui see kord tehtud on ja põllumassiivide piirid ei muutu, on sama kaart kasutatav ka järgnevatel aastail.

Mullu novembris algas e-PRIA arendusprojekti uus etapp eelarvega 5 miljonit krooni. Selle käigus liidetakse e-PRIAga mitu PRIA uut infosüsteemi (maksete süsteem, investeeringutoetuste, vähetähtsa riigiabi ja püsirohumaade haldamise infosüsteem). 2008. aastal lisanduvad e-PRIAs teistele kontrollivatele asutustele mõeldud andmevahetusteenused

jne. Finantsteenustest saab võimalikuks võlgnevuste seisu näitamine ning otselink maksmiseks.

Majutuskeskkonna leidis e-PRIA Riigi Infosüsteemide Arenduskeskuse (RIA) juures. „Kodu“ otsingud olid keerukad ja kestsid kaheksa kuud, erasektori teenuse kasutamise võimalus jäi rahalistel kaalutlustel kõrvale.

e-PRIA tahab end kõigile arusaadavaks teha

e-PRIA veel kinnitamata strateegias soovivad arendajad seada eesmärgiks pakkuda aastaks 2010 kõiki PRIA teenuseid ka e-PRIAs (paberitöö võimalus jääb muidugi alles). e-PRIA käivitajad teavad hästi, et tarkvara arenduse kõrval on väga oluline kliente e-PRIA pakutavatest võimalustest teavitada, julgustada neid asjaajamist interneti vahendusel ette võtma ning vajadusel neid selleks ka koolitada.

e-PRIA kasutamise eeldusteks on arvuti ja ID-kaardi (koos lugejaga) või internetipanga koodide olemasolu ning enda kliendiks registreerimine PRIA registris. Et kõiki dokumente ei peaks digitaalallkirjastama, saab FIE või füüsilise isik e-PRIA kasutamiseks sõlmida lepingu samasugusel põhimõttel nagu e-maksuametiga. Eestis on internet üle maa piisavalt hästi kättesaadav, kaalumisel on ka võimalus igasse PRIA piirkondlikku büroosse klientide jaoks internetikiosk luua (mis eeldab, et büroo töötajad oskaksid kliente selle kasutamisel aidata). Praegu saab e-PRIA kasutaja abi e-posti teel või klientide telefonilt PRIA keskusest. Väga teretulnud on ka kõik teated portaali tõrgete ja vigade kohta.

e-PRIA edenemine ei sõltu ainult PRIAst, vaid ka sellest, kuidas projekti kolmandad osapooled oma lepinguis sätestatud kohustusi ja tähtaegu järgida suudavad. PRIA uute e-teenuste lisamisel võib tõrkeid tulla seoses seadusloomega: e-PRIA arendajatel on kvaliteetse teenuse loomiseks vaja aega uute seaduste puhul vähemalt neli kuud, muudatuste sisseviimisel kaks kuud. Kui neid tuleb arvestada n-ö viimasel tunnil, võib e-PRIAs kannatada teenuse kvaliteet, sest kõiki võimalike vigade esinemise kohti ei jõuta üles leida.

„Õnnetuim saatus e-PRIAle oleks see, kui kogu projekt tõesti „purki“ maanduks ja kliendid ei hakkaks e-PRIAt kasutama. Me teame, et paljud vanemad inimesed kardavad arvutis toimetamist – kahtlevad, kas ikka teevad kõik õigesti, kas e-andmed

jõuavad päralt“, räägib Lehemets. Kindluse saab sekunditega: saadetise laekumise kohta annab arvuti kliendile kohe pärast sisestamist registreerimisnumbri. Selle „võtme“ abil saab klient igal hetkel kõiki enda sisestatud asju üle vaadata. Keskise arvutiga väga sinasõber pole, võib volitada osavamaid endi eest e-PRIAs dokumente täitma.

Loodame, et e-PRIAst saab põllumehe parim digitaalne sõber ning 2010. aastaks on seatud ees-

märgid täidetud: kõiki PRIA toiminguid saab teha interneti teel. Kindlasti on vaja kahepoolset suhtlust, et e-PRIAst saaks keskkond, kuhu maainimene tahab toimingute tegemiseks tagasi tulla.

➤ e-PRIA asub aadressil
<https://www.eesti.ee/epria/>

➤ PRIA aastaraamatutega on võimalik tutvuda aadressil
http://www.pria.ee/pria/pria_aastaraamat_200/

Eestlased tuleviku Internetis



Grid Blinker
Eesti virtuaalse saatkonna
diplomaat

Milline peaks olema ühe riigiasutuse avalik pale, on kindlasti läbi aegade palju diskussioone põhjustanud küsimus ja ilmselt jätkub arutelu selle üle ka tulevikus. Ühte valemist kõigile meeldimiseks siin ei ole. Kuid selge on, et ka riigiasutused peavad püüdma edastada oma sõnumit kanalite kaudu, mida inimesed kasutavad või hakkavad kasutama lähemas tulevikus. Riik ei saa jääda ootele, sest inimeste tarbimisharjumused on juba praegu suunatud alternatiivsele ja üha mitmekesisemale meediale. Oma sõnumite õigeaegseks edastamiseks tuleb kohal olla ja eksperimenteerida juba varem.

2007. aastal käivitaski välisministeerium kaks veebimeedia tarbija-tele suunatud projekti. Valisime välja kaks meie arvates pilootprojektideks sobilikku keskkonda – *YouTube*'i ja *Second Life*'i. Põhjuseks, miks me just need kaks keskkonda valisime, oli nende kiire kasv ja suur kasutajate hulk. Mõlemad arenesid 2007. aastal väga kiiresti. Näiteks mitmed videod *YouTube*'is kogusid kümneid miljoneid vaatajaid ja kümneid tuhandeid kommentaare. Need keskkonnad on muutnud täielikult inimeste elusid – piisab kui meenutada Lõuna-Wales'ist pärit mobiiltelefonide müüjat Paul Pottsi, kellele meeldis laulda ooperit ning keda 2007. aasta lõpuks tundsid peaaegu kõik *YouTube*'i külastajad. Nähes Eestis mingi olulise saavutuse, näiteks olümpiavõidu puhul elektroonilises meedias tuhatkonda kommentaari, järeldame sellest, et tegemist on äärmiselt meediatundliku ja ilmselt ühiskondlikult olulise teemaga. Paul Pottsi videot aga oli kommenteeritud 47 000 korda. Mida arvata sellisest kommentaaride hulgast? Tõsi on, et auditoriumi suurus mõjutab külastatavust, kuid ka meie otsime üha suuremat publikut.

Maaailma kontekstis vaadatuna ei olnud Eesti välisministeerium *YouTube*'s sugugi esimene riigiasutus. 2007. aasta lõpuks oli *YouTube* saanud selliseks peavoolu meediaks, kus julges ennast reklaamida isegi Suurbritannia kuninganna Elisabeth II, avades seal kuningliku kanali. Rääkimata brittide välisministeeriumist või suurematest erakondadest. Kui varem oli Eesti inimestel ehk kõhklusi, kas *YouTube* puhul on ikka tegemist piisavalt väärrika nähtusega, mis on riigiasutustele kohane enda presenteerimiseks, siis pärast kuninganna ilmumist ei jäänud enam mingit kahtlust. Ka meediaekspertid, kellega konsulteerisime – Raul Rebane ja Daniel Vaarik ning arvtiasjatundja Peeter Marvet – ennustasid, et *YouTube*'i plahvatuslik areng jätkub ja suur osa tavapoliitikast ning miks mitte ka rahvadiplo-

maatiast kolibki analoogilistesse keskkondadesse. Rahul ei olnud me ka meediapildiga, mis kujunes Eestist *YouTube*'i vaadates. Suur osa klippe kajastas pronksiöö ja ülejäänud oli segu jõmmi- ja eurovisioonikultuuri ülistustest. Seetõttu korraldati oma-laadse rahvadiplomaatia teostamiseks ning Eesti inimeste loomingulisuse ja ideede kaasamiseks videofilmide konkurs, mille tulemused selguvad 2008. aastal.

Teine nn alternatiivse meedia projekt, mille me kutsusime ellu eesmärgiga õppida käituma kolmemõõtmelises virtuaalses *online*-maailmas, oli oma esinduse loomine *Second Life*'i nimelisse virtuaal- ssesse maailma.

2006. aastal avastas laiem üldsus *Second Life*'i ja 2007. aastal ei läinud sellest mööda enam ükski suurem meediaväljaanne. Artiklid ilmusid tavalistes ajalehtedes, aga ka juhtidele mõeldud *Harvard Business Review*-s või tehnoloogiaekspertide ühes lemmikus *Wired*-is.

Suhtlemine selles keskkonnas toimub graafiliste kujutiste abil, mida nimetatakse avatarideks ja avatari saab suhtluskeskkonnas osaleja luua selliseks nagu seda ise soovib. Samas kontrollitakse üsna põhjalikult inimese tausta, samuti vanust. Üldjuhul ei lasta ühel kasutajal luua rohkem kui mõned avatarid.

Paljud asjatundjad arvavad siiralt, et Interneti tulevik võib olla sarnane sellele, milline näeb praegu välja *Second Life*. Tuleb ainult selline keskkond sujuvalt ühendada juba olemasolevate veebibrauseritega. Põhimõtteliselt võib ka praegu ette kujutada, et kursori asemel on inimese graafiline kujutis ja ta liigub mööda kolmemõõtmelist Internetti.

Kõige paremini on *Second Life*'i praeguseks osanud ära kasutada haridusasutused. Ülikoole on nii Ameerika Ühendriikidest kui ka Euroopast ja isegi Lähis-Idast (Tel-Avivi tehnikaukool). Samuti asuvad *Second Life*'is mitmete riikide ja linnade esindused. Seal võib leida nii virtuaalse Rootsi kui ka kõikide Kariibi mere äärsete riikide saatkonnad, samuti mitmete suuremate ja väiksemate linnade esindused.

Eesti "saatkonda" külastavad nii inimesed välismaalt kui ka kohalikud. Saatkonnas saab tutvuda Eesti kunstnike loodud teostega ja tutvuda Eesti saavutustega infotehnoloogia valdkonnas.

Vahel toimub reaalne rahvadiplomaatia. Inimesed suhtlevad omavahel väga mitmel tasandil. Tehakse nalja, aga vahel võetakse tuliselt üles ka mõni tõsine debatt.

Samas õpime pidevalt uusi asju. Klientide, ehk avataride, kes ei ole välisministeeriumi töötajad, rahulolu sõltub suuresti sellest, kas nad arvavad, et nad suhtlevad riigiametnikuga või mitte. Paraku on hoiakud riigiametnike suhtes olnud üsna tõrjuvad ja seda barjääri on raske murda. Kui sama ametnik läheneb tavakodanikule avatarina, kelle puhul inimene ei kahtlusta, et ta suhtleb riigiametnikuga, on suhtumine hoopis teine. Inimene on edastatava info suhtes märksa vastuvõtlikum ja usub seda rohkem.

Üritame infot siiski edastada ka ametlike ürituste kaudu. Oleme saatkonnas korraldanud seminare ja loenguid. Seal on virtuaalse pressikonverentsiga esinenud Gerd Kanter ja tema treener Vesteinn Hafsteinsson ning suursaadik Margus Laidre loenguga „Mäletades tulevikku“. Mõlemal puhul oli paarkümmend kuulajat, kes esitasid ka küsimusi. Üldiselt tundub, et saatkonna külastajate tase on teemade valdamise lõikes üsna ebaühtlane. Palju on siiski erinevaid loovinimesi ja muidugi inimesi, kellel on palju aega. Aga nagu ütleb ka *Second Life*'i asutaja Philip Rosdale, kliendibaas on muutumas ja inimesed võtavad seda märksa tõsisemalt kui algusaegadel – uus meedia läbib alati alguses uudsuse ja mängufaasi, muutudes alles hiljem äri-, haridus- või koostöökeskkonnaks. Ilmselt läheb nii ka *Second Life*'iga.

- *Second Life*'i külastamiseks tuleb minna aadressile <http://secondlife.com/> ja seal keskkonnaga esmalt ühineda.
- Samalt leheküljelt (<http://secondlife.com/community/downloads.php>) tuleb endale installeerida ka tarkvara, mis võimaldab maailma siseneda.
- Maailma sisenedes tuleb otsingumootoris sisestada "Estonian Embassy" ja siis kasutada käsklust "teleport" ning oletegi saatkonnas.
- Välisministeeriumi aastaraamatuga on võimalik tutvuda aadressil www.mfa.ee/est/kat_542/9363.html

Ametnike arendamine

Avaliku teenistuse asjatundlikkus, usaldusväärsus, pühendumus



Airi Alakivi
Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna juhataja

Avaliku teenistuse arendamisel on Riigikantselei seadnud strateegiliseks eesmärgiks tõsta ametnike asjatundlikkust, usaldusväärstust ja pühendumust, sest vaid kõrge erialase ja ametialase professionaalsusega, kodanike usalduse võitnud ja oma tööle pühendunud ametnikud saavad tagada hea riigivalitsemise ja tõsta kõigi Eesti elanike heaolu.

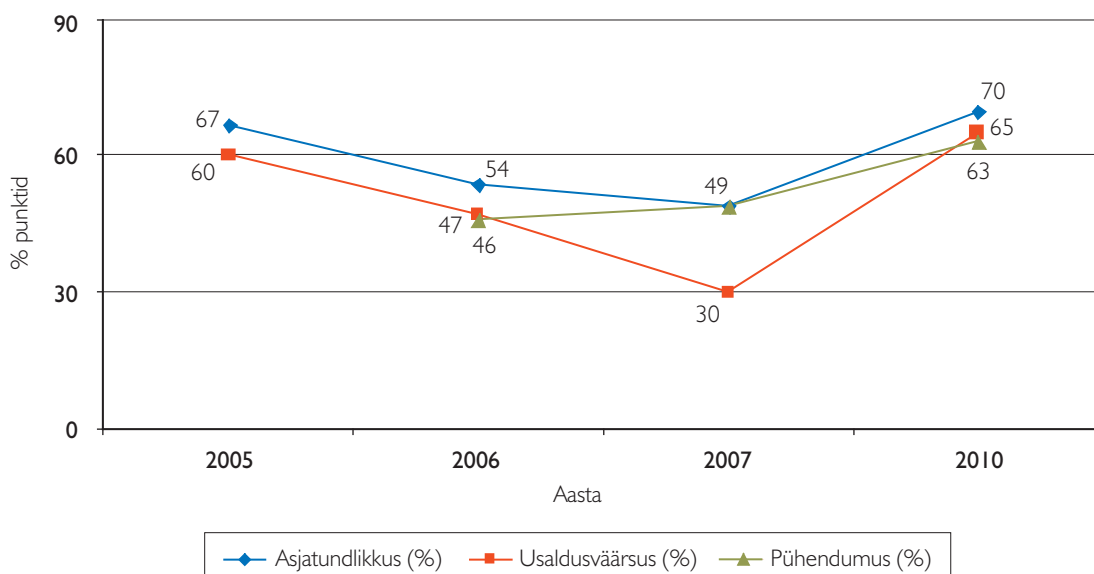
Alates 2005. aastast viiakse igal aastal läbi esinduslik küsitlus, et saada teada Eesti elanike arvamus avalike teenistujate asjatundlikkuse ja usaldusväärse kohta. Alates 2006. aastast hinnatakse ametnike pühendumust avaliku teenistuse sisese uuringu põhjal. 2007. aastal uuriti ka avaliku teenistuse motivatsioonisüsteemide toimivust.

Käesolevas artiklis on esitatud lühiülevaade nimetatud küsitlustest ja uuringust. Pikemalt on tulemuste ja järeldustega võimalik tutvuda avaliku teenistuse veebilehel www.avalikteenistus.ee.

Avaliku teenistuse motivatsioonisüsteemide uuringu tulemused

Rahandusministeeriumi ja Riigikantselei ning ASi Emor koostöös viidi 2007. aastal läbi uuring, mille põhieesmärgiks oli hinnata avalikus teenistuses rakendatavate motivatsioonisüsteemide tõhusust ning nende seoseid ametnike pühendumusega oma tööle. Uuring viidi läbi ametnike ja personalijuhtide esindusliku küsitlusena.

Uuringu peamiseks järelduseks oli, et avaliku teenistuse motivatsioonisüsteemid täna pigem pärivad kui toetavad ametnike pühendumust, sest ametnike pühendumus jääb alla nii Eesti töötajate keskmisele pühendumusele kui ka avaliku sektori töötajate keskmisele pühendumusele ning ametnike rahulolu motivatsioonipaketi konkurentsivõimelisusega on keskmisest madalam. Personalijuhtide hinnangul ei toeta rakendatavad motivatsioonisüsteemid piisavalt hästi ka asutuste eesmärkide saavutamist.



Graafik 1. Avaliku teenistuse asjatundlikkus, usaldusväärsus ja pühendumus: 2005.–2007. aasta tulemused ja eesmärgid 2010. aastaks

Siiski võis ametnike hinnangutes näha positiivset trendi – võrreldes eelmise aastaga oli kasvanud nii ametnike rahulolu oma töötasu konkurentsivõimelisusega (2,7 punkti viie palli skaalal 2007. aastal võrreldes 2,4 punktiga 2006. aastal) kui ka ametnike pühendumus oma tööle (49 punkti 2007. aastal võrreldes 46 punktiga 2006. aastal).

Motivatsioonisüsteemide sisemiste tugevuste ja nõrkuste analüüsimisel ilmnes tendents, et suhteliselt parem on olukord motivatsioonipaketi nende elementidega, mis pühendumust oluliselt ei mõjuta (mitmesugused seadusest tulenevad lisatasud, toetused ja kuluhüvitised), ning suhteliselt halvem on olukord nende elementidega, mis on pühendumuse seisukohast olulise tähtsusega (eelkõige tasu seostatus tööpanusega). Suhtelisteks tugevusteks olid tasustamissüsteemi arusaadavus ja süsteemi sisemine õiglus, samuti motivatsioonipaketi mittemateriaalne pool – koolitusvõimalused, parimate ametnike tunnustamine ja asutuste ühisüritused.

Uurijate peamised ettepanekud motivatsioonisüsteemide arendamise osas puudutasid teatavate rõhuasetuste muutust ja ressurside ümbersuunamist tööpanusega otseselt mitteseotud tasudele ja hüvedelt ametniku töötulemuse ja lisapanusega seotud tasudele. Rohkem panustama motiveerib süsteem, mis toetub lihtsale põhimõttele „Kes rohkem ja paremini teeb, see rohkem saab“. Sellest ettepanekust lähtudes soovitati arendada ka riigi ja

asutuste eesmärgiseadmise ning ametnike töötulemuste hindamise süsteeme, mis uuringu raames said samuti kriitiliste hinnangute osaliseks. Samuti soovitati jätkata motivatsioonisüsteemi nende elementide arendamist, mis pühendumust seni on positiivselt mõjutanud, sealhulgas palgasüsteemi sisemist õiglust ja läbipaistvust, koolituste ja ühisürituste toetamist ning parimate ametnike tunnustamist.

Palgakorralduse hetkeseisu ja arenguid käsitleb täiendavalt käesoleva aastaraamatu artikkel „Avaliku teenistuse palgad 2007. aastal“.

Ametnike asjatundlikkuse, usaldusvääruse ja pühendumuse kohta korraldatud küsitluste tulemused

Ametnike asjatundlikkuse näitaja peegeldab nende Eesti elanike osakaalu, kes on täiel määral või pigem nõustunud väitega, et ametnikud on asjatundlikud, tegutsedes professionaalselt ja tulemuslikult. Kui 2005. aastal oli ametnike asjatundlikkusega rahul kaks kolmandikku ehk 67% elanikkonnast, siis 2007. aastal vaid pool ehk 49%. Suurem langus rahulolus toimus 2006. aastal (eelmise aastaga võrreldes 13 protsendipunkti), väiksem 2007. aastal (5 protsendipunkti, vt graafik 1).

Ametnike usaldusvääruse näitaja peegeldab nende elanike osakaalu, kes on täiel määral või

pigem nõustunud väitega, et ametnikud on usaldusväärsed, tegutsedes ausalt, erapooletult ja läbi- paistvalt. Eesti elanike usaldus ametnike vastu on kahe aastaga vähenenud kaks korda. 2005. aastal pidas ametnikke usaldusväärseks 60% elanikest, 2006. aastal 47% ja 2007. aastal 30%.

Ametnike asjatundlikkust ja usaldusväarsust hinnates tuginevad elanikud suures osas meedias kajastatule, sest küsitluse andmetel jäi kahel kolmandikul hindajatest viimane kokkupuude ametnikuga kaugemale kui üks kuu või nad üldse ei mäletanud seda. Uuringulaine ajal novembris 2007 ilmus nii üleriigilise kui ka kohaliku levikuga ajalehtedes ning raadio- ja teleasaadetes mitmeid lugusid, milles käsitleti ametnike (ja poliitikute) võimalikke seaduserikkumisi. Sellised artiklid ei kajasta ametnikkonna igapäevast tegevust ja käitumist tervikuna, mõjutavad aga üldist suhtumist, mis peegeldub elanike hinnangutes. Samas võib pidada väga positiivseks, et ametiasutused on viimastel aastatel teinud avaliku sektori (ja erasektori) väärkäitumise ennetamiseks ja korrupsiooni avastamiseks süsteemselt tööd ning seda on kajastatud ka ajakirjanduses. Näitena võib tuua Murru vangla ametialaste kuritegude avastamise, kus mitmed vanglaametnikud olid seotud kinnipeetavate vanglahierarhiaga, mille tõttu üks kinnipeetav elu kaotas; või ministeeriumi endise IT-juhi, kes tunnistas end korrupsioonis täielikult süüdi, mistõttu polnud kohtuvaidlus vajalik ja prokuröri ettepanekul määrati karistus lihtmenetluse kokkuleppega.

Ametnike pühendumuse mõõtmiseks on kasutatud TRI*M meetodikat. See on rahvusvaheliselt testitud uuringumetoodika, mis haarab töötajate pühendumuse mõõtmisesse nii ratsionaalse kui ka emotsionaalse rahulolu oma tööga ja töökeskkonna motiveerivuse.

Ametnike pühendumuse näitaja oli 2006. aastal 46 punkti. 2007. aastal oli pühendumuse näitaja kolme punkti võrra suurem ehk 49. Ametnike pühendumuse näitaja jääb siiski alla 2004. aastal uuringufirma Emor poolt läbiviidud üle-ees-

tilise võrdlusuuringu tulemustele, mille kohaselt Eesti kõigi töötajate keskmine pühendumus oli 55 punkti ja avaliku sektori töötajate (mis lisaks avalikule teenistusele hõlmas ka haridus- ja meditsiini valdkonna töötajaid) keskmine pühendumus oli 61 punkti.

Asutusegruppide lõikes oli ametnike pühendumus 2007. aastal keskmisest kõrgem põhiseaduslikes institutsioonides (63 punkti), ministeeriumides (58) ja muudes valitsusasutustes (55), keskmisest madalam aga maavalitsustes (46) ning ametites ja inspeksioonides (43). Juhtide pühendumus ei erinenud ametnike keskmisest pühendumusest.

Arengueesmärgid aastaks 2010

Usume, et ametnike asjatundlikkust, pühendumust ning usaldusväarsust on võimalik mõjutada avaliku teenistuse põhiväärtuste ja eetika tugevdamise, tippjuhtide värbamise ja arendamise, personalijuhtimise ja koolitussüsteemi tugevdamise ning haldusvõimekuse suurendamise kaudu.

Võttes aluseks Eesti ja rahvusvaheliste uuringute võrdlusandmed ja Riigikantselei tegevuskavad, oleme veendunud, et aastal 2010 hindab 70% Eesti elanikest, et ametnikud on asjatundlikud ja 65% elanikest, et ametnikud on usaldusväärsed, ning ametnike pühendumuse näitaja on vähemalt 63 punkti.

Uuringuaruannete terviktekstid

- Avaliku teenistuse motivatsioonisüsteemide ja pühendumuse uuring:

http://www.avalikteenistus.ee/public/AT_motivatsioonisüsteemide_uuring_15_20071120111135.11.2007.pdf

- Avaliku teenistuse asjatundlikkuse ja usaldusväarsuse küsitlus:

http://www.avalikteenistus.ee/public/2007_a_uuringu_tulemuste_1_hikokkuvote_13.12.2007.pdf

Suurem haldusvõimekus



Urmo Merila

Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna struktuuritoetuste talituse juhataja



Annelii Ausmees

Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna struktuuritoetuste talituse nõunik

Tugeva riigi tunnuseks on pühendunud, asjatundlikud ja usaldusväärsed ametnikud, seega on hästitoimiva halduse üheks eelduseks ametnike pädevus ja nende teadmiste ning oskuste tase. Inimeste arendamine on tähtis nii Euroopa Liidu poliitikate elluviimiseks kui ka Eesti Vabariigi pikaajaliste eesmärkide saavutamiseks ning seetõttu tuleb inimeste arendamisse jätkuvalt panustada.

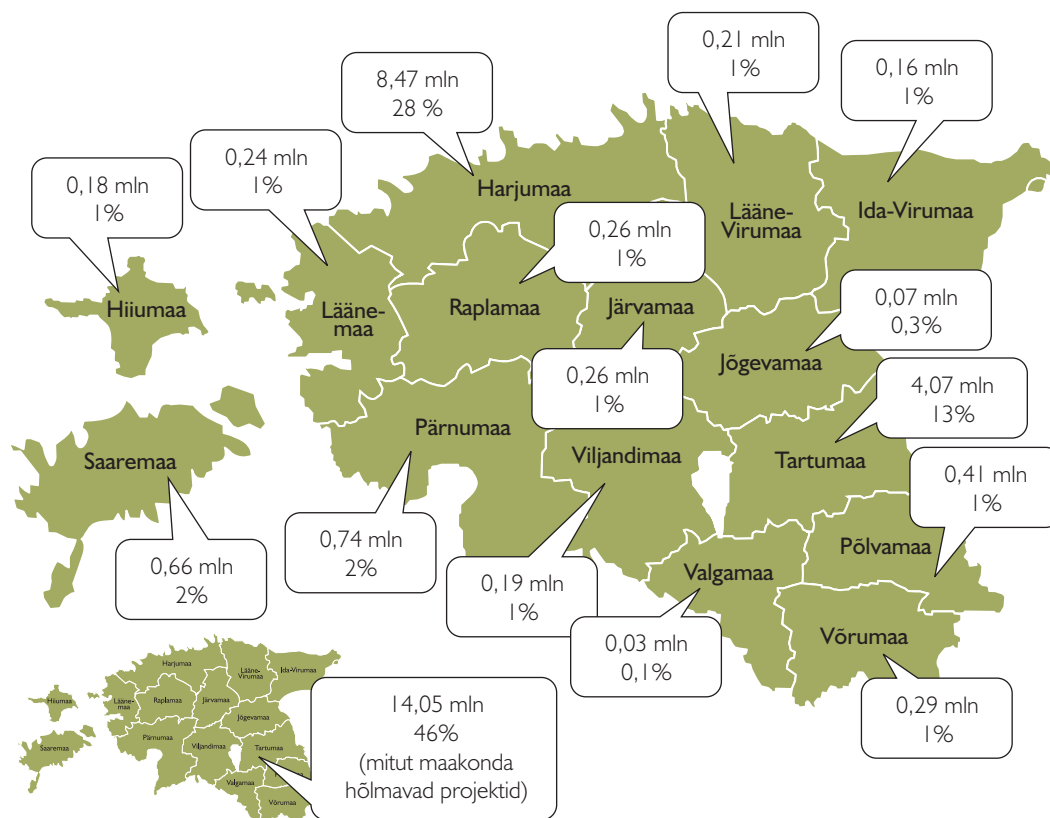
Alates 2004. aasta maist, kui liitusime Euroopa Liiduga, muutusid Eesti Vabariigile kättesaadavaks Euroopa Liidu struktuurifondid. Siinkohal on oluline rõhutada Euroopa Sotsiaalfondi¹ (ESF) osatähtsust ametnike arendamisel ja koolitamisel. Hea haldusvõimekus on otseses seoses Euroopa Liidu struktuurifondide rakendamise, sest mida suutlikumad on Eesti riigi institutsioonid, mida asjatundlikumad ja professionaalsemad on ametnikud, seda kvaliteetsemad ja kättesaadavamad on avalikud teenused, mida kodanikele pakutakse.

Struktuurifonde rakendatakse kahel programmiperioodil: programmiperiood 2004–2006 ning programmiperiood 2007–2013. Mõlema perioodi puhul on tegevuste lõpptähtaeg kaks aastat pärast programmiperioodi lõppu, vastavalt 31.12.2008 ja 31.12.2015.

Aastatel 2004–2006 toetati haldusvõimekuse tõstmist „Eesti riikliku arengukava Euroopa Liidu struktuurifondide kasutuselevõtuks – ühtse programmdokumendi 2004–2006“ kaudu. Riigikantselei vastutab rakendusasutuse ja rakendusüksusena riikliku arengukava meetme 1.4 „Haldussuutlikkuse tõstmine“ koordineerimise ja rakendamise eest. Haldusvõimekust on suurendatud läbi nelja alameetme:

- Keskne koolitus;
- Juhtimiskoolitus;
- Stipendiumiprogramm;
- Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskuse arendamine.

¹ Euroopa Sotsiaalfondi peamine eesmärk on inimressursi arendamine ja aktiivsete tööturumeetmete kohaldamine liikmesriikides.



Joonis 1: Haldusvõimekuse suurendamiseks ette nähtud struktuurivahendite regionaalne jaotus aastatel 2004–2007

Allikas: Riigikantselei

Meetme 1.4 eesmärgiks on riigiasutuste ja kohalike omavalitsusüksuste ning nende liitude haldussuutlikkuse tõstmine, eelkõige avalike teenistujate ametialaste oskuste tõstmine, kvaliteetse ja jätkusuutliku avaliku teenistuse koolitussüsteemi arendamine ja tagamine ning juhtimiskvaliteedi parandamine.

Hea on tõdeda, et projektid on toetanud regionaalhalduse arendamist ning neid on ellu viidud eranditult kõigis maakondades (vt joonis 1). Toetatavate tegevuste maht oli 29,1 miljonit krooni, millest 31.12.2007. a seisuga oli abikõlblikke väljamakseid tehtud 25,5 miljoni krooni ulatuses. See on orienteeruvalt 87,5% meetme kogueelarvest, mistõttu rakendamise tempot võib pidada igati plaanipäraseks. Toetatavate tegevustena on rahastamist leidnud 145 projekti. Hea on tõdeda, et projektid on toetanud regionaalhalduse arendamist ning neid on ellu viidud eranditult kõigis maakondades. Kõige rohkem projekte on rakendatud alameetmete „Stipendiumiprogramm“ ning „Juhtimiskoolitus“ raames. Stipendiumiprogrammist toeta-

takse ametnike avaliku halduse alaste teadmiste ja oskuste omandamist mõne teise liikmesriigi või Euroopa Liidu haldusasutuse juures, edendamaks oskusteabe ja parimate praktikate omandamist ning toetamaks rahvusvahelist koostööd. Juhtimiskoolituse alameetme raames toetatakse riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste juhtimisvõimekuse tõstmist. Projekti kavandamise faasis on taotleja-organisatsiooni seisukohast oluline hinnata lisandväärtust, mida saadakse projekti rakendamisest, ning projekti sidusust toetatavate valdkondade ja eesmärkidega. Igal juhul peaks projekti läbiviimine kaasa aitama organisatsiooni kui terviku haldusvõimekuse kasvule.

Struktuurifondide rakendamise näol on tegemist rahaliste vahendite taotlemise võimalusega, mitte kohustusega. Samas on see väga vajalik lisavõimalus nendele asutustele, kelle koolituseelarved on tagasihoidlikud, kuid kes soovivad panustada oma asutuse ja ametnike järjepidevasse arengusse. Oluline on aga rõhutada, et projektide rahastamisega käib kaasas mitmeid olulisi kohustusi ja reegleid,

mida tuleb hoolikalt järgida vahendite sihtotstarbelisel kasutamisel.

Käesolevaks hetkeks on programmiperioodi 2004–2006 tegevused lõpusirgel ning projektide rakendamise osas tehti 2007. aastal meetme piloothindamise raames vahekokkuvõtted. Piloothindamise eesmärgiks oli kontrollida meetmest rahastatud ja lõppenud projektide tulemuslikkust (hindamisel käsitleti ainult I ja II taotlusvoorude projekte) ning projektide vastavust neis sätestatud eesmärkidele, projektide vastavust meetme ja alameetme eesmärkidele ning projektide mõju. Sõltumatu hindaja CyclePlan OÜ andis meetme rakendamisele koondhindeks „hea“. Hindamisraportis väljatoodud tähelepanekud on andnud hea sisendi uue programmiperioodi tegevuste ettevalmistamisel ja kavandamisel, mille tulemusena on laiendatud tegevuste ulatust, toetuse saajate ringi ja lihtsustatud menetlusprotseduuri. Edukale rakendamisele on olulisel määral kaasa aidanud oskuslik ja asjatundlik projektide juhtimine, mis väljendub ka osalejate kõrges rahuloluhinnangus.

Esialselt prognoosis Riigikantselei meetme 1.4 kaudu toetada 3600 ametnikku, kuid 31.12.2007. a seisuga olid toetust saanud juba 6403 ametnikku, mis on oluliselt rohkem kui esialgselt planeeriti.

Oluliseks muudatuseks uuel programmiperioodil on tunduvalt laiem abikõlblike tegevuste loetelu ning mitmekesisemad toetusskeemid – paljusid tegevusi toetatakse lisaks avatud taotlusvoorudele erinevate programmidega (vt joonis 2). Samaaegselt programmiperioodi 2004–2006 rakendamise alustati perioodi 2007–2013 prioriteetsete suundade kavandamisega. Sellesse töösse kaasati erinevaid partnereid ning tõhusa koostöö tulemusena valmis prioriteetse suuna „Suurem haldusvõimekus“ tegevuste raamistik. Prioriteetse suuna „Suurem haldusvõimekus“ tegevused valmistas ette ministeeriumidevaheline töörühm, kelle tööd koordineeris Riigikantselei. Töörühm lähtus tegevuste planeerimisel kahest põhilisest Vabariigi Valitsuse ja Euroopa Komisjoni poolt heaks kiidetud dokumendist – „Riiklikust struktuurivahendite rakendamise strateegiast 2007–2013“ ja „Inimressursi arendamise rakenduskavast“. Võrreldes 2004.–2006. aasta programmiperioodiga on uuel perioodil oluliselt laienenud toetatavate tegevuste ulatus ja sihtgrupp, kellele toetust on võimalik saada, ning lihtsustunud on ka struktuurivahendite rakendusskeem. Oluliseks muudatuseks uuel programmiperioodil on tunduvalt laiem abi-

kõlblike tegevuste loetelu ning mitmekesisemad toetusskeemid – paljusid tegevusi toetatakse lisaks avatud taotlusvoorudele erinevate programmidega, mis annavad suurema võimaluse suunata toetused just sinna, kus seda kõige rohkem vaja on. Igal programmil on vastutav elluvijaja, kes samaaegselt vastutab kogu tegevusvaldkonna eest riigis laiemalt. Näiteks programmi „Parema õigusloome arendamine“ vastutavaks elluvijaks on Justiitsministeerium.

Tuginedes meetme 1.4 tulemuslikkusele, jätkatakse eelmisel perioodil väga edukaks osutunud meetmete rakendamisega. Kui eelmisel programmiperioodil toetati peamiselt ainult koolitustegevusi, siis uuel perioodil toetatakse ka mitmeid suuremaid arendustegevusi, mida organisatsioonid vajavad oma terviklikuks arenguks. Laiemate arendustegevuste toetamise vajaduse töid välja ka mitmed projektijuhid meetme 1.4 piloothindamisel.

Kasvas ka rahaliste vahendite maht. Kui eelmisel perioodil panustasime haldusvõimekuse suurendamise keskmiselt 10 miljonit krooni aastas, siis uuel programmiperioodil on rahaliste vahendite maht kasvanud 48 miljoni kroonini aastas.

Programmiperioodil 2007–2013 toetuse saajad ning toetatavad tegevused

Eeldatavad toetuse saajad uuel programmiperioodil on avaliku sektori organisatsioonid ja töötajad, kohaliku omavalitsuse üksused, kohaliku omavalitsuse üksuste liidud, mittetulundusühingute esindusorganisatsioonid, maakondlikud arenduskeskused, Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskus ning ülikoolide ja uurimisasutuste noored teadlased.

Uuel programmiperioodil toetatakse erinevaid projekte, mis aitavad tõsta poliitika kujundamise ja elluviimise tulemuslikkust ning teadmispõhisust. Lisaks võib ellu viia horisontaalseid projekte, mis on suunatud riigi, kohaliku omavalitsuse üksuste, mittetulundusühingute esindusorganisatsioonide ja avalike teenuste osutamisega seotud mittetulundusühingute strateegilise juhtimissuutlikkuse tõstmisele. Selleks, et suurendada väljaspool administratsiooni asuvat analüüsisuutlikkust ja tugevdada strateegilise planeerimise suutlikkust Eestis tervikuna, toetatakse ülikoolide ja uurimisasutuste noori teadlasi uurimistöde läbiviimisel riigi arengu seisukohast prioriteetsetes valdkondades. Strateegiliste otsuste kvaliteedi tõstmiseks prio-

riteetsetes valdkondades toetatakse valdkondlike uuringute ja analüüside läbiviimist ning konsultatsiooniprojekte, mis on aluseks mitmete ministeeriumide valitsemisala hõlmavate arengukavade ja teiste strateegiliste dokumentide väljatöötamisele või uuendamisele ning regionaalset ja kohalikku arengut suunavate strateegiliste dokumentide väljatöötamisele. Nimetatud meetmed on saanud ühise nimetaja „Tarkade otsuste fond“.

Enne ja pärast Euroopa Liiduga liitumist võeti kiiruga vastu palju erinevaid õigusakte, mille tõttu Eesti õigus on killustunud paljude eri aegadel väljatöötatud õigusaktide vahel. Sellest tulenevalt ei moodusta õigusaktid omavahel sellist tervikut, mis on vajalik ühe valdkonna siseses õiguslikus

regulatsioonis. Praeguseks on selgunud, et Eesti õigus vajab põhjalikku süstematiseerimist ja lihtsustamist. Selleks viiakse läbi õigusaktide mõjude analüüsi ja halduskoormuse hindamise süsteemi arendamisega seotud projekte (andmebaaside väljatöötamine, metoodika arendamine, metoodiliste juhiste ja nõustamismaterjalide koostamine jne) ning toetatakse ministeeriume niisuguste analüüside ja uuringute läbiviimisel, mille eesmärgiks on oluliste õigusaktide halduskoormuse hindamine ning õigusaktide ettevõtlus-, tööhõive-, keskkonna- ja teiste mõjude analüüs. Säästva arengu paremaks lõimumiseks avaliku halduse kõigisse valdkondadesse toetatakse projekte, mis edendavad keskkonnajuhtimise põhimõtete ja keskkonnajuhtimissüsteemide kasutusele võtmist.

Prioriteetne suund 5: Suurem haldusvõimekus
Alasuund 5.1: Avaliku sektori asutuste ja mittetulundusühingute strateegilise juhtimissuutlikkuse tõstmine
PROGRAMMID
Valitsuse töö pikaajalise planeerimise süsteemi arendamine ja korrastamine
Strateegilise planeerimise võrgustiku arendamine
Avalikus sektoris juhtimiskvaliteedi tõstmise keskne programm
Keskonnajuhtimise põhimõtete parem rakendamine avalikus sektoris
Kodanikuühiskonna sihtkapitali käivitamine
Omaavalitsusliitude arendamine
Tööturu osapoolte arendamine
TARKADE OTSUSTE FONDI TOETUSSKEEMID (meetme tingimused)
Strateegilise juhtimissuutlikkuse arendamise alameede
Valdkondlike uuringute arendamise ja läbiviimise alameede
Valitsusvälise analüüsisuutlikkuse kasvatamise alameede
Alasuund 5.2: Parema õigusloome arendamine
Parema õigusloome arendamine (programm)
Alasuund 5.3: Avaliku sektori töötajate ja mittetulundusühingute töötajate koolitus ja arendamine
PROGRAMMID
Keskne koolitus
Tippjuhtide arendamine
TOETUSSKEEMID (meetme tingimused)
Organisatsiooni arendamise alameede
Stažeerimisprogrammi alameede
Alasuund 5.4: Avaliku sektori koolitussüsteemi arendamine
Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskuse arendamine
Alasuund 5.5: Maakondlike tugistruktuuride toetamine
Mittetulundusühingute maakondlike tugistruktuuride (MAK) toetamine

Joonis 2: Prioriteetse suuna tegevuste jaotus

Allikas: Riigikantselei

Sarnaselt eelmisele programmiperioodile jätkatakse avalike teenistujate ning riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutuste ametnike koolitamist. Koolitus- ja arendusprojektidesse on võimalik kaasata ka hallatavate asutuste ja mittetulundusühingute töötajaid. Toetudes Eesti avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsimudelile ja regulaarsele kompetentside hindamisele, viiakse läbi erinevaid arendustegevusi tippjuhtidele, sest vaid väga kõrge professionaalsusega tippjuhid on võimelised tagama Eesti strateegiliste eesmärkide saavutamise. Avalike teenistujate eri- ja ametialaste teadmiste ja oskuste arendamiseks toetatakse avalike teenistujate avaliku halduse arendamise alaste teadmiste ja oskuste omandamist välisriigi haldusasutuste juures, et edendada oskusteabe ja parimate praktikate levikut Eesti avalikus halduses ning soodustada koostööd teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega.

Avaliku sektori koolitussüsteemi arendamiseks toetatakse avalikke teenistujaid koolitava koolitusasutuse – Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskuse institutsionaalse võimekuse tõstmist. Et mittetulundusühingud oleksid avalikule sektorile tugevateks koostööpartneriteks, nõustatakse uute mittetulundusühingute asutamisega seotud küsimustes ning toetatakse nende institutsionaalse võimekuse kasvu nõustamisega maakondlikes arenduskeskustes.

Suurema haldusvõimekuse prioriteetse suuna raames on võetud ette ambitsioonikad plaanid. Nende plaanide elluviimine ja vahendite eesmärgipärane ning tõhus kasutamine sõltuvad eelkõige taotlejatest, kes projekte kirjutavad ja ellu viivad, headest projektijuhtidest, partneritest ja ametnikest, kes nende tegevustega aitavad haldusvõimekust suurendada.

Riigiametnike foorum 2007 “Valitsemise mõju – teateid tegelikkusest!”



Riini Saluri

Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna nõunik

Seitse aastat järjest toimus riigiametnike foorum Tartus. Ent arengunõustajad väidavad, et hiljemalt seitsme aasta möödudes tuleb teha suuremaid muutusi. Muutused aitavad kaasa sihtide selgimisele, uute ideede ja lahenduste leidmisele, töölasele ja isiklikule arengule. Seetõttu korraldasime järjekorras juba kaheksanda riigiametnike foorumi 4. ja 5. oktoobril 2007 Narvas, kultuurimajas Rugodiv. Lisaks foorumi materjalidele avaldati koostöös ajakirjaga „Akadeemia“ John Locke’i kolmesaja aasta vanune “Teine traktaat valitsemisest. Essee tsiviilvalitsuse tegelikust algusest, ulatusest ja eesmärgist”.

➔ **Plenaarsessioon I:**
Eesti ja Euroopa arengu mõjutajad



Osalejate kommentaarid:

- ☺ Oli võimalus tutvuda Narvaga, kohtadega, kuhu tavaliselt ei satu
- ☺ Uus piirkond, et kastist välja näha
- ☺ Hea valik, teadvustada Narva olemasolu, näidata oma kohalolekut
- ☺ Hea, et Narvas



Osalejate kommentaarid:

- ☺ Idee ise, et riigiametnikud tulevad kokku ja harivad ennast valitsemise teemadel



Osalejate kommentaarid:

- ☺ Väga sisuline ja intrigeeriv esitus
- ☺ Varjundirohke
- ☺ Julged säravad mõtted, mis tekitasid hiljem elava keskustelu

Avaliku teenistuse tippjuhtidele, poliitika kujundajatele ja elluvijatele suunatud foorum algas traditsiooniliselt peaministri pöördumisega riigiametnike poole. Peaminister kõneles Eesti strateegilistest valikutest energiapoliitikas läbi konkurentsivõime ning Euroopa riikide energiasõltuvuse prisma, rõhutades seejuures energia koostootmise ja efektiivsema kasutamise tähtsust.

Maa ilma, Euroopat ja Eestit mõjutavatest teguritest ja probleemidest kõneles Rootsi Kuningriigi suursaadik Eesti Vabariigis Dag Hartelius, kes keskendus Euroopa Liidu tänasele olukorrale ja tulevikuvaatele, ning Välisministeeriumi asekancler poliitikaküsimustes Harri Tiido (Eesti alaline esindaja NATO juures 2003–2007), kes analüüsis maailma ja Eesti julgeolekuprobleeme.



Osalejate kommentaarid:

- ☺ Väga tugev sõnum, hea esitus
- ☺ Eesti keel super!

➔ Õppereisid: Teateid tegelikkusest



Lisaks asukohale muudeti ka foorumi formaati – ettekanded suures saalis vaheldusid õppereisidega kümnesse sihtkohta. Õppereisid viisid osalejaid Sillamäe sadamasse, Narva elektrijaama, Narva Kutseõppekeskusesse, Narva kohtumajja, Kreenholmi Manufaktuuri, Viru Keemia Gruppi, Narva-Jõesuu piirivalvekordonisse, Vanalinna Riigikooli, Narva Linnavalitsusse ning Sillamäe linna. Õppereiside käigus analüüsiti välis- ja sisejulgeolekupoliitikat, majandus- ja keskkonnapoliitikat, haridus- ja tööpoliitikat, sotsiaal- ja kriminaalpoliitikat, regionaal- ja rahvastikupoliitikat, sest nendes valdkondades tehtud otsuste mõju ilmneb ettevõtja, õpetaja, keskkonnakaitsja, linnajuhhi, prokurööri või piirivalvuri igapäevatoos – ning õppereiside käigus kogeti seda vahetult.



Osalejate kommentaarid:

- ☺ Õppereis täitis lubatu, vastas ootustele ja rohkemgi veel
- ☺ Huvitav programm ja väga põhjalik ettevalmistus esinejate ja vastuvõtjate poolt!



Osalejate kommentaarid:

- ☺ Korraka nii õppereisid kui ka ettekanded, kus teemasse oleks võimalik veidi rohkem süveneda
- ☺ Õppereisidel kuulnud praktikute arvamusi ja kogemusi



Osalejate kommentaarid:

- ☺ Õppereiside korraldus oli põnev, asjalik ja väga hästi korraldatud
- ☺ Seminar õppereiside ajal oli huvitavam kui mõni plenaarsessioon
- ☺ Õppereiside aeg liiga lühike



➔ **Plenaarsessioon II:**
Kuidas hästi valitseda?

Foorumi teine päev keskendus riigivalitsemisele, kus Pittsburghi Ülikooli professor B. Guy Peters arutles teoreetiliselt ja Soome Rahandusministeeriumi nõunik Johanna Nurmi praktiliselt, kuidas muutub riigi roll, kui valitsemisse kaasatakse nii era- kui ka mittetulundussektor.

Osalejate kommentaarid:

- ☺ Intrigeeriv ettekanne.
- ☺ Hea esitus, pisut halb ajastus.
- ☺ Liiga tempokas.

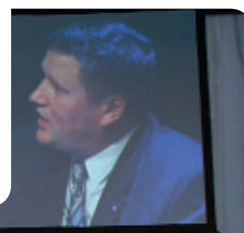


Osalejate kommentaarid:

- ☺ Hea teema, vajalik. Iseasi, kas enamusele kohale jõudis.

➔ **Paneeldiskussioon: Riigi väljakutsed lähiaastateks**

Traditsiooniliselt lõpetas foorumi kolme ministri ja kolme Riigikogu liikme osavõtul toimunud debatt, kus erinevatele vaatekohtadele tuginedes arutati Eesti arenguvõimalusi ja väljakutseid lähiaastateks ning selle üle, milliseid strateegilisi valikuid tuleks langetada.





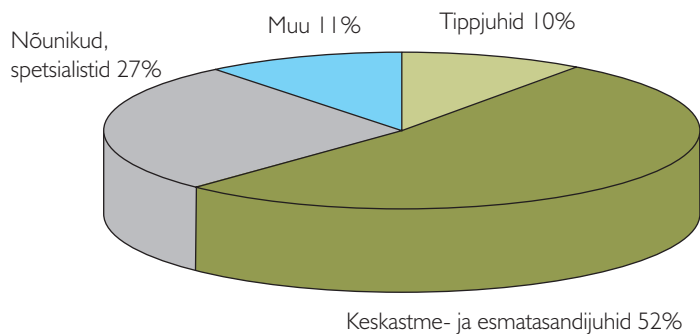
Osalejate kommentaarid:

- ☺ Poliitikute debatt sobib foorumile väga hästi.
- ☺ Hea analüütiline mõtteärgitus
- ☺ Liiga erinevad kitsastel teemadel ettekanded, mille põhjal väga raske sidusat diskussiooni luua.

2007. aasta foorumil Narvas oli 382 osalejat ning esindatud oli 59 organisatsiooni, sealhulgas 9 kohalikku omavalitsust. Osalejaid oli foorumil ka kõrgkoolidest (Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Sisekaitseakadeemia), Narva Kutseõppekeskusest, meediast (Eesti Televisioon, Molodjož Estoni, Põh-

jarannik, Sillamäe Vestnik) ning suursaatkondadest ja erasektorist. Foorumil osalejatest üle poole moodustasid avaliku sektori organisatsioonide juhid (62%), sealhulgas tippjuhid 10% ning keskastme- ja esmatasandijuhid 52%.

Osalejate jaotus ametikohtade lõikes (%)



Ülevaade Eesti ametnikkonnast 2007. aastal



Kaisa-Maarja Jagula
Riigikantselei avaliku
teenistuse osakonna
koosseisuväline spetsialist

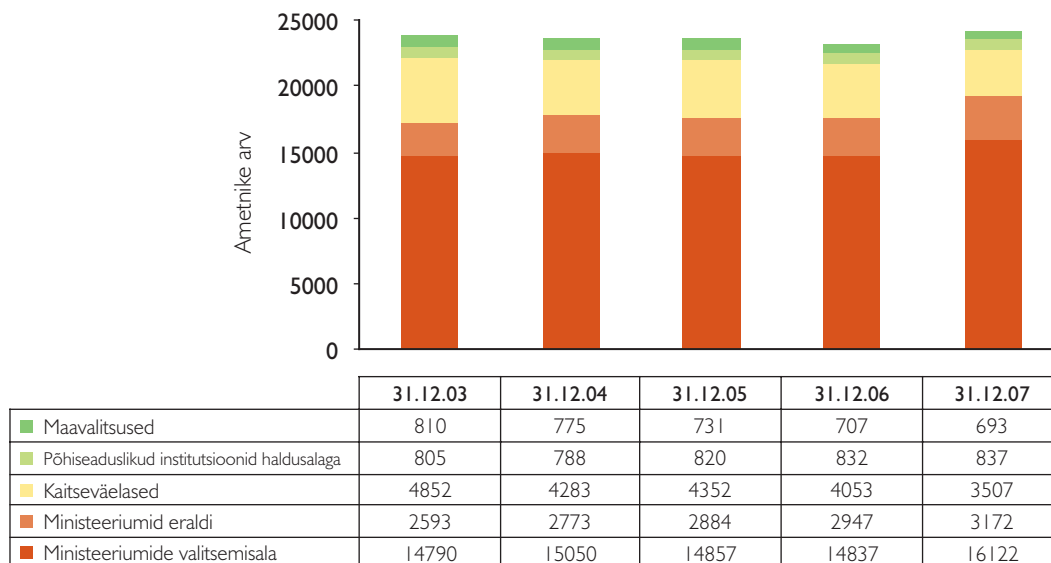
Riigikantselei on avaliku teenistuse personalistatistika kogunud ja analüüsinud üle kümne aasta ehk ligikaudu sama kaua, kui on jõus olnud avaliku teenistuse seadus. 1999. aastast alates on personalistatistika ülevaade olnud üheks osaks avaliku teenistuse aastaraamatust ning see traditsioon jätkub selgi aastal. Alljärgnevas artiklis on ülevaade Eesti avaliku teenistuse olulisematest personalinäitajatest 2007. aasta 31. detsembri seisuga¹.

Küsitlusvalim ja andmete töötlemine

Statistikaülevaatega tutvumiseks on oluline meenutada avaliku teenistuse ja avaliku teenistuja mõistete tähendust. Avaliku teenistuse seaduse alusel tähendab avalik teenistus töötamist riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. Ametiasutuse all mõistetakse riigi- või kohaliku omavalitsuse eelarvest finantseeritavat asutust, kelle ülesandeks on avaliku võimu teostamine. Avaliku teenistuja all peetakse silmas isikut, kes teeb palgalist tööd riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. Teenistujad jagunevad omakorda ametnikeks, abiteenistujateks ning koosseisuvälisteks teenistujateks. Ametnik on ametiasutuse koosseisus ettenähtud ametikohale nimetatud või valitud isik. Abiteenistuja seevastu on ametiasutuse koosseisus ettenähtud abiteenistuskohale töölepingu alusel võetud tehniline töötaja. Koosseisuväline teenistuja on aga isik, kes määratud ajaks nimetatakse või võetakse töölepingu alusel teenistusse ametniku või abiteenistuja niisuguste ülesannete täitmiseks, millel ei ole alatist iseloomu. Valdava enamuse avalikest teenistujatest moodustavad ametnikud, kellele keskendub eelkõige ka järgnev statistikaanalüüs.

2007. aasta 31. detsembri seisuga oli Eestis 72 riigi ametiasutust. Kohaliku omavalitsuse üksusi oli 227, mis omakorda jagunesid 194 vallaks ja 33 linnaks. Riigikantselei statistikaküsitluses oli palutud osaleda kõigil riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutustel. And-

¹ Põhjalikum personalistatistika (ilma kommentaarideta) on avaldatud veebilehel www.avalikteenistus.ee.



Graafik 1. Riigiametnike arv asutusegruppide lõikes 2003–2007

mete esitamiseks tuli täita elektrooniline andmevorm. Andmed esitasid kõik riigiasutused. Kohaliku omavalitsuse asutustest laekusid täidetud küsitlusankeedid 209 vallalt ja linnalt, millest personalistatistika oli korrektselt esitatud 185 omavalitsusüksusel.

Järgnev ülevaade kajastab 2007. aasta personalistatistikat avalikus teenistuses järgmiste asutusegruppide lõikes:

- Ministeeriumid koos valitsemisalaga – 11 ministeeriumi ja nende valitsemisalas olevad ametid, inspeksioonid ja muud valitsusasutused (kokku esitas andmed 39 ministeeriumide valitsemisala asutust)²;
- Põhiseaduslikud institutsioonid – Riigikogu Kantselei, Vabariigi Presidendi Kantselei, Riigikantselei, Riigikohus, Riigikontroll ja Õiguskantsleri Kantselei. Põhiseaduslike institutsioonide gruppi on arvatud ka Riigikantselei haldusalas tegutsev Rahvusarhiiv;
- Maavalitsused – 15 maavalitsust;
- Kohalikud omavalitsused – 27 linna ja 158 valda.

Ametnike koosseisu iseloomustavad andmed

31. detsembri 2007. a seisuga töötas riigi ametiasutustes 20 824 ametnikku (vt graafik 1)³ ning 3507 kaadrikaitseväelast, keda käsitleti samuti ametnikena. Riigiametnike koguarv oli 2007. aasta lõpus seega 24 331 inimest. Kohalike omavalitsuste ametnike koguarvu on igal aastal arvestatud hinnanguliselt personalistatistika edastanud kohalike omavalitsuste järgi. Sel aastal on aga esmakordselt teada ka kohalike omavalitsuste ametnike tegelik koguarv – 2007. aasta viimase päeva seisuga töötas Eesti kohalikes omavalitsustes 5449 ametnikku.

Riigiametnike koguarv on eelmise aastaga võrreldes jäänud sarnasele tasemele. Ministeeriumide valitsemisala ametnike koguarvu erinevus graafikus 1 tuleneb peamiselt sellest, et varasematel aastatel ei kajastunud koondstatistikas Päästeameti regionaalsetes päästekeskustes töötavad ametnikud⁴. Lisaks ministeeriumide valitsemisala grupile on suurenenud ametnike arv ka ministeeriumides. Oluline langus on aga toimunud kaadrikaitse-

2 Politseiameti koond hõlmab 8 asutuse (sh ka Julgestuspolitsei, Keskkriminaalpolitsei ning Kohtuekspertiisi ja Kriminialistika Keskus) andmeid ning kaitsejõudude koond 21 asutuse andmeid. Päästeameti, Piirivalveameti ja vanglate koond on koostatud 6 asutuse andmete põhjal.

3 Ametnike arv ministeeriumides koos valitsemisalaga, põhiseaduslikes institutsioonides koos haldusalaga ning maavalitsustes.

4 Päästeameti regionaalsetes keskustes töötas 31.12.2006 seisuga 1161 ametnikku.

väelaste kogu arvus. Seega võib öelda, et tegelik ametnike arv aasta jooksul oluliselt ei muutunud. Ametnikkond riigiasutustes moodustab ligikaudu 4% Eesti elanike tööhõivest ning koos kohalike omavalitsuste ametnikega 4,6% tööhõivest.

Alates 2005. aastast on uuritud ka seda, kui palju on aasta jooksul ametiasutustes töötanud koosseisuväliseid ametnikke (tingimusega, et teenistussuhe on kestnud rohkem kui kolm kuud). Kui 2005. ja 2006. aastal moodustas koosseisuvälise ametnike arv umbes 2% kogu ametnikkonnast, siis 2007. aastal tõusis vastav näitaja 2,5 protsendini.

Ametnike arv kasvas 2007. aastal pea kõigis ministriumides, kahanedes mõne ametniku võrra vaid Põllumajandusministeeriumis ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumis. 2007. aasta lõpus töötas ministriumides kokku 225 ametnikku rohkem kui eelmisel aastal. Ametnike arvu kasv on aset leidnud juba 1997. aastast alates – kümne aastaga on ametnike arv ministriumides kasvanud pea poole võrra. Põhiseaduslike institutsioonide ametnike arv on viimase kahe aasta jooksul stabiliseerunud, kasvades 2007. aastal vaid 5 ametniku võrra, kuid kümne aasta jooksul on põhiseaduslike institutsioonide ametnike arv samuti peaaegu kahekordistunud. Maavalitsusi iseloomustab aga liikumine vastupidises suunas – kõrvutades 1997. ja 2007. aasta ametnike arvu maavalitsustes, võib näha koosseisu 38%-list (kokku 416 ametniku võrra) vähenemist. Võrreldes 2006. aastaga ei ole maavalitsuste koosseis siiski märkimisväärselt vähenenud – 2007. aasta lõpus töötas maavalitsustes 14 ametnikku vähem kui möödunud aastal. Ministriumide valitsemisalasse kuuluvate ametite ja inspeksioonide ametnike arv ületas 2007. aastal 16 000 piiri, tõustes 2007. aastal 1285 ametniku võrra.

2007. aastal toimus jätkuna eelmisele aastale tähelepanuväärne langus kaadrikaitseväelaste arvus, vähenedes 2006. aastaga võrreldes 13% (546 isiku) võrra. Eelkõige on muutused kaadrikaitseväelaste koosseisus toimunud seoses struktuurimuudatustega Piirivalveametis.

2007. aasta ei toonud muudatusi kõige suuremate ja väiksemate riigiasutuste ametnike arvu osas. Kõige suuremateks ametiasutusteks 2007. aastal olid endiselt Politseiamet 4452 ametnikuga ning Maksu- ja Tolliamet 2116 ametnikuga. 2006. aastaga võrreldes on Politseiametis ametnike arv

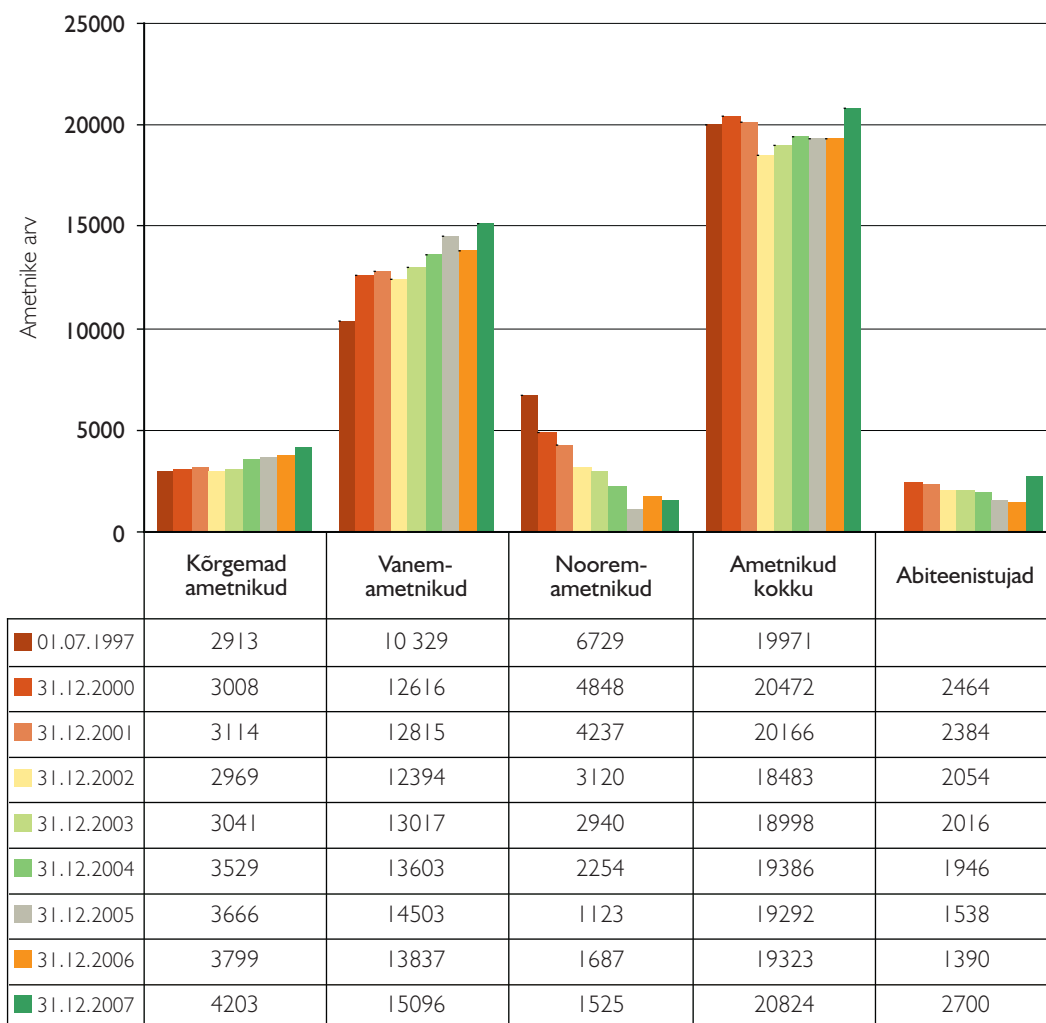
tõusnud 45 ametniku võrra ning Maksu- ja Tolliametis vähenenud 94 ametniku võrra. Enam kui tuhandeliikmelise ametnikkonnaga olid veel esimese ja teise astme kohtud, vanglad ning Päästamet. Kõige väiksem riigiasutus oli sarnaselt 2006. aastaga Energiaturu Inspeksioon 10 ametnikuga, millele järgnes Keeleinspeksioon 18 ametnikuga. Ministriumidest olid suurima ametnikkonnaga taas Välisministeerium ja Keskkonnaministeerium, vastavalt 629 ja 527 ametnikuga, ning väikseima ametnikkonnaga Kultuuriministeerium, kus töötas 65 ametnikku.

Kohalike omavalitsuste grupis on ametnike arvult Eesti suurimaks omavalitsuseks Tallinna Linnavalitsus 1430 ametnikuga (128 ametnikku rohkem kui eelmisel aastal), millele järgneb Tartu Linnavalitsus, kus 2007. aastal töötas 329 ametnikku (3 ametnikku rohkem kui eelmisel aastal). Andmed esitanud omavalitsustest väikseimad olid kolme ametnikuga Piirissaare Vallavalitsus Tartu maakonnas ja Ruhnu Vallavalitsus Saare maakonnas.

Ametnike kodakondsus

Alates Eesti liitumisest Euroopa Liiduga (1. mai 2004. a) võivad avaliku teenistuse seaduse kohaselt riigi- või kohaliku omavalitsuse ametnikena töötada ka Euroopa Liidu liikmesriikide kodanikud, kes vastavad Eestis ametnikule seadusega ja seaduse alusel kehtestatud nõuetele. Siiski piirab seadus seda vabadust ametikohtadel, mille põhiülesandeks on ametiasutuse juhtimine ja riiklik järelevalve, ning ametikohtadel, mis on seotud riigikaitse või kohtuvõimu teostamisega, riigisaladuse või salastatud välisteabe töötlemisega, riikliku süüdistuse või riigi diplomaatilise esindamisega. Samuti ei saa välisriikide kodanikud töötada ametnikena, kellel on õigus avaliku korra ja julgeoleku tagamisel piirata isiku põhiõigusi ja -vabadusi.

2007. aasta statistikaküsitlusel selgus, et välisriikide kodakondsusega ametnikke oli avalikus teenistuses sarnaselt eelmisele aastale minimaalselt, kõigest 0,03% kogu ametnikkonnast. Kui 2006. aasta lõpus kuulus Eesti ametnikkonda 10 mitte-eesti kodakondsusega ametnikku, siis 2007. aastal oli riigi ametiasutustes välisriigi kodakondsusega ametnikke 7, kellest 2 töötas ministriumides ja 5 ametites või inspeksioonides. Nende seas oli üks Soome kodakondsusega ning üks Soome-Ingliismaa kodakondsusega isik. Kolme ametiasutuse teenistuses oli kokku 5 Venemaa Föderatsiooni



Graafik 2. Riigiametnike jaotus põhirühvide lõikes 1997–2007⁵

kodakondsusega ametnikku, kuigi see on vastuolus avaliku teenistuse seadusega.

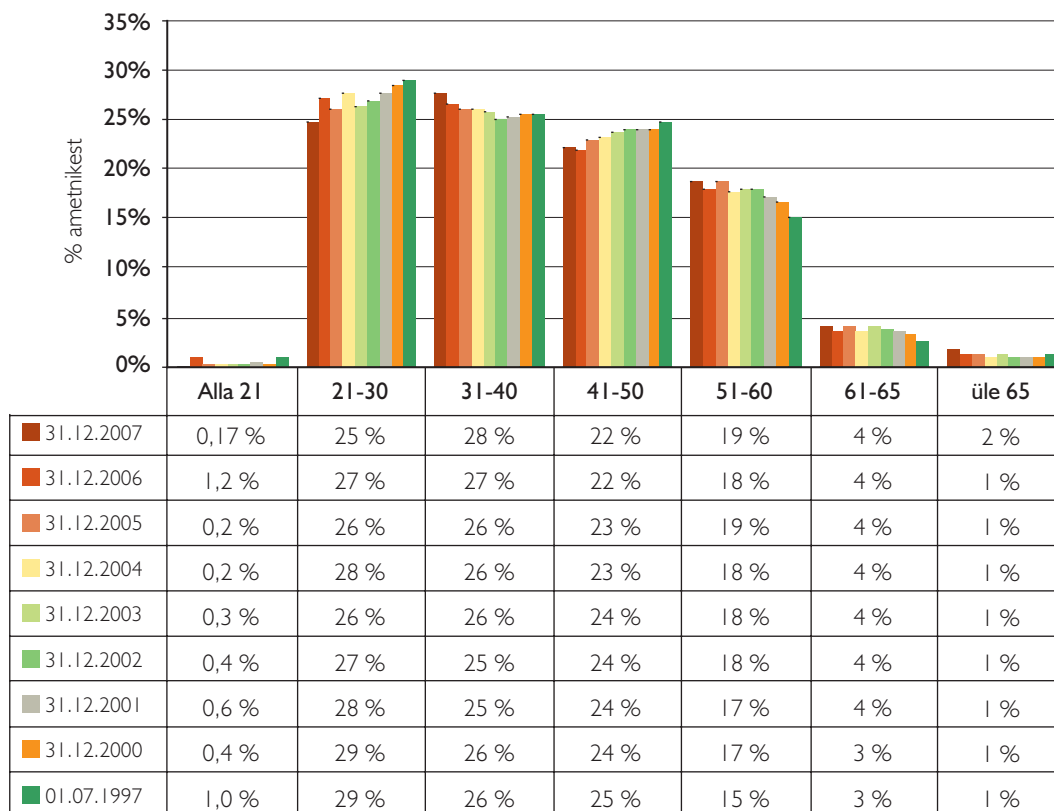
Andmed esitanud kohalike omavalitsuste koosseisu kuulus 5 mitte-estl kodakondsusega isikut, kellest 3 omasid Venemaa Föderatsiooni kodakondsust ning 2 olid kodakondsuseta.

Ametnike jaotus põhirühpidesse

2007. aasta lõpus oli riigi ametiasutuste teenistuses 4203 kõrgemat ametnikku, 15 096 vanemametikku ja 1525 nooremametikku (vt graafik 2). Protsentuaalselt ei ole põhirühvide osakaalus aasta jooksul suuri muutusi toimunud. Kõrgemate ametnike osakaal on aastaga kasvanud poole

protsendipunkti võrra. Kui veel kümme aastat tagasi oli kõrgemate ametnike osakaal ametnikkonnas 14,6% ning viis aastat tagasi 16,1%, siis nüüdseks moodustab kõrgemate ametnike grupp viiendiku kogu ametnikkonnast. Kõige arvukam on vanemametikute põhirühm. Kümme aastat tagasi moodustasid umbes poole kogu ametnikkonnast just vanemametikud. Aastatega on vanemametikute osakaal tugevalt tõusnud ning tänaseks moodustab vanemametikute grupp ligi kolmveerandi (72,5%) kogu ametnikkonnast (tõus 2006. aastaga võrreldes 0,9%). Kümne aasta perspektiivis võib pigem vastassuunas liikumist tajuda nooremametikute puhul, kes 1997. aastal moodustasid veel kolmandiku kogu ametnikkonnast (33,7%), kuid kelle osakaal tänaseks on langenud 7,3 protsendini. Ka 2006. aastaga

5 Siin ja järgnevalt keskendub riigiametnike statistikaanalüüs riigiametnikele ilma kaadrikaitsevälalasteta.



Graafik 3. Riigiametnike vanuseline jaotus perioodil 1997–2007

võrreldes on nooremametnike osakaal kahanenud 1,4% võrra. Sellist vähenemistendentsi võib osaliselt seletada avaliku teenistuse palgakorraldusega, mis ei võimalda nooremametnikele maksta konkurentsivõimelist palka. Kõrgemat astmepalka⁶ on võimalik maksta kõrgemasse põhigruppi kuuluvatele ametnikele. Abiteenistujate osakaal aga tõusis aastaga ligi 5 protsendipunkti võrra, ulatudes 11,5 protsendini. Tõenäoliselt on abiteenistujate osakaalu tõus tingitud Päästeameti regionaalsete keskuste, kus töötab palju töölepingulisi päästjaid, kaasamisest statistikaanalüüsi.

Kohalike omavalitsuste ametnikkonna struktuur näitas ka 2007. aastal viimastele aastatele omast stabiilsust. Kõrgemate ametnike gruppi kuulus 29%, vanemametnike põhigruppi 63% ja nooremametnike põhigruppi 8% kõigist omavalitsusametnikest. Kõrgemate ametnike ja nooremametnike osakaal on 2006. aastaga võrreldes 1 protsendipunkti võrra langenud ning vanemametnike osa-

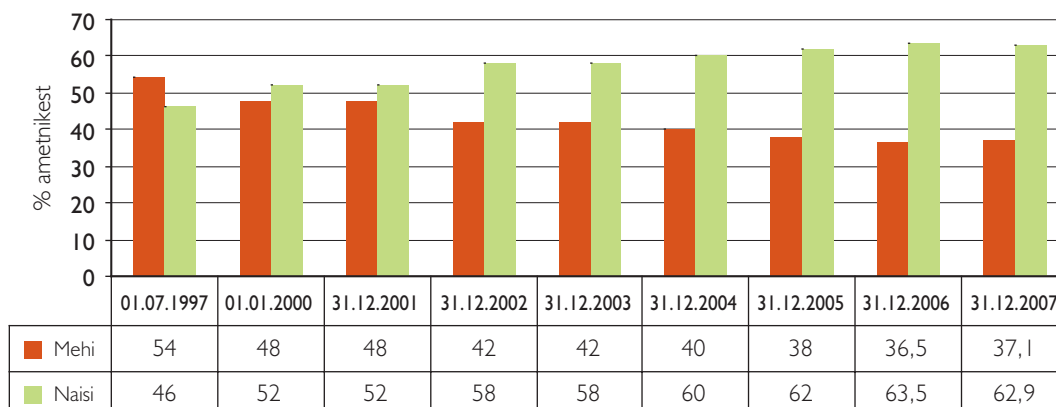
kaal 2 protsendipunkti võrra tõusnud.

Kohaliku omavalitsuse ametiasutuses teenistuses olevate abiteenistujate arv moodustas 15,7% kõigist avalikest teenistujatest, tõustes aastaga ligi 2 protsendipunkti võrra.

Ametnike vanuseline jaotus

Riigiametnike vanuselises struktuuris ei ole märkimisväärseid muutusi toimunud juba aastaid (vt graafik 3). 2007. aasta andis taas tõestust, et Eesti ametnikkond on võrdlemisi noor. Veidi üle poole (52,7%) Eesti ametnikkonnast kuulus vanusegruppi 21–40 aastat. Erinevus eelmisest aastast tuleneb vaid sellest, et 2007. aastal oli 31–40-aastaseid ametnikke 3 protsendipunkti võrra rohkem kui 21–30-aastaseid (2006. aastal oli 21–30-aastaseid ja 31–40-aastaseid ametnikke võrdselt). Väike nihe vähenemise poole toimus 2006. aastaga võrreldes ka alla 21-aastaste ametnike osakaalus. Kui 2006. aastal moodustas see

⁶ Riigiametnike põhigrupid on riigiteenistujate ametinimetuste ja palgaastmestiku seadusega (vt <http://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12769876>) seotud kindlate palgaastmete vahemikega.



Graafik 4. Riigiametnike sooline jaotus perioodil 1997–2007

grupp 1,2% kogu ametnikkonnast, siis 2007. aastal langes alla 21-aastaste ametnike osakaal veelgi, moodustades vaid 0,2% kogu ametnikkonnast. 2006. aastaga võrreldes suurenes 1 protsendipunkti võrra ametnike arv 51–60-aastaste ametnike vanusegrupis, 41–50-, 61–65- ja üle 65-aastaste ametnike vanusegrupi suurus jäi samale tasemele.

Kõige noorem ametnikkond on endiselt ministereeriumides ja põhiseaduslikes institutsioonides, kus 21–30-aastaste ametnike osakaal ulatus vastavalt 37 ja 29 protsendini (2006. aastal vastavalt 40% ja 33%). Alla 40 eluaasta olid 67,7% ministereeriumide ametnikest ja 60,5% põhiseaduslike institutsioonide ametnikest. Alla 21-aastaste ametnike osakaal oli kõige suurem põhiseaduslikes institutsioonides ning ametites ja inspeksioonides, moodustades siiski üksnes 0,2% nende asutusegruppide ametnikkonnast. Võrreldes teiste asutusegruppidega oli sarnaselt eelmise aastaga ka 2007. aastal suhteliselt kõige vanem ametnikkond just maavalitsustes. Kogu ametnikkonnast moodustasid seal üle 41-aastased ametnikud 76,1%.

Kohaliku omavalitsuse ametiasutustes moodustasid suurima osa (56%) 41–60-aastased ametnikud. Vanemaid kui 60-aastaseid ametnikke oli 7%, 31–40-aastased 21% ning alla 30-aastaste ametnike osakaal oli 15%.

Ametnike sooline jaotus

Kui veel kümme aastat tagasi oli mehi avalikus teenistuses rohkem kui naisi ning kaheksa aastat tagasi oli mehi ja naisi praktiliselt võrdselt, siis tänaseks on mehi avalikest teenistujatest 37,1% ja naisi 62,9% (vt graafik 4). Võrreldes 2006. aastaga

on meeste osakaal avalikus teenistuses peale aastatepikkust langust siiski minimaalselt tõusnud (vaid 0,6%), kuid tasakaalustamatus ametnikkonna soolises jaotuses on endiselt olemas.

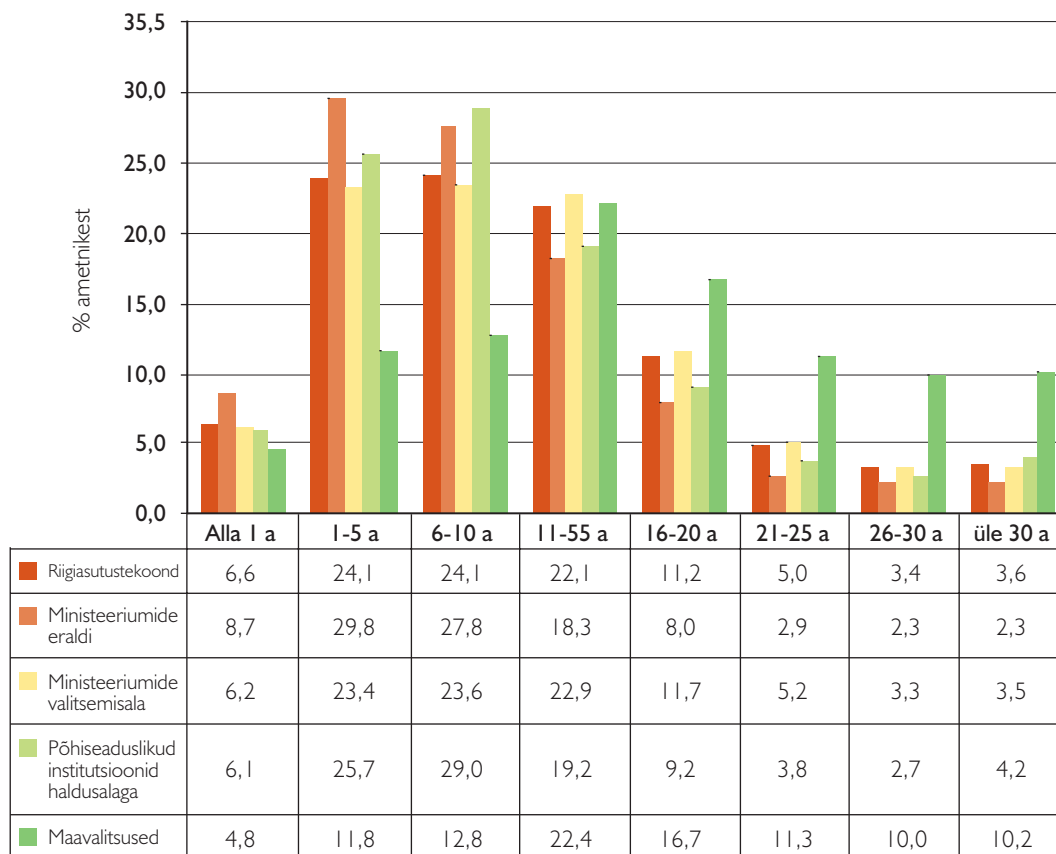
Naiste ülekaalu on märgata kõigis asutusegruppides. Kõige rohkem naisi töötab maavalitsustes, moodustades sarnaselt 2006. aastale 74% kogu maavalitsuste ametnikkonnast. Põhiseaduslikes institutsioonides on naiste osakaal suurenenud 2,8%, hõlmates 71,4%. Naiste osakaal on 1 protsendipunkti võrra suurenenud ka ministereeriumides.

Protsentuaalselt kõige rohkem mehi (44,9%) töötas avalikus teenistuses kõrgemate ametnikena (2006. aastaga võrreldes tõusis meeste osakaal 0,4%). Vanemametnike grupist moodustasid mehed 35,2% (2006. aastaga võrreldes on meeste osakaal tõusnud 0,9%) ning nooremametnike grupist 34,2% (2006. aastaga võrreldes langes meeste osakaal 2%).

Kaadrikaitseväelaste koosseisus, kus meeste osakaal oli 81,5% ja naiste osakaal 18,5%, märgatavaid muutusi ei toimunud. 2006. aastaga võrreldes suurenes naiste osakaal 1 protsendipunkti võrra.

Tasakaal puudub ka kohalike omavalitsuste ametnike soolises jaotuses – naised moodustavad ligi kolmveerandi (73,6%) kogu kohalike omavalitsuste ametnikkonnast. Meeste osakaal on suurem kõrgemate ametnike grupis (45,8%). Vanemametnike ning nooremametnike grupis ulatub aga naiste osakaal vastavalt 80 ja 90 protsendini.

Kõige noorem ametnikkond on endiselt ministereeriumides ja põhiseaduslikes institutsioonides, kus 21–30-aastaste ametnike osakaal ulatus vastavalt



Graafik 5. Riigiametnike jaotus üldise avaliku teenistuse staaži järgi (31.12.2007 seisuga)

37 ja 29 protsendini (2006. aastal vastavalt 40% ja 33%). Alla 40 eluaasta olid 67,7% ministeeriumide ametnikest ja 60,5% põhiseaduslike institutsioonide ametnikest. Alla 21-aastaste ametnike osakaal oli kõige suurem põhiseaduslikes institutsioonides ning ametites ja inspeksioonides, moodustades siiski üksnes 0,2% nende asutusegruppide ametnikkonnast. Võrreldes teiste asutusegruppidega oli sarnaselt eelmise aastaga ka 2007. aastal suhteliselt kõige vanem ametnikkond just maavalitsustes. Kogu ametnikkonnast moodustasid seal üle 41-aastased ametnikud 76,1%.

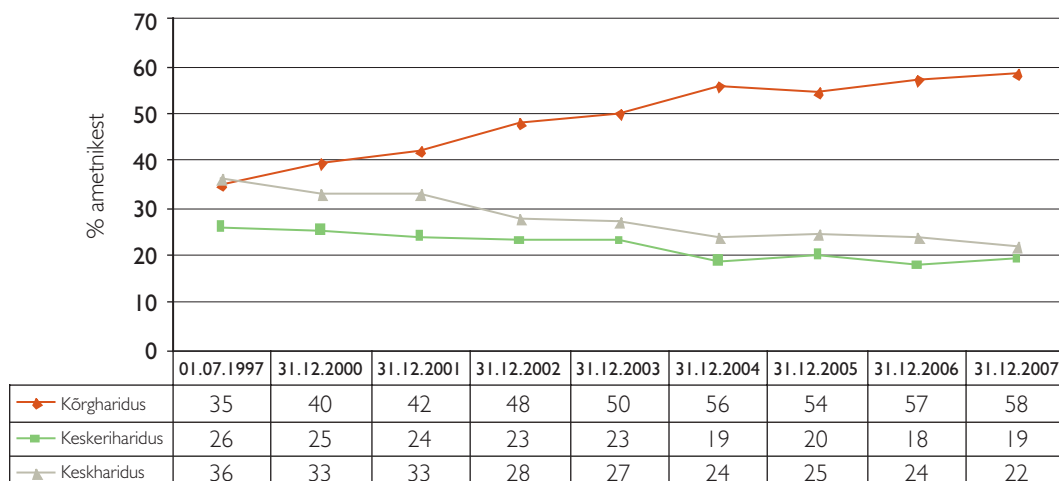
Kohaliku omavalitsuse ametiasutustes moodustasid suurima osa (56%) 41–60-aastased ametnikud. Vanemaid kui 60-aastaseid ametnikke oli 7%, 31–40-aastased 21% ning alla 30-aastaste ametnike osakaal oli 15%.

Ametnike teenistusstaaž

Ametnike teenistusstaaži näitajates tõi 2007. aasta kaasa mõningaid väiksemaid kõikumisi. Kõige suurema grupi, ligi poole kogu ametnikkonnast

(48,2%), moodustasid endiselt ametnikud, kelle avaliku teenistuse staaž jäi 1–10 aasta vahele (vt graafik 5). 2006. aastaga võrreldes võis siiski selles grupis täheldada 2,3-protsendilist langust. Nii 1–5- kui ka 5–10-aastase avaliku teenistuse staažiga ametnikud jagunesid võrdselt – mõlemad moodustasid 24,1% kogu ametnikkonnast. Alla 1-aastase avaliku teenistuse staažiga ametnike arv on aastaga tõusnud 0,3%, moodustades 6,6% ametnikkonnast. Kõige rohkem alla 1-aastase avaliku teenistuse staažiga ametnikke töötab ministeeriumides ning ametites ja inspeksioonides, kus nende osakaal moodustab vastavalt 8,7% ja 6,2% asutusegrupi ametnikkonnast. Asutusegruppide lõikes töötab kõige rohkem alla 5-aastase avaliku teenistuse staažiga ametnikke ministeeriumides ja põhiseaduslikes institutsioonides, kus nende osakaal moodustab vastavalt 38,5% ja 31,8%.

Pikaajalise staažiga ametnikud, kelle avaliku teenistuse staaž on üle 10 aasta, moodustasid 2007. aastal 45,3% kogu ametnikkonnast. 2006. aastaga võrreldes näitab see 2-protsendipunktilist tõusu. Kõige pikema avaliku teenistuse staažiga ametnikud, sar-



Graafik 6. Riigiametnike jaotus haridustaseme järgi 1997–2007

naselt eelmistele aastatele, töötavad maavalitsustes, kus üle 10-aastase avaliku teenistuse staažiga ametnikud moodustavad 70,6% kogu asutusegrupi ametnikkonnast. Kõige vähem oli üle 10-aastase avaliku teenistuse staažiga ametnikke ministeeriumides, kus nende osakaal moodustas 33,8% ametnikkonnast. 2006. aastaga võrreldes tähendas see siiski 3-protsendipunktilist tõusu. Ülaltoodud tendentsid näitavad ametnikkonna järkjärgulist stabiliseerumist ja pikemat püsimist riigiteenistuses.

Lisaks avaliku teenistuse staažile kajastuvad statistikas ka need andmed, mis näitavad ametniku staaži samas asutuses. Ametiasutuses, kus 2007. aasta lõpu seisuga töötati, on 58,3% ametnikest töötanud 1–10 aastat. Seejuures jääb kolmandiku (33,6%) ametnike teenistusstaaž vastava ametiasutuse koosseisus 1–5 aasta vahele ja neljandiku (24,7%) ametnike teenistusstaaž 5–10 aasta vahemikku. Praeguses teenistuskohas vähem kui aasta töötanud ametnike arv on 2006. aastaga võrreldes jäänud üldiselt samale tasemele, tõustes üksnes 0,2% võrra. Kõige enam, ligi 4% võrra, on alla üheaastase staažiga ametnike arv tõusnud ministeeriumides, kus samas ministeeriumis alla aasta töötanud ametnike arv ulatub 17,3 protsendini. Viimane muutus võib osaliselt olla tingitud Vabariigi Valitsuse vahetusega kaasnenud koosseisumuudatustest ministeeriumides. Seevastu põhiseaduslikes institutsioonides alla ühe aasta töötanud ametnike arv on langenud 3% võrra. Muudatusi 2006. aastaga võrreldes ei toimunud nende ametnike osakaalus, kelle teenistusstaaž vastavas asutuses ulatus üle 10 aasta. Erinevate asutusegruppide lõikes oli nende osakaal endiselt umbes 30%. Erandiks

olid taas maavalitsused, kus üle 10-aastase teenistusstaažiga oli 61,2% ametnikest.

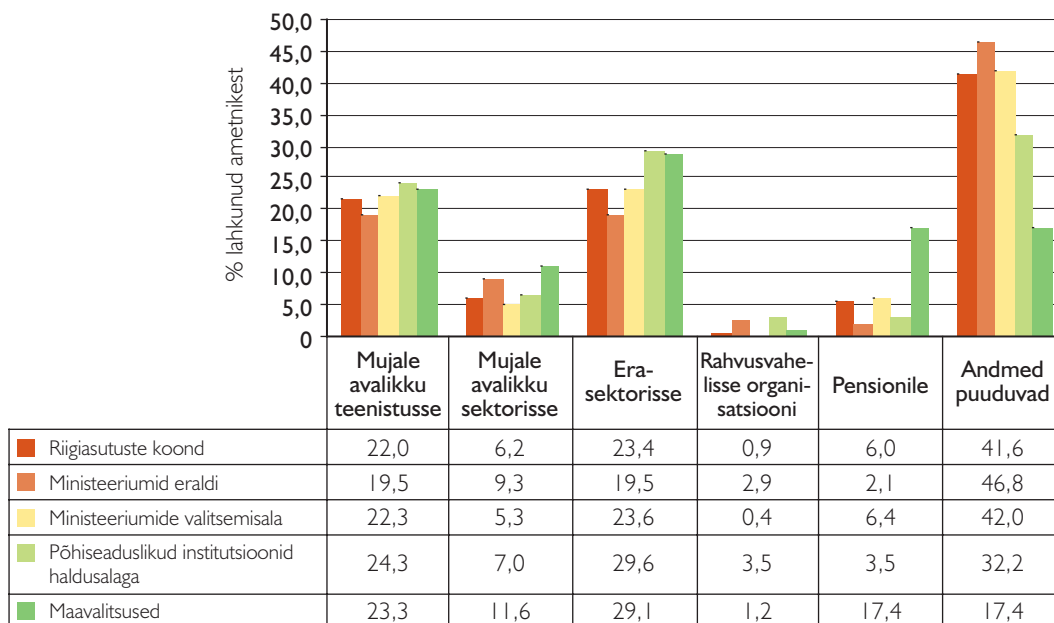
Kohalike omavalitsuste ametnikke, kelle teenistusstaaž avalikus teenistuses jäi alla või oli üle 10 aasta, oli praktiliselt võrdselt. Suurima osa nendest moodustasid ametnikud, kelle avaliku teenistuse staaž jäi 1–5 aasta või 10–15 aasta vahele (vastavalt 25,2% ja 26,2 %). Sama võib täheldada ka staaži puhul samas asutuses – 1–5 aastat samas asutuses töötanute arv moodustab 29,8% ning 10–15-aastase staažiga ametnike arv 27,8% kohalike omavalitsuste ametnikkonnast.

Ametnike haridustase

Ametnike haridustase on näidanud positiivset arengusuunda juba kümme aastat, langedes paari protsendipunkti võrra vaid 2005. aastal (vt graafik 6). Kõrgharidust omavate isikute osakaal avalikus teenistuses moodustas 2007. aastal 58,3% kogu ametnikkonnast, tõustes eelmise aastaga võrreldes 0,9%.

Kõrgharidusega riigiametnike osakaal ametnike põhigruppides on 2006. aastaga võrreldes püsunud võrdlemisi muutumatuna. Kõrgemate ametnike põhigrupis langes kõrgharidust omavate ametnike arv 0,2%, moodustades selles grupis siiski endiselt ligi 92%. Vanemametnikest omasid kõrgharidust 53,2% ning nooremametnikest 17,4%, tõustes 2006. aastaga võrreldes vastavalt 0,4% ja 0,3% võrra.

Kõige rohkem kõrgharidusega ametnikke töötab ministeeriumides, moodustades 82,2% ministeeriumide ametnikkonnast ja tõustes eelmise aas-



Graafik 7. 2007. aastal teenistusest vabastatud riigiametnike jaotus uue teenistuskoha järgi

taga võrreldes 1,5%. Kõige vähem kõrgharidusega ametnikke, vaid veidi üle poole vastava grupi ametnikkonnast, töötab ametites ja inspeksioonides (52,3%). 2006. aastaga kõrvutades näeme, et selles grupis tõusis kõrgharidusega ametnike osakaal 1 protsendipunkti ulatuses.

Keskharidusega riigiametnikud moodustasid 2007. aastal 22,1% kogu ametnikkonnast. Nende arv oli aastaga vähenenud 2,1% võrra. Keskeriharidusega ametnike osakaal tõusis 1 protsendipunkti ulatuses, moodustades 19,1% ametnikkonnast. 2007. aastal näitas mõningast vähenemistendentsi viimastel aastatel positiivseks suundumuseks kujunenud keskeriharidusega ametnike arvu kasv nooremametnike põhigrupis, vähenedes 5 protsendipunkti võrra.

Riigi ametiasutustes oli 2007. aasta lõpus kokku 107 põhiharidusega ametnikku, mis moodustas 0,5% ametnike koguarvust. Eelmisel aastal oli põhiharidusega ametnike arv 0,4% kogu ametnikkonnast. Eesti ametnikele kehtib seaduse alusel üldine keskharidusnõue, kuid erandit rakendatakse nende ametnike puhul, kes olid teenistuses avaliku teenistuse seaduse jõustumisel 1. jaanuaril 1996. a ning vastasid teistele teenistusse võtmise tingimustele ja ametikoha eesmärgi saavutamiseks seatud nõuetele.

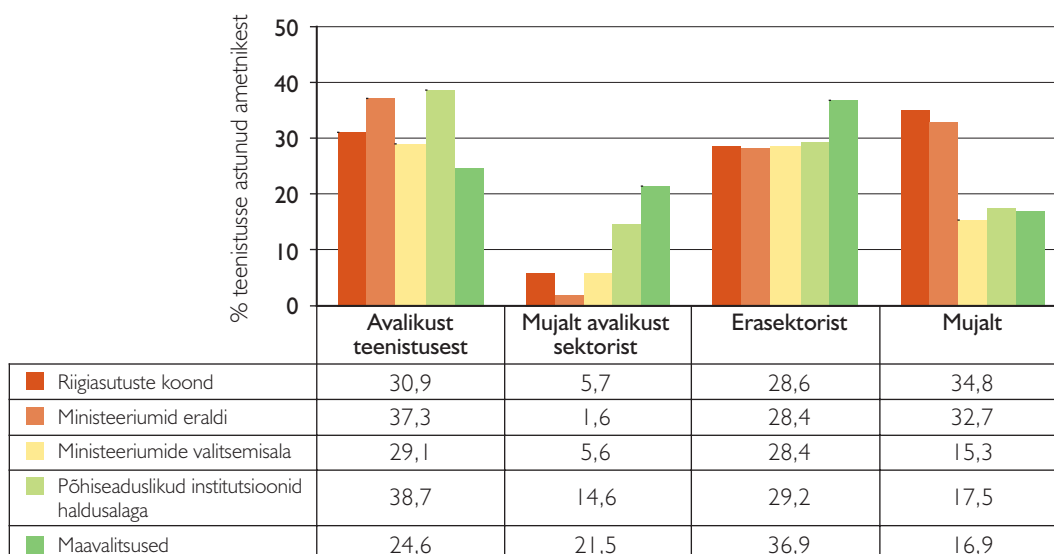
Kohalikes omavalitsustes omab kõrgharidust 63,7% ametnikest, mis näitab eelmise aastaga võrreldes ligi 3-protsendipunktilist tõusu. Juhtide ja nõunike hulgas ulatus kõrgharidusega ametnike osakaal 77,7, vanemametnike seas 61,9 ning nooremametnike hulgas 28 protsendini.

Tasemeõppes õppis 2007. aastal veidi üle 1% vähem riigiametnikke kui 2006. aastal, moodustades 9,4% kogu ametnikkonnast. Kohalikes omavalitsustes omandas tasemeharidust ligi 9% ametnikest. Kõige rohkem tasemeõppes õppivatest ametnikest töötas põhiseaduslikes institutsioonides (18,8%) ning kõige vähem maavalitsustes (5,1%).

Ametnike liikumine

Seniselt teenistuskohalt lahkunud ametnike osakaal on viimasel paaril aastal vaid vähesel määral kõikunud ning jäänud enamasti 13–14,5% vahele. 2007. aastal oli teenistusest lahkunud ametnike osakaaluks 14,4%. Erinevatesse ametiasutustesse teenistusse asunud riigiametnike arv tõusis eelmise aastaga võrreldes veidi üle 1 protsendipunkti (14,2 protsendilt 15,6 protsendile). Kõige suuremat tõusutendentsi näitas asutusesisene liikumine⁷, mis tõusis aastaga 2 protsendipunkti ulatuses. Samas viidi ametiasutustes 2007. aastal teisele ametiko-

7 Asutusesiseste liikumiste all peetakse silmas asutuse teenistuses olevate isikute üleviimist teisele ametikohale, seda nii ühest põhigrupist teise kui ka sama põhigrupi piires. Ametiasutused on asutusesiseste liikumiste hulgas tõenäoliselt kajastanud ka asutuse abiteenistuskohadelt ametniku ametikohale asumist.



Graafik 8. 2007. aastal teenistusse astunud riigiametnike jaotus eelmise teenistuskoha järgi

hale üle 13,5% ametnikest, mis võib viidata asutusesisestele struktuurimuudatustele.

Asutusegruppide kõige stabiilsema näitajaga olid maavalitsused, kus aasta jooksul lahkus ametist 12,2% ametnikest (2006. aastal oli vastav näitaja 11,8%). Maavalitsustele järgnes sama näitaja poolest ministeeriumide grupp 14,3 protsendiga, kus 2006. aastaga võrreldes oli teenistusest lahkunute osakaal siiski 2 protsendipunkti võrra tõusnud. Kõige kõrgema lahkunute osakaaluga asutuste grupiks olid põhiseaduslikud institutsioonid. Aastataguse olukorraga võrreldes võib täheldada siiski 1-protsendipunktilist muutust ning vastav näitaja on langenud 16,8 protsendilt 15,6 protsendile. Proportsionaalselt kõige rohkem liikumisi toimus põhiseaduslike institutsioonide grupis (teenistusest lahkus 15,6% ja teenistusse astus 18,5%), millele järgnesid ministeeriumid (teenistusest lahkunud 14,35 ja teenistusse astunud 18,7%).

Küsitlusanneedis uuriti juba teist aastat ka seda, mis puutub asutusse teenistusse astunud ametnike eelmist ja teenistusest lahkunud ametnike järgmist teenistus- või töökohta. Kuigi teenistusest lahkunud ametnike puhul 41% ametnike andmed puuduvad, võib siiski täheldada, et enamasti asutakse pärast lahkumist tööle erasektorisse (23,4%) või mõnele teisele ametikohale avalikus teenistuses (22%) (vt graafik 7). 2006. aastaga võrreldes võib positiivse muutusena välja tuua suuna, kus avalikust sektorist erasektorisse tööle asuvate isikute protsent näitab mõningast kahanemistendentsi

(2006. aastal asus erasektorisse tööle 26,2% seniselt teenistuskohalt lahkunud ametnikest). Avalikus sektoris teisele tööle liikunud ametnike oli 6,2%, Euroopa Liidu institutsioonidesse või muudesse rahvusvahelistesse organisatsioonidesse lahkus 0,9% ning pensionile jäi 6% ametnikest.

Kui 2006. aastal uuel ametikohal tööle asunud isikute seas oli kõige rohkem neid, kelle eelmine töökoht oli olnud erasektoris, siis 2007. aastal olid ülekaalus isikud, kes ka enne ametikoha vahetamist olid töötanud avalikus teenistuses (2006. aastal 28,3%, 2007. aastal 30,9%) (vt graafik 8). Erasektorist avalikku teenistusse asunud ametnike osakaal jäi eelmise aastaga võrreldes siiski praktiliselt samaks (2006. aastal 28,7%, 2007. aastal 28,6%)

Kõige rohkem avaliku teenistuse sisesid liikumisi ametnike põhigruppide lõikes toimus kõrgemate ametnike puhul. Teadaolevalt jätkas 2007. aastal oma ametikohalt lahkunud kõrgematest ametnikest 30,6% mõnel teisel ametikohal avalikus teenistuses (2006. aastal 30,5%) ning samal aastal teenistusse asunud ametnike eelmine töökoht oli ka eelnevalt olnud avalikus teenistuses 51,4% kõrgemate ametnike puhul (2006. aastal 53,3%). Erasektorist avalikku teenistusse asunute osakaal asutusegruppide lõikes oli kõige suurem maavalitsustes (36,9%). 2006. aastal toimus kõige suurem erasektorist avalikku teenistusse liikumine ministeeriumides (37,4%); 2007. aastaks oli vastav näitaja ministeeriumide puhul alanenud ligi 10 protsendipunkti võrra (28,4%). Asutusegruppide

lõikes liikus erasektoris proportsionaalselt kõige rohkem põhiseaduslike institutsioonide ametnikke (30%). 2006. aastal oli vastav näitaja põhiseaduslikes institutsioonides vaid 9,6%. Samas on põhiseaduslikes institutsioonides asuvate ametnike eelmiseks põhitöökohaks olnud valdavalt avalik teenistus (38,7%).

Kokkuvõtteks

2007. aasta statistikaandmed näitasid taas Eesti avaliku teenistuse viimase aja arengusuundade kinnistumist. Personali struktuur Eesti avalikus teenistuses on võrdlemisi stabiilne. 2007. aasta tõi kaasa muutusi eelkõige kaadrikaitseväelaste arvus, mille vähenemine põhjustas koguarvu väikese languse.

2007. aasta näitas positiivset arengutendentsi nende ametnike osakaalus, kes oma seniselt ametikohalt lahkudes jäid tööle avalikku teenistusse või avalikku sektorisse laiemalt. Kui eelmistel aastatel suundus suurem osa oma seniselt ametikohalt lahkunud ametnikest erasektoris, siis 2007. aastal ületas nende ametnike arv, kes asusid tööle mõnel muul ametikohal avalikus teenistuses või teisel ametikohal avalikus sektoris, nende ametnike arvu, kes suundusid erasektoris. Lisaks võib jätkuna eelmiste aastate positiivsele arengusuunale ka 2007. aasta kohta välja tuua kõrgharidusega ametnike osakaalu kasvu. Kuigi ametnike soolises jaotuses on endiselt suhteliselt suur naiste ülekaal, võib pidada positiivseks trendiks seda, et sooline tasakaalustamatus on pidurdunud.

Töötajate värbamine, valik ja hindamine avalikus teenistuses 2007. aastal



Anu Peljo

Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna nõunik

Avaliku teenistuse värbamise, valiku ja hindamise valdkonnas kogutud statistika aluseks on ametiasutuste personalijuhtide ja spetsialistide poolt igal aastal Riigikantseleile esitatavad andmed. 2007. aasta statistikaküsitluses osalesid kõik riigi ametiasutused. Vastanute seas oli 15 maavalitsust, 7 põhiseaduslikku institutsiooni¹, 11 ministeeriumi ning 39 ametit, inspeksiooni ja muud ministeeriumi valitsemisalasse kuuluvat asutust² – kokku 72 riigi ametiasutust. Küsitlusankeet paluti täita ka kohaliku omavalitsuse üksustel. Kokku saadi kohalike omavalitsustelt tagasi läbi aegade suurim arv täidetud ankeete. Küsitlusele vastas 186 linna- ja vallavalitsust, ehk 82% kõigist kohaliku omavalitsuse asutustest. Vastajateks olid vallavalitsustest enamasti vallasekretärid ning linnavalitsustest linnasekretärid või personalitöö eest vastutavad spetsialistid.

Kogutud statistikaandmeid on analüüsitud ametnike põhigruppide – kõrgemad ametnikud, vanemametnikud ja nooremametnikud – ning asutuste gruppide – ministeeriumid, ministeeriumide valitsemisala (ametid ja inspeksioonid), põhiseaduslikud institutsioonid, maavalitsused ja kohaliku omavalitsused – lõikes.

Andmete analüüsi tulemused on esitatud kahes osas. Esmalt tuuakse välja ametnike värbamise ja valikuga ning teisena hindamisega seotud andmete analüüsi tulemused ja järeldused. Seejuures antakse ülevaade nii aasta jooksul avalikus teenistuses toimunud konkurssidest kui ka peamistest kasutatud värbamise ja valiku ning hindamise meetoditest.

Värbamine ja valik

Sobilike kandidaatide leidmine on nii iga asutuse kui ka kogu avaliku teenistuse edukuse seisukohast äärmiselt oluline. Paljud ameti-

1 Põhiseaduslike institutsioonide hulka on arvatud lisaks Õiguskantsleri Kantseleile, Presidendi Kantseleile, Riigikogu Kantseleile, Riigikohtule ja Riigikontrollile ka Riigikantselei ja Rahvusarhiiv.

2 Politseiameti koond on koostatud 8 asutuse, Päästeameti koond 6 asutuse ja Piirivalve koond 7 asutuse andmete põhjal. Kaitsejõudude koond kajastab 21 asutuse andmeid. Vanglate koond on koostatud 6 asutuse ning kohtute koond 9 asutuse andmete põhjal.

kohad avalikus teenistuses pakuvad suurepäraseid tööalaseid väljakutseid, mis kaunistaksid iga inimese CV-d. Samas ei ole avaliku teenistuse maine tööandjana kuigi kõrge ning kahtlemata annab tunda ka seos majanduses toimuvaga ja eri sektorites pakutavate palganumbritega. Väärtuslike töötajate leidmiseks ja hoidmiseks tuleb seega pingutada üha rohkem nii avalikus kui ka erasektoris.

Traditsiooniline personalivaliku mudel ning selle kasutamine organisatsiooni poolt vaadatuna ei ole paljude aastate jooksul muutunud – töötaja valiku kriteeriumide väljatöötamisel lähtutakse tööanalüüsist. Tööanalüüs on töö jälgimise protsess, mille käigus määratakse kindlaks töö koostisosad ja töö sooritamise tingimused ning mis on aluseks tööle sobiva inimese teadmiste, oskuste, võimete ja isiksuseomaduste kindlaksmääramisel. Põhjalikult väljatöötatud nõuete alusel on võimalik hinnata töötaja sobivust ametikohale ning seega peaks väljavalitud töötajal õige valiku korral olema head eeldused ametikohal hästi hakkama saamiseks. Nii kandidaatide sobivust eelnevalt määratletud kriteeriumide alusel kui ka kandidaatide töösoorituse edukust aitavad ennustada erinevad personalivaliku meetodid. Töösooritust ennustavate valikumeetodite kehtivust ja kasulikkust on palju uuritud ning leitud, et kõige paremateks töösooritust ennustavateks valikumeetoditeks on struktureeritud intervjuud, käitumuslikud ülesanded ja vaimse võimekuse testid. Pikema haridustee ja pikema tööalase kogemuse ning töösoorituse vaheline seos on aga uurimistulemustele tuginedes väike.

Enamasti ei tehta lõplikku otsust kandidaadi valiku osas ühte valikumeetodit kasutades. Valikumeetodite väljavalimisel tuleb lähtuda konkreetsest olukorrast, potentsiaalsete kandidaatide arvust ja täidetava töökoha ning nõutava kvalifikatsiooni tüübist. Erinevate meetodite kasutamine kombineeritult peaks väljavalitu tööalast käitumist piisavalt hästi ette ennustama.

Riigikantselei poolt läbiviidud statistikaküsitluse eesmärgiks oli välja selgitada, kui palju konkursse avalikus teenistuses läbi viidi, millised olid peamised kasutatud kanalid vabadest ametikohtadest teavitamisel ning milliseid meetodeid kasutati kandidaatide seast valiku tegemisel. Täiendavalt analüüsiti, millised asutuste poolt kasutatud värbamiskanaliid ja hindamise meetodid osutusid kasutajate hinnangul kõige tõhusamateks.

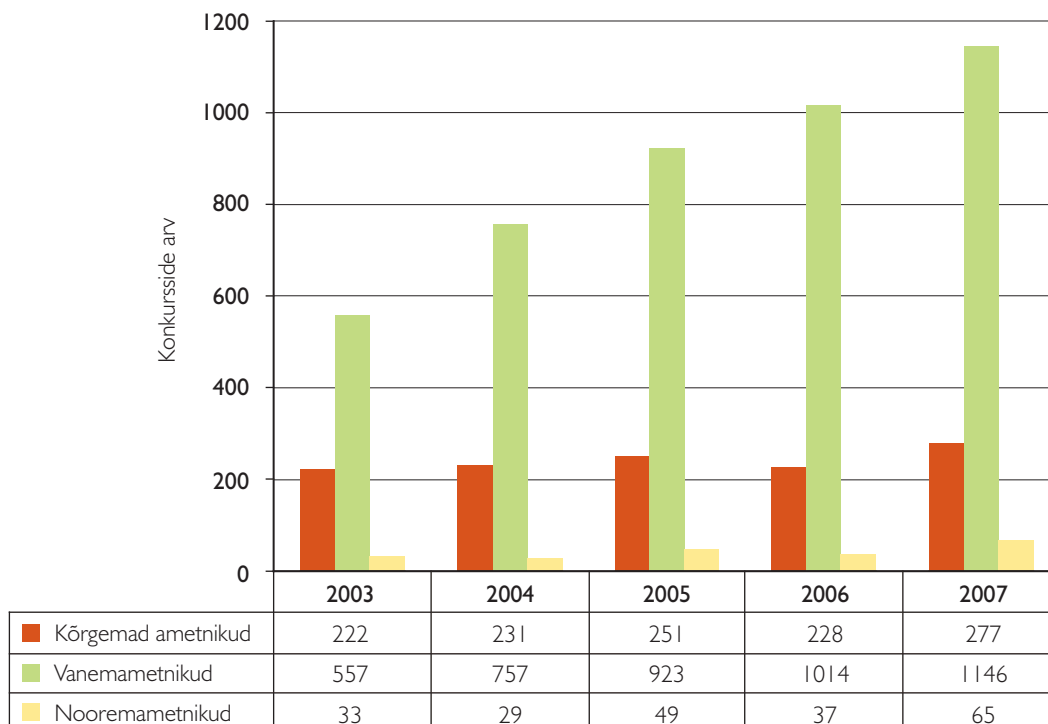
Konkursid vabadele ametikohtadele

Viimase viie aasta jooksul on läbiviidud konkurside arv stabiilselt kasvanud. 2007. aasta küsitluse tulemuste kohaselt korraldati ametiasutustes vabadele ametikohtadele kokku 1488 konkurssi, mis on 209 võrra rohkem kui eelmisel aastal. Läbiviidud konkurside arv on kasvanud kõikides analüüsitud asutusegruppides, ametnike põhigruppides aga eelkõige vanemametnike grupis (vt graafik 1).

Võrreldes läbiviidud konkurside arvu avalikku teenistusse võetud ametnike arvuga, saab ligikaudselt kindlaks teha, kui suur osa aasta jooksul ametisse nimetatud ametnikest avaliku konkursi läbisid. Arvutused näitavad, et 2007. aastal viidi konkursid läbi 69,6% kõrgemate ametnike, 51,6% vanemametnike ja 16% nooremametnike vabade ametikohtade täitmiseks. 2006. aastaga võrreldes on konkurside kaudu teenistusse võtmine kasvanud (2006. aastal läbis konkursi 65% teenistusse astunud kõrgematest ametnikest, 51% vanemametnikest ning 10% nooremametnikest). Asutusegruppide lõikes toimusid konkursid 62,4% ministeeriumide, 45,8% ministeeriumide valitsemisala, 52,3% maavalitsuste ja 51,8% põhiseaduslike institutsioonide vabade ametikohtade täitmiseks.

Avaliku teenistuse seadusest tulenevalt (koos mõningate eranditega) tuleb kõrgemate ametnike ametikohtade täitmiseks korraldada kindlate reeglite alusel läbiviidav avalik konkurss. Konkursi kuulutab välja riigisekretär. Samal viisil võib konkursi läbi viia ka vanem- või nooremametnike ametikohtade täitmiseks. Avaliku teenistuse seaduse mõistes korraldatavaid avalikke konkursse viidi 2007. aastal kõrgemate ametnike ametikohtade täitmiseks läbi 68 korral, 2 avalikku konkurssi viidi läbi vanemametniku ametikohale. Kokku viis riigisekretäri poolt väljakuulutatavaid avalikke konkursse läbi 13 asutust ehk 18,1% kõigist asutustest. Keskmiselt laekus ühele ametikohale 7,7 (2006. aastal 5,5) avaldust. Vaadates konkurside koguarvu, võib tõdeda, et riigisekretäri poolt väljakuulutatavaid avalikke konkursse toimub küllaltki vähe – 5% kõigist konkurssidest.

Suurem osa konkurssidest viidi läbi ametiasutuste tasandil. Asutused viisid erinevate ametikohtade täitmiseks konkursse läbi kokku 1420 korral. Kõrgemate ametnike leidmiseks viidi konkursid läbi 211 korral (14,9% kõigist asutuse konkurssidest), vanemametnike ja nooremametnike ametikohtade täitmiseks vastavalt 1144 (80,6% kõigist konkurs-



Graafik 1. Konkursside arv 2003 – 2007

sidest) ja 65 (4,6% kõigist konkurssidest) korral. Vähemalt ühe konkursi viis 2007. aastal läbi 64 asutust ehk 89% kõigist riigi ametiasutustest (2006. aastal viisid konkursse läbi 59 ametiasutust).

Keskmiselt laekus ühele asutuse konkursile 11 avaldust (2006. aasta 13,1 vastu). Ametikohtade põhigruppide lõikes osutusid populaarsemateks nooremametnike ametikohad, kuhu laekus keskmiselt 18,4 avaldust kohale, vanemametnike konkurssidele laekus keskmiselt 13,6 avaldust ja kõrgemate ametnike konkurssidele 9,8 avaldust kohale. Asutusegruppide lõikes osutusid populaarseimateks ministeeriumide poolt läbiviidud konkursid (12,9 avaldust kohale) ja keskmisest vähem laekus avaldusi maavalitsuste poolt läbiviidud konkurssidele (6,4 avaldust kohale).

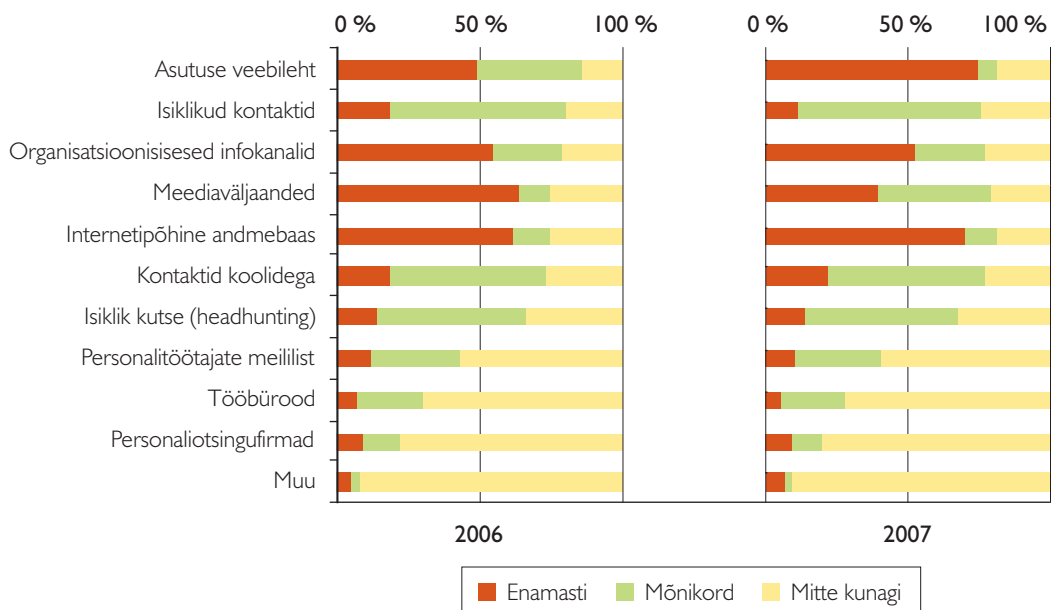
Kuigi konkursside läbiviimine avalikus teenistuses on kokkuvõttes kasvava trendiga, oleks ootuspärane ja seadusega kooskõlas, et kõrgemate ametnike ametikohtade täitmiseks viiakse alati läbi avalikud konkursid. Paraku moodustas kõrgemate ametnike ametikohtadele läbiviidud konkursside arv vaid 69,6% kõrgema ametnikuna teenistusse võetud ametnike koguarvust.

Sarnaselt eelmistele aastatele osutus suureks ka

luhtunud konkursside arv. Asutuste poolt läbiviidud konkurssidest luhtus kokku 345 ehk peaaegu veerand (23,2%) kõigist konkurssidest (2006. aastal luhtus 24% läbiviidud konkurssidest). Riigisekretäri poolt väljakuulutatud avalikest konkurssidest luhtus 10,3%, mis on oluliselt vähem kui 2006. aastal, kui luhtus 18% kõigist avalikest konkurssidest. Kõigi konkursside üldarvestuses on luhtunud konkursside arv sarnaselt eelmisele aastale siiski suur – 23,7%.

Kohalikes omavalitsustes viisid avalikke konkursse läbi kokku 15 omavalitsusüksust. Kokku kuulutati konkursid välja 262 korral (27,5% kõrgema ametniku, 66,8% vanemametniku ja 5,7% nooremametniku ametikoha täitmiseks). Keskmiselt laekus juhtide ja nõunike ametikohale 6,3, vanemametniku ametikohale 5,6 ja nooremametniku ametikohale 4,4 avaldust. Kõige rohkem viidi konkursse läbi Tallinna Linnavalitsuses – 22,1% kõigist läbiviidud konkurssidest. Luhtunud konkursside osakaal osutus aga suuremaks riigi ametiasutuste poolt läbiviidud luhtunud konkursside osakaalust. Kõigist läbiviidud konkurssidest (262) tunnistati luhtunuks 31,7%.

Kanalid vabadest ametikohtadest teavitamiseks
Võimalikult paljude heade kandidaatide leidmiseks



Graafik 2. Erinevate värbamiskanalite kasutamise sagedus 2006. ja 2007. aastal

kasutatakse värbamisel erinevaid kanaleid. Statistikaametis pöörati tähelepanu ka värbamise ja valiku korralduslikule küljele ning uuriti, milliste kanalite kaudu ametiasutused uusi ametnikke otsivad ning millised neist kanalitest on nende hinnangul osutunud kõige otstarbekamateks. Vabadest ametikohtadest teavitamiseks kasutatud infokanalitest annab ülevaate graafik 2.

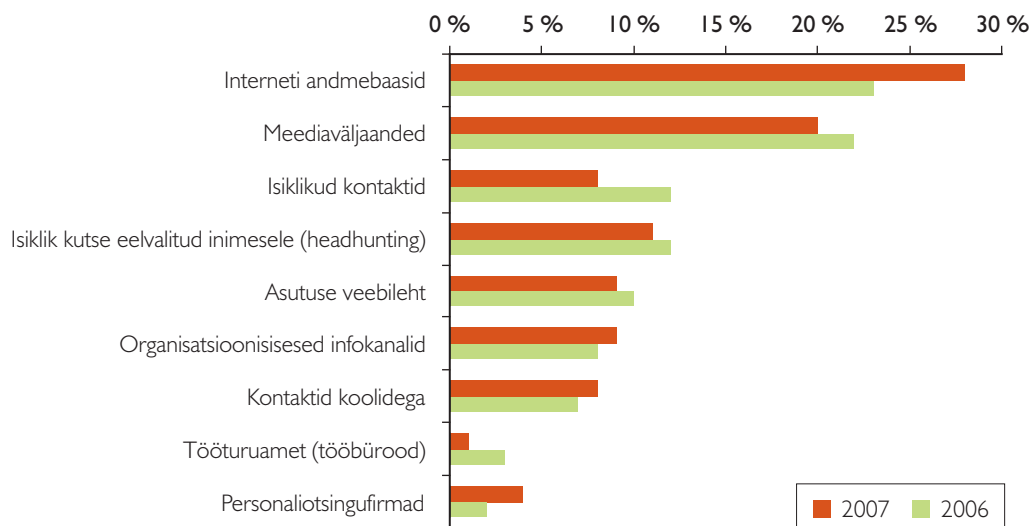
Küsitlustulemuste kohaselt kasutavad asutused vabadest ametikohtadest teavitamiseks enamasti mitut erinevat infokanalit. Suurem osa asutustest kasutas konkursist teavitamiseks asutuse veebilehte (74%), internetipõhiseid andmebaase (70%) ja organisatsioonisiseseid kanaleid (52%). Lisaks eespool nimetatud kanalitele ning tulenevalt konkursside spetsiifilisusest kasutasid paljud asutused ka isiklike kontakte, meediaväljaandeid, kontakte koolidega ja kandidaadi isikliku töölekuksutsumist. Konkursidest teavitamisel kasutatud meediaväljaanded viimaste aastatega võrreldes oluliselt muutunud ei ole. Konkursikuulutusi eelistatakse kajastada suuremates päevalehtedes nagu Eesti Päevaleht (39 asutust) ja Postimees (36 asutust), järgnevad Eesti Ekspress (27 asutust) ja Äripäev (22 asutust). Väljaspool Tallinna ametnike leidmiseks kasutatakse maakonnalehti (35 asutust). Lisaks avaldatakse kuulutusi sihtgrupist lähtuvalt Linna-lehes, venekeelsetes päevalehtedes, piirkondlikes raadiokanalites ning erialastes ajalehtedes ja ajakirjades. Personalitöötajate meililistide vahendusel

otsis uusi töötajaid veidi üle kahe viiendiku (43%), personalitsingufirmade ning Tööturuameti teenuseid kasutas vähem kui viiendik asutustest.

Võrreldes 2006. aastaga võib öelda, et konkursikuulutuste avaldamisel tähtsustatakse rohkem asutuse veebilehe võimalusi. Vähenenud on asutuste arv, kes iga uue konkursi korral kindlasti avaldavad kuulutuse meediaväljaannetes. Suure tõenäosusega valitakse sobivad kanalid teadlikult potentsiaalsele sihtgrupile mõeldes.

Kõige kasulikumateks hinnati kanalitest Interneti andmebaase, meediakanaleid, isikliku kutset eelnevalt väljalititud isikule ning asutuse veebilehte ja organisatsioonisiseseid infokanaleid (vt graafik 3). 2006. aastaga võrreldes võib täheldada muutusi isiklike kontaktide ja meediaväljaannete tõhususe hinnangute osas – nende kanalite kaudu on varem saadud rohkem sobivaid kandidaate kui 2007. aastal. Asutuste poolt antud hinnangud näitavad, et Tööturuameti kaudu riigiasutused sobivaid kandidaate ei leia, ka ei ole kuigi kõrge kasuteguriga info postitamine meililistidesse, mille kaudu ei olnud saanud sobivat kandidaati ükski vastanud asutustest.

Kohalikest omavalitsustest vastas täiendavatele värbamise ja valiku korraldust puudutavatele küsimustele kokku 88 omavalitsusüksust. Saadud vastuste arv ei võimalda küll teha üldistusi, kuid koondatast tulemused toome siiski välja. Konkursidest



Graafik 3. Infokanalid, mille kaudu saadi kõige rohkem sobivaid kandidaate 2006. ja 2007. aastal

teavitamiseks kasutasid kohalikud omavalitsused enamasti mitut kanalit. Kõige sagedamini kasutati meediakanaleid (maakonnalehti ja üleriigilisi päevalehti), kuulutuse avaldamist asutuse veebilehel (45 üksust) ja isiklike kontakte (33 üksust) või kutset eelnevalt välja valitud inimesele (30 üksust). Neist osutasid kõige tulusamateks meediaväljaannete ja asutuse (74 üksust) veebilehe kasutamine (32 üksust).

Valikumeetodid

Järgnevalt analüüsime, milliseid valikumeetodeid asutused kandidaatide hindamisel kasutasid (vt graafik 4) ning millised neist osutusid kõige kasulikumateks. Kandidaatide seast valiku tegemisel analüüsisid kõik asutused kandidaatide esitatud dokumente. Enamus asutustest viis valiku tegemiseks läbi ka vestlusi ja taustauuringuid. Võrreldes 2006. aastaga viidi oluliselt rohkem läbi komisjonivestlusi, sagedamini anti kandidaatidele lahendada praktilisi ülesandeid ning viidi läbi grupitöid.

Kõige kasulikumaks valikumeetodiks hinnati vestluste läbiviimist (individuaalsete vestluste ja komisjonivestluste läbiviimine 2,6 punkti 3 punkti skaalal). Kõrgelt hinnati ka dokumentide analüüsimist, praktilise ülesande ja grupitööde läbiviimist (loetletud meetodite hinnad vastavalt 2,4, 2,4 ja 2,3 punkti). Alla 2-punktise hinnangu osaliseks said konsultatsioonifirmade teenuste kasutamine, soovituskirjade küsimine ja testide kasutamine.

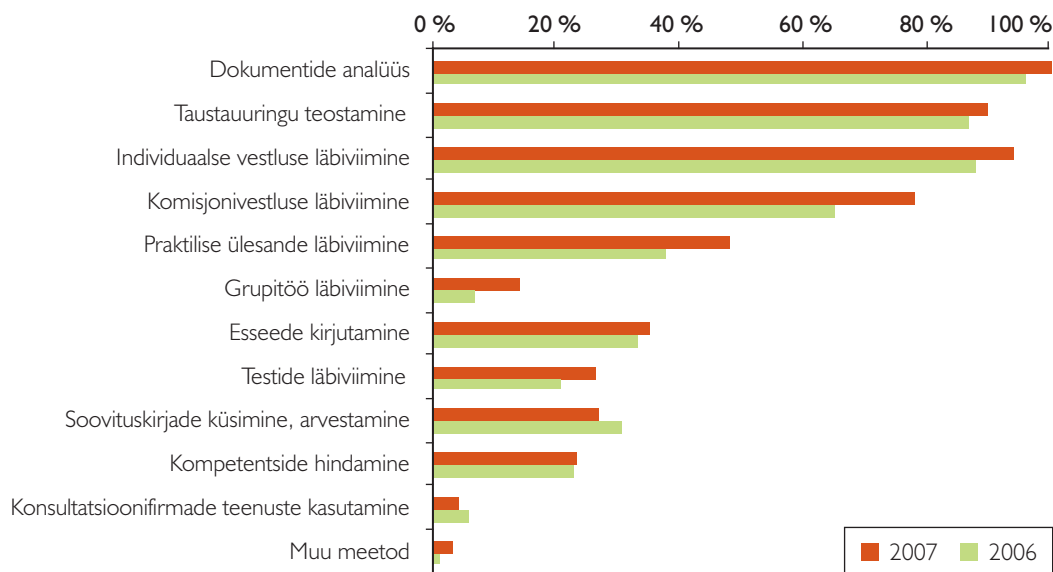
Kohaliku omavalitsuse üksuste hinnangul osutusid kõige tõhusamateks valikumeetoditeks dokumen-

tide analüüs (85 üksust), individuaalse vestluse läbiviimine (55 üksust) ja taustauuringu teostamine (37 üksust).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et avalikus teenistuses viiakse üha rohkem läbi avalikke konkursse. Kahjuks on aga konkursside luhtumise protsent küllaltki suur. See peaks panema asutusi mõtlema ja analüüsima, milliseid kanaleid kuulutuste avaldamiseks kasutada. Ühe uue värbamiskanalina võib nimetada siinjuures ka avaliku teenistuse konkursiveebi (www.avalikteenistus.ee/konkursiveeb), mis koondab avaliku teenistuse tööpakumisi ning tutvustab avalikus teenistuses töötamise võimalusi ja erisusi võrreldes eraettevõtetes töötamisega. Vähetähtis ei ole kindlasti ka mõelda asutuse maine kujundamisele. Erinevad uurimused on näidanud, et need asutused, kes on tegelnud oma maine kujundamisega, on saanud konkursside käigus rohkem sobivaid kandidaate. Kui keskselt on hakatud mõtlema avaliku teenistuse maine kujundamisele ning maine tõstmise nimel on hakatud ka tegutsema (avaliku teenistuse veebilehe loomine, avalikku teenistust reklaamivate trükiste koostamine jms), siis konkreetsete asutuste mainekujundusega saavad tegelda asutused ise. Seda mitmed asutused juba teevadki (viiakse läbi värbamiskampaniaid, osaletakse tööturumessidel jne).

Hindamine

Ametnike hindamise peamiseks eesmärgiks on asutuse kui terviku ning seeläbi ka kogu avaliku teenistuse ja riigi parem toimimine. Seda on või-



Graafik 4. Kandidaatide valikul kasutatud meetodid 2006. ja 2007. aastal

malik saavutada motiveeritud ametnike tõhusama töösoorituse kaudu. Hindamise läbiviimine hõlmab ametnikele esitatud nõuete ja tööalase käitumise analüüsi ja vajaduse korral käitumise suunamist, samuti ametnike arendamist ja motiveerimist, rahulolu säilitamist või suurendamist, infovahetust ja sageli ka töötulemuste hindamist ja töötasustamist.

Avaliku teenistuse seadusest tulenevalt on ametnike hindamissüsteem jagatud nelja etappi. Esmalt toimub hindamine ametisse nimetamisel ja katseaaja lõppemise eel. Seejärel toimub igal aastal vähemalt ühel korral vahetu juhi ja ametniku vaheline vestlus, millele igal kolmandal aastal järgneb perioodiline atesteerimine. Atesteerimine viiakse läbi ka ametniku edutamise korral. Varasemate aastate statistikaküsitluste analüüsi tulemused ning asutuste praktika on näidanud, et katseaaja vestlusi, iga-aastaseid vestlusi ning võimaluse korral ka edutamisi viiakse läbi enamuses ametiasutustest, seevastu perioodilisi atesteerimisi toimub üha harvemini.

Statistikaküsitlusega selgitati ka välja, kui palju viidi 2007. aastal ametnikega läbi iga-aastasi vestlusi ning kui palju toimus perioodilisi atesteerimisi ja edutamisi. Kuna vestlused on osutunud üheks kõige kasutatavamaks ja tõhusamaks ametnike hindamise ja arenguvajaduste väljaselgitamise meetodiks, uuriti, milliseid eesmärke iga-aastased vestlused asutuses täitsid ning kuidas hinnati vest-

luste läbiviimise korraldust ja vestlustelt saadud tulemuste kasutamist.

Katseaaja vestlused

Asutuse poolt vaadatuna võib värbamist ja valikut defineerida kui eesmärgistatud tegevust õigete inimeste leidmiseks õigetele ametikohtadele. Tegelikult teostab valikut ka uuele ametikohale kandideeriv inimene ja seega on valikuprotsess kahepoolne. Üheks võimaluseks, kuidas nii konkursi käigus väljavalitud isik kui ka asutus saavad olla kindlad, et ametnik sobitub asutusse hästi, on rakendada teenistusse võtmisel katseaega. Katseaaja lõpus on mõistlik eelnenud perioodile tagasi vaadata ning vestluse käigus teineteise ootused ja vajadused läbi rääkida. Katseaaja pikkuseks avalikus teenistuses on kuni 6 kuud ning enne katseaaja lõppu viib vahetu juht ametnikuga läbi vestluse, mille tulemusena otsustatakse teenistussuhte lõpetada või seda jätkata.

Statistikaküsitluse tulemused näitasid, et 2007. aastal rakendati katseaega 67%-le kõigist ametisse nimetatud ametnikest. Katseaeg määrati 24%-le kõrgematest ametnikest, 75%-le vanemametnikest ning 65%-le nooremametnikest. Võrreldes eelmise aastaga on katseaaja rakendamine kasvanud kõigis ametnikegruppides (2006. aastal rakendati katseaega 19%-le kõrgematest ametnikest, 72%-le vanemametnikest ning 31%-le nooremametnikest). Asutusegruppide loikes rakendati 2006. aastaga võrreldes katseaega rohkem maavalitsus-

tes (19%), ministeeriumides (13%) ja ministeeriumide valitsemisalas (15,7%), kuid 38,4% vähem põhiseaduslikes institutsioonides. Katseaja lõpus peetud vestlused on läbi aastate olnud positiivsete tulemustega. 2007. aastal loeti katseaeg mitte rahuldavaks vaid 12 ametniku puhul (see moodustab ligikaudu ühe protsent kõigist ametnikest, kellega katseaja vestlus läbi viidi).

Kohalikes omavalitsustes viidi katseaja vestlusi läbi 36 juhi või nõunikuga, 267 vanemametniku ja 16 nooremametnikuga. Kõigi katseaja vestluse läbinud ametnike, välja arvatud kaks vanemametnikku, tulemused olid positiivsed.

Iga-aastased vestlused

Iga-aastase vestluse sisu sõltub paljuski vestlusele seatud eesmärkidest. Võimalusi selleks on mitmeid: tööalaste eesmärkide täpsustamine, ametikohale vastavuse või töötulemuste hindamine, tööalaste probleemide arutamine, tulevikuplaanide koostamine, arutelu töötaja individuaalsete arenguvõimaluste, sealhulgas ka koolituste ja edutamisevõimaluste osas, palgaläbirääkimised jne.

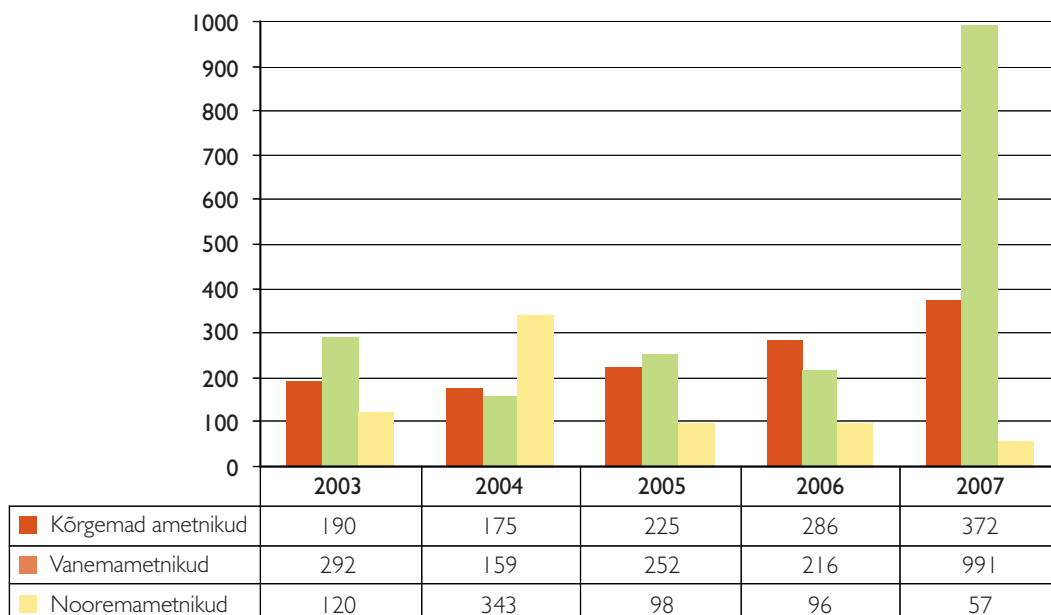
Viimase viie aasta vestluste kohta kogutud statistilised andmed näitavad läbiviidud iga-aastaste vestluste arvu järjepidevat kasvu (vt graafik 5).

2007. aastal suurenes läbiviidud vestluste arv eelkõige vanemametnike grupis ja vähemal määral

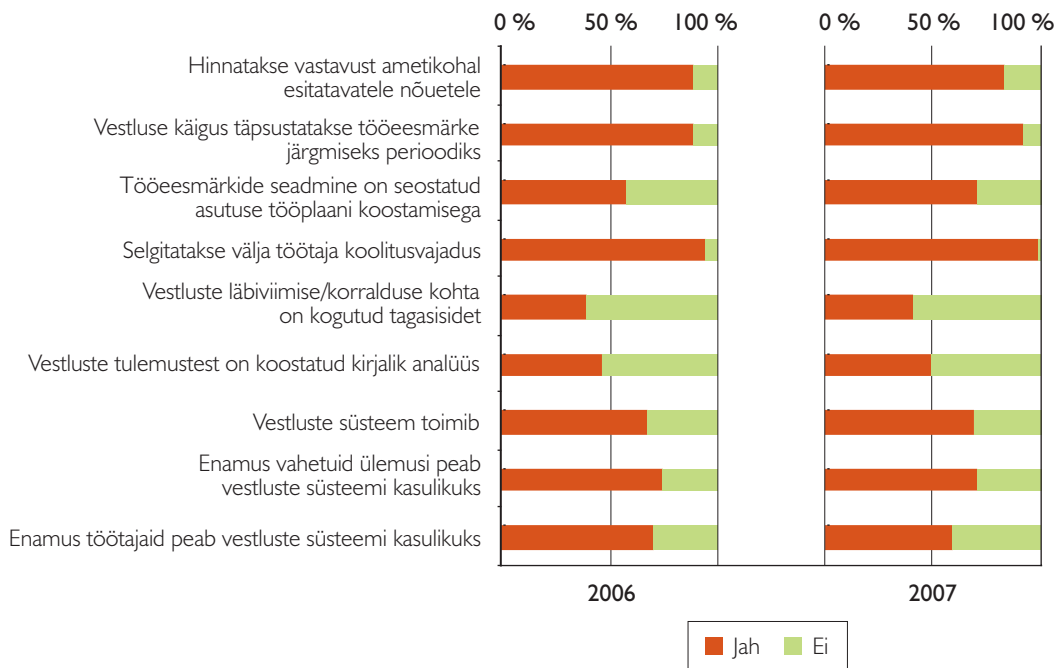
ka kõrgemate ametnike grupis ning vähenes nooremametnike grupis. Asutusegruppide lõikes võib 2006. aastaga võrreldes täheldada läbiviidud vestluste arvu kasvu põhiseaduslikes institutsioonides (50%), ministeeriumide valitsemisalas (29,8%) ja ministeeriumides (6,9%) ning langust maavalitsustes (3,6%). Iga-aastaseid vestlusi viisid läbi 66 ametiasutust ehk 91,6% kõigist ametiasutustest ning vestluse läbisid 10 135 ametnikku ehk 48,7% kõigist avalikus teenistuses töötavatest ametnikest.

Asutuste poolt täidetud ankeet sisaldas küsimusi ka asutuste iga-aastaste vestluse eesmärkide ning korralduse kohta. 2007. aasta küsitlustulemused näitavad, et iga-aastaste vestluste süsteem on üha enam seotud teiste personalijuhtimise meetodite ning asutuse tervikliku arendamisega. Enamuses asutustest hinnati vestluse käigus ametniku töötulemusi (96%) ning ametniku töösooritust (93%), täpsustati ametniku tööeesmärke järgmiseks perioodiks ning selgitati välja tema koolitusvajadus (vt graafik 6). Ametikohale esitatud nõuetele vastavust hinnati 83% asutustes ning järgmiseks perioodiks seatud eesmärgid olid seotud asutuse kui terviku tööplaani koostamisega samuti 83% asutustes. Kümme asutust kasutasid töötajate hindamisel kompetentsinõudeid ning 22 asutuses olid vestluse tulemused seotud tulemuspalga maksmisega.

Vestluste käigus saadava informatsiooni paremaks kogumiseks ja kasutamiseks on 2007. aasta seisuga



Graafik 5. Läbiviidud iga-aastaste vestluste arv (aastatel 2003–2007)



Graafik 6. Küsitlusele vastanute hinnangud iga-aastaste vestluste korraldusele asutuses 2006. ja 2007. aastal

38% asutustest lähtuvalt oma spetsiifilistest vajadustest täiendanud vestlustel kasutatavat atesteerimislehe B-osa ning ligikaudu pooled (49%) on koostanud kokkuvõtva kirjaliku analüüsi vestluste tulemustest. Vestluste tulemusi on enamuses asutustest kasutatud koolituste planeerimiseks (99%), ametijuhendite uuendamiseks (90%), info liikumise parandamiseks (79%) ja organisatsioonikultuuri arendamiseks (79%). Ligikaudu 60% asutuste jaoks on vestlustest saadud info olnud sisendiks palkade muutmisel, üldise töökorralduse ja konkreetsete ametikohtade ümberkujundamisel.

Vestluste korralduse ja läbiviimise kohta kogusid tagasisidet 40% asutustest. Vastanute hinnangul pidasid vahetud juhid iga-aastasi vestlusi kasulikuks (70% vastanute hinnangud). Hinnang ametnike arvamusele vestluste kasulikkuse kohta osutus mõnevõrra väiksemaks (58% vastanutest). Küsimustiku täitjatest 68% leidis, et iga-aastaste vestluste süsteem toimib hästi.

Kohalikest omavalitsustest viis iga-aastasi vestlusi läbi 13 omavalitsusüksust. Iga-aastased vestlused viidi läbi 1613 ametnikuga, neist 73,4% olid vanemametnikud, 22,6% kõrgemad ametnikud ning 4% nooremametnikud. Kokku viidi vestlused läbi 34% kohaliku omavalitsuse ametnikega.

Iga-aastaseid vestlusi ei viidud läbi üheski Ida-Virumaa, Põlvamaa ning Valgamaa kohaliku omavalitsuse üksuses. Iga-aastaste vestluste süsteemi puudutavatele täiendavatele küsimustele vastas 42 omavalitsusüksust. Peamiste eesmärkidenä vestluse läbiviimisel nimetati ametniku koolitusvajaduse väljaselgitamist (85% vastanud omavalitsustest), tööeesmärkide saavutamise hindamist (80%), tööeesmärkide täpsustamist järgmiseks perioodiks (68%) ja ametniku töösoorituse hindamist (60%). Vestluste käigus saadud informatsiooni kasutasid 80% vastanud omavalitsusüksustest ametijuhendite täpsustamiseks, 73% koolituse planeerimiseks, 65% konkreetsete ametikohtade ümberpaigutamiseks ning 63% infoliikumise parandamiseks. Ligikaudu kolme neljandiku vastajate hinnangul peavad vahetud juhid vestluste läbiviimise süsteemi kasulikuks, pooled vastajatest leidsid, et iga-aastaste vestluste süsteem toimib.

Kokkuvõtteks võib öelda, iga-aastased vestlused on enamusele asutustest omane ametnike hindamise meetod, mis enamasti täidab mitut eesmärki. Suurem osa asutustest hindab vestluste süsteemi toimivaks, sealhulgas peavad vastajate hinnangul vestluste süsteemi kasulikuks ka enamus vahetuid juhte ja ametnikke.

Perioodilised atesteerimised

Avaliku teenistuse seaduses ettenähtud perioodilise atesteerimise oleks 2007. aasta lõpu seisuga pidanud läbima 2743 ametnikku. Nimetatud arv peaks aga suure tõenäosusega suurem olema. Paljud asutused märkisid küsitluse kommentaaride lahtis, et kuna asutus atesteerimisi läbi ei vii, ei pea nad atesteeritavate kohta arvestust ning ei esita ka selle kohta andmeid. Perioodilisi atesteerimisi viis siiski läbi 24 asutust ning kokku atesteeriti nendes asutustes 972 ametnikku. Kõikidest märgitud atesteerimisele kuuluvatest ametnikest viidi atesteerimised läbi vaid 40% ametnikega.

Läbiviidud atesteerimised olid enamasti positiivsete tulemustega. Kõigist hinnatud ametnikest loeti 98% atesteerituks. Mitteatesteerituks loeti 3 ametnikku ning atesteerimine lükati edasi ehk atesteerimine viiakse aasta jooksul uuesti läbi 19 ametnikuga.

Kohaliku omavalitsuse üksustest viis perioodilise atesteerimise läbi 3 kohalikku omavalitsust. Kokku atesteeriti 205 ametnikku, neist Tallinna Linnavalitsuses 163 ametnikku. Atesteeritustest moodustasid 61% vanemametnikud ning 38,5% juhid ja nõunikud, üks ametnik kuulus nooremametnike gruppi.

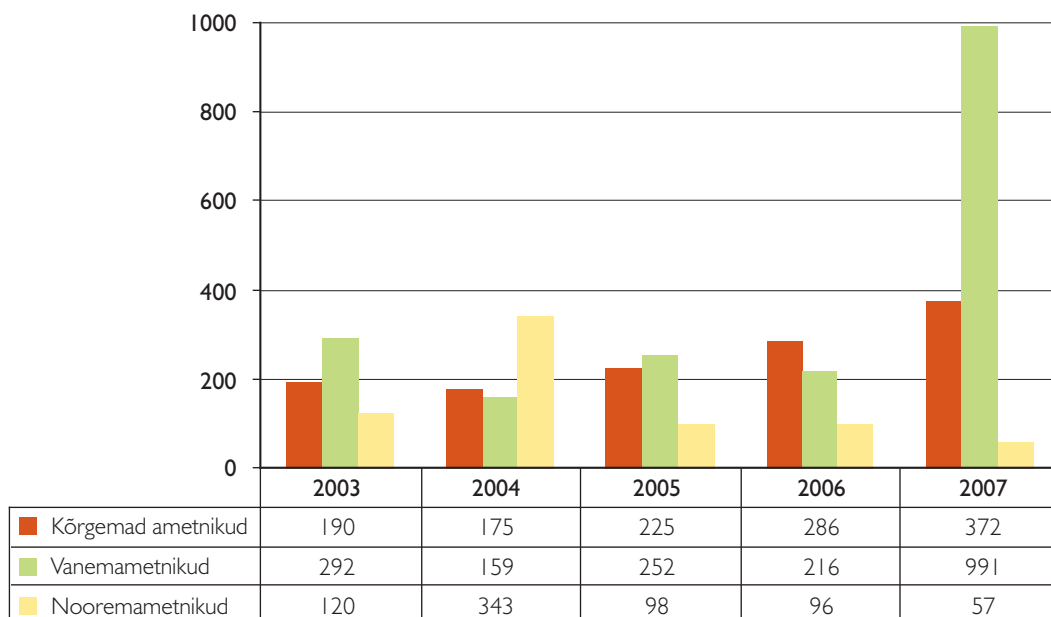
Vaatamata sellele, et seadusest tulenevalt on perioodiline atesteerimine ametnikele kohustuslik,

ei pea asutused atesteerimiste läbiviimist põhjendatuks. Põhiliseks hindamise viisiks on kujunenud iga-aastane vestlus.

Edutamised

Ettepanekute alusel edutati 96% ametnikest, kelle kohta edutamissettepanek oli tehtud (kokku 1420 edutamist, vt graafik 7). Ametnike motiveerimise, nende arengupotentsiaali ja asutuse tööjõuresursi parema kasutamise eesmärgil on mõistlik rakendada asutusesiseseid edutamisi. 2007. aastal tegid juhid kokku 1480 korral ettepaneku oma alluva edutamiseks. 2006. aastaga võrreldes kasvas edutamissettepanekute arv üle kahe korra. Ettepanekute alusel edutati 96% ametnikest, kelle kohta edutamissettepanek oli tehtud. Kõigist nooremametnikest edutati 2007. aastal kokku 4% (2006. aastal 6%), vanemametnikest 7% (2006. aastal 2%) ja kõrgematest ametnikest 9% (2006. aastal 8%). Edutamiste suur tõus vanemametnike ametigrupis tuleneb eelkõige edutamiste läbiviimisest Politseiameti haldusalas (88% kõigist vanemametike edutamistest). Asutusegruppide lõikes on 2006. aastaga võrreldes edutamiste arv kasvanud maavalitsustes (64%) ja ministeeriumide valitsemisalas (29,2%) ning vähenenud põhiseaduslikes institutsioonides (5,7%) ja ministeeriumides (25,1%).

Neljateistkümnes kohaliku omavalitsuse üksuses



Graafik 7. Edutamisele esitatud ametnike arv 2000 – 2007

viidi läbi kokku 30 ametniku edutamine. Edutati 19 vanemametnikku, 6 juhti ja nõunikku ja 5 nooremametnikku.

Kokkuvõtteks

Lisaks riigi ametiasutustelt saadud andmetele avanes sel aastal esmakordselt võimalus analüüsida ka kohaliku omavalitsuse ametnike värbamise, valiku ja hindamisega kaasnenud otsuseid ja tegevusi. Saadud andmed on heaks aluseks ka järgnevate aastate analüüsile. Suur tänu kõigile küsitlusele vastanud asutustele!

Üha rohkem viiakse avalikus teenistuses vabade ametikohtade täitmisel läbi avalikke konkursse, kuid läbiviidud konkursside koguarv võiks olla siiski palju suurem. Konkurssidest teavitamiseks kasutasid asutused enamasti mitut erinevat kanalit. Kõige kasulikumateks värbamiskanaliteks hinnati internetiandmebaase ja meediaväljaandeid. Kandidaatide seast valiku tegemisel pidasid riigi ametiasutused oluliseks vestluste läbiviimist, kandidaatide dokumentide analüüsi ning grupi-

tööde läbiviimist. Kohalikes omavalitsustes peeti konkursside läbiviimisel lisaks vestlustele ja dokumentide analüüsile oluliseks viia läbi kandidaatide tausta uuring. Kahjuks luhtuvad väga paljud nii riigi ametiasutuste kui ka kohaliku omavalitsuse üksuste poolt läbiviidud konkursid. Seetõttu on oluline värbamisprotsessi korraldamisele üha rohkem tähelepanu pöörata ja kasutada erinevaid võimalusi vajaliku sihtgrupini jõudmiseks.

Riigi ametiasutustes läbiviidud iga-aastaste vestluste arv kasvas 2006. aastaga võrreldes oluliselt, kuid ametnike koguarvu vaadates ilmneb, et vestluste läbiviimise arvu tõusuks on veel piisavalt võimalusi (sealhulgas kohalikes omavalitsustes). Läbiviidud vestlused täidavad korraga mitmeid eesmäärke, näiteks töötulemuste hindamine, töösoorituse hindamine, järgmise tööperioodi eesmärkide täpsustamine, koolituse ja arenguvajaduste täpsustamine jne. Vastupidiselt läbiviidud iga-aastaste vestluste arvu kasvule on aasta-aastalt vähenenud perioodiliste atesteerimiste läbiviimine. Neis asutustes, kus atesteerimisi siiski läbi viidi, olid tulemused positiivsed.

2007. aasta avaliku teenistuse koolituses



Helena Kivinuk

Riigikantselei avaliku teenistuse osakonna koolitustalituse nõunik

Avalike teenistujate koolitust iseloomustavaid andmeid on Riigikantselei kogunud ja analüüsinud juba viimased üheksa aastat. Iga-aastane koolitustegevuse ülevaate koostamine võimaldab ametiasutustel järgnevatel aastatel paremini koolitustegevust ja ressursse planeerida ning muudab koolituse süsteemsemaks ja sisukamaks. Järgnevas koolitusstatistika analüüsis on esitatud viimase viie aasta (2003–2007) avaliku teenistuse koolitusandmete võrdlevanalüüs¹.

Kogutud andmete analüüsis tuuakse esmalt välja ülevaade koolituse rahastamisest avalikus teenistuses üldiselt ning seejärel koolituse mahud sihtgruppide, koolitusvaldkondade ja -vormide lõikes. Välja on toodud 2007. aasta koolitusprioriteetide lõikes toimunud koolituste maht ja kulu ning suurema mahuga koolitajad, seda nii ajalises kui ka rahalises mahus. Tippjuhtide koolitust iseloomustavaid andmeid eraldi välja ei tooda, vaid kajastatakse läbivalt koolituse rahastamise ja sihtgruppide peatükkide all.

Alates 2005. aastast on analüüsis koolituskulude hulka läbivalt arvestatud riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutustes oma töötajate koolitamiseks eraldatud välisabi summad. Analüüs ei sisalda riikliku arengukava haldussuutlikkuse tõstmise meetme² keske koolituse alameetme raames Riigikantseleile ja juhtimiskoolituse alameetme raames omavalitsusliitudele eraldatud rahalisi vahendeid ning ametiasutuste eelarvest teiste asutuste ametnike koolitamiseks kasutatud summasid, kuna need moodustavad vaid ligikaudu 1% riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutuste koolituse kogukulust. Küll aga sisaldab analüüs vastavate koolituste mahtu tundides.

Koolitusstatistika küsitluses paluti osaleda kõigil riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutustel, kus töötamist loetakse avalikuks teenistuseks. Andmed esitas Riigikantseleile kokku 256 ametiasutust, nende seas kõik ministriumid, ametid ja inspeksioonid ning ministriumide valitsemisalas olevad muud valitsusasutused, maavalitsused ning põhiseaduslikud institutsioonid. Kohalikest

1 Põhjalikuma ülevaatega 2007. aasta koolitusstatistikast on võimalik tutvuda avaliku teenistuse veebilehel <http://www.avalikteenistus.ee>

2 Vt <http://www.avalikteenistus.ee/haldusmeede>, Haldusvõimekuse arendamine.

omavalitsustest esitas koolitusstatistika andmed 184 linna ja valda ehk 81% kõigist omavalitsustest (27,7% võrra rohkem kui 2006. aastal).

Koolitusandmete analüüs on esitatud asutusegruppide kaupa – ministeeriumid (MIN), ametid ja inspeksioonid (AMI)³, maavalitsused (MV),

põhiseaduslikud institutsioonid (PSI)⁴ ja kohalikud omavalitsused (KOV).

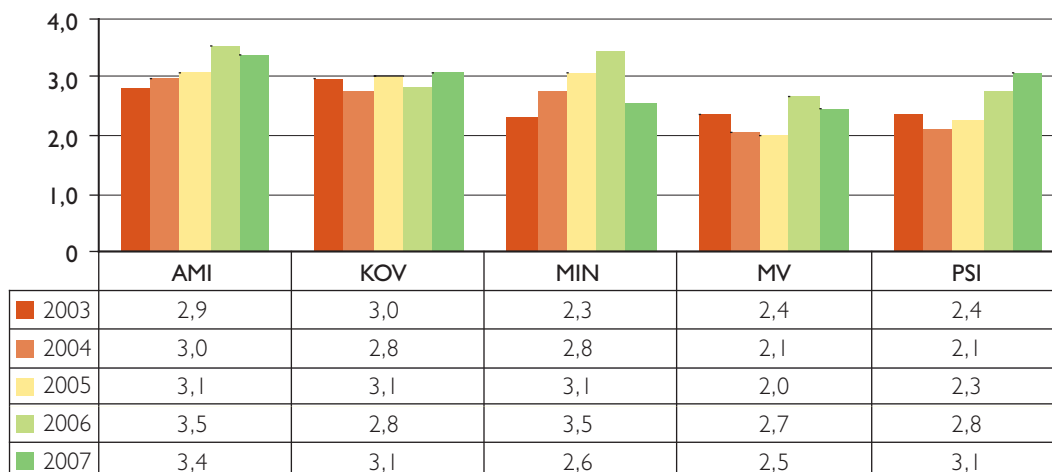
Koolituse rahastamine

2007. aastal suurenes koolitustegevuste rahastamiseks kasutatud eelarveliste vahendite summa riigi-

Asutusegrupp	Aasta	Eelarve	Kasutatud
AMI ⁵	2003	32 282 007 kr	29 498 608 kr
	2004	42 220 875 kr	39 293 399 kr
	2005	58 421 507 kr	51 007 294 kr
	2006	72 259 375 kr	69 019 476 kr
	2007	90 447 541 kr	81 175 632 kr
KOV	2003	11 286 057 kr	9 499 654 kr
	2004	13 904 208 kr	11 755 427 kr
	2005	12 207 877 kr	10 479 258 kr
	2006	17 677 019 kr	15 989 106 kr
	2007	25 918 966 kr	20 564 788 kr
MIN	2003	9 695 843 kr	8 134 598 kr
	2004	11 798 829 kr	10 930 371 kr
	2005	13 829 000 kr	13 371 767 kr
	2006	15 950 146 kr	15 518 779 kr
	2007	16 806 813 kr	15 064 252 kr
MV	2003	2 013 370 kr	1 841 733 kr
	2004	2 063 794 kr	1 758 173 kr
	2005	1 948 070 kr	1 741 680 kr
	2006	2 114 320 kr	1 860 498 kr
	2007	2 074 140 kr	1 964 641 kr
PSI	2003	3 660 000 kr	3 318 226 kr
	2004	3 785 000 kr	3 389 947 kr
	2005	4 130 000 kr	3 632 466 kr
	2006	4 670 000 kr	4 679 285 kr
	2007	7 246 954 kr	7 325 681 kr
Kokku	2003	47 651 220 kr	42 793 165 kr
	2004	59 868 498 kr	55 371 890 kr
	2005	78 328 577 kr	69 753 207 kr
	2006	94 993 841 kr	91 078 038 kr
	2007	116 575 448 kr	105 530 206 kr

Tabel I. Koolituseelarve asutusegruppides 2003–2007

- 3 Sh ministeeriumide valitsemisalas olevad muud valitsusasutused.
- 4 Sh Riigikantselei ning Riigikantselei haldusalas tegutsev valitsusasutus Rahvusarhiiv.
- 5 AMI grupi 2007. aasta koolituseelarve sisaldab Päästeameti regionaalsetes päästekeskustes töölepingu seaduse alusel töötavate teenistujate (päästetöötajate) ning kolmandate isikute koolituseks kavandatud ressursse. Koolituseks kasutatud eelarveline raha sisaldab vaid Päästeameti ametnike koolituskulusid. Töölepingu alusel töötavate teenistujate koolituseks kasutatud vahendid summas 620 423 kr koolituskuludes ei kajastu.



Graafik I. Koolitusele kulutatud raha (protsent palgafondist⁹) 2003–2007

asutustes keskmiselt 16% võrra, mis on 2006. aastaga võrreldes 13% võrra väiksem kasv (täpsemalt annab ülevaate tabel 1). Oluliselt väiksema kasvu põhjuseks on asjaolu, et koolituseks kasutatud eelarvelised vahendid vähenesid ministeeriumides ligikaudu poole miljoni krooni võrra. Teistes asutusegruppides kasvas koolituseks kasutatud eelarveliste vahendite summa ning koolituse eelarvesse planeerisid kõik asutusegrupid (v.a maavalitsused) rohkem ressursse kui 2006. aastaks. Sarnaselt 2006. aastaga kasvasid koolituskulud põhiseaduslike institutsioonide grupis, kus mitmed asutused kasutasid taas koolituseks aasta jooksul rohkem rahalisi vahendeid kui eelarves planeeritud.

Lisaks eelarvelistele vahenditele kasutasid riigiasutused 2007. aastal oma ametnike koolitamiseks välisabi⁶ summas 11 056 716 krooni ehk 17% rohkem kui 2006. aastal. Kõige suuremas summas kasutasid välisabi koolitustegevuste toetamiseks ametid ja inspeksioonid (8 058 153 kr), järgnesid ministeeriumid (2 350 437 kr), põhiseaduslikud institutsioonid (497 426 kr) ning kohalikud omavalitsused (216 823 kr). Kui ametites ja inspeksioonides suurenes kasutatud välisabi summa 33,3%

võrra, siis kõikides teistes asutusegruppides vähenes see kokku keskmiselt 15,3% võrra. Välisabi moodustas keskmiselt 9,5% riigiasutuste töötajate koolitamiseks tehtud kuludest.

Riigikantselei tellimisel viidi riigi- ja omavalitsusametnikele koolitusi läbi 1 779 170 krooni eest⁷. Riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutuste koolituse kogukulukuks⁸ kujunes 2007. aastal seega 139 147 703 krooni. Koolituse kogukulu suurenes 2007. aastal 15,2%.

Ametnike koolitamiseks kasutatud rahalised vahendid riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutustes tervikuna moodustasid 2007. aastal keskmiselt 2,9% asutuste palgafondist (vt graafik 1¹⁰). Võrreldes 2006. aastaga vähenes koolituskulude osakaal palgafondis 0,2% võrra.

Avaliku teenistuse tippjuhtide¹¹ koolitust finantseerisid riigi ametiasutused 2007. aastal 1 289 734 krooni ulatuses. Tippjuhtide koolituskulude osakaal kasvas 0,1% võrra, moodustades 1,2% ministeeriumide, ametite ja inspeksioonide ning maavalitsuste koolituskuludest. Ametiasutuste poolt

6 Andmed esitati Riigikantseleile juhul, kui ametiasutus oli välisabi saajaks (välisabi kasutav projekti eest vastutav asutus, kelle poolt esitatud välisabi saamise taotlus rahuldati).

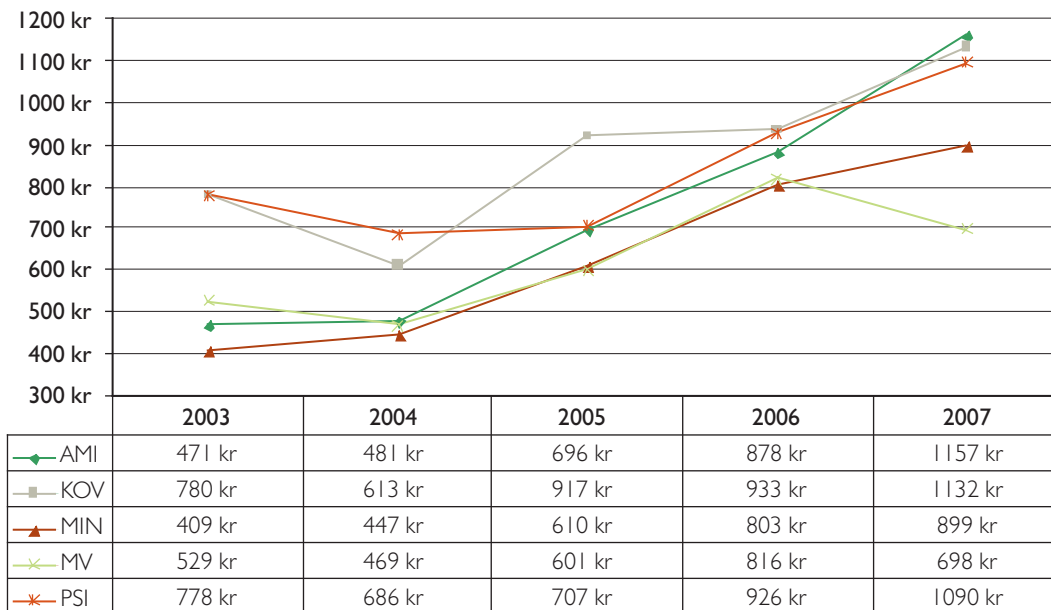
7 Sellest 1 334 378 kr moodustas toetus Euroopa Liidu struktuurifondidest (keskse koolituse alameetmest).

8 Koolituse kogukulu – koolituseks kasutatud eelarvelised vahendid koos ametiasutuste poolt oma töötajate koolitamiseks kasutatud välisabiga ja Riigikantselei poolt keskselt tellitud koolituse rahastamisega.

9 AMI grupis ei ole arvestatud Harku vangla palgafondi, kuna neid andmeid Riigikantseleile ei esitatud. Ülejäänud analüüsis Harku vangla andmed kajastuvad.

10 2006. ja 2007. aastal on protsendi arvutamisel võetud aluseks koolituse kogukulu.

11 Avaliku teenistuse tippjuhtide gruppi on käesolevas analüüsis arvatud ministeeriumide kantslerid ja asekanterid, ametite ja inspeksioonide peadirektorid ning maavanemad.



Graafik 2. Koolituspäeva keskmine hind asutusegruppides 2003–2007

kasutatud rahalistele vahenditele lisandus keskne finantseerimine Riigikantselei tellimusel¹². Kokku kasutati 2007. aastal avaliku teenistuse tippjuhtide koolitamiseks 1 556 126 krooni, mis on üle poole miljoni krooni rohkem kui 2006. aastal.

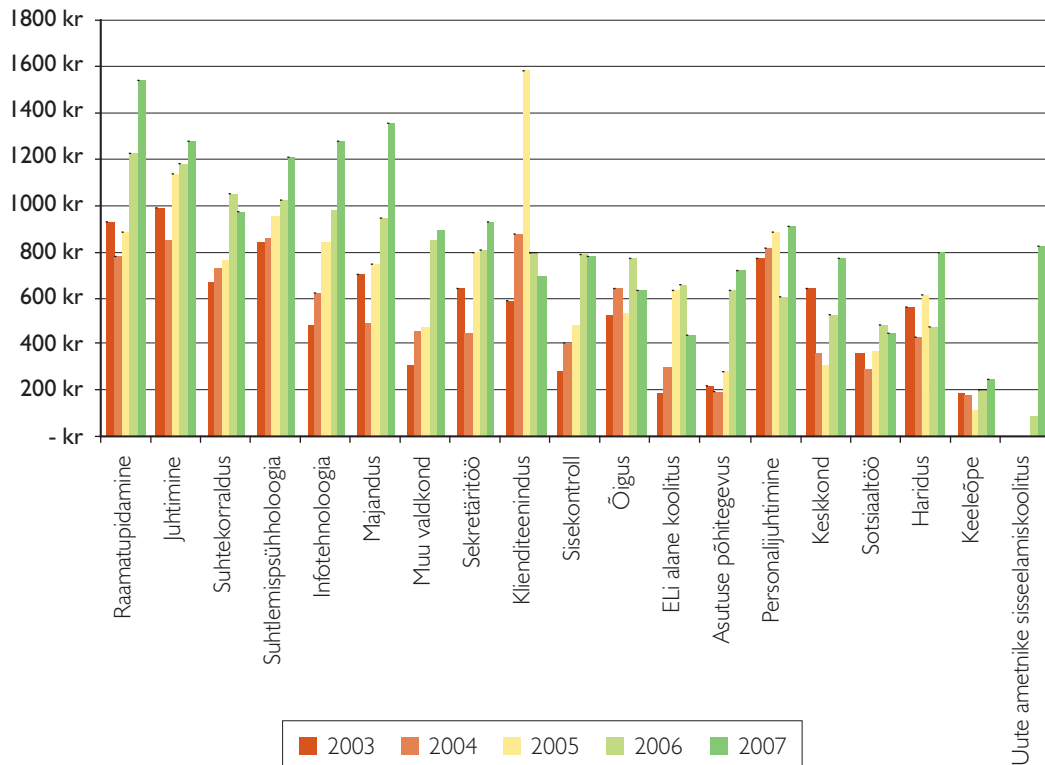
Koolituspäeva keskmine hind

Koolituspäeva keskmine hind jätkas tagasihoidlikku tõusu ka 2007. aastal, tõustes 14,2% (vt graafik 2). Koolituspäeva keskmiseks hinnaks riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustes kujunes 995 krooni. Kõige enam suurenes koolituspäeva maksumus ametite ja inspeksioonide grupis (31,8% võrra), järgnesid kohalikud omavalitsused ning põhiseaduslikud institutsioonid (vastavalt 21,3% ja 17,7% võrra). Ministeeriumide koolituspäeva hinna suurenemine oli alla keskmise ehk 12,2% ning kui 2006. aastal suurenes kõige enam maavalitsuste grupi koolituspäeva maksumus, siis 2007. aasta tõi endaga kaasa hoopis koolituspäeva hinna langemise eelnimetatud grupis, seda lausa 14,4% võrra, mille tõttu jäi ka kogu keskmise koolituspäeva hinna tõus 2007. aastal tagasihoidlikumaks. Seega, kui 2006. aastal toimus hindade ühtlustamine, siis 2007. aastal muutusid ministeeriumide ning maavalitsuste koolituspäeva hinnad oluliselt võrreldes teiste asutusegruppidega. Näiteks

ametite ja inspeksioonide grupiga võrreldes oli ministeeriumide keskmine koolituspäeva hind 22% võrra madalam ning maavalitsuste oma lausa 39,7% madalam. Koolituspäeva hinna langemist eespool mainitud kahes grupis selgitab asjaolu, et nii ministeeriumides kui ka maavalitsustes vähenes kogu koolituse mahus oluliselt tellimuskoolituse maht, mis on läbi aastate olnud kalleim koolitusvorm (vt alapeatükk „Koolituse mahud koolitusvormide lõikes“).

Analüüsides koolituspäeva maksumust valdkondade lõikes, nähtub, et protsentuaalselt on hüppelise kasvu teinud uute ametnike sisseelamiskoolitus. Koolituspäeva hinna suurenemine 745% võrra kujundas koolituspäeva maksumuseks 829 krooni võrreldes 2006. aasta 98 krooniga (vt graafik 3). Selle põhjuseks on ilmselt asjaolu, et Riigikantselei tellis 2007. aastal suures mahus uutele ametnikele sisseelamiskoolituse keskse koolituse alameetmest, mis olid osalejatele küll tasuta ning keskne rahastamine koolituspäeva hinna arvutamises ei kajastu, kuid hinda tõstsid asutuste suured kaudsed kulud (majutus, sõidukulud ning päevarahad). Tavapäraseid uute ametnike sisseelamiskoolitused on üldjuhul väikese kuluga, kuna need on korraldatud asutuste sisekoolitusena.

12 Riigikantselei tellimisel tippjuhtide arendamisele suunatud koolituste läbiviimist finantseeriti 802 790 krooni ulatuses, millest 512 482 krooni moodustas toetus Euroopa Liidu struktuurifondidest (keskse koolituse alameetmest).



Graafik 3. Koolituspäeva keskmine hind koolitusvaldkondades 2003–2007

Kõige kõrgema keskmise koolituspäeva maksumusega valdkonnaks 2007. aastal oli jätkuvalt raamatupidamine (1 543 krooni). Üsna suures osas tõusis majanduse ja infotehnoloogia valdkonna koolituspäeva maksumus (vastavalt 1 354 krooni ja 1 278 krooni), kuigi majanduse valdkonna koolitusmaht vähenes poole võrra. Püsivalt olid kallimate koolitusvaldkondade hulgas juhtimine ja suhtlemispsühholoogia (vastavalt 1 282 krooni ja 1 213 krooni). Kui 2006. aastal personalijuhtimise valdkonna koolituspäeva maksumus vähenes, siis 2007. aastal tõusis see sama mahu juures taas peaaegu 50%. Suurim langus toimus Euroopa Liidu alase koolituse valdkonnas, kus koolituspäeva hind langes 33,5% ning maht 40,9%.

2006. aastaga võrreldes jäi riigiasutuste kõrgemate, vanem- ja nooremametnike koolituse maht samale tasemele. Riigiametnikud osalesid eelmisel aastal keskmiselt 3,3 erineval koolitusel¹³. Keskmine koolitustundide arv osaleja kohta oli jätkuvalt kõige suurem kõrgemate ametnike grupis, mis

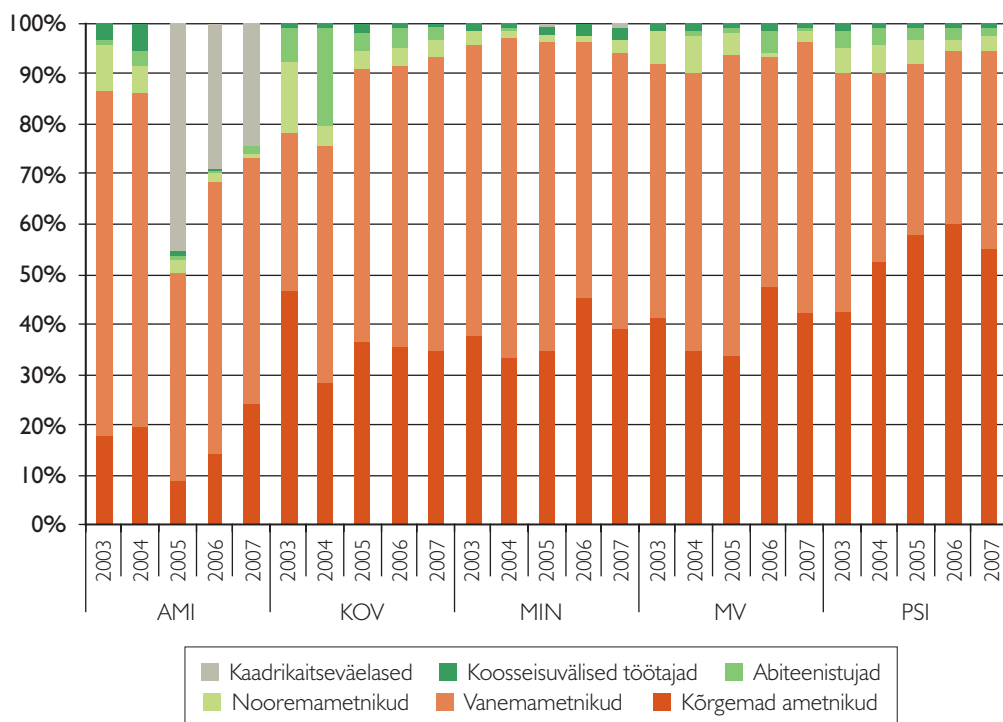
2007. aastal taas tõusis 70,7 akadeemilise tunni. Vanemametnike grupi keskmine koolituse maht osaleja kohta vähenes 39,5 akadeemilisele tunnile, nooremametnike grupis tõusis vastav näitaja 26,6 tunnile. Kui varasematel aastatel on riigiasutustest kõige kõrgem koolituse maht ühe koolitusel osalenud ametniku kohta olnud ministeeriumides, siis 2007. aastal koolituse maht ministeeriumides veidi vähenes ning saavutas põhiseaduslike institutsioonidega enam-vähem sama taseme, vastavalt 55,5 ja 55,3 tundi. Kõige väiksem koolituse maht oli maavalitsustes – keskmiselt 40,2 tundi. Ametites ja inspeksioonides oli vastav näitaja 43,6 tundi. Kohaliku omavalitsuse ametnike keskmine koolituse maht osaleja kohta oli 36,6 tundi, jäädes seega oluliselt alla riigiametnike koolitusmahtudele.

2006. aastaga võrreldes osales avaliku teenistuse tippjuhtidest eelmisel aastal vähemalt ühel koolitusel 111 ametnikku: 11 kantslerit¹⁴, 45 asekanclerit, 40 peadirektorit¹⁵ ning 15 maavanemat. Kui riigiametnike koolitusmaht tervikuna jäi eelmisel

13 Arvutamisel on aluseks võetud ametnike arv, kes osalesid aasta jooksul vähemalt ühel koolitusel.

14 Seoses Sotsiaalministeeriumi kantsleri vahetumisega kajastub ministeeriumi statistikas kahe kantsleri osalemine.

15 Seoses Keskonnainspeksiooni peadirektori vahetumisega kajastub ametite ja inspeksioonide statistikas kahe peadirektori osalemine.



Graafik 4. Koolituse maht teenistujate gruppide lõikes 2003–2007

aastal samale tasemele, siis tippjuhtide koolitusmaht suurenes taas ning seda ligikaudu 14,2%. Kuigi koolitusmaht tervikuna suurenes, siis maht osaleja kohta tegelikult hoopis vähenes. Kui 2006. aastal oli keskmine koolitusmaht osaleja kohta 82,2 tundi, siis 2007. aastal langes see näitaja ligikaudu 21%, s.o 64,5 tunnile osaleja kohta. Keskmine koolitustundide arv ühe osaleja kohta oli jätkuvalt kõige kõrgem kantserite grupis – 79,8 koolitustundi (s.o siiski 22,8% vähem kui 2006. aastal), järgnes maa- vanemate grupp 67,9 tunniga, ametite ja inspeksioonide peadirektorite grupp 60,4 tunniga ning asekanterite grupp 49,5 tunniga. Kokkuvõttes saab öelda, et 2007. aastal suurenes vaid ametite ja inspeksioonide peadirektorite grupi koolitusmaht ühe osaleja kohta (ligikaudu 7%), kõikides teistes gruppides toimus vähenemine 22–32% võrra.

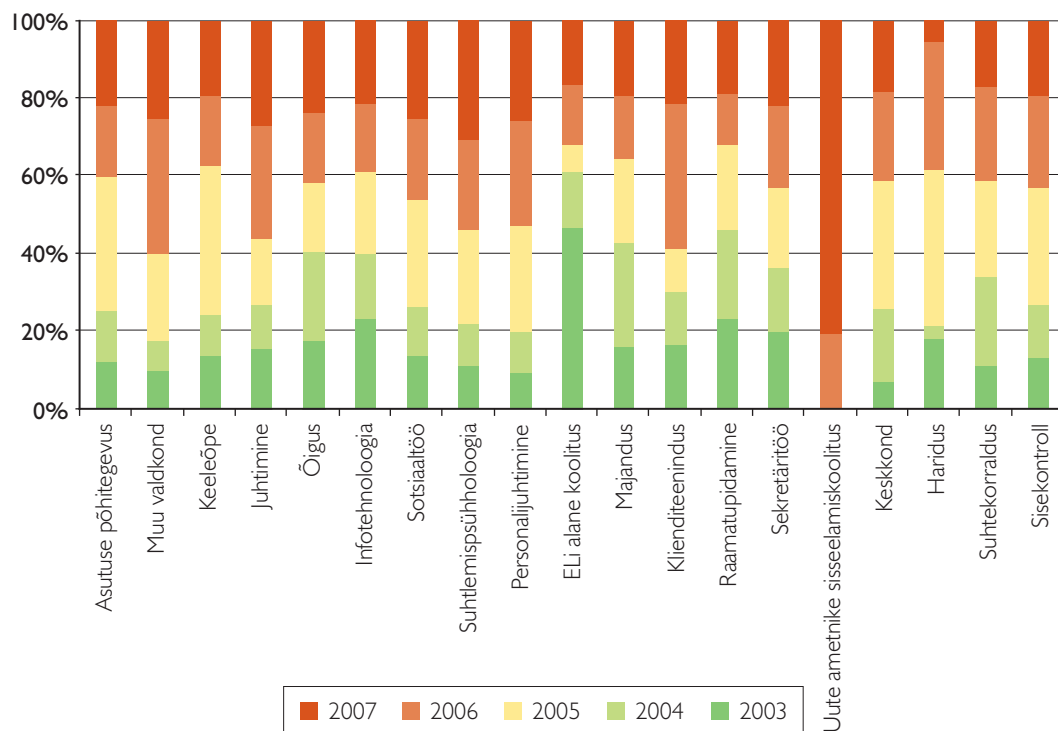
Kuna avalikus teenistuses tervikuna on ametnike põhigruppide lõikes kõige rohkem vanemametnikke, siis jätkus ka 2007. aastal trend, et ametnike põhigruppide lõikes osalesid koolitustel taas kõige suuremas mahus vanemametnikud. Siiski langes vastav näitaja 2006. aastaga võrreldes ligikaudu 8% võrra ehk vanemametnike koolituse maht moodustas 2007. aastal keskmiselt 62,3% kõrgemate,

vanem- ja nooremametnike koolituse kogumahust (vt graafik 4). Kõrgemate ametnike koolituse maht suurenes 2006. aastaga võrreldes 5,7% võrra, moodustades 29,2% ametnike koolituse kogumahust. Taas vähenes 2007. aastal teenistujate gruppidest kõige rohkem kaadrikaitsevälaste koolituse maht – kui 2006. aastal moodustas nende koolitusmaht 19,9% avaliku teenistuse koolituse kogumahust, siis 2007. aastal oli vastav näitaja 16,5%.

Koolituse mahud koolitusvaldkondade lõikes

Suurimad kasvud koolitusvaldkondades toimusid eelmisel aastal suhtlemispsühholoogia ja õiguse valdkondades, kasv vastavalt 29,6% ja 28,8% 2006. aastaga võrreldes (vt graafik 5). Siiani püsivalt kõige suurema koolitusmahuga valdkondades – asutuse põhitegevusega seotud koolitus ning keeleõpe – toimus 2006. aastal oluline mahu vähenemine, mis väiksemal määral jätkus keeleõppes ka 2007. aastal, kuid asutuse põhitegevusega seotud koolituste maht hoopis suurenes ning seda eelkõige põhiseaduslike institutsioonide ja ministeeriumide grupis. Kui aastatel 2005–2006 suurenes oluliselt „muu“ valdkonna¹⁶ maht ning 2006. aastal tõusis valdkond suuruselt teiseks valdkonnaks, siis ei suutnud

16 „Muu“ valdkond sisaldab koolitusi, mis ei sobi 18 põhivaldkonna alla.



Graafik 5. Koolitusmahu jaotus valdkonniti 2003–2007

ka 2007. aastal toimunud mahu langus 7,3% võrra „muud“ valdkonda teiselt kohalt liigutada. Kõige suuremas mahus vähenes majanduse ja Euroopa Liidu alase koolituse valdkondade kogumaht, vastavalt 48,5% ja 40,9% võrra. Kui 2006. aastal suurenes oluliselt juhtimise alaste koolituste maht, siis 2007. aastal vähenes vastav näitaja 18,2% võrra.

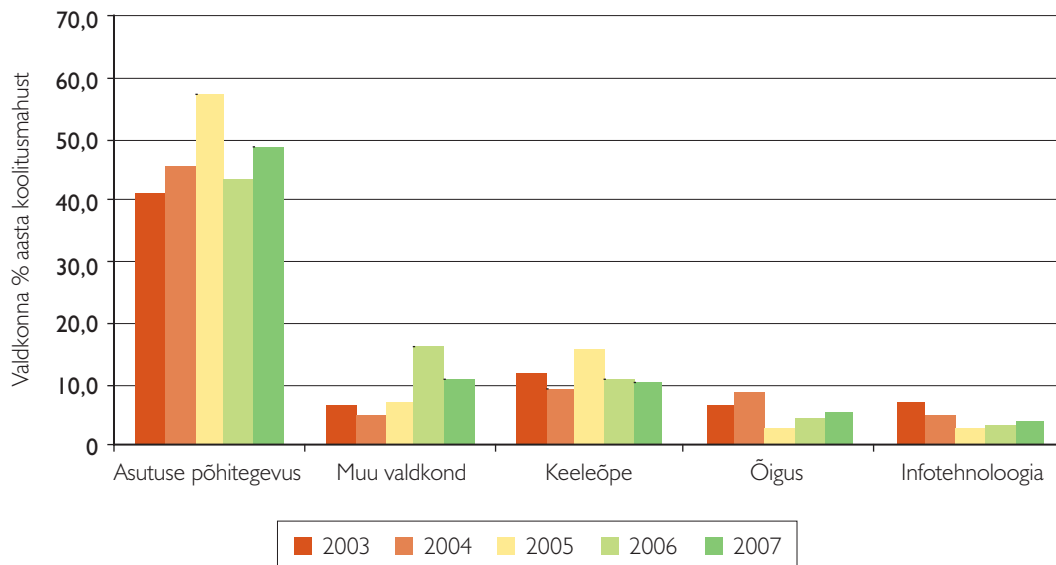
Uute ametnike sisseelamisele suunatud koolitused, mille kohta andmed esitati teistkordselt, moodustasid keskmiselt 0,9% koolituse kogumahust. 2006. aastal moodustas see valdkond keskmiselt 1,1% koolituse kogumahust. Asutusegruppide lõikes on sisseelamiskoolitustel kõige rohkem osalenud maavalitsuse ametnikud, kus valdkonna koolitused moodustavad 1,3% koolituse kogumahust. Kõige väiksem osakaal on sisseelamiskoolitustel kohaliku omavalitsuse üksuste grupis, moodustades vaid 0,6% koolituse kogumahust.

Kui asutuse põhitegevusega seotud koolituse maht vähenes 2006. aastal oluliselt, siis 2007. aastal kasvas valdkonna maht taas (kõigis valdkonna gruppides kokku 5,6% võrra). Ametite ja inspeksioonide grupis tõusis vastav näitaja 5,2% võrra (vt graafik 6). Kõige rohkem suurenes 2006. aastaga võrreldes uute ametnike sisseelamiskoolituste maht ja seda veidi üle

4 korra, moodustades koolituse kogumahust siiski vaid 0,9%. Oluliselt suurenesid raamatupidamise ja suhtlemispsühholoogia valdkondade koolituse mahud. Kõige rohkem vähenes hariduse valdkonna koolituse mahu osakaal, jäädes kõige väiksema mahuga valdkonnaks. Ametite ja inspeksioonide grupis moodustas viie suurema koolitusvaldkonna maht keskmiselt 80,7% koolituse kogumahust.

Kuigi keeleõppe maht vähenes ministeeriumides eelmisel aastal 7,6% võrra, siis sellele vaatamata on keeleõpe siiski püsivald kõige suurema mahuga valdkonnaks, moodustades 34% koolituse kogumahust (vt graafik 7). Valdkondade võrdluses suurenes kõige rohkem asutuse põhitegevusega seotud koolitus (9,6% võrra). Teiste valdkondadega võrreldes osalesid ministeeriumide ametnikud kõige vähem sotsiaaltöö ja hariduse valdkonna koolitustel. Viis kõige suurema koolitusmahuga valdkonda moodustasid keskmiselt 71,8% koolituse kogumahust ministeeriumides.

Põhiseaduslike institutsioonide grupis moodustas viie suurema valdkonna maht 74% koolituse kogumahust (vt graafik 8). Kõige rohkem suurenes 2007. aastal asutuse põhitegevusega seotud koolituse maht (9,3% võrra). Kõige väiksemas mahus



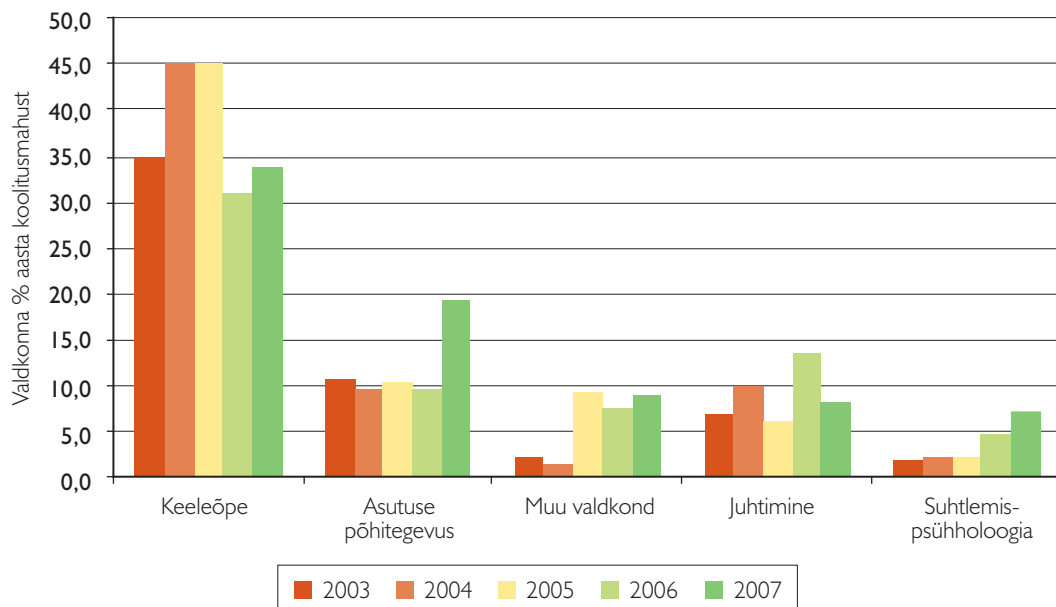
Graafik 6. Viis kõige suurema koolitusmahuga valdkonda ametites ja inspeksioonides 2007. aastal

osalesid põhiseaduslike institutsioonide ametnikud keskkonna ja hariduse valdkonna koolitustel. Aasta jooksul oli vaid üks osalus sisekontrolli valdkonna koolitusel.

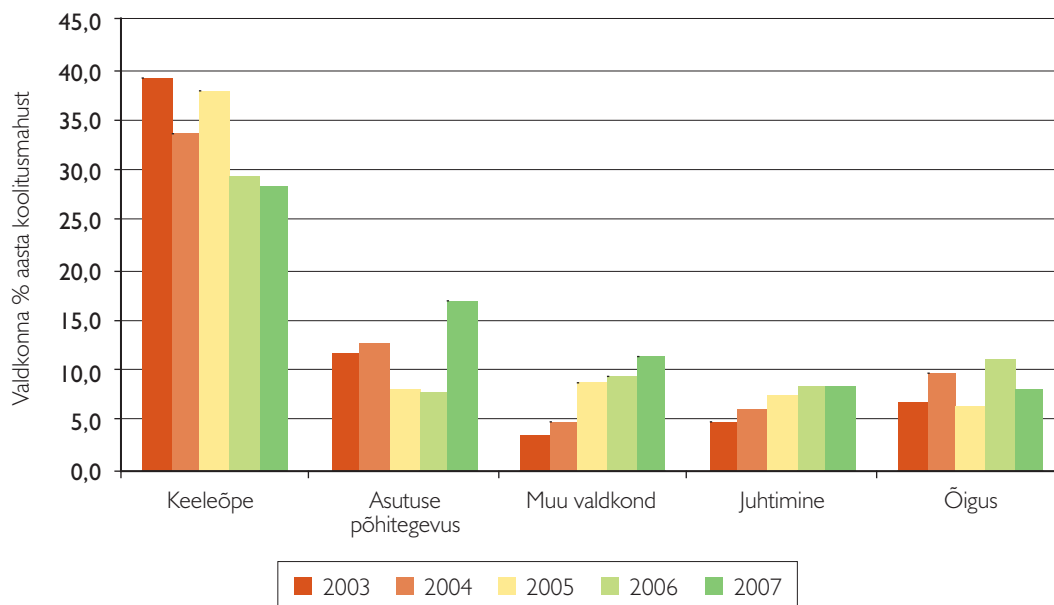
Kuigi juhtimise valdkonna koolituse mahus toimus maavalitsuste grupis eelmisel aastal langus 7,7% võrra, siis sellele vaatamata on juba kolmandat aastat järjest maavalitsuste suurima mahuga koo-

litusvaldkonnaks juhtimine, moodustades 2007. aastal 17,3% koolituse kogumahust (vt graafik 9). Viie suurema koolitusvaldkonna maht moodustas keskmiselt 63,5% koolituse kogumahust. Kõige väiksemas mahus osaleti klienditeeninduse ja keskkonna valdkonna koolitustel.

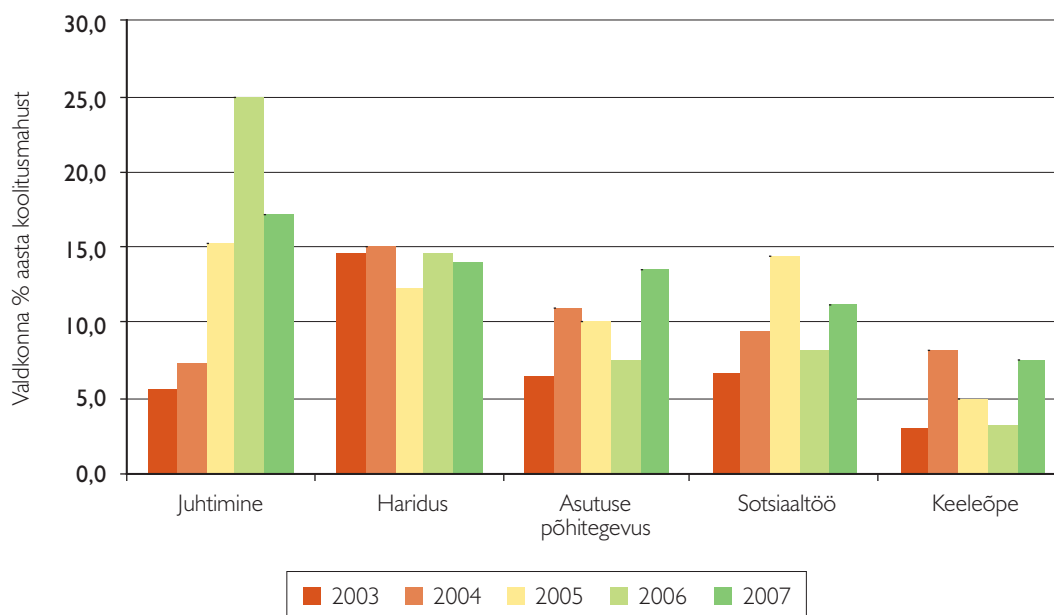
Kohalikes omavalitsustes moodustas viie suurema koolitusvaldkonna maht keskmiselt 68,9% koolituse



Graafik 7. Viis kõige suurema koolitusmahuga valdkonda ministereeriumides 2007. aastal



Graafik 8. Viis kõige suurema koolitusmahuga valdkonda põhiseaduslikes institutsioonides 2007. aastal



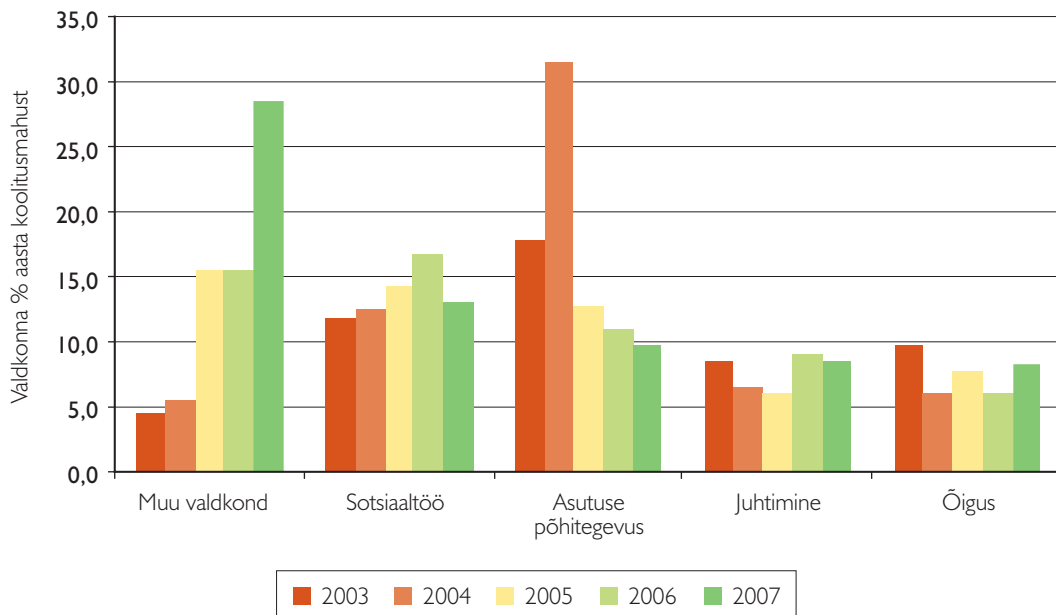
Graafik 9. Viis kõige suurema koolitusmahuga valdkonda maavalitsustes 2007. aastal

kogumahust. Suurima mahuga koolitusvaldkonnaks tõusis 2007. aastal „muu“ valdkond, moodustades 28,8% koolituse kogumahust (vt graafik 10). Kõige väiksemas mahus osalesid omavalitsusametnikud sarnaselt 2006. aastaga sisekontrolli alastel koolitustel. Oluliselt vähenes keeleõppe maht.

Koolituse mahud koolitusvormide lõikes

Juba teist aastat järjest on suurima mahuga koolitusvormiks tellimuskoolitus¹⁷, moodustades koolituse kogumahust keskmiselt 36,3% (vt graafik 11). Tellimuskoolituste maht suurenes kõikides asutu-

¹⁷ Tellimuskoolitus – koolitusvorm, mille puhul koolitusel osalejad on ühest organisatsioonist ning koolitaja on väljastpoolt.



Graafik 10. Viis kõige suurema koolitusmahuga valdkonda kohalikes omavalitsustes 2007. aastal

segruppides, kuid langes oluliselt maavalitsustes (6,8% võrra). Avatud koolituse¹⁸ maht langes olulisel määral kohalikes omavalitsustes (9,7% võrra), vastukaaluks suurenes sama vormi maht aga maavalitsustes (7% võrra) ning keskmiselt moodustasid avatud koolitused 32,7% riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametnike koolituse kogumahust. Sisekoolituse¹⁹ maht jäi eelmisel aastal samale tasemele, moodustades keskmiselt 21,1% koolituse kogumahust. E-õppe ja iseseisva õppe maht vähenes mõningal määral. Mõnevõrra suurenes muude koolitusvormide maht – seda just kohalikes omavalitsustes ning ametites ja inspeksioonides.

Avaliku teenistuse koolitusprioriteetide rakendamine

Avaliku teenistuse koolitusprioriteetide rakendamist rahastatakse põhilises osas ametiasutuste koolituse eelarvest ning täiendavalt Euroopa Liidu struktuurifondidest haldussuutlikkuse tõstmise meetme keskse koolituse alameetme raames, kus toetuse saajaks on Riigikantselei, kuid koolitustel osalejateks kõik vastava koolituse sihtgruppi kuuluvad riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametnikud.

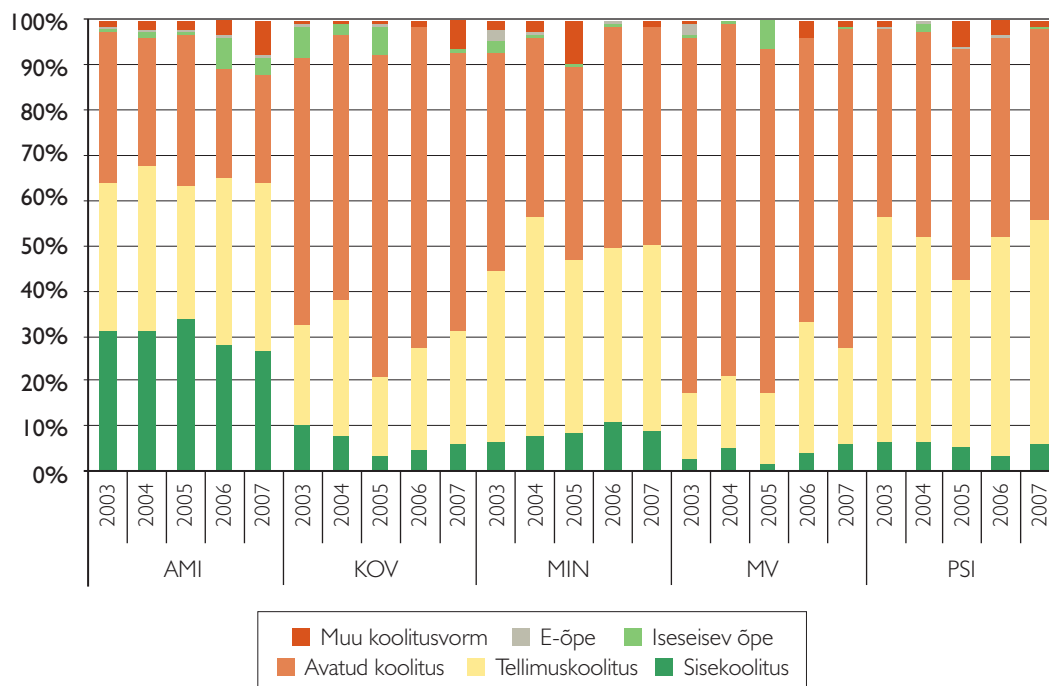
2007. aastal oli kokku seitse avaliku teenistuse koolitusprioriteeti²⁰: avaliku teenistuse eetika; avaliku teenistuse personalijuhtimine; kohaliku omavalitsuse üksuste haldusvõimekuse arendamine; poliitika ja õigusaktide mõjude hindamine ning osapoolte kaasamine; siseaudit; strateegiline juhtimine; uue „Riigihangete seaduse“ rakendamine.

Koolitusprioriteetide raames läbiviidud koolitustegevusi rahastasid ametiasutused 8 094 528 krooni ulatuses, mis oli 2006. aastaga võrreldes 7,7% võrra rohkem. Siiski väärneb märkimist asjaolu, et 2007. aastal suurenes oluliselt ametiasutuste poolt oma töötajate koolitamiseks kasutatud koolitusvahendite kogusumma (vt alapeatükki „Koolituse rahastamine“). Koolitusprioriteetide rakendamiseks kasutatud vahendite suurenemine oli aga küllaltki väike ning avaliku teenistuse koolitusprioriteetidenä heaks kiidetud valdkondades läbiviidud koolituste rahalise mahu osakaal koolituse kogukulus vähenes juba teist aastat järjest. Kui 2006. aastal kasutasid ametiasutused rahalistest vahenditest keskmiselt 6,4% koolituste rahastamiseks prioriteetidenä heaks kiidetud valdkondades, siis 2007. aastal oli vastav näitaja 5,9% (vt graafik 12). See

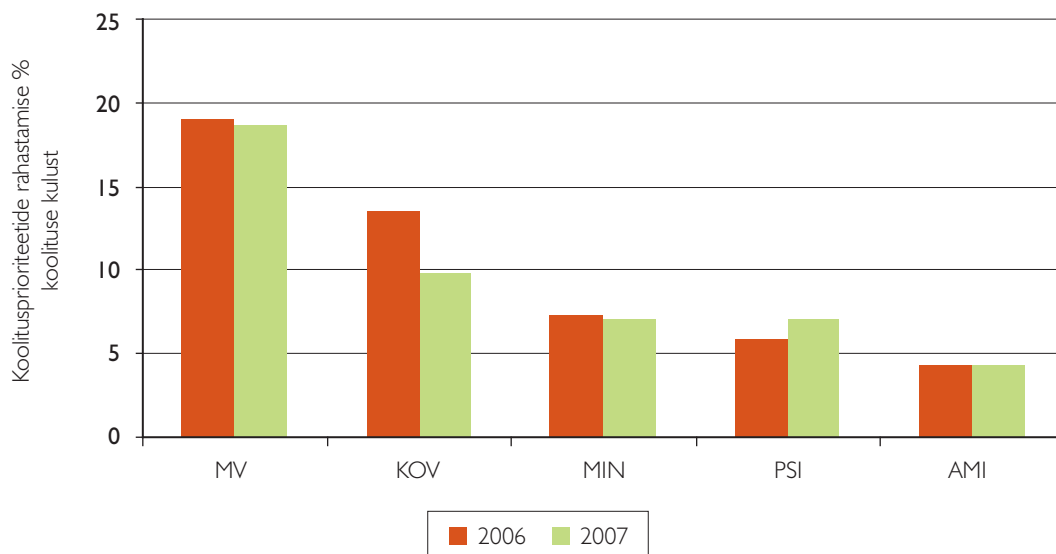
18 Avatud koolitus – koolitusvorm, mille puhul koolitusel osalevad erinevate organisatsioonide töötajad.

19 Sisekoolitus – koolitusvorm, mille puhul nii koolitaja kui koolitusel osalejad on ühest organisatsioonist.

20 Heaks kiidetud Vabariigi Valitsuse 19. jaanuari 2006. a istungi protokoll nr 3 päevakorrapunktiga nr 3.



Graafik 11. Koolitusvormide maht (tundides) asutusegruppides 2003–2007



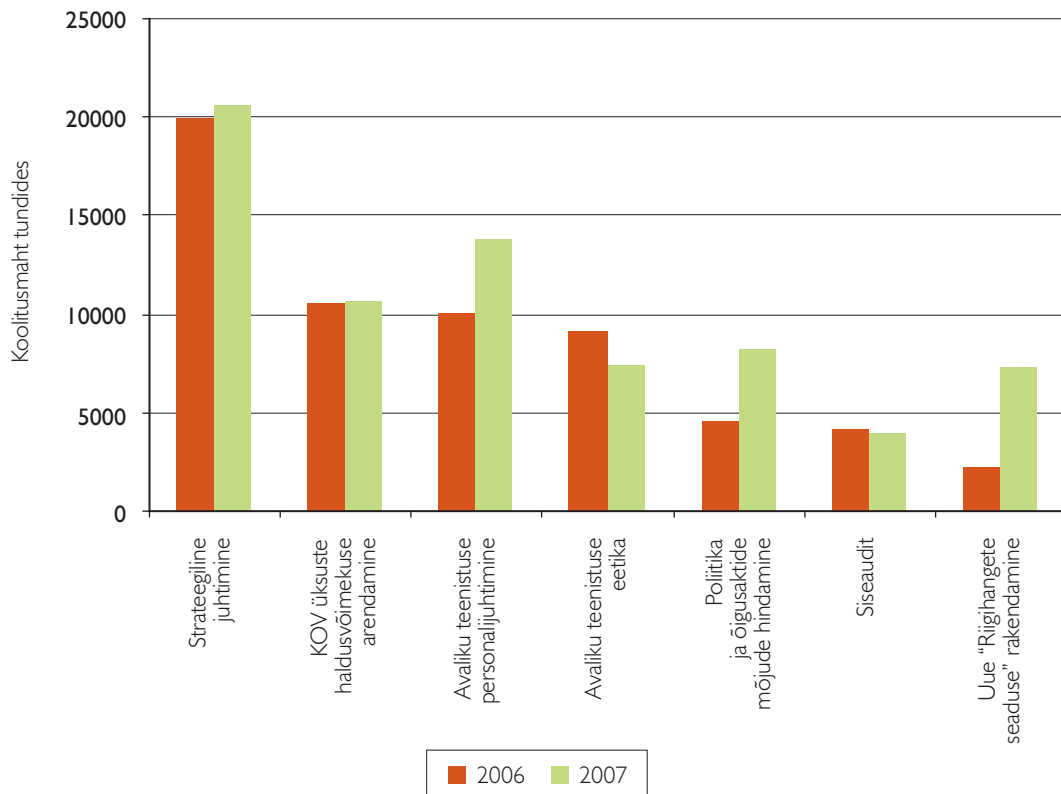
Graafik 12. Avaliku teenistuse koolitusprioriteetide rahastamine

näitab, et koolituste planeerimisel arvestatakse eelkõige asutuse spetsiifiliste vajadustega mitte Vabariigi Valitsuse määratud koolitusprioriteetidega, mis teeb küsitavaks prioriteetide määramise vajalikkuse ning eesmärgipärasuse.

Lisaks ametiasutuste poolt kasutatud rahalistele vahenditele finantseeris Riigikantselei keskselt 2007. aasta avaliku teenistuse koolitusprioriteetide

rakendamiseks tellitud koolitustegevusi 1 779 170 krooni ulatuses, millest 1 334 378 krooni moodustas toetus Euroopa Liidu struktuurifondidest.

Avaliku teenistuse koolitusprioriteetidena heaks kiidetud valdkondades koolituste läbiviimiseks kasutati seega kokku 9 873 698 krooni, mis moodustas 7,2% 2007. aasta koolituse kogukulust. 2006. aastal kasutati koolitusprioriteetide rahasta-



Graafik 13. Avaliku teenistuse koolitusprioriteetidena heaks kiidetud valdkondade koolitusmahud tundides

miseks kokku 10 333 548 krooni, mis moodustas 8,6% kogu avaliku teenistuse koolituse rahastamisest 2006. aastal. Seega on vastav protsent langenud juba teist aastat järjest.

Koolitusprioriteetidena heaks kiidetud koolituste ajaline maht moodustas keskmiselt 6% riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste koolituse kogumahust tundides. 2006. aastaga võrreldes suurenes prioriteetide ajaline maht koolituse kogumahus keskmiselt 0,7% võrra. Kui 2005. ja 2006. aastal prioriteetsetel teemadel läbiviidud koolituste kõige suurem osakaal oli kohalikes omavalitsustes, siis 2007. aastal tõusis esimeseks maavalitsuste grupp (14,7%), järgnesid kohalikud omavalitsused (10,9%), põhiseaduslikud institutsioonid (8,6%) ning ministertiumid (6%). Nagu paaril viimasel aastal, oli ka 2007. aastal prioriteetsetel teemadel läbiviidud koolituste kõige väiksem osakaal ametites ja inspeksioonides, kus vaid 4,8% koolitustest toimus prioriteetidena heaks kiidetud valdkondades.

Kuna 2007. aasta jaanuaris võeti vastu uus riigihangete seadus, siis suurenes eelmisel aastal hüp-peliselt uue „Riigihangete seaduse“ rakendamise valdkonna koolituse maht, seda lausa rohkem kui

kolm korda. Proportsionaalselt on 2006. aastaga võrreldes kõige rohkem suurenenud koolituste ajaline maht poliitika ja õigusaktide mõjude hindamise valdkonnas (77,5% võrra) ning personalijuhtimise valdkonnas (38,2% võrra). Koolitusmaht tundides on vähenenud avaliku teenistuse eetika ja siseauditi valdkondades (vt graafik 13).

Koolituspäeva keskmine hind avaliku teenistuse koolitusprioriteetidena heaks kiidetud valdkondades (807 krooni) oli aasta varasemaga võrreldes samal tasemel ning ligikaudu 20% võrra madalam kui koolituspäeva keskmine maksumus koolitustel avalikus teenistuses tervikuna.

Ametnike koolitajad

Viimasel kolmel aastal on suurima rahalise ja ajalise mahuga riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste ametnike koolitajaks Sisekaitseakadeemia (sh Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskus, ATAK). Kümme kõige suurema rahalise mahuga koolitusasutust katsid koolituse rahalisest kogumahust 10,9%.

Kümme koolitusasutust, kelle poolt pakutud koo-

Nr	Koolitaja	Koolitusmaht kroonides ²¹
1.	Sisekaitseakadeemia (sh ATAK)	2 930 909 kr
2.	Addenda OÜ	2 111 354 kr
3.	Inscape Koolitus OÜ	1 699 936 kr
4.	Tallinna Ülikool	1 189 937 kr
5.	Self-II OÜ	1 185 455 kr
6.	Invicta	1 172 699 kr
7.	Stern Koolitus OÜ	973 772 kr
8.	Avaliku Halduse Arengukeskus OÜ	880 603 kr
9.	Tartu Ülikool	735 118 kr
10.	Preismann Koolitus OÜ	734 310 kr

Tabel 2. Kümme kõige suurema rahalise mahuga koolitajat

Nr	Koolitaja	Koolitusmaht tundides ²²
1.	Sisekaitseakadeemia (sh ATAK)	51168
2.	Tartu Ülikool	24653
3.	Politseiamet	23084
4.	Põhja Politseiprefektuur	16428
5.	Prokuratuur	16317
6.	Prantsuse Kultuurikeskus	15487
7.	Julgustuspolitsei	15292
8.	Eesti Õiguskeskus SA	12683
9.	Justiitsministeerium	9944
10.	Lääne Politseiprefektuur	9378

Tabel 3. Kümme kõige suurema tunnimahuga koolitajat

litustel osalesid riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste ametnikud 2007. aastal kõige suuremas ajalisel mahus, on esitatud tabelis 3. Kümme kõige suurema mahuga koolitajat katsid koolituse kogumahust tundides 15,9%.

Viie suurima ajalise ja rahalise mahuga koolitaja seas nimetati kokku 306 erinevat koolitajat.

Kokkuvõtte

Ametnike koolituseks ja arendamiseks kasutatud ressurss on aastate jooksul üha kasvanud. See näitab, et asutused investeerivad ametnike koolitusse

ja arendusse, et ametnikud oleksid jätkuvalt usaldusväärsed, asjatundlikud ning pühendunud.

Aastate jooksul on kõige suurema mahuga valdkonnaks olnud asutuse põhitegevusega seonduvad koolitused, seda ka 2007. aastal. Järgnesid „muu“ valdkonna ja keeleõppe koolitused. 2007. aastal suurenes hüppeliselt õiguse ja suhtlemispsühholoogia alane koolitus, seda eelkõige ministeeriumide, ametite ja inspeksioonide ning kohaliku omavalitsuse asutuste grupi hulgas. Üha enam pööratakse tähelepanu ametnike motivatsiooni ning pühendumuse tõstmisele, mis omakorda toob kaasa asjatundlikkuse ja professionaalsuse kasvu,

21 Kogutud andmed ei peegelda koolitusasutuste rahalist kogumahtu absoluutarvudes, vaid proportsionaalselt.

22 Kogutud andmed ei peegelda koolitusasutuste ajalist kogumahtu absoluutarvudes, vaid proportsionaalselt.

mille tõttu kodanikud tunnetavad tugevamalt ametnike usaldusväärst.

Analüüs ja kokkuvõtted annavad sisendi uuteks tegevusteks, seega on oluline vaadata tagasi sellele, kuidas on toimunud avalike teenistujate koolitus ja arendamine, mida on eelmisel aastal tehtud. Koolitusstatistika esitamine on aasta-aastalt kasvanud, mis näitab seda, et asutused peavad oluliseks tõesea pildi tekkimist selles osas, kuidas ning milistes valdkondades avalikke teenistujaid rohkem

koolitatakse ja arendatakse, kuidas ressursse paigutatakse, millised arengusuunad ja -trendid on aasta jooksul läbivad ning kes on suurimad ametnike koolitajad. Vaadates tagasi sellele, mida on tehtud, saab teha plaane ja prognoose tulevikuks, et efektiivsemalt paigutada ressursse ning tagada järjepidev ja tõhus ametnike koolitamine ning arendamine.

Riigikantselei tänab kõiki küsitlusele vastanuid!

Avaliku teenistuse palgad 2007. aastal



Merle Kritt
Rahandusministeeriumi
halduspoliitika osakonna
peaspetsialist

Rahandusministeerium kogub regulaarselt andmeid riigiasutuste (v.a kohaliku omavalitsuse asutused) töötasuvahendite kasutamise kohta, et hinnata asutuste töötasukulu kogumahtu ja selle jagunemist palgaelementide ning avalike teenistujate põhi-gruppide lõikes. 2007. aastal kogus Rahandusministeerium analoogselt 2006. aastaga andmeid 1. aprilli seisuga. Samuti koguti andmeid avaliku teenistuse ametikohtade hindamise meetodi¹ alusel hinnatud ametikohtadele antud punktide kohta. Käesolev artikkel kajastab andmeid valitsusasutuste palgade ja palgastruktuuri kohta 1. aprilli 2007. a seisuga. Ülevaates on välja toodud töötasukulu ja keskmiste palgade statistilised võrdlusandmed. Töötasukulu ja keskmised palgad ei hõlma töövõtulepingu alusel tasustatud isikute töötasusid.

Valitsusasutuste keskmine palk²

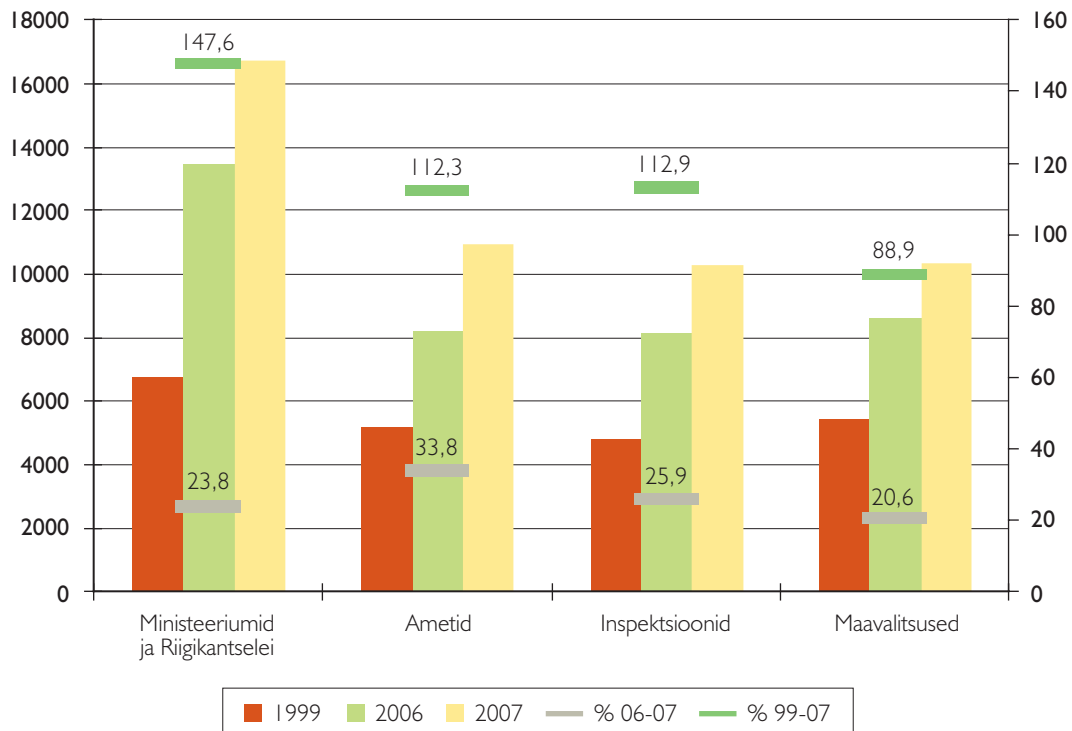
Valitsusasutuste (s.o ministeeriumid³, ametid, inspeksioonid, maa-valitsused ning muud valitsusasutused⁴) keskmisi palku vaadeldes näeme, et keskmised palgad suurenesid 2007. aastal võrreldes 2006. aastaga keskmiselt kõige rohkem ametites ning kõige vähem maa-valitsustes, vastavalt 34% ja 21%. Kõige suurema ja kõige väiksema palgaga valitsusasutuse keskmise palga erinevus 2006. ja 2007. aastal oli peaaegu ühesugune, vastavalt 3,3 ja 3,2 korda. Taoline erinevus valitsusasutuste keskmistes palgades on püsinud alates 1999. aastast. Valitsusasutustest kõrgeim keskmine palk 2007. aastal oli Prokuratuuris (26 025 krooni) ja madalaim Tervisekaitseinspeksioonis (8125 krooni).

Palgaandmeid asutuste liikide järgi analüüsides ilmneb, et ka üheliigiliste asutuste keskmised palgad olid väga erinevad. Ministeeriumidest oli kõige kõrgem keskmine palk Justiitsministeeriumis (22 726 krooni) ja kõige madalam keskmine palk Välisministeeriumis (14 043 krooni). Justiitsministeeriumi palk oli ministeeriumide grupi keskmisest palgast (16 733 krooni) 1,4 korda kõrgem ning Välisministeeriumi palk 1,2 korda madalam⁵. Ministeeriumidest paistab madala palgaga silma ka Keskkonnaministeerium (14 221 krooni), kus ministeeriumi



Karin Närep
Rahandusministeeriumi
riigihalduse talituse juhataja

- 1 Vt täpsemalt osa „Avaliku teenistuse ametikohtade hindamine“
- 2 Asutuste keskmine palk 01.04.2006. a ja 01.04.2007. a seisuga ning selle muutus 2007. aastal võrreldes 2006. aastaga on esitatud aastaraamatu lisa 3 tabelis 1.
- 3 Ministeeriumide grupp hõlmab ministeeriume ja Riigikantseleid.
- 4 Muude valitsusasutuste all kajastuvad Häirekeskus, Julgestuspolitsei, Keskkriminaalpolitsei, Kohtuekspertiisi ja Kriminallistika Keskus, Metsakaitse- ja Metsauuenduskeskus, Prokuratuur, Rahvusarhiiv ja vanglad.
- 5 Välisministeeriumi madal keskmine palk on seletatav sellega, et see ei sisalda teenistujatele välis teenistuse seaduse alusel makstavat esindustasu ning välislähetustasu.



Graafik 1. Keskmise palk valitsusasutustes 1999., 2006. ja 2007. aastal

koosseisu kuuluvad ka maakondlikud keskkonna-teenistused, mille palgatase on ministeeriumi osakondade palgatasemest madalam.

Inspeksioonide poolt esitatud andmetest selgub, et kõrgeim keskmine palk oli Energiaturu Inspeksioonis (17 750 krooni), talle järgnesid Andmekaitse Inspeksioon (15 346 krooni) ja Taimetoodangu Inspeksioon (13 135 krooni). Madalaim keskmine palk oli Tervisekaitseinspeksioonis – 8125 krooni. Ametite hulgas paistsid madala palgaga silma Päästamet (8718 krooni), Sotsiaalkindlustusamet (9070 krooni) ja Tööturuamet (9506 krooni). Ametite kõrgeimad keskmised palgad olid Riigihangete Ametis (20 908 krooni), Maanteeametis (18 141 krooni) ja Lennuametis (18 129 krooni).

Asutusegruppide sees varieerus 2007. aastal palk kõige rohkem muude valitsusasutuste grupis, kus kõrgeima ja madalaima keskmise palga erinevus oli 2,7-kordne. Kõige ühtlasema keskmiste palgade tasemega olid maavalitsused. Kõrgeima (Hiiu Maavalitsus – 12 006 krooni) ja madalaima (Ida-Viru Maavalitsus – 9067 krooni) keskmise palga erinevus oli 1,3-kordne.

Asutuste keskmiste palgade suur erinevus võib tuleneda mitmetest asjaoludest. Keskmise palk

sõltub asutusele eraldatud töötasuvahendite suuruselt, mis omakorda tuleneb valdkonna riiklikust prioriteetsusest eelarveaastal, samuti asutuse koosseisu struktuurist, ametikohtade suhtelisest väärtusest, lähtudes neile esitatavatest kvalifikatsiooni- ja kogemusenõuetest, töö keerukusest, juhtimise ja vastutuse ulatusest ning mõjust.

Vaadeldes keskmise palga muutust konkreetsetes asutustes 2006. ja 2007. aastal, ilmneb, et 2007. aastal oli suurim keskmise palga tõus Piirivalveametis. Peamiselt oli see tingitud asjaolust, et tulenevalt kaitseväeteenistuse seaduse muutmisest kaotati kaadrikaisteväelastele korteri- ja toidurahatoetuse maksimine ning selle võrra suurenes kaadrikaitseväelaste palk.

Üheksa aasta jooksul on valitsusasutuste palgad keskmiselt suurenenud 122,8%. 1999. aastal oli valitsusasutuste grupi keskmine palk 5344 krooni ning 2007. aastal 11 905 krooni. Maavalitsustes (kõige väiksema juurdekasvuga grupp) oli keskmine palk 2007. aastal 58,7% madalam kui ministeeriumides (kõige suurema juurdekasvuga grupp). Eelmiste aastatega võrreldes on mõningal määral muutunud nende valitsusasutuste ring, kus makstakse keskmisest kõrgemat või madalamat palka. Kõrge keskmise palga tase on püsinud Jus-



* Muude valitsusasutuste all on kajastatud Häirekeskus, Julgestuspolitsei, Keskkriminaalpolitsei, Kohtuekspertiisi ja Kriminialistika Keskus, Metsakaitse- ja Metsauuenduskeskus, Prokuratuur, Rahvusarhiiv ning vanglad.

Graafik 2. Teenistujate põhigruppide keskmised palgad 01.04.2007

tiitsministeeriumis, Prokuratuuris ning Kaitseministeeriumis. Lisaks eespool nimetatutele oli 2007. aastal kõrge keskmise palga tase ka Riigihangete Ametis ning Põllumajandusministeeriumis. Keskmiste palgade tase on püsinud madal Sotsiaalkindlustusametis, Tööturuametis ja Tööinspeksioonis. Kõige madalama keskmise palga tasemega olid 2007. aastal Tervisekaitseinspeksioon ja Päästamet. Valitsusasutuste keskmine palk 1999., 2006. ja 2007. aastal ning selle juurdekasvutempo on esitatud graafikus 1.

Avalike teenistujate põhigruppide keskmised palgad

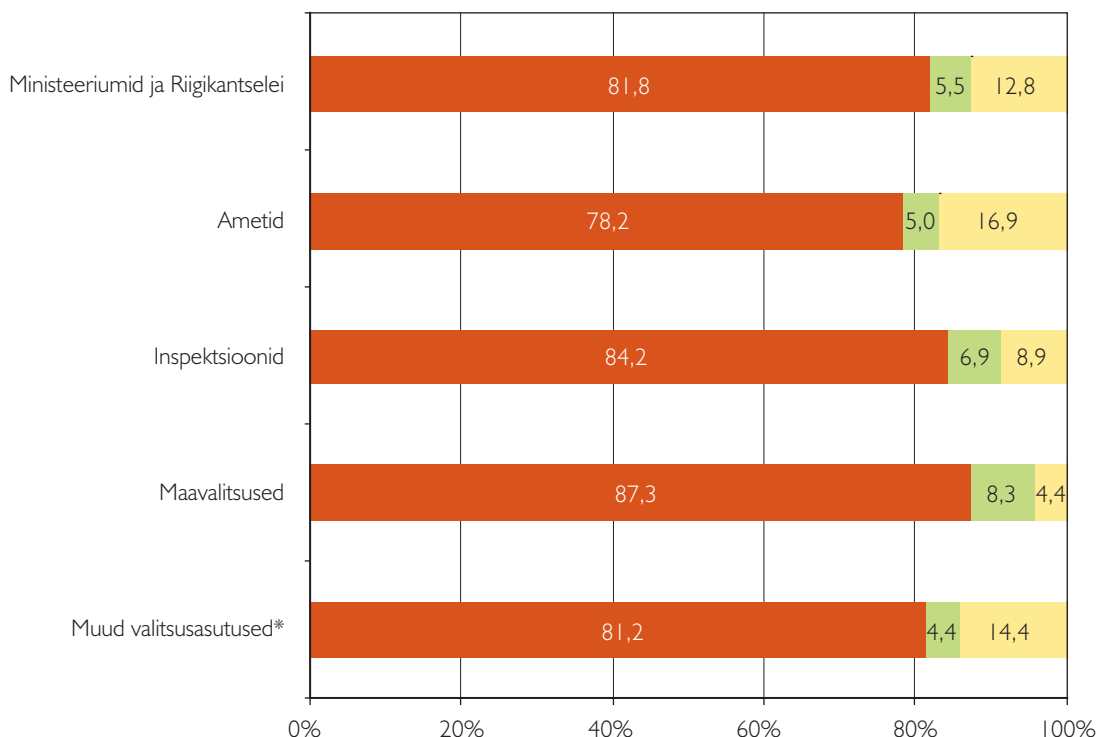
Teenistujate põhigruppide 2007. aasta keskmised palgad valitsusasutustes on esitatud graafikus 2. Graafik näitab, et kõige suuremad keskmised

palgad igas põhigrupis olid ministeeriumides. Kõige väiksemad keskmised palgad olid kõrgemate ametnike, vanemametnike ja abiteenistujate põhigrupis maavalitsustes, nooremametnike põhigrupis aga inspeksioonides. Ministeeriumide ametnike mõnevõrra suurem keskmine palk teiste valitsusasutuste ametnike palgadega võrreldes on seletatav seadusega sätestatud kõrgemate palgamääradega võrreldes teiste valitsusasutuste ametnike palgamääradega.

Avaliku teenistuse palgastruktuur

Erinevate palgaelementide osakaalu keskmises palgas ehk palgastruktuuri⁶ vaadeldes näeme, et keh tivaid palgakorralduslikke regulatsioone rakendatakse valitsusasutustes väga erinevalt. Astmepalga (koos diferentseerimisega, edaspidi *astmepalk*) osa-

6 Asutuste töötasuvahendite protsentuaalne jagunemine palgaelementide järgi kõrgemate ametnike, vanem- ja nooremametnike ning abiteenistujate põhigruppide lõikes on näidatud aastaraamatu lisa 3 tabelis 2.



■ Astmepalga (koos diferentseerimisega) osatähtsus kogu palgas, %
■ Teenistusaastate, keeleoskuse ja akadeemilise kraadi eest makstavate lisatasude osatähtsus kogu palgas, %
■ Muude lisatasude** osatähtsus kogu palgas, %

* Muude valitsusasutuste all on kajastatud Häirekeskus, Julgestuspolitsei, Keskkriminaalpolitsei, Kohtuekspertiisi ja Kriminialistika Keskus, Metsakaitse- ja Metsauuenduskeskus, Prokuratuur, Rahvusarhiiv ning vanglad.

** Muude lisatasudena käsitatakse avaliku teenistuse seaduse § 9 lõike 3 alusel täiendavate tööülesannete täitmise ja nõutavast tulemuslikuma töö eest makstavaid lisatasusid, riigisaladuse hoidmise lisatasu ning teisi seadusega ettenähtud hüvitisi.

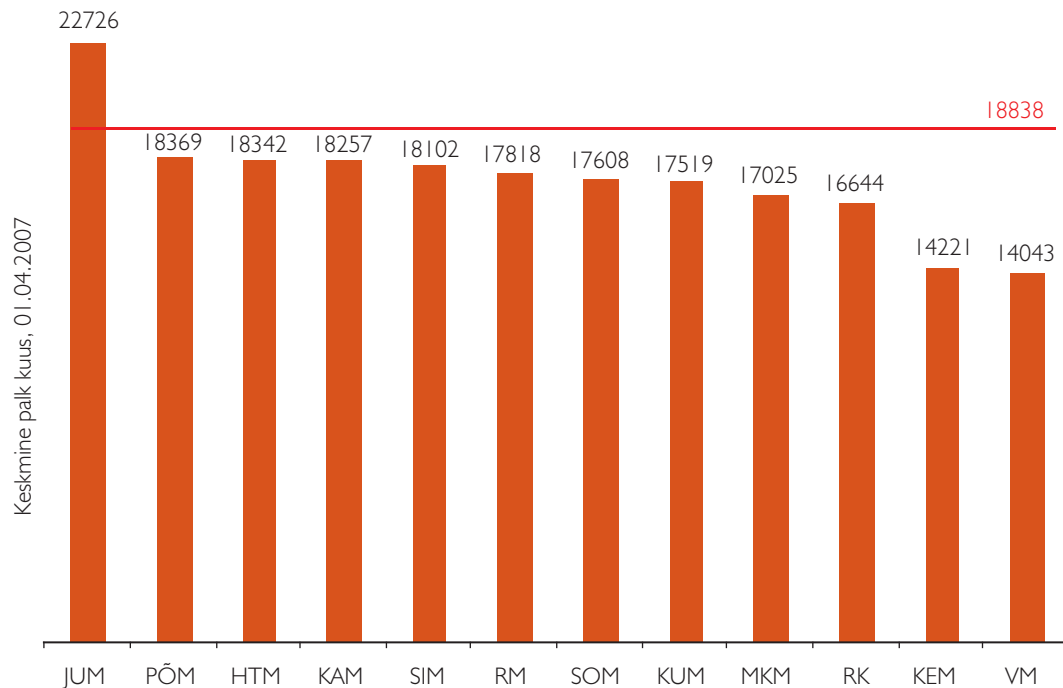
Graafik 3. Töötasuvahendite protsentuaalne jagunemine palgaelementide järgi kõrgemate, vanem- ja nooremametnike ning abiteenistujate põhigruppides kokku, 01.04.2007

kaal kogu palgas oli 2007. aastal erinevates põhigruppides 71–93%. Madalaim astmepalga osakaal kogupalgas oli kõrgemate ametnike põhigrupis ametites ja kõrgeim abiteenistujate põhigrupis muudes valitsusasutustes. Kõrgemate ametnike ja vanemametnike põhigruppides paistavad madala astmepalga ja kõrge lisatasude osakaaluga silma ministeriumid, ametid ja muud valitsusasutused. Ametite kõrgematel ametnikel moodustas astmepalk 71% ja lisatasud 23% palgast ning muude valitsusasutuste kõrgematel ametnikel vastavalt 75% ja 19%. Vanemametnike põhigrupis olid astmepalga ja lisatasude osakaalud ministeriumides vastavalt 83% ja 12% ning ametites 78% ja 16%. Need arvud näitavad, et nimetatud asutused kasutasid suurel määral võimalust maksta ametnikele lisatasu täiendavate tööülesannete ja nõutavast tulemuslikuma töö eest.

Töötasuvahendite protsentuaalne jagunemine palgaelementide järgi teenistujate põhigruppides kokku on esitatud graafikus 3. Kõige suurem astmepalga osakaal kogupalgas oli maavalitsustes (87,3%), kõige madalam aga ametites (78,2%). Teenistusaastate, keeleoskuse ja akadeemilise kraadi eest makstavate lisatasude osakaal kogupalgas oli kõrgeim maavalitsustes (8,3%) ning madalaim muudes valitsusasutustes (4,4%). Maavalitsuste kõrge astmepalga osakaal tuleneb asjaolust, et nendes asutustes rakendatakse suhteliselt kõige kõrgemaid palgaastmeid, mida riigiteenistujate ametinimetuste ja palgaastmestiku seadus lubab.

Avaliku teenistuse ametikohtade hindamine

Uueks algatuseks Eesti avalikus teenistuses on ametikohtade hindamine, mida on tehtud paaril



Graafik 4. Ministeeriumide keskmise palga võrdlus turu 2006 mediaaniga

viimasel aastal. Rahandusministeeriumi ja Riigikantselei ühisel eestvedamisel on selles osas toimunud mitu järjestikust projekti pakkumaks riigi, aga ka kohaliku omavalitsuse asutustele tuge ametikohtade hindamisel ning seeläbi oma sisemise palgakorralduse korrastamisel. Riigiasutuste huvi enda palgakorralduse arendamise vastu on olnud väga kõrge ning esimesed sellealased kogemused on olnud positiivsed, arvestades ka asjakohase tegevuse vabatahtlikkust. 2007. aasta lõpu seisuga oli ametikohtade hindamine lõpetatud või lõpetamisel 45 asutuses. Positiivne on ka, et ametikohtade hindamise on läbinud asutused, kus töötab palju ametnikke (näiteks Politseiamet ja Päästeamet). Samuti on väga positiivne, et ametikohtade hindamise on läbi viinud Siseministeeriumi valitsemisala tervikuna, mis aitab muuta kogu valitsemisala palgakorraldust senisest õiglasemaks ja konkurentsi-võimelisemaks.

Ametikohtade hindamise aluseks on riigiasutustes võetud analüütiline punkt-faktor meetod.

Ametikohtade hindamisega saab:

- Järjestada tööd organisatsiooni sees, kui need on tehtud omavahel võrreldavaks ja mõõdetud on erinevate tööde väärtust organisatsiooni jaoks.
- Vähendada subjektiivsust tööde väärtuse hindamisel.

- Luua selge aluse võimalikult õiglase ja põhjendatud palgasüsteemi kujundamiseks asutuse tasandil.

Ametikohtade hindamisel lähtutakse 7 faktorist:

- **Haridus** – näitab, millist haridust on vaja teenistusülesannete täitmiseks. Sisaldab samuti akadeemilist õpet ja erialaseid kursusi, mis on läbitud väljaspool tööd.
- **Kogemus** – näitab, milliseid kogemusi on vaja teenistusülesannete täitmiseks. Hinnatakse kahte faktorit:
 - töökogemus kindlal erialal või valdkonnas;
 - juhtimiskogemus (nt inimeste, projektide juhtimine).
- **Töö reguleeritus** – näitab, kui detailselt on reguleeritud töökeskkond, ülesanded ja meetodid, samuti tööprotsessi keerukust.
- **Mõtlemisülesande keerukus** – näitab otsustusmehhanismide keerukust, alternatiivide hulka otsuste tegemisel, informatsiooni hulka, mis tuleb läbi töötada, samuti tööks vajalikku loovust.
- **Juhtimine ja/või koostöö** – näitab koostöö või juhtimise ulatust ja iseloomu. Hinnatakse kahte faktorit:
 - koostöö iseloom ja juhtimisrolli olemasolu;
 - koostöö või juhtimise ulatus.
- **Vastutus tööprotsesside eest** – kirjeldab kõigi sellel ametikohal oleva isiku juhtida olevate prot-

sesside hulka organisatsioonis, nende struktuuriüksuste suurust ning hulka, mille töötulemuste eest sellel ametikohal olev isik vastutab.

- **Otsuste mõju** – näitab, kuivõrd laiahaardelist ja kaugeleulatuvat mõju omavad ametikohal oleva isiku poolt tehtud otsused organisatsiooni erinevate ressursside jaoks.

Iga antud faktori puhul on metoodikas toodud alafaktorid ja vastavad punktiskaalad.

Sarnane metoodika on aluseks ka ametikohtade hindamisel erasektoris, seega on avaliku teenistuse ametikohtade hindamise läbinud asutustel võimalik võrrelda oma ametikohti erasektori ametikohtadega.

Ametikohtade hindamise tulemuste põhjal viis Rahandusministeerium 2007. aastal esimest korda läbi avaliku teenistuse ja erasektori palgavõrdlused. Turuanalüüsis kasutati Siseministeeriumi, Kaitseministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi, Riigikantselei ning Justiitsministeeriumi ametikohtade hindamise andmestikku. Nende asutuste palku võrreldi ASi Fontes PMP tehtud Eesti palgauuringuga 2006, mis hõlmas perioodi suvi 2005–suvi 2006.⁷

Analüüsid näitasid, et keskmine palk ministeeriumides jääb erasektori mediaanpalgale (võrreldavatel ametikohtadel) umbes 2000 krooni võrra alla, nagu näidatud graafikus 4.

Peamised järeldused palgavõrdlustest erasektoriga on järgmised:

- Tasu eri funktsioonide täitmise eest on väga erinev: kantselei ja haldusteenistuse ametnikud on teistest mõnevõrra paremini tasustatud (keskmise palga põhjal).
- Võrreldes turu mediaanpalgaga on Justiitsministeerium ainuke, mis ületab seda. Justiitsministeeriumi võrdluses n-ö juristide turu keskmisega jääb Justiitsministeeriumi ametnike keskmine palk juristide keskmisele tasemele alla.
- Tasustatuse poolest on turu keskmisest kõige rohkem maas: avalikud suhted (5697 krooni turu keskmisest madalamad palgad), siseaudit (5234 krooni), infotehnoloogia (4193 krooni) ning õigusloome (4106 krooni). Kõige paremas

seisus turuga võrreldes on kantseleifunktsioon (turu keskmisest 944 krooni madalamad palgad) ning mõnevõrra paremas olukorras on haldusteenistus (turu keskmisest 2310 krooni madalamad palgad).

Ametikohtade hindamisel tehtud analüüside tulemusel saadud keskmise palga erinevus Statistikaameti arvutatud keskmisest palgast on põhjustatud sellest, et Statistikaamet võrdleb sektoreid tervikuna, aga ametikohtade hindamine võimaldab võrrelda samaväärseid ametikohti. Kuigi Statistikaameti võrdluses on avaliku sektori keskmine palk kõrgem erasektori keskmisest palgast, siis konkreetsete ametikohtade lõikes see nii ei pruugi olla. Seda kinnitavad ka personalivoolavuse näitajad ning ministeeriumide sellekohased tähelepanekud. Tähelepanu tuleb pöörata ka sellele, et avaliku ja erasektori palgavahe on aastatega jäänud järjest väiksemaks. Lisaks ostavad paljud riigiasutused erasektorist teenuseid, mis ei nõua spetsiifilist kõrgkvalifikatsiooni. Ka seda tuleks sektorite keskmiseid palku võrreldes arvesse võtta.

Rahandusministeerium kavandab avaliku teenistuse ametikohtade hindamise projektidega jätkata tagamaks kõigile riigiasutustele hindamise läbiviimisel tugi vähemalt esimesel korral. Samuti on kavas kasutada üle riigi ametikohtade hindamise tulemusi riigieelarve läbirääkimistel. Tehtud analüüside ülevaatlikkus ja kasutatavus oleneb loomulikult ka sellest, kui paljude asutuste ametikohtade hindamise tulemusi on võimalik kasutada, s.t kui paljud asutused oma ametikohtade hindamise läbi on viinud.

Kokkuvõtteks

Avaliku teenistuse 2007. aasta palkasid iseloomustavate andmete alusel võib öelda, et asutuste palgastruktuuri ja keskmiste palkade osas olulisi muudatusi toimunud ei ole. Pigem jätkub väljakujunenud suundade hoidmine. Endiselt on kõigis teenistujate põhigruppides püsinud kõrgeimad keskmised palgad ministeeriumide grupis ning ka keskmisest kõrgemat või madalamat töötasu pakuvate asutuste ring on jäänud samaks. Samuti on kõrgemate ametnike ja vanemametnike põhigrupis säilinud kõrge lisatasude ja madal astmepalga

⁷ Eesti palgauuring 2006 põhineb 145 ettevõtte enam kui 27 000 töökoha palgaandmetel ja sisaldab infot töölistest funktsioonijuhtidest (finantsjuht, turundusjuht jt), kuid ei sisalda tegevjuhtide palgaandmeid.

osakaal. Ametikohtade hindamise tulemused aitavad üha enam võrrelda ka konkreetsete ametikohtade palku samaväärsete ametikohtade palkadega erasektoris ning seega anda objektiivsema aluse palgapoliitika kujundamisel nii asutusesiseselt kui ka üleriigiliselt.

Ettepanekud palgakorralduse võimalike arengute osas on üheks osaks hetkel arutusel olevast avaliku teenistuse moderniseerimise kontseptsioonist. Palgakorralduse edasisel arendamisel on eesmärgiks suurendada palkade konkurentsivõimelisust ning

palgapoliitika läbipaistvust. See omakorda eeldab asutustele suurema otsustuspädevuse, kuid seejuures ka vastutuse andmist. Samuti on olulisel kohal senisest suurema tähelepanu pööramine samadel ametikohtadel, kuid erinevates asutustes töötavate ametnike palgapoliitika ühtlustamisele.

Rahandusministeerium jätkab palgakorralduse arendamise projektidega ka edaspidi ning kutsub asutusi üles sel teemal vajaduse korral toetuse saamiseks kindlasti Rahandusministeeriumi poole pöörduma.

Lisa I / Appendix I

	Ametnike arv seisuga 31.12.2006 Number of public servants as of 31.12.2006	Ametnike arv seisuga 31.12.2007 Number of public servants as of 31.12.2007	Muutus Change in numbers	Muutus (%) Change in percentage	
Ministeeriumid valitsemisalaga / Ministries with their subordinate agencies					
Haridus- ja Teadusministeerium	163	205	42	25,8	Ministry of Education and Research
Keeleinspeksioon	18	18	0	0,0	Language Inspectorate
Haridus- ja Teadusministeeriumi valitsemisala kokku	181	223	42	23,2	Ministry of Education and Research TOTAL
Justiitsministeerium	178	187	9	5,1	Ministry of Justice
I ja II astme kohtud (k.a kohtunikud)	1276	1340	64	5,0	The courts of first and second instance (including judges)
Prokuratuur (k.a prokurörid)	266	274	8	3,0	Prosecutor's Office (including prosecutors)
Vanglad (7 vanglat)	1353	1312	-41	-3,0	Prisons (7 prisons)
Justiitsministeeriumi valitsemisala kokku	3073	3113	40	1,3	Ministry of Justice TOTAL
Kaitseministeerium	206	228	22	10,7	Ministry of Defence
Kaitsejõudude Peastaap*	573	606	33	5,8	General Staff of the Defence Forces with subordinate units*
Kaitseressursside Amet	66	70	4	6,1	Defence Resources Agency
Kaitseministeeriumi valitsemisala kokku	845	904	59	7,0	Ministry of Defence TOTAL
Keskkonnaministeerium	509	527	18	3,5	Ministry of the Environment
Keskkonnainspeksioon	199	207	8	4,0	Environmental Inspectorate
Maa-amet	236	249	13	5,5	Land Board
Metsakaitse- ja Metsauenduskeskus	66	65	-1	-1,5	Centre of Forest Protection and Silviculture
Keskkonnaministeeriumi valitsemisala kokku	1010	1048	38	3,8	Ministry of the Environment TOTAL
Kultuuriministeerium	62	65	3	4,8	Ministry of Culture
Muinsuskaitseamet	51	54	3	5,9	National Heritage Board
Kultuuriministeeriumi valitsemisala kokku	113	119	6	5,3	Ministry of Culture TOTAL
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	242	237	-5	-2,1	Ministry of Economic Affairs and Communications
Energjaturu Inspeksioon	10	10	0	0,0	Energy Market Inspectorate
Konkurentsiamet	38	33	-5	-13,2	Competition Board
Lennuamet	27	29	2	7,4	Civil Aviation Administration
Maanteeamet	93	138	45	48,4	Road Administration
Patendiamet	75	73	-2	-2,7	Patent Office
Raudteeinspeksioon	27	23	-4	-14,8	Railway Administration
Sideamet	100	89	-11	-11,0	National Communications Board

	Ametnike arv seisuga 31.12.2006 Number of public servants as of 31.12.2006	Ametnike arv seisuga 31.12.2007 Number of public servants as of 31.12.2007	Muutus Change in numbers	Muutus (%) Change in percentage	
Tarbijakaitseamet	60	60	0	0,0	Consumer Protection Board
Tehnilise Järelevalve Inspeksioon	33	33	0	0,0	Technical Inspectorate
Veeteede Amet	290	282	-8	-2,8	Maritime Administration
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi valitsemisala kokku	995	1007	12	1,2	Ministry of Economic Affairs and Communications TOTAL
Põllumajandusministeerium	267	266	-1	-0,4	Ministry of Agriculture
Põllumajanduse Registrite ja Informatsiooni Amet	377	388	11	2,9	Agricultural Registers and Information Board
Taimetoodangu Inspeksioon	165	156	-9	-5,5	Plant Production Inspectorate
Veterinaar- ja Toiduamet	256	317	61	23,8	Veterinary and Food Board
Põllumajandusministeeriumi valitsemisala kokku	1065	1127	62	5,8	Ministry of Agriculture TOTAL
Rahandusministeerium	361	370	9	2,5	Ministry of Finance
Maksu- ja Tolliamet	2110	2116	6	0,3	Tax and Customs Board
Riigihangete Amet	24	20	-4	-16,7	Public Procurement Office
Statistikaamet	337	338	1	0,3	Statistical Office
Rahandusministeeriumi valitsemisala kokku	2832	2844	12	0,4	Ministry of Finance TOTAL
Siseministeerium	155	223	68	43,9	Ministry of Internal Affairs
Andmekaitse Inspeksioon	23	20	-3	-13,0	Data Protection Inspectorate
Kodakondsus- ja Migratsiooniamet	437	428	-9	-2,1	Citizenship and Migration Board
Piirivalveamet *	262	270	8	3,1	Border Guard Administration*
Politseiamet	4407	4452	45	1,0	Police Board
Päästeamet	1161	1183	22	1,9	Rescue Board**
Siseministeeriumi valitsemisala kokku**	6477	6618	141	2,2	Ministry of Internal Affairs TOTAL**
Sotsiaalministeerium	210	235	25	11,9	Ministry of Social Affairs
Ravimiamet	70	84	14	20,0	Agency of Medicines
Sotsiaalkindlustusamet	588	593	5	0,9	Social Insurance Board
Tervisekaitseinspeksioon	321	294	-27	-8,4	Health Protection Inspectorate
Tervishoiuamet	25	27	2	8,0	Health Care Board
Tööinspeksioon	131	130	-1	-0,8	Labour Inspectorate
Tööturuamet	278	299	21	7,6	Labour Market Board
Sotsiaalministeeriumi valitsemisala kokku	1623	1662	39	2,4	Ministry of Social Affairs TOTAL
Välisministeerium	594	629	35	5,9	Ministry of Foreign Affairs
Ministeeriumid kokku	2947	3172	225	7,6	Ministries in TOTAL
Ministeeriumid valitsemisalaga kokku	18808	19294	486	2,6	Ministries and their agencies in TOTAL
Maavalitsused / County Governments					
Harju Maavalitsus	102	94	-8	-7,8	Harju County Government
Hiiu Maavalitsus	30	28	-2	-6,7	Hiiu County Government

	Ametnike arv seisuga 31.12.2006 Number of public servants as of 31.12.2006	Ametnike arv seisuga 31.12.2007 Number of public servants as of 31.12.2007	Muutus Change in numbers	Muutus (%) Change in percentage	
Ida-Viru Maavalitsus	51	54	3	5,9	Ida-Viru County Government
Jõgeva Maavalitsus	42	43	1	2,4	Jõgeva County Government
Järva Maavalitsus	41	41	0	0,0	Järva County Government
Lääne Maavalitsus	35	35	0	0,0	Lääne County Government
Lääne-Viru Maavalitsus	43	47	4	9,3	Lääne-Viru County Government
Põlva Maavalitsus	43	42	-1	-2,3	Põlva County Government
Pärnu Maavalitsus	46	41	-5	-10,9	Pärnu County Government
Rapla Maavalitsus	43	45	2	4,7	Rapla County Government
Saare Maavalitsus	47	43	-4	-8,5	Saare County Government
Tartu Maavalitsus	49	49	0	0,0	Tartu County Government
Valga Maavalitsus	45	45	0	0,0	Valga County Government
Viljandi Maavalitsus	48	43	-5	-10,4	Viljandi County Government
Võru Maavalitsus	42	43	1	2,4	Võru County Government
Maavalitsused kokku	707	693	-14	-2,0	County Governments in TOTAL
Põhiseaduslikud institutsioonid*** / Constitutional institution***					
Riigikantselei	163	171	8	4,9	State Chancellery
Rahvusarhiiv	193	213	20	10,4	National Archives
Riigikogu Kantselei	231	201	-30	-13,0	Chancellery of the Riigikogu
Õiguskantsleri Kantselei	40	44	4	10,0	Office of the Legal Chancellor
Presidendi Kantselei	46	45	-1	-2,2	Office of the President
Riigikohus	65	67	2	3,1	Supreme Court
Riigikontroll	94	96	2	2,1	State Audit Office
Põhiseaduslikud institutsioonid kokku	639	624	-15	-2,3	Constitutional institutions in TOTAL
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga kokku	832	837	5	0,6	Constitutional institutions with subordinate agencies in TOTAL
Kõik riigiasutused kokku	20347	20824	477	2,3	All state agencies in TOTAL
Kaadrikaitseväelased / Professional Military					
Kaitsejõudude Peastaap koos haldusalaga	2414	2363	-51	-2,1	General Staff of the Defence Forces with subordinate units
Kaitseressursside Amet	1	1	0	0,0	Defence Resources Agency
Piirivalveamet	1619	1142	-477	-29,5	Border Guard Administration
Sisekaitseakadeemia	19	1	-18	-94,7	Public Service Academy
Kaadrikaitseväelased kokku	4053	3507	-546	-13,5	Professional Military in TOTAL
Kõik riigiametnikud kokku****	24400	24331	-69	-0,3	Central civil service in TOTAL****
Kohalikud omavalitsused		5449			Local government public servants in TOTAL

* Kaitsejõudude, Piirivalveameti, Päästeameti ja Sisekaitseakadeemia kaadrikaitseväelased on eraldi arvestatud tabeli allosas.
NB: ajateenijad kaadrikaitseväelaste hulka ei kuulu.

** Siseministeeriumi koondis on hõlmatud ka Sisekaitseakadeemias töötavate riigiametnike andmed. 2007. aastal oli Sisekaitseakadeemias teenistuses kokku 42 riigiametnikku - 30 meest ja 12 naist. 2006. aastal töötas Sisekaitseakadeemias 32 ametnikku, sh 24 meest ja 8 naist.

***Põhiseaduslike institutsioonide hulka on arvatud ka Riigikantselei ja Rahvusarhiiv.

****Kõik küsitlusega haaratud ametnike grupid summeeritult (va kohalikud omavalitsused ning Kaitseministeeriumi valitsemisalas olev Teabeamet ja Siseministeeriumi valitsemisalas olev Kaitsepolitseiamet), s.o ministeeriumid koos valitsemisalaga, põhiseaduslikud institutsioonid, maavalitsused ja kaadrikaitseväelased.

* Members of professional military staff in the Defence Forces, Border Guard Administration, Rescue Board and Public Service Academy are listed in a separate section below. NB: conscripts are not members of professional military staff.

**Aggregate data on the Ministry of Internal Affairs also include public servants working in the Public Service Academy. In 2007 42 public servants (including 30 men and 12 women) and in 2006 32 public servants (24 men and 8 women) were employed in the Academy.

***Data on the State Chancellery and National Archives are included in the group of constitutional institutions.

****Grand total of all groups of officials covered by the survey: ministries with their subordinate agencies, constitutional institutions, county governments and professional military staff (regular members of the Defence Forces), excluding local government officials and Information Board in the area of the government of the Ministry of Defence and Security Police Board in the area of government of the Ministry of Internal Affairs.

Lisa 2, tabel 1 / Appendix 2, table 1

Riigiametnike jaotus soo ja vanuse järgi seisuga 31.12.2007
Distribution of officials by gender and age (as of 31.12.2007)

		< 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		> 65		Amet- nikud KOKKU	Sooline jagune- mine
		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL	Distribution by gender
Kõik riigi ametiasutused kokku/ All state agencies in total																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	2	0,1	336	17,8	696	36,9	445	23,6	293	15,5	75	4,0	41	2,2	1888	44,9%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	502	21,7	744	32,1	554	23,9	419	18,1	78	3,4	18	0,8	2315	55,1%
1.3.	KOKKU/TOTAL	2	0,0	838	19,9	1440	34,3	999	23,8	712	16,9	153	3,6	59	1,4	4203	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	4	0,1	1487	28,0	1622	30,5	1099	20,7	745	14,0	228	4,3	135	2,5	5320	35,2%
2.2.	Naised/Women	8	0,1	2590	26,5	2421	24,8	2121	21,7	2066	21,1	434	4,4	136	1,4	9776	64,8%
2.3.	KOKKU/TOTAL	12	0,1	4077	27,0	4043	26,8	3220	21,3	2811	18,6	662	4,4	271	1,8	15096	
3 Nooremametnikud/Junior officials																	
3.1.	Mehed/Men	3	0,6	54	10,3	75	14,4	137	26,2	204	39,1	35	6,7	14	2,7	522	34,2%
3.2.	Naised/Women	19	1,9	232	23,1	213	21,2	260	25,9	219	21,8	36	3,6	24	2,4	1003	65,8%
3.3.	KOKKU/TOTAL	22	1,4	286	18,8	288	18,9	397	26,0	423	27,7	71	4,7	38	2,5	1525	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	9	0,1	1877	24,3	2393	31,0	1681	21,7	1242	16,1	338	4,4	190	2,5	7730	37,1%
4.2.	Naised/Women	27	0,2	3324	25,4	3378	25,8	2935	22,4	2704	20,7	548	4,2	178	1,4	13094	62,9%
4.3.	KOKKU/TOTAL	36	0,2	5201	25,0	5771	27,7	4616	22,2	3946	18,9	886	4,3	368	1,8	20824	
5 Abiteenistujad*/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	13	0,7	303	15,9	489	25,7	531	27,9	356	18,7	113	5,9	95	5,0	1900	70,4%
5.2.	Naised/Women	7	0,9	45	5,6	102	12,8	183	22,9	274	34,3	111	13,9	78	9,8	800	29,6%
5.3.	KOKKU/TOTAL	20	0,7	348	12,9	591	21,9	714	26,4	630	23,3	224	8,3	173	6,4	2700	
Ministeeriumid koos valitsemisalaga/ Ministries with their subordinate agencies																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	2	0,1	290	17,6	638	38,8	388	23,6	235	14,3	64	3,9	29	1,8	1646	46,0%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	425	22,0	636	32,9	457	23,7	333	17,2	67	3,5	13	0,7	1931	54,0%
1.3.	KOKKU/TOTAL	2	0,1	715	20,0	1274	35,6	845	23,6	568	15,9	131	3,7	42	1,2	3577	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	3	0,1	1452	28,2	1588	30,8	1065	20,7	704	13,7	215	4,2	127	2,5	5154	36,1%
2.2.	Naised/Women	7	0,1	2484	27,2	2284	25,0	1963	21,5	1873	20,5	391	4,3	123	1,3	9125	63,9%
2.3.	KOKKU/TOTAL	10	0,1	3936	27,6	3872	27,1	3028	21,2	2577	18,0	606	4,2	250	1,8	14279	
3 Nooremametnikud/Junior officials																	
3.1.	Mehed/Men	3	0,6	54	10,6	72	14,1	136	26,6	202	39,5	31	6,1	13	2,5	511	35,5%
3.2.	Naised/Women	19	2,0	223	24,1	199	21,5	245	26,4	192	20,7	34	3,7	15	1,6	927	64,5%
3.3.	KOKKU/TOTAL	22	1,5	277	19,3	271	18,8	381	26,5	394	27,4	65	4,5	28	1,9	1438	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	8	0,1	1796	24,6	2298	31,4	1589	21,7	1141	15,6	310	4,2	169	2,3	7311	37,9%
4.2.	Naised/Women	26	0,2	3132	26,1	3119	26,0	2665	22,2	2398	20,0	492	4,1	151	1,3	11983	62,1%
4.3.	KOKKU/TOTAL	34	0,2	4928	25,5	5417	28,1	4254	22,0	3539	18,3	802	4,2	320	1,7	19294	

		< 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		> 65		Ametnikud KOKKU	Sooline jagumine
		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL	Distribution by gender
5 Abiteenistujad/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	13	0,7	299	16,5	478	26,4	513	28,3	324	17,9	103	5,7	82	4,5	1812	72,4%
5.2.	Naised/Women	7	1,0	40	5,8	89	12,9	167	24,2	234	33,9	92	13,3	61	8,8	690	27,6%
5.3.	KOKKU/TOTAL	20	0,8	339	13,5	567	22,7	680	27,2	558	22,3	195	7,8	143	5,7	2502	
Ministeeriumid eraldi/ Ministries																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	0	0,0	146	28,7	167	32,8	105	20,6	70	13,8	14	2,8	7	1,4	509	43,1%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	211	31,4	261	38,9	112	16,7	66	9,8	17	2,5	4	0,6	671	56,9%
1.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	357	30,3	428	36,3	217	18,4	136	11,5	31	2,6	11	0,9	1180	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	0	0,0	201	40,4	118	23,7	64	12,9	80	16,1	20	4,0	15	3,0	498	26,6%
2.2.	Naised/Women	0	0,0	562	40,9	395	28,7	180	13,1	173	12,6	48	3,5	16	1,2	1374	73,4%
2.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	763	40,8	513	27,4	244	13,0	253	13,5	68	3,6	31	1,7	1872	
3 Nooremametnikud/Junior officials																	
3.1.	Mehed/Men	0	0,0	8	22,9	13	37,1	8	22,9	4	11,4	1	2,9	1	2,9	35	29,2%
3.2.	Naised/Women	2	2,4	44	51,8	19	22,4	9	10,6	5	5,9	5	5,9	1	1,2	85	70,8%
3.3.	KOKKU/TOTAL	2	1,7	52	43,3	32	26,7	17	14,2	9	7,5	6	5,0	2	1,7	120	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	0	0,0	355	34,1	298	28,6	177	17,0	154	14,8	35	3,4	23	2,2	1042	32,8%
4.2.	Naised/Women	2	0,1	817	38,4	675	31,7	301	14,1	244	11,5	70	3,3	21	1,0	2130	67,2%
4.3.	KOKKU/TOTAL	2	0,1	1172	36,9	973	30,7	478	15,1	398	12,5	105	3,3	44	1,4	3172	
5 Abiteenistujad/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	0	0,0	1	2,4	8	19,0	7	16,7	18	42,9	7	16,7	1	2,4	42	47,2%
5.2.	Naised/Women	3	6,4	0	0,0	7	14,9	12	25,5	12	25,5	7	14,9	6	12,8	47	52,8%
5.3.	KOKKU/TOTAL	3	3,4	1	1,1	15	16,9	19	21,3	30	33,7	14	15,7	7	7,9	89	
Ametid ja inspektsioonid/ Subordinate agencies of ministries																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	2	0,2	144	12,7	471	41,4	283	24,9	165	14,5	50	4,4	22	1,9	1137	47,4%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	214	17,0	375	29,8	345	27,4	267	21,2	50	4,0	9	0,7	1260	52,6%
1.3.	KOKKU/TOTAL	2	0,1	358	14,9	846	35,3	628	26,2	432	18,0	100	4,2	31	1,3	2397	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	3	0,1	1251	26,9	1470	31,6	1001	21,5	624	13,4	195	4,2	112	2,4	4656	37,5%
2.2.	Naised/Women	7	0,1	1922	24,8	1889	24,4	1783	23,0	1700	21,9	343	4,4	107	1,4	7751	62,5%
2.3.	KOKKU/TOTAL	10	0,1	3173	25,6	3359	27,1	2784	22,4	2324	18,7	538	4,3	219	1,8	12407	
3 Nooremametnikud/Junior officials																	
3.1.	Mehed/Men	3	0,6	46	9,7	59	12,4	128	26,9	198	41,6	30	6,3	12	2,5	476	36,1%
3.2.	Naised/Women	17	2,0	179	21,3	180	21,4	236	28,0	187	22,2	29	3,4	14	1,7	842	63,9%
3.3.	KOKKU/TOTAL	20	1,5	225	17,1	239	18,1	364	27,6	385	29,2	59	4,5	26	2,0	1318	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	8	0,1	1441	23,0	2000	31,9	1412	22,5	987	15,7	275	4,4	146	2,3	6269	38,9%
4.2.	Naised/Women	24	0,2	2315	23,5	2444	24,8	2364	24,0	2154	21,9	422	4,3	130	1,3	9853	61,1%
4.3.	KOKKU/TOTAL	32	0,2	3756	23,3	4444	27,6	3776	23,4	3141	19,5	697	4,3	276	1,7	16122	

		< 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		> 65		Amet- nikud KOKKU	Sooline jagune- mine
		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL	Distribution by gender
5 Abiteenistujad/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	13	0,7	298	16,8	470	26,6	506	28,6	306	17,3	96	5,4	81	4,6	1770	73,4%
5.2.	Naised/Women	4	0,6	40	6,2	82	12,8	155	24,1	222	34,5	85	13,2	55	8,6	643	26,6%
5.3.	KOKKU/TOTAL	17	0,7	338	14,0	552	22,9	661	27,4	528	21,9	181	7,5	136	5,6	2413	
Kaadrikitsevaelased/Professional military																	
1 Kaadrikitsevaelased**/Professional military**																	
1.1.	Mehed/Men	26	0,9	1315	46,0	955	33,4	444	15,5	108	3,8	9	0,3	0	0,0	2857	81,5%
1.2.	Naised/Women	7	1,1	105	16,2	295	45,4	183	28,2	57	8,8	3	0,5	0	0,0	650	18,5%
1.3.	KOKKU/TOTAL	33	0,9	1420	40,5	1250	35,6	627	17,9	165	4,7	12	0,3	0	0,0	3507	
Maavalitsused/County governments																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	0	0,0	6	6,3	11	11,5	30	31,3	36	37,5	6	6,3	7	7,3	96	42,3%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	6	4,6	25	19,1	43	32,8	51	38,9	6	4,6	0	0,0	131	57,7%
1.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	12	5,3	36	15,9	73	32,2	87	38,3	12	5,3	7	3,1	227	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	1	1,2	13	15,5	12	14,3	14	16,7	29	34,5	10	11,9	5	6,0	84	19,0%
2.2.	Naised/Women	0	0,0	30	8,4	56	15,6	110	30,7	129	36,0	25	7,0	8	2,2	358	81,0%
2.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,2	43	9,7	68	15,4	124	28,1	158	35,7	35	7,9	13	2,9	442	
3 Nooremametnikud/Junior officials																	
3.1.	Mehed/Men	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0%
3.2.	Naised/Women	0	0,0	4	16,7	2	8,3	6	25,0	8	33,3	0	0,0	4	16,7	24	100,0%
3.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	4	16,7	2	8,3	6	25,0	8	33,3	0	0,0	4	16,7	24	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	1	0,6	19	10,6	23	12,8	44	24,4	65	36,1	16	8,9	12	6,7	180	26,0%
4.2.	Naised/Women	0	0,0	40	7,8	83	16,2	159	31,0	188	36,6	31	6,0	12	2,3	513	74,0%
4.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,1	59	8,5	106	15,3	203	29,3	253	36,5	47	6,8	24	3,5	693	
5 Abiteenistujad/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	0	0,0	0	0,0	3	9,1	7	21,2	12	36,4	6	18,2	5	15,2	33	40,7%
5.2.	Naised/Women	0	0,0	1	2,1	2	4,2	7	14,6	18	37,5	8	16,7	12	25,0	48	59,3%
5.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	1	1,2	5	6,2	14	17,3	30	37,0	14	17,3	17	21,0	81	
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga/Constitutional institutions with their subordinate agencies																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	0	0,0	40	27,4	47	32,2	27	18,5	22	15,1	5	3,4	5	3,4	146	36,6%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	71	28,1	83	32,8	54	21,3	35	13,8	5	2,0	5	2,0	253	63,4%
1.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	111	27,8	130	32,6	81	20,3	57	14,3	10	2,5	10	2,5	399	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	0	0,0	22	26,8	22	26,8	20	24,4	12	14,6	3	3,7	3	3,7	82	21,9%
2.2.	Naised/Women	1	0,3	76	25,9	81	27,6	48	16,4	64	21,8	18	6,1	5	1,7	293	78,1%
2.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,3	98	26,1	103	27,5	68	18,1	76	20,3	21	5,6	8	2,1	375	

		< 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		> 65		Ametnikud KOKKU	Sooline jagumine
		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL	Distribution by gender
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga/Constitutional institutions with their subordinate agencies																	
3.1.	Mehed/Men	0	0,0	0	0,0	3	27,3	1	9,1	2	18,2	4	36,4	1	9,1	11	17,5%
3.2.	Naised/Women	0	0,0	5	9,6	12	23,1	9	17,3	19	36,5	2	3,8	5	9,6	52	82,5%
3.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	5	7,9	15	23,8	10	15,9	21	33,3	6	9,5	6	9,5	63	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	0	0,0	62	25,9	72	30,1	48	20,1	36	15,1	12	5,0	9	3,8	239	28,6%
4.2.	Naised/Women	1	0,2	152	25,4	176	29,4	111	18,6	118	19,7	25	4,2	15	2,5	598	71,4%
4.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,1	214	25,6	248	29,6	159	19,0	154	18,4	37	4,4	24	2,9	837	
5 Abiteenistujad/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	0	0,0	4	7,3	8	14,5	11	20,0	20	36,4	4	7,3	8	14,5	55	47,0%
5.2.	Naised/Women	0	0,0	4	6,5	11	17,7	9	14,5	22	35,5	11	17,7	5	8,1	62	53,0%
5.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	8	6,8	19	16,2	20	17,1	42	35,9	15	12,8	13	11,1	117	
Põhiseaduslikud institutsioonid/Constitutional institutions																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	0	0,0	36	28,3	43	33,9	18	14,2	20	15,7	5	3,9	5	3,9	127	37,5%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	67	31,6	70	33,0	43	20,3	23	10,8	4	1,9	5	2,4	212	62,5%
1.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	103	30,4	113	33,3	61	18,0	43	12,7	9	2,7	10	2,9	339	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	0	0,0	12	25,0	17	35,4	9	18,8	7	14,6	2	4,2	1	2,1	48	20,5%
2.2.	Naised/Women	1	0,5	60	32,3	52	28,0	26	14,0	32	17,2	13	7,0	2	1,1	186	79,5%
2.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,4	72	30,8	69	29,5	35	15,0	39	16,7	15	6,4	3	1,3	234	
3 Nooremametnikud/Junior officials																	
3.1.	Mehed/Men	0	0,0	0	0,0	3	37,5	0	0,0	1	12,5	3	37,5	1	12,5	8	15,7%
3.2.	Naised/Women	0	0,0	5	11,6	11	25,6	5	11,6	15	34,9	2	4,7	5	11,6	43	84,3%
3.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	5	9,8	14	27,5	5	9,8	16	31,4	5	9,8	6	11,8	51	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	0	0,0	48	26,2	63	34,4	27	14,8	28	15,3	10	5,5	7	3,8	183	29,3%
4.2.	Naised/Women	1	0,2	132	29,9	133	30,2	74	16,8	70	15,9	19	4,3	12	2,7	441	70,7%
4.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,2	180	28,8	196	31,4	101	16,2	98	15,7	29	4,6	19	3,0	624	
5 Abiteenistujad/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	0	0,0	2	4,3	7	15,2	8	17,4	18	39,1	4	8,7	7	15,2	46	66,7%
5.2.	Naised/Women	0	0,0	1	4,3	6	26,1	2	8,7	6	26,1	5	21,7	3	13,0	23	33,3%
5.3.	KOKKU/TOTAL	0	0,0	3	4,3	13	18,8	10	14,5	24	34,8	9	13,0	10	14,5	69	
Kohalikud omavalitsused/Local governments																	
1 Kõrgemad ametnikud/Higher officials																	
1.1.	Mehed/Men	1	0,2	65	10,4	125	20,0	177	28,3	196	31,3	41	6,5	21	3,4	626	45,8%
1.2.	Naised/Women	0	0,0	72	9,7	155	20,9	239	32,3	240	32,4	25	3,4	10	1,3	741	54,2%
1.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,1	137	10,0	280	20,5	416	30,4	436	31,9	66	4,8	31	2,3	1367	
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																	
2.1.	Mehed/Men	2	0,3	126	21,6	126	21,6	106	18,2	155	26,6	38	6,5	30	5,1	583	19,8%
2.2.	Naised/Women	4	0,2	396	16,7	501	21,2	634	26,8	684	28,9	121	5,1	27	1,1	2367	80,2%
2.3.	KOKKU/TOTAL	6	0,2	522	17,7	627	21,3	740	25,1	839	28,4	159	5,4	57	1,9	2950	

		< 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		> 65		Amet- nikud KOKKU	Sooline jagune- mine
		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL	Distribution by gender
3 Nooremametnikud/Junior officials																	
3.1.	Mehed/Men	0	0,0	6	17,6	5	14,7	9	26,5	8	23,5	4	11,8	2	5,9	34	8,7%
3.2.	Naised/Women	1	0,3	53	14,9	74	20,8	131	36,9	77	21,7	14	3,9	5	1,4	355	91,3%
3.3.	KOKKU/TOTAL	1	0,3	59	15,2	79	20,3	140	36,0	85	21,9	18	4,6	7	1,8	389	
4 Kõik ametnikud/All officials (1+2+3)																	
4.1.	Mehed/Men	3	0,2	197	15,8	256	20,6	292	23,5	359	28,9	83	6,7	53	4,3	1243	26,4%
4.2.	Naised/Women	5	0,1	521	15,0	730	21,1	1004	29,0	1001	28,9	160	4,6	42	1,2	3463	73,6%
4.3.	KOKKU/TOTAL	8	0,2	718	15,3	986	21,0	1296	27,5	1360	28,9	243	5,2	95	2,0	4706	
5 Abiteenistujad/Support staff																	
5.1.	Mehed/Men	2	0,8	11	4,5	21	8,6	60	24,6	74	30,3	44	18,0	32	13,1	244	27,9%
5.2.	Naised/Women	1	0,2	35	5,5	83	13,1	160	25,3	229	36,2	70	11,1	54	8,5	632	72,1%
5.3.	KOKKU/TOTAL	3	0,3	46	5,3	104	11,9	220	25,1	303	34,6	114	13,0	86	9,8	876	

* Abiteenistuja on abiteenistuskohale töölepingu alusel võetud tehniline töötaja.
Support staff are clerical staff employed under employment contracts in support staff positions.

** Kaitseväelaste hulka on loetud kaadrikaitseväelased, kes töötavad Kaitsejõudude Peastaabis, Kaitseressursside Ametis, Piirivalveametis ja Sisekaitseakadeemias.
Professional military section includes regular members of the Defence Forces in General Staff of the Defence Forces and military units, Defence Resources Agency, Border Guard Administration and in Public Service Academy.

Lisa 2, tabel 2 / Appendix 2, table 2

Riigiametnike staaži näitajad seisuga 31.12.2007 (aastates)

Length of service of officials as of 31.12.2007 (in years)

		< 1		1-5		5-10		10-15		15-20		20-25		25-30		> 30		Ametnikud KOKKU
		%		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL
Kõik riigi ametiasutused kokku/All state agencies in total																		
I Kõrgemad ametnikud/Higher officials																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž*	117	2,8	708	16,8	1126	26,8	1029	24,5	636	15,1	257	6,1	181	4,3	149	3,5	4203
1.2.	Staaž antud asutuses**	367	8,7	1286	30,6	1128	26,8	878	20,9	387	9,2	70	1,7	47	1,1	40	1,0	4203
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	1052	7,0	3792	25,1	3605	23,9	3298	21,8	1612	10,7	707	4,7	473	3,1	557	3,7	15096
2.2.	Staaž antud asutuses	1679	11,1	5093	33,7	3701	24,5	2732	18,1	1368	9,1	198	1,3	150	1,0	175	1,2	15096
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	197	12,9	512	33,6	294	19,3	267	17,5	90	5,9	77	5,0	52	3,4	36	2,4	1525
3.2.	Staaž antud asutuses	219	14,4	625	41,0	308	20,2	250	16,4	61	4,0	26	1,7	13	0,9	23	1,5	1525
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	1366	6,6	5012	24,1	5025	24,1	4594	22,1	2338	11,2	1041	5,0	706	3,4	742	3,6	20824
4.2.	Staaž antud asutuses	2265	10,9	7004	33,6	5137	24,7	3860	18,5	1816	8,7	294	1,4	210	1,0	238	1,1	20824
Ministeeriumid koos valitsemisalaga/Ministries with their subordinate agencies																		
I Kõrgemad ametnikud/Higher officials																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	92	2,6	596	16,7	974	27,2	896	25,0	545	15,2	215	6,0	147	4,1	112	3,1	3577
1.2.	Staaž antud asutuses	297	8,3	1097	30,7	1010	28,2	751	21,0	310	8,7	54	1,5	31	0,9	27	0,8	3577
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	1000	7,0	3618	25,3	3442	24,1	3130	21,9	1525	10,7	647	4,5	419	2,9	498	3,5	14279
2.2.	Staaž antud asutuses	1592	11,1	4886	34,2	3543	24,8	2561	17,9	1267	8,9	164	1,1	121	0,8	145	1,0	14279
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	190	13,2	501	34,8	277	19,3	252	17,5	75	5,2	69	4,8	48	3,3	26	1,8	1438
3.2.	Staaž antud asutuses	211	14,7	610	42,4	291	20,2	230	16,0	47	3,3	21	1,5	12	0,8	16	1,1	1438
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	1282	6,6	4715	24,4	4693	24,3	4278	22,2	2145	11,1	931	4,8	614	3,2	636	3,3	19294
4.2.	Staaž antud asutuses	2100	10,9	6593	34,2	4844	25,1	3542	18,4	1624	8,4	239	1,2	164	0,9	188	1,0	19294

		< 1		1-5		5-10		10-15		15-20		20-25		25-30		> 30		Ametnikud KOKKU
		%		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL
Ministeeriumid eraldi/Ministries																		
I Kõrgemad ametnikud/Higher officials																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	53	4,5	269	22,8	399	33,8	248	21,0	136	11,5	31	2,6	28	2,4	16	1,4	1180
1.2.	Staaž antud asutuses	187	15,8	451	38,2	293	24,8	154	13,1	82	6,9	7	0,6	3	0,3	3	0,3	1180
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	207	11,1	648	34,6	452	24,1	308	16,5	101	5,4	58	3,1	41	2,2	57	3,0	1872
2.2.	Staaž antud asutuses	344	18,4	765	40,9	511	27,3	180	9,6	33	1,8	16	0,9	9	0,5	14	0,7	1872
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	16	13,3	27	22,5	30	25,0	24	20,0	16	13,3	2	1,7	5	4,2	0	0,0	120
3.2.	Staaž antud asutuses	19	15,8	33	27,5	31	25,8	27	22,5	7	5,8	1	0,8	2	1,7	0	0,0	120
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	276	8,7	944	29,8	881	27,8	580	18,3	253	8,0	91	2,9	74	2,3	73	2,3	3172
4.2.	Staaž antud asutuses	550	17,3	1249	39,4	835	26,3	361	11,4	122	3,8	24	0,8	14	0,4	17	0,5	3172
Ametid ja inspektsioonid/Subordinate agencies of ministries																		
I Kõrgemad ametnikud/Higher officials																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	39	1,6	327	13,6	575	24,0	648	27,0	409	17,1	184	7,7	119	5,0	96	4,0	2397
1.2.	Staaž antud asutuses	110	4,6	646	27,0	717	29,9	597	24,9	228	9,5	47	2,0	28	1,2	24	1,0	2397
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	793	6,4	2970	23,9	2990	24,1	2822	22,7	1424	11,5	589	4,7	378	3,0	441	3,6	12407
2.2.	Staaž antud asutuses	1248	10,1	4121	33,2	3032	24,4	2381	19,2	1234	9,9	148	1,2	112	0,9	131	1,1	12407
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	174	13,2	474	36,0	247	18,7	228	17,3	59	4,5	67	5,1	43	3,3	26	2,0	1318
3.2.	Staaž antud asutuses	192	14,6	577	43,8	260	19,7	203	15,4	40	3,0	20	1,5	10	0,8	16	1,2	1318
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	1006	6,2	3771	23,4	3812	23,6	3698	22,9	1892	11,7	840	5,2	540	3,3	563	3,5	16122
4.2.	Staaž antud asutuses	1550	9,6	5344	33,1	4009	24,9	3181	19,7	1502	9,3	215	1,3	150	0,9	171	1,1	16122
Kaadrikaitseväelased/Professional Military																		
I Kaadrikaitseväelased/ Professional military																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	270	7,7	775	22,1	876	25,0	1040	29,7	371	10,6	145	4,1	22	0,6	8	0,2	3507
1.2.	Staaž antud asutuses	424	12,1	1246	35,5	869	24,8	835	23,8	125	3,6	7	0,2	0	0,0	1	0,0	3507

		< 1		1-5		5-10		10-15		15-20		20-25		25-30		> 30		Ametnikud KOKKU
		%		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL
Maavalitsused/County governments																		
I Kõrgemad ametnikud/Higher officials																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	9	4,0	13	5,7	28	12,3	56	24,7	56	24,7	25	11,0	21	9,3	19	8,4	227
1.2.	Staaž antud asutuses	17	7,5	35	15,4	26	11,5	57	25,1	63	27,8	10	4,4	11	4,8	8	3,5	227
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	23	5,2	67	15,2	58	13,1	98	22,2	54	12,2	49	11,1	47	10,6	46	10,4	442
2.2.	Staaž antud asutuses	40	9,0	81	18,3	64	14,5	110	24,9	77	17,4	23	5,2	25	5,7	22	5,0	442
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	1	4,2	2	8,3	3	12,5	1	4,2	6	25,0	4	16,7	1	4,2	6	25,0	24
3.2.	Staaž antud asutuses	1	4,2	2	8,3	3	12,5	3	12,5	6	25,0	3	12,5	0	0,0	6	25,0	24
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	33	4,8	82	11,8	89	12,8	155	22,4	116	16,7	78	11,3	69	10,0	71	10,2	693
4.2.	Staaž antud asutuses	58	8,4	118	17,0	93	13,4	170	24,5	146	21,1	36	5,2	36	5,2	36	5,2	693
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga/Constitutional institutions with their subordinate agencies																		
I Kõrgemad ametnikud/Higher officials																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	16	4,0	99	24,8	124	31,1	77	19,3	35	8,8	17	4,3	13	3,3	18	4,5	399
1.2.	Staaž antud asutuses	53	13,3	154	38,6	92	23,1	70	17,5	14	3,5	6	1,5	5	1,3	5	1,3	399
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	29	7,7	107	28,5	105	28,0	70	18,7	33	8,8	11	2,9	7	1,9	13	3,5	375
2.2.	Staaž antud asutuses	47	12,5	126	33,6	94	25,1	61	16,3	24	6,4	11	2,9	4	1,1	8	2,1	375
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	6	9,5	9	14,3	14	22,2	14	22,2	9	14,3	4	6,3	3	4,8	4	6,3	63
3.2.	Staaž antud asutuses	7	11,1	13	20,6	14	22,2	17	27,0	8	12,7	2	3,2	1	1,6	1	1,6	63
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	51	6,1	215	25,7	243	29,0	161	19,2	77	9,2	32	3,8	23	2,7	35	4,2	837
4.2.	Staaž antud asutuses	107	12,8	293	35,0	200	23,9	148	17,7	46	5,5	19	2,3	10	1,2	14	1,7	837
Põhiseaduslikud institutsioonid/Constitutional institutions																		
I Kõrgemad ametnikud/Higher officials																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	13	3,8	86	25,4	104	30,7	70	20,6	30	8,8	12	3,5	10	2,9	14	4,1	339
1.2.	Staaž antud asutuses	49	14,5	142	41,9	70	20,6	64	18,9	9	2,7	0	0,0	2	0,6	3	0,9	339

		< 1		1-5		5-10		10-15		15-20		20-25		25-30		> 30		Ametnikud KOKKU
		%		%		%		%		%		%		%		%		Officials in TOTAL
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	18	7,7	79	33,8	60	25,6	49	20,9	19	8,1	0	0,0	3	1,3	6	2,6	234
2.2.	Staaž antud asutuses	35	15,0	96	41,0	48	20,5	41	17,5	12	5,1	1	0,4	0	0,0	1	0,4	234
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	6	11,8	8	15,7	11	21,6	12	23,5	7	13,7	3	5,9	2	3,9	2	3,9	51
3.2.	Staaž antud asutuses	7	13,7	11	21,6	11	21,6	15	29,4	6	11,8	1	2,0	0	0,0	0	0,0	51
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	37	5,9	173	27,7	175	28,0	131	21,0	56	9,0	15	2,4	15	2,4	22	3,5	624
4.2.	Staaž antud asutuses	91	14,6	249	39,9	129	20,7	120	19,2	27	4,3	2	0,3	2	0,3	4	0,6	624
Kohalikud omavalitsused/Local governments																		
1 Juhid ja nõunikud/Managers and advisers																		
1.1.	Avaliku teenistuse staaž	57	4,2	253	18,5	300	21,9	388	28,4	207	15,1	65	4,8	46	3,4	52	3,8	1367
1.2.	Staaž antud asutuses	120	8,8	404	29,6	269	19,7	332	24,3	148	10,8	38	2,8	24	1,8	33	2,4	1367
2 Vanemametnikud/Middle-grade officials																		
2.1.	Avaliku teenistuse staaž	255	8,6	744	25,2	628	21,3	679	23,0	378	12,8	118	4,0	71	2,4	80	2,7	2950
2.2.	Staaž antud asutuses	352	11,9	945	32,0	566	19,2	614	20,8	340	11,5	55	1,9	41	1,4	40	1,4	2950
3 Nooremametnikud/Junior officials																		
3.1.	Avaliku teenistuse staaž	41	10,5	98	25,2	57	14,7	102	26,2	59	15,2	17	4,4	7	1,8	8	2,1	389
3.2.	Staaž antud asutuses	49	12,6	116	29,8	50	12,9	108	27,8	51	13,1	8	2,1	3	0,8	4	1,0	389
4 Kõik ametnikud kokku/All officials (1+2+3)																		
4.1.	Avaliku teenistuse staaž	353	7,5	1095	23,3	985	20,9	1169	24,8	644	13,7	200	4,2	124	2,6	140	3,0	4706
4.2.	Staaž antud asutuses	521	11,1	1465	31,1	885	18,8	1054	22,4	539	11,5	101	2,1	68	1,4	77	1,6	4706

* Total length of public service.

** Length of service in given organisation.

Lisa 2, tabel 3 / Appendix 2, table 3

Riigiametnike jaotus haridustaseme järgi seisuga 31.12.2007

Distribution of officials according to educational level (as of 31.12.2007)

	Ametnikke kokku Total number of officials	Kõrgharidus Higher education	%	Keskeriharidus Vocational secondary education	%	Keskharidus Secondary education	%	Põhiharidus Basic education	%	Õppimine tasemeõppe vormis Number of officials acquiring further formal education	%
Kõik riigi ametiasutused kokku/All state agencies in total											
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	4203	3852	91,6	167	4,0	173	4,1	0	0,0	394	9,4
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	15096	8030	53,2	3237	21,4	3793	25,1	52	0,3	1399	9,3
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1525	266	17,4	569	37,3	630	41,3	55	3,6	156	10,2
4 KOKKU/Total (1+2+3)	20824	12148	58,3	3973	19,1	4596	22,1	107	0,5	1949	9,4
Ministeeriumid koos valitsemisalaga/Ministries with their subordinate agencies											
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	3577	3268	91,4	146	4,1	152	4,2	0	0,0	311	8,7
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	14279	7526	52,7	3082	21,6	3638	25,5	49	0,3	1306	9,1
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1438	252	17,5	542	37,7	585	40,7	54	3,8	153	10,6
4 KOKKU/Total (1+2+3)	19294	11046	57,3	3770	19,5	4375	22,7	103	0,5	1770	9,2
Ministeeriumid eraldi/Ministries											
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	1180	1100	93,2	21	1,8	53	4,5	0	0,0	121	10,3
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	1872	1476	78,8	165	8,8	217	11,6	20	1,1	211	11,3
3 Nooremametnikud/ Junior officials	120	31	25,8	21	17,5	53	44,2	15	12,5	23	19,2
4 KOKKU/Total (1+2+3)	3172	2607	82,2	207	6,5	323	10,2	35	1,1	355	11,2
Ametid ja inspeksioonid/Subordinate agencies of ministries											
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	2397	2168	90,4	125	5,2	99	4,1	0	0,0	190	7,9
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	12407	6050	48,8	2917	23,5	3421	27,6	29	0,2	1095	8,8
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1318	221	16,8	521	39,5	532	40,4	39	3,0	130	9,9
4 KOKKU/Total (1+2+3)	16122	8439	52,3	3563	22,1	4052	25,1	68	0,4	1415	8,8

	Ametnike kokku Total number of officials	Kõrgharidus Higher education	%	Keskeriharidus Vocational secondary education	%	Keskharidus Secondary education	%	Põhiharidus Basic education	%	Õppimine tasemeõppe vormis Number of officials acquiring further formal education	%
Kaadrikaitseväelased/Professional Military											
1 Kaadrikaitseväelased/ Professional military	3507	935	26,7	922	26,3	1561	44,5	89	2,5	300	8,6
2 Maavalitsused/ County governments											
3 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	227	204	89,9	13	5,7	10	4,4	0	0,0	12	5,3
4 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	442	247	55,9	104	23,5	88	19,9	3	0,7	23	5,2
5 Nooremametnikud/ Junior officials	24	1	4,2	4	16,7	19	79,2	0	0,0	0	0,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	693	452	65,2	121	17,5	117	16,9	3	0,4	35	5,1
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga/Constitutional institutions with their subordinate agencies											
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	399	380	95,2	8	2,0	11	2,8	0	0,0	71	17,8
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	375	257	68,5	51	13,6	67	17,9	0	0,0	70	18,7
3 Nooremametnikud/ Junior officials	63	13	20,6	23	36,5	26	41,3	1	1,6	3	4,8
4 KOKKU/Total (1+2+3)	837	650	77,7	82	9,8	104	12,4	1	0,1	144	17,2
Põhiseaduslikud institutsioonid/Constitutional institutions											
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	339	325	95,9	6	1,8	8	2,4	0	0,0	60	17,7
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	234	164	70,1	37	15,8	33	14,1	0	0,0	54	23,1
3 Nooremametnikud/ Junior officials	51	13	25,5	21	41,2	16	31,4	1	2,0	3	5,9
4 KOKKU/Total (1+2+3)	624	502	80,4	64	10,3	57	9,1	1	0,2	117	18,8
Kohalikud omavalitsused/Local governments											
1 Juhid ja nõunikud/ Managers and advisers	1367	1062	77,7	178	13,0	126	9,2	1	0,1	89	6,5
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	2950	1826	61,9	705	23,9	446	15,1	4	0,1	301	10,2
3 Nooremametnikud/ Junior officials	389	109	28,0	132	33,9	138	35,5	10	2,6	26	6,7
4 KOKKU/Total (1+2+3)	4706	2997	63,7	1015	21,6	710	15,1	15	0,3	416	8,8

Lisa 2, tabel 4 / Appendix 2, table 4

Kõrgharidust eeldavate ametikohtade arv riigiteenistuses seisuga 31.12.2007
Number of positions in civil service with higher education requirement (as of 31.12.2007)

	Ametikohti kokku Total number of posts	Ametnikke kokku Total number of officials	%	Kõrgharidust eeldavaid ametikohti Number of posts requiring higher education	%	Kõrgharidust eeldavatest ametikohtadest täidetud Positions requiring higher education actually filled	%	Sealhulgas ametnikega, kellel on kõrgharidus Staffed with officials with higher education	%
Kõik riigi ametiasutused kokku/All state agencies in total									
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	4459	3799	85,2	4245	95,2	3878	91,3	3600	92,8
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	16511	13837	83,8	5845	35,4	5143	88,0	4887,4	95,0
3 Nooremametnikud/Junior officials	1460	1687	115,5	5	0,3	1	20,0	0	0,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	22430	19323	86,1	10095	45,0	9021	89,4	8487,4	94,1
Ministeeriumid koos valitsemisalaga/Ministries with their subordinate agencies									
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	3804	3173	83,4	3593	94,5	3302	91,9	3061	92,7
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	15614	13019	83,4	5337,5	34,2	4705	88,1	4480,5	95,2
3 Nooremametnikud/Junior officials	1369	1592	116,3	4	0,3	0	0,0	0	0,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	20787	17784	85,6	8934,5	43,0	8006	89,6	7541,5	94,2
Ministeeriumid eraldi/Ministries									
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	1215	1051	86,5	1220	100,4	1128	92,5	1074	95,2
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	1839	1771	96,3	1107	60,2	1152	104,1	1054	91,5
3 Nooremametnikud/Junior officials	120	125	104,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	3173	2947	92,9	2327	73,3	2280	98,0	2128	93,3
Ametid ja inspektsioonid/Subordinate agencies of ministries									
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	2589	2122	82,0	2373	91,7	2174	91,6	1987	91,4
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	13776	11248	81,7	4230,5	30,7	3553	84,0	3426,5	96,5
3 Nooremametnikud/Junior officials	1250	1467	117,4	4	0,3	0	0,0	0	0,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	17614	14837	84,2	6607,5	37,5	5726	86,7	5413,5	94,5
Kaadrikaitseväelased/Professional Military									
1 Kaadrikaitseväelased/ Professional military	5303	3507	66,1	1425	26,9	958	67,2	735	76,7

	Ametikohti kokku Total number of posts	Ametnikke kokku Total number of officials	%	Kõrgharidust eeldavaid ametikohti Number of posts requiring higher education	%	Kõrgharidust eeldavatest ametikohtadest täidetud Positions requiring higher education actually filled	%	Sealhulgas ametnikega, kellel on kõrgharidus Staffed with officials with higher education	%
2 Maavalitsused/County governments									
3 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	240	227	94,6	237	98,8	204	86,1	185	90,7
4 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	478	442	92,5	243,5	50,9	213	87,6	203,9	95,6
5 Nooremametnikud/Junior officials	26	24	92,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6 KOKKU/Total (1+2+3)	744	693	93,1	480,5	64,6	417	86,8	388,9	93,2
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga/Constitutional institutions with their subordinate agencies									
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	415	399	96,1	415	100,0	372	89,6	354	95,2
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	419	375	89,5	264	63,0	225	85,2	203	90,2
3 Nooremametnikud/Junior officials	65	63	96,9	1	1,5	1	100,0	0	0,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	899	837	93,1	680	75,6	598	87,9	557	93,1
Põhiseaduslikud institutsioonid/Constitutional institutions									
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	357	339	95,0	357	100,0	315	88,2	299	94,9
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	254	234	92,1	169	66,5	145	85,8	125	86,2
3 Nooremametnikud/Junior officials	54	51	94,4	1	1,9	1	100,0	0	0,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	665	624	93,8	527	79,2	461	87,5	424	92,0

Lisa 2, tabel 5 / Appendix 2, table 5

Perioodil 01.01.-31.12.2007 asutusest lahkunud ja teisele tööle asunud ametnike arv

Number of officials who have left the organisation or acquired a new job during 01.01.-31.12.2007

	Ametnike arv seisuga 31.12.2006 Number of officials as of 31.12.2006	Teenistusest lahkunud ametnike kokku Total number of officials who have left office	%	Asunud teenistusse teisel ametikohal avaliikus teenistuses New post acquired in public service	%	Asunud tööle teisel ametikohal avalikus sektoris New job acquired in public sector	%	Asunud tööle erasektoris New job acquired in private sector	%	Asunud tööle EL-i/muusse rahvusvahelisse organisatsiooni New job acquired in the EU/other international organization	%	Lahkunud pensionile* Retired	%	Andmed puuduvad No data available	%
Kõik riigi ametiasutused kokku/All state agencies in total															
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	3799	509	13,4	156	30,6	33	6,5	90	17,7	13	2,6	30	5,9	187	36,7
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	13837	1921	13,9	420	21,9	134	7,0	469	24,4	13	0,7	128	6,7	757	39,4
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1687	360	21,3	37	10,3	5	1,4	93	25,8	0	0,0	9	2,5	216	60,0
4 KOKKU/ Total (1+2+3)	19323	2790	14,4	613	22,0	172	6,2	652	23,4	26	0,9	167	6,0	1160	41,6
Ministeeriumid koos valitsemisalaga/Ministries with their subordinate agencies															
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	3173	424	13,4	129	30,4	28	6,6	69	16,3	9	2,1	28	6,6	161	38,0
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	13019	1816	13,9	399	22,0	121	6,7	436	24,0	12	0,7	112	6,2	736	40,5
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1592	349	21,9	37	10,6	5	1,4	88	25,2	0	0,0	8	2,3	211	60,5
4 KOKKU/ Total (1+2+3)	17784	2589	14,6	565	21,8	154	5,9	593	22,9	21	0,8	148	5,7	1108	42,8
Ministeeriumid eraldi/Ministries															
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	1051	173	16,5	42	24,3	17	9,8	30	17,3	6	3,5	2	1,2	76	43,9
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	1771	232	13,1	36	15,5	21	9,1	52	22,4	6	2,6	7	3,0	110	47,4
3 Nooremametnikud/ Junior officials	125	16	12,8	4	25,0	1	6,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	68,8
4 KOKKU/ Total (1+2+3)	2947	421	14,3	82	19,5	39	9,3	82	19,5	12	2,9	9	2,1	197	46,8
Ametid ja inspektioonid/Subordinate agencies of ministries															
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	2122	251	11,8	87	34,7	11	4,4	39	15,5	3	1,2	26	10,4	85	33,9
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	11248	1584	14,1	363	22,9	100	6,3	384	24,2	6	0,4	105	6,6	626	39,5

	Ametnike arv seisuga 31.12.2006 Number of officials as of 31.12.2006	Teenistusest lahkunud ametnike kokku Total number of officials who have left office	%	Asunud teenistusse teisel ametikohal avalikus teenistuses New post acquired in public service	%	Asunud tööle teisel ametikohal avalikus sektoris New job acquired in public sector	%	Asunud tööle erasektoris New job acquired in private sector	%	Asunud tööle EL-/muusse rahvusvahelisse organisatsiooni New job acquired in the EU/other international organization	%	Lahkunud pensionile* Retired	%	Andmed puuduvad No data available	%
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1467	333	22,7	33	9,9	4	1,2	88	26,4	0	0,0	8	2,4	200	60,1
4 KOKKU/ Total (1+2+3)	14837	2168	14,6	483	22,3	115	5,3	511	23,6	9	0,4	139	6,4	911	42,0
Maavalitsused/County governments															
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	227	26	11,5	7	26,9	3	11,5	7	26,9	1	3,8	2	7,7	6	23,1
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	453	58	12,8	13	22,4	7	12,1	18	31,0	0	0,0	12	20,7	8	13,8
3 Nooremametnikud/ Junior officials	27	2	7,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0
4 KOKKU/ Total (1+2+3)	707	86	12,2	20	23,3	10	11,6	25	29,1	1	1,2	15	17,4	15	17,4
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga/Constitutional institutions with their subordinate agencies															
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	399	59	14,8	20	33,9	2	3,4	14	23,7	3	5,1	0	0,0	20	33,9
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	365	47	12,9	8	17,0	6	12,8	15	31,9	1	2,1	4	8,5	13	27,7
3 Nooremametnikud/ Junior officials	68	9	13,2	0	0,0	0	0,0	5	55,6	0	0,0	0	0,0	4	44,4
4 KOKKU/ Total (1+2+3)	832	115	13,8	28	24,3	8	7,0	34	29,6	4	3,5	4	3,5	37	32,2
Põhiseaduslikud institutsioonid/Constitutional institutions															
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	346	54	15,6	19	35,2	1	1,9	12	22,2	3	5,6	0	0,0	19	35,2
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	238	37	15,5	5	13,5	4	10,8	13	35,1	1	2,7	3	8,1	11	29,7
3 Nooremametnikud/ Junior officials	55	9	16,4	0	0,0	0	0,0	5	55,6	0	0,0	0	0,0	4	44,4
4 KOKKU/ Total (1+2+3)	639	100	15,6	24	24,0	5	5,0	30	30,0	4	4,0	3	3,0	34	34,0
Kaadrikaitseväelased/Professional Military															
1 Kaadrikaitseväelased/ Professional military	4053	1512	37,3	910	60,2	32	2,1	217	14,4	1	0,1	73	4,8	279	18,5

* Pensionile lahkunute seas on kajastatud ka teenistujad, kes olid asutusest lahkudes pensioniealised ja kelle puhul ei ole teada järgmist teenistus- või töökohta.

The number of retired also includes officials who were at the retirement age when leaving the office and whose next job or position is unknown.

Lisa 2, tabel 6 / Appendix 2, table 6

Perioodil 01.01.- 31.12.2007 riigiteenistusse astunud ametnike jagunemine eelmise töö- või teenistuskoha alusel
Distribution of officials who entered the service during 01.01.- 31.12.2007, according to their previous employment

	Ametnike arv seisuga 31.12.2006 Number of officials as of 31.12.2006	Teenistusse astunud ametnike kokku Total number of officials who entered the service	%	Avalikust teenistusest From public service	%	Mujalt avalikust sektorist Elsewhere from public sector	%	Erasektorist From private sector	%	Mujalt Other	%	Asutusesisesed liikumised Change of position inside organisation	%
Kõik riigi ametiasutused kokku/All state agencies in total													
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	3799	398	10,5	204	51,3	27	6,8	87	21,9	80	20,1	546	14,4
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	13837	2219	16,0	650	29,3	117	5,3	633	28,5	819	36,9	2016	14,6
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1687	406	24,1	80	19,7	27	6,7	145	35,7	154	37,9	50	3,0
4 KOKKU/Total (1+2+3)	19323	3023	15,6	934	30,9	171	5,7	865	28,6	1053	34,8	2612	13,5
Ministeeriumid koos valitsemisalaga/Ministries with their subordinate agencies													
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	3173	318	10,0	167	52,5	17	5,3	68	21,4	66	20,8	507	16,0
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	13019	2107	16,2	619	29,4	94	4,5	594	28,2	800	38,0	1975	15,2
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1592	396	24,9	79	19,9	26	6,6	139	35,1	152	38,4	46	2,9
4 KOKKU/Total (1+2+3)	17784	2821	15,9	865	30,7	137	4,9	801	28,4	1018	36,1	2528	14,2
Ministeeriumid eraldi/Ministries													
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	1051	169	16,1	85	50,3	4	2,4	31	18,3	49	29,0	127	12,1
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	1771	350	19,8	113	32,3	5	1,4	111	31,7	121	34,6	133	7,5
3 Nooremametnikud/ Junior officials	125	31	24,8	7	22,6	0	0,0	14	45,2	10	32,3	2	1,6
4 KOKKU/Total (1+2+3)	2947	550	18,7	205	37,3	9	1,6	156	28,4	180	32,7	262	8,9
Ametid ja inspeksioonid/Subordinate agencies of ministries													
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	2122	149	7,0	82	55,0	13	8,7	37	24,8	17	0,8	380	17,9
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	11248	1757	15,6	506	28,8	89	5,1	483	27,5	1842	16,4	1842	16,4
3 Nooremametnikud/ Junior officials	1467	365	24,9	72	19,7	26	7,1	125	34,2	44	3,0	44	3,0

	Ametnike arv seisuga 31.12.2006 Number of officials as of 31.12.2006	Teenistusse asunud ametnike kokku Total number of officials who entered the service	%	Avalikust teenistusest From public service	%	Mujalt avalikust sektorist Elsewhere from public sector	%	Erasektorist From private sector	%	Mujalt Other	%	Asutusesisesed liikumised Change of position inside organisation	%
4 KOKKU/Total (1+2+3)	14837	2271	15,3	660	29,1	128	5,6	645	28,4	2266	15,3	2266	15,3
Maavalitsused/County governments													
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	227	18	7,9	2	11,1	3	16,7	10	55,6	3	16,7	11	4,8
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	453	46	10,2	14	30,4	11	23,9	14	30,4	7	15,2	12	2,6
3 Nooremametnikud/ Junior officials	27	1	3,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	3,7
4 KOKKU/Total (1+2+3)	707	65	9,2	16	24,6	14	21,5	24	36,9	11	16,9	24	3,4
Põhiseaduslikud institutsioonid haldusalaga/Constitutional institutions with their subordinate agencies													
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	399	62	15,5	35	56,5	7	11,3	9	14,5	11	17,7	28	7,0
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	365	66	18,1	17	25,8	12	18,2	25	37,9	12	18,2	29	7,9
3 Nooremametnikud/ Junior officials	68	9	13,2	1	11,1	1	11,1	6	66,7	1	11,1	3	4,4
4 KOKKU/Total (1+2+3)	832	137	16,5	53	38,7	20	14,6	40	29,2	24	17,5	60	7,2
Põhiseaduslikud institutsioonid/Constitutional institutions													
1 Kõrgemad ametnikud/ Higher officials	346	58	16,8	34	58,6	5	8,6	8	13,8	11	19,0	19	5,5
2 Vanemametnikud/ Middle-grade officials	238	51	21,4	13	25,5	11	21,6	18	35,3	9	17,6	15	6,3
3 Nooremametnikud/ Junior officials	55	9	16,4	1	11,1	1	11,1	6	66,7	1	11,1	3	5,5
4 KOKKU/Total (1+2+3)	639	118	18,5	48	40,7	17	14,4	32	27,1	21	17,8	37	5,8
Kaadrikaitseväelased/Professional Military													
Kaadrikaitseväelased/ Professional military	4053	1453	35,8	1073	73,8	68	4,7	101	7,0	211	14,5	390	9,6

Lisa 3, tabel I / Appendix 3, table I

Valitsusasutuste keskmine palk kuus 01.04.2006 ja 01.04.2007 ja selle muutus

Average monthly salary and its changes in governmental institutions as of 01.04.2006 and 01.04.2007

	Keskmine palk kuus (kroonides)/ Average monthly salary (kroons)		muutus /change	
	1.04.2006	1.04.2007		
	Krooni/kroons	Krooni/Kroons	%	
Ministeeriumid koos valitsemisalaga / Ministries with areas of government				
Haridus- ja Teadusministeerium	14 590	18 342	25,7	Ministry of Science and Education
Keeleinspeksioon	8 406	10 477	24,6	Language Inspectorate
Justiitsministeerium	17 697	22 726	28,4	Ministry of Justice
Andmekaitse Inspeksioon	11 941	15 346	28,5	Data Protection Inspectorate
Prokuratuur	21 781	26 025	19,5	Prosecutor`s Office
Vanglad	7 336	10 116	37,9	Prisons
Kaitseministeerium	15 343	18 257	19,0	Ministry of Defence
Kaitseressursside Amet	11 688	12 756	9,1	Defence Resources Agency
Keskkonnaministeerium	11 120	14 221	27,9	Ministry of the Environment
Keskkonnainspeksioon	8 419	11 072	31,5	Environmental Inspectorate
Maa-amet	9 692	12 443	28,4	Land Board
Metsakaitse- ja Metsauuenduskeskus	10 248	11 452	11,7	Centre of Forest Protection and Silviculture
Kultuuriministeerium	15 954	17 519	9,8	Ministry of Culture
Muinsuskaitseamet	9 475	12 506	32,0	Heritage Conservation Inspectorate
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium	14 005	17 025	21,6	Ministry of Economic Affairs and Communications
Energjaturu Inspeksioon	16 378	17 750	8,4	Energy Market Inspectorate
Konkurentsiamet	9 598	13 778	43,6	Competition Board
Lennuamet	15 091	18 129	20,1	Civil Aviation Administration
Maanteeamet	14 772	18 141	22,8	Road Administration
Patendiamet	9 954	11 382	14,3	Patent Office
Raudteeinspeksioon	11 036	13 094	18,6	Railway Administration
Sideamet	11 434	13 726	20,1	Communications Board
Tarbijakaitseamet	8 388	10 356	23,5	Consumer Protection Board
Tehnilise Järelevalve Inspeksioon	10 120	11 902	17,6	Technical Inspectorate
Veeteede Amet	9 908	11 491	16,0	Maritime Administration
Põllumajandusministeerium	12 832	18 369	43,1	Ministry of Agriculture
Põllumajanduse Registrate ja Informatsiooni Amet	7 897	10 413	31,9	Agricultural Registers and Information Board
Taimetoodangu Inspeksioon	8 162	13 135	60,9	Plant Production Inspectorate
Veterinaar- ja Toiduamet	7 986	9 137	14,4	Veterinary and Food Board

	Keskmine palk kuus (kroonides)/ Average monthly salary (kroons)		muutus /change %	
	1.04.2006	1.04.2007		
	Krooni/kroons	Krooni/Kroons		
Rahandusministeerium	16 251	17 818	9,6	Ministry of Finance
Maksu- ja Tolliamet	9 662	12 368	28,0	Tax and Customs Board
Riigihangete Amet	13 804	20 908	51,5	Public Procurement Office
Statistikaamet	8 601	10 309	19,9	Statistical Office
Siseministeerium	14 161	18 102	27,8	Ministry of Internal Affairs
Kodakondsus- ja Migratsiooniamet	8 547	9 809	14,8	Citizenship and Migration Board
Piirivalveamet	6 833	11 945	74,8	Border Guard Administration
Politseiamet	8 503	11 401	34,1	Police Board
Julgestuspolitsei	8 921	11 675	30,9	Personal Protection Service
Keskriminaalpolitsei	11 196	15 638	39,7	Central Criminal Police
Kohtuekspertiisi ja Kriminialistika Keskus	10 762	11 962	11,2	Forensic Service Centre
Päästeamet	6 698	8 718	30,2	Rescue Board
Häirekeskus	7 578	11 845	56,3	Alarm Centre
Maavalitsused / County Governments				
Harju Maavalitsus	8 546	10 273	20,2	Harju County Government
Hiiu Maavalitsus	10 588	12 006	13,4	Hiiu County Government
Ida-Viru Maavalitsus	7 894	9 067	14,9	Ida- Viru County Government
Jõgeva Maavalitsus	8 334	11 081	33,0	Jõgeva County Government
Järva Maavalitsus	8 634	9 871	14,3	Järva County Government
Lääne Maavalitsus	8 433	11 255	33,5	Lääne County Government
Lääne-Viru Maavalitsus	8 683	10 895	25,5	Lääne-Viru County Government
Põlva Maavalitsus	8 596	9 388	9,2	Põlva County Government
Pärnu Maavalitsus	9 027	10 360	14,8	Pärnu County Government
Rapla Maavalitsus	8 259	9 754	18,1	Rapla County Government
Saare Maavalitsus	8 268	10 680	29,2	Saare County Government
Tartu Maavalitsus	8 892	10 164	14,3	Tartu County Government
Valga Maavalitsus	8 009	10 388	29,7	Valga County Government
Viljandi Maavalitsus	9 135	11 033	20,8	Viljandi County Government
Võru Maavalitsus	8 342	10 351	24,1	Võru County Government
Sotsiaalministeerium	14 620	17 608	20,4	Ministry of Social Affairs
Ravimiamet	11 098	14 935	34,6	Agency of Medicines
Sotsiaalkindlustusamet	7 348	9 070	23,4	Social Insurance Board
Tervisekaitseinspeksioon	7 286	8 125	11,5	Health Protection Inspectorate
Tervishoiuamet	11 904	13 728	15,3	Health Care Board
Tööinspeksioon	7 543	9 033	19,8	Labour Inspectorate
Tööturuamet	7 005	9 506	35,7	Labour Market Board
Välisministeerium	10 735	14 043	30,8	Ministry of Foreign Affairs
Riigikantselei	14 846	16 644	12,1	State Chancellery
Rahvusarhiiv	7 784	9 755	25,3	National Archives

	Keskmine palk kuus (kroonides)/ Average monthly salary (kroons)		muutus /change	
	1.04.2006	1.04.2007		
	Krooni/kroons	Krooni/Kroons	%	
Ministeeriumid ja Riigikantselei KOKKU	13 516	16 733	23,8	Ministries and State Chancellery IN TOTAL
Ametid KOKKU	8 219	11 001	33,8	Boards IN TOTAL
Inspeksioonid KOKKU	8 174	10 295	26,0	Inspectorates IN TOTAL
Maavalitsused KOKKU	8 594	10 369	20,7	County Governments IN TOTAL
Muud valitsusasutused KOKKU*	9 290	12 365	33,1	Other Governmental agencies IN TOTAL*

* Muude valitsusasutuste all kajastuvad Häirekeskus, Julgestuspolitsei, Keskkriminaalpolitsei, Kohtuekspertiisi ja Kriminialistika Keskus, Metsakaitse- ja Metsauuenduskeskus, Prokuratuur, Rahvusarhiiv ja vanglad.

* Other governmental agencies refer to Alarm Centre, Personal Protection Service, Central Criminal Police, Forensic Service Centre, Centre of Forest Protection and Silviculture, Prosecutor's Office, National Archives and prisons.

Lisa 3, tabel 2 / Appendix 3, table 2

Kõrgemate, vanem- ja nooremametnike ning abiteenistujate töötasuvahendite protsentuaalne jagunemine
palgaelementide järgi, 01.04.2007

Division of salary elements by percentage of funds allocated for salaries of higher, middle-grade and junior officials
and support staff, 01.04.2007

	Astmepalga (koos diferentseerimisega) osatähtsus kogu palgas in the total salary %	Teenistusastate, keeleoskuse ja akadeemilise kraadi eest makstavate lisatasude osatähtsus kogu palgas Share of additional remuneration payable for years of service, language proficiency and academic degree in total salary %	Muude lisatasude osatähtsus kogu palgas* Share of other additional remuneration in total salary* %	Kokku töötasu (ühe kuu kohta) Total salary (per month) Krooni/kroons	
Kõrgemad ametnikud					
Ministeeriumid ja Riigikantselei	80,6	6,4	12,9	21 636 110	Ministries and State Chancellery
Ametid	71,0	6,2	22,8	18 103 980	Boards
Inspeksioonid	81,5	9,1	9,4	2 967 434	Inspectorates
Maavalitsused	85,6	9,5	4,9	3 475 252	County Governments
Muud valitsusasutused**	74,6	6,4	19,1	2 282 859	Other governmental agencies**
Vanemametnikud / Middle-grade officials					
Ministeeriumid ja Riigikantselei	83,1	4,8	12,1	21 127 179	Ministries and State Chancellery
Ametid	78,1	5,4	16,5	67 169 029	Boards

	Astmepalga (koos diferentseerimisega) osatähtsus kogu palgas Share of salary rate (differentiation included) in the total salary %	Teenistusaastate, keeleoskuse ja akadeemilise kraadi eest makstavate lisatasude osatähtsus kogu palgas Share of additional remuneration payable for years of service, language proficiency and academic degree in total salary %	Muude lisatasude osatähtsus kogu palgas* Share of other additional remuneration in total salary* %	Kokku töötasu (tühhe kuu kohta) Total salary (per month) Krooni/kroons	
Inspektsioonid	85,1	5,9	9,0	5 714 350	Inspectorates
Maavalitsused	88,5	8,0	3,5	3 954 090	County Governments
Muud valitsusasutused**	81,5	4,4	14,2	9 148 909	Other governmental agencies
Nooremametnikud / Junior officials					
Ministeeriumid ja Riigikantselei	79,2	3,9	16,8	646 371	Ministries and State Chancellery
Ametid	89,6	5,2	5,2	783 258	Boards
Inspektsioonid	84,8	8,5	6,6	758 751	Inspectorates
Maavalitsused	85,2	9,1	5,6	163 198	County Governments
Muud valitsusasutused	87,2	4,6	8,2	259 510	Other governmental agencies
Abiteenistujad*** / Support staff***					
Ministeeriumid ja Riigikantselei	78,6	0,0	21,4	857 005	Ministries and State Chancellery
Ametid	89,9	0,0	10,1	10 484 411	Boards
Inspektsioonid	90,7	0,0	9,3	338 894	Inspectorates
Maavalitsused	90,6	0,2	9,2	364 429	County Governments
Muud valitsusasutused	93,0	0,0	7,0	948 771	Other governmental agencies

* Muude lisatasudena käsitatakse avaliku teenistuse seaduse § 9 lõike 3 alusel täiendavate tööülesannete täitmise ja tulemuslikuma töö eest makstavaid lisatasusid, riigisaladuse hoidmise lisatasu ning teisi seadusega ettenähtud hüvitusi.

** Muude valitsusasutuste all kajastuvad Häirekeskus, Julgestuspolitsei, Keskkriminaalpolitsei, Kohtuekspertiisi ja Kriminialistika Keskus, Metsakaitse- ja Metsauuenduskeskus, Prokuratuur, Rahvusarhiiv ja vanglad.

*** Abiteenistuja on abiteenistuskohale töölepingu alusel võetud tehniline töötaja.

*Pursuant to subsection 9 (3) of the Public Service Act, other additional remuneration is deemed to be additional remuneration payable for the performance of supplementary functions or for more effective work than required, holiday benefits and other compensations provided by law (except for lay-off compensation).

**Other governmental agencies refer to Alarm Centre, Personal Protection Service, Central Criminal Police, Forensic Service Centre, Centre of Forest Protection and Silviculture, Prosecutor's Office, National Archives and prisons

***Support staff are clerical staff employed under employment contracts in support staff positions

