

Riigikantselei

Avaliku teenistuse
aastaraamat
1999

Tallinn 2000

Koostatud Riigikantselei poolt koostöös
Eesti Haldusjuhtimise Instituudiga

Toimetaja: Kaido Paabus
Töörühm: Viire Rannasoo
Ülle Purga
Anu Vaabel
Margus Nurk

Trükkitud ja kujundanud: Inreko Press

ISSN 1406-6157

© Kõik kirjastamisõigused kuuluvad Riigikantseleile ja Eesti Haldusjuhtimise Instituudile. Käesoleva õppe-
materjali mehaaniliste või elektrooniliste vahenditega reprodutseerimine või mingil muul viisil paljundamine,
kaasa arvatud fotopaljundus, informatsiooni talletamine ja kontaktkopeerimine ärilistel eesmärkidel on kee-
latud.

Austatud lugejad

Mul on heameel esitleda Teile väljaannet, mille eesmärgiks on anda ülevaade Eesti avaliku teenistuse toimimise põhimõtetest ja aasta jooksul toimunud olulisematest arengutest ning ametnikkonna koosseisust. Avalik teenistus praegusel kujul on suhteliselt uus nähtus taasiseseisvunud Eestis, mistõttu teadmised sellest avaliku halduse väga olulisest komponendist on suhteliselt tagasihoidlikud. Avaliku teenistuse kohta levib mitmeid müüte, mis on tekkinud peaaesjalikult seetõttu, et antud valdkonda puudutava informatsiooni jagamine avalikkusele pole olnud piisav. Aastaraamatuga tahame täita selle infotühimiku ning tõsta informatsiooni jagamisega kodanike teadlikkust avalikust teenistusest ja seal toimuvast ning kasvatada seeläbi usaldust avaliku halduse suhtes ter-
vikuna.

Aastaraamatu valmimisele aitasid kaasa mitmed inimesed, kelle abita poleks raamatu valmimine sellisel kujul olnud mõeldav. Eraldi sooviksin tänada Riigikogu liiget härra Ivar Tallot, kelle toel valmis aastaraamatu avaliku teenistuse eetikakoodeksit tutvustav osa. Samuti oleme suure tänu võlgu Rahandusministeeriumi riigihalduse osakonnale ja Siseministeeriumi kohaliku omavalitsuse osakonnale, kes olid lahkelt nõus esitama ülevaate oma tegemistest avaliku teenistuse valdkonnas.

Oleme huvitatud lugejate suuremast kaasamisest aastaraamatu koostamisse järgnevatel aastatel. Seetõttu on teretulnud igasugused ideed ja ettepanekud, mis aitaksid aastaraamatut muuta sisukamaks ja informatiivsemaks. Teie arvamusi ja ettepanekuid ootame elektronposti aadressil atp@wp.rk.ee.

Lugupidamisega



Aino Lepik von Wirén
Riigisekretär

Sisukord

	SISSEJUHATUS	5
I	AVALIKU TEENISTUSE MÕISTE JA ULATUS	6
II	ÜLEVAADE EESTI AMETNIKKONNAST	12
III	AMETNIKE ATESTEERIMISE KOORDINEERIMINE	18
IV	AMETNIKE KOOLITUSE KOORDINEERIMINE	28
V	PERSONALIJUHTIDEVAHELINE KOOSTÖÖVÕRGUSTIK	36
VI	AVALIKU TEENISTUSE EETIKAKOODEKS	37
VII	RAHANDUSMINISTEERIUMI TEGEVUS AVALIKU TEENISTUSE VALDKONNAS	39
VIII	SISEMINISTEERIUMI TEGEVUS AVALIKU TEENISTUSE VALDKONNAS	42
	LISAD	
	Koondtabel 1: Ametnike jaotus soo ja vanuse järgi seisuga 01.01.2000	44
	Koondtabel 2: Ametnike staaži näitajad seisuga 01.01.2000	45
	Koondtabel 3: Ametnike jaotus haridustaseme alusel seisuga 01.01.2000	47
	Koondtabel 4: Kõrgharidust eeldatavate ametikohtade arv ja haridustaseme vastavus atesteerimisnõuetele 01.01.2000	48
	Koondtabel 5: Perioodil 01.01.-31.12.1999 asutustest lahkunud ametnike arv	49
	Koondtabel 6: Perioodil 01.01.-31.12.1999 asutusse teenistusse asunud ametnike jaotus eelmise töö või teenistuskoha alusel	50
	Koolitusvaldkondade seletused	52

Sissejuhatus

Riigikantselei poole pööratakse sageli palvega saada teavet avaliku teenistuse olemuse, suuruse, toimimise põhimõtete jms kohta. Huvi selle valdkonna vastu tuntakse riigisiselt ning tulenevalt eurointegratsiooniprotsessist üha rohkem ka erinevate välisriikide ja rahvusvaheliste organisatsioonide poolt. Vastava informatsiooni puudumise tõttu tuli igale järelepärimisele vastamiseks erinevate allikate põhjal kokku panna infopakett, mis rahuldaks küsija vajadusi või vajadusel pidime küsija suunama teistesse infot valdavatesse ametiasutustesse.

Sellest sündiski idee hakata süstemaatiliselt välja andma raamatut, mis annaks ülevaate nii Eesti avaliku teenistuse olemusest kui ka seal toimuvatest arengutest. Aastaraamatu näol on tegemist esimese väljaandega, mis üritab terviklikult käsitleda Eesti avalikku teenistust ja sellega seonduvat.

Aastaraamat koosneb kaheksast osast ja lisadest. Esimene osa käsitleb Eesti avaliku teenistuse mõistet ja olemust ning selgitab aastaraamatus kasutatavaid mõisteid. Teises osas saab lugeja ülevaate põhilistest Eesti riigiametnike iseloomustavatest arvulistest näitajatest ja nende dünaamikast perioodil 1997-2000. Esitatud andmed puudutavad ametnike soolist, vanuselist ja hariduslikku koosseisu, samuti peamisi teenistuslikke näitajaid nagu staaž ja personali voolavus. Kolmandast kuni viienda osani käsitletakse Riigikantselei tegevust avaliku teenistuse arendamisel ametnike atesteerimise ja koolituse koordineerimise ning avaliku teenistuse personalijuhtidevahelise koostöövõrgustiku edendamise valdkondades. Kõikides nendes valdkondades on antud lühike ülevaade täide-

tavate ülesannete olemusest ja põhilistest saavutustest 1999. aasta jooksul. Kuuendas osas tutvustatakse avaliku teenistuse eetikakoodeksit ja selle kehtestamisega seonduvaid asjaolusid. Seitsmendas ja kaheksandas osas käsitletakse Rahandusministeeriumi ja Siseministeeriumi tegevust avaliku teenistuse arendamisel.

Olulise osa aastaraamatu mahust võtavad enda alla lisad. Eesmärgiga anda huvilistele võimalus lähemalt tutvuda Eesti ametnikkonna suuruse ja koosseisuga, on aastaraamatusse koondatud Riigikantselei poolt 1999. aasta lõpus läbiviidud küsitluse tulemuste põhjal koostatud koondtabelid ametnikke iseloomustavate põhiliste arvuliste näitajate kohta.

Kuigi avalik teenistus on Eesti avalikus halduses suhteliselt uus nähtus - avaliku teenistuse seadus jõustus 1996. aastal - on nelja aasta jooksul kogunenud rohkesti erinevaid andmeid, mis tuli aastaraamatu mahtu arvestades raamatust välja jätta. Eelkõige puudutab see aastatel 1997-2000 Riigikantselei poolt läbiviidud küsitluste ja uuringute tulemusi. Samas oleks väga kahju, kui raske vaevaga kogutud andmed jääksid tolmuametiasutuste riulitele või seisma arvuti kõvaketastele. Seetõttu kajastatakse osa informatsiooni, mis peaks sisu poolest kuuluma aastaraamatusse, Riigikantselei avaliku teenistuse ja personaliosakonna interneti koduleheküljel (<http://www.riik.ee/riigikantselei/atp/>). Samalt koduleheküljelt võib leida ka aastaraamatu elektroonilisel kujul.

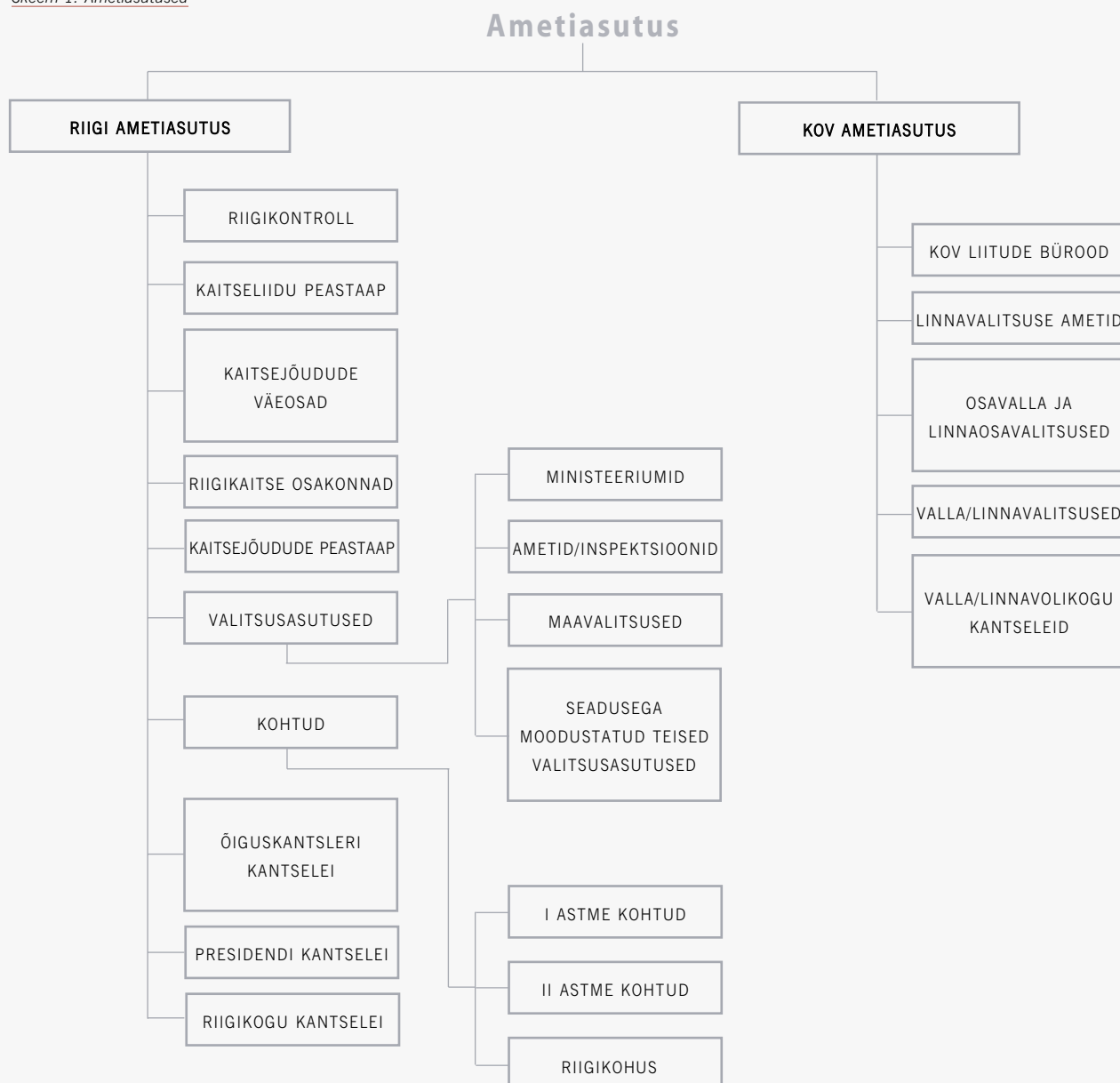
I Avaliku teenistuse mõiste ja ulatus

Mõiste

Avalikku teenistust võib määratleda peamiselt kahel erineval viisil - läbi teenistujate poolt täidetavate funktsioonide või läbi asutuste, kus teenistujad töötavad. Eestis on avalik teenistus defineeritud läbi ametiasutuste - vastavalt avaliku teenistuse seadusele (edaspidi ATS) on avalik teenistus töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse (edaspidi KOV) ametiasutuses.

Ametiasutusena käsitleb seadus asutusi, keda finantseeritakse riigi- või kohaliku omavalitsuse eelarvest ja kelle ülesandeks on avaliku võimu teostamine. Ametiasutuste loetelu on ATS-is toodud lõpliku loeteluna (vt skeem 1). Seega inimesed, kes töötavad ATS-is loetletud asutustes on avalikud teenistujad.

Skeem 1: Ametiasutused



Liigid

Avalikud teenistujad jagunevad kolme erinevasse liiki¹: ametnikud, abiteenistujad, ja koosseisuvälised teenistujad, kusjuures ATS-iga reguleeritakse peamiselt ametnike teenistustingimusi ja -suhteid. Abiteenistujad on teenistuses töölepingu alusel ning seega on nende töösuhted reguleeritud sarnaselt kogu ülejäänud töötajaskonnale. Põhjus, miks enamik ATS-i sätteid abiteenistujatele ei laiene, tuleneb abiteenistujate töö iseloomust - avaliku võimu teostamist toetavate tehniliste ja abistavate funktsioonide täitmine - mis ei eelda avaliku võimu teostamise staatusest tulenevaid spetsiifilisi teenistustingimusi nagu näiteks töökoha-piirangud või atesteerimine, samuti boonuseid nagu staažitasud, pensionilised jms.

Riigiametnikud on omakorda jaotatud kolme põhigruppi: kõrgemad ametnikud, vanemametnikud ja nooremametnikud². Erinevatesse põhigruppidesse kuuluvad ametikohad eristuvad üksteisest ametikohtadel täidetavate ülesannete ja vastutuse taseme poolest, mistõttu kehtivad neile ka erinevad atesteerimisnõuded ja palgaastmed. Ametnike atesteerimisnõuded on kehtestatud Vabariigi Valitsuse poolt ja need kujutavad endast miinimumnõudeid ametnike haridusele, kogemustele, teadmistele, oskustele ja isikuomadustele, mis on vajalikud teatud põhigruppi kuuluval ametikohal töötamiseks (atesteerimise kohta vt lähemalt kolmandat peatükki, kus käsitletakse ametnike atesteerimise korraldust).

Avalikud teenistujad eristuvad üksteisest lähtuvalt teenistujate liigist ja ametikohtade hierarhiast (vt skeem 2).

Skeem 2: Avalike teenistujate liigid



1. Sisuliselt on avalikus teenistuses tegemist siiski kahte tüüpi teenistujatega, kuna koosseisuvälised teenistujad täidavad kas ametniku või abiteenistuja ülesandeid, mis pole alalise iseloomuga.

2. Kohaliku omavalitsuse ametnikud on jaotatud nelja põhigruppi: juhid, nõunikud, vanemametnikud ja nooremametnikud

Avaliku teenistuse mõiste ja ulatus

Ulatus

Avalikud teenistujad eristuvad üksteisest ka selle poolest, kuivõrd ATS-i erinevad sätted laienevad erinevates ametiasutustes töötavatele teenistujatele ning üldjoontes võib seaduse alusel grupeerida teenistujaid nelja peamisse gruppi³ (vt skeem 3):

- ametnikud, kellele laieneb avaliku teenistuse seadus täies ulatuses;
- ametnikud, kellele laienevad vaid üksikud ATS-i paragrahvid (nt teenistuslähete ja

sõidukulude hüvitamine, piirangud tehingute tegemisel, teenistusstaazi arvestamine);

- ametnikud, kellele ei laiene ATS-i teatud sätted (nt teenistusse võtmine, palgasüsteem);
- ametnikud, kelle teenistussuhted on reguleeritud eriseadustega ja kellele laieneb ATS niivõrd, kuivõrd eriseadusega pole teenistussuhteid reguleeritud teisiti.

Skeem 3: Avaliku teenistuse seaduse laienemine



3. Järgnev jaotus on esitatud lihtsustatult kujul, et teha avaliku teenistuse ulatus kergemini arusaadavaks. Skeemis 3 esitatud ametnike grupid võib küll üldistatult jaotada selliselt neljaks, kuigi need grupid pole homogeenid ja grupisiselt esineb olulisi erinevusi, st ühes grupis olevatele ametnikele ei laiene avaliku teenistuse seadus tingimata samas ulatuses.

Teenistusse võtmine

Ametnikud võetakse teenistusse määramata ajaks välja arvatud ajutise iseloomuga teenistujad - asendajad, kohusetäitjad, poliitilised nõunikud ja abid. Kõrgemate riigiametnike teenistusse võtmine erineb ülejäänud ametnikest selle poolest, et neid ametikohti on võimalik täita ainult läbi avaliku konkursi või ametniku ametikohale edutamise⁴.

Teiste, s.o noorem- ja vanemametnike värbamisel pole avaliku konkursi korraldamine kohustuslik, kuid seda võidakse rakendada, kui asutuse juht peab konkursi läbiviimist vajalikuks. Avalikud konkursid vabadele ametikohtadele kuulutab välja riigisekretär vastavate ametnike ametisse nimetamise õigust omavate isikute ettepanekul ja need kuulutused avaldatakse Riigi Teataja väljaandes Ametlikud Teadaanded.

Põhiliselt on avalike konkursside läbiviimine deentraliseeritud asutuse tasandile, kus neid viivad läbi asutuste konkursi- ja atesteerimiskomisjonid⁵. Siiski on tehtud erand "tippametnike" ehk riigi kõrgemate ametnike ülemises osas ning nende ametnike valikut on võrreldes teistega rohkem tsentraliseeritud (vt skeem 4). Näiteks ministeeriumide tippametnikke alates osakonnajuhatajatest ja lõpetades asekanterlertega valitakse Riigikantselei juures tegutseva kõrgemate riigiametnike konkursi- ja atesteerimiskomisjoni (KRAKAK) poolt. Samas, ametite ja inspeksioonide osakonnajuhatajate värbamiseks korraldab avalikke konkursse ministeeriumi, kelle valitsemisalasse asutus kuulub, konkursi- ja atesteerimiskomisjon. Seega on tippametnike valik tsentraliseeritud kahele tasandile: riiklik tasand ja valitsemisala tasand.

Avaliku teenistuse eripära

Avalikud teenistujad teostavad avalikku võimu ning vastutavad riigi eelarveliste vahendite kasutamise eest. Seega põhineb avalik teenistus riigi ja teenistuja vahelisel usalduslikul suhtel. Riik usaldab teatud selgelt piiritletud hulga inimeste kätte avalike, kõigile kodanikele kuuluvate vahendite kasutamise. Samas ei saa aga selline suhe põhineda ainult usaldusel, kuna paljude avalike teenuste puhul on tegemist eluliselt tähtsate teenustega. Seega peab riik tagama ka mehhanismid, mis takistaksid teenistujaid kuritarvitamast neile osutatud usaldust. Seetõttu tuleb nende töötingimusi reguleerida teistmoodi kui seda on tehtud ülejäänud töötajaskonna hulgas. Teenistujate õiguseid on võrreldes teiste töötajatega mitmeti kitsendatud, samas aga kompenseeritakse neid kitsendusi oma korda mõningate nii rahaliste kui mitterahaliste eritingimustega.

Ühelt poolt kaitseb avalikku teenistust reguleeriv seadusandlus teenistujaid nende liigse politiseerimise eest, et säilitada avaliku teenistuse integreeritust, stabiilsust ja neutraalsust. Avaliku teenistuse asumise eesmärgiks oli minimeerida patronaažil või onupojapoliitikal põhinevat halduskorraldust ning muuta see võimalikult professionaalsusel põhinevaks. Teiselt poolt kaitseb vastav seadusandlus aga kodanikke ametnike isetegevuse või korruptiivse käitumise eest. Selleks on loodud mehhanismid, mis peaksid tagama kontrolli ametnike tegevuse üle.

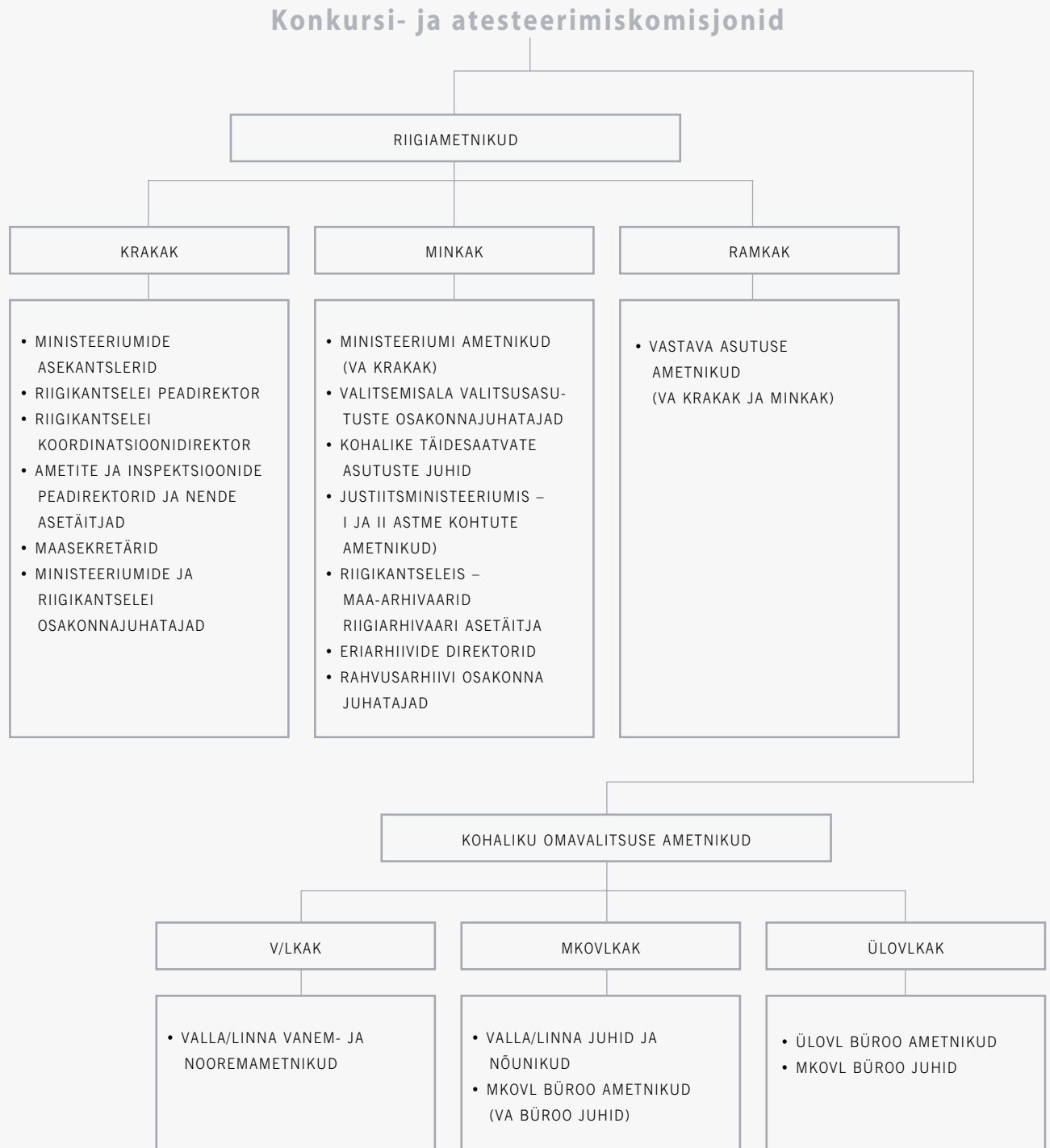
Seadusandlusega määratletakse teenistujate vastutus avaliku võimu teostamisel, et kaitsta avalike teenuste kvaliteeti ja järjepidevust. Avalikele teenistujatele erineva staatuse andmise eesmärgiks on kindlustada parem avalikkuse kontroll teenistuse üle, et tagada avalike huvide esindatus ja kaitstus.

4. Avaliku konkursi nõue ei laiene kõrgematele ametnikele, keda nimetab ametisse Vabariigi Valitsus ja peaminister. Samuti ei laiene avaliku konkursi nõue peaministri ja ministrite nõunike ning abide, Riigikogu Kantselei, Vabariigi Presidendi Kantselei, Õiguskantsleri Kantselei, Riigikohtu ja Riigikontrolli ametnike ametisse nimetamisel.

5. Samad komisjonid viivad läbi ka ametnike edutamist ja perioodilist atesteerimist.

Avaliku teenistuse mõiste ja ulatus

Skeem 4: Konkursi- ja atesteerimiskomisjonid



KRKAK – RIIGIKANTSELEI JUURES TEGUTSEV KÕRGEMATE RIIGIAMETNIKE KONKURSI- JA ATESTEERIMISKOMISJON

MINKAK – MINISTEERIUMI AMETNIKE KONKURSI- JA ATESTEERIMISKOMISJON

RAMKAK – RIIGIAMETIASUTUSE AMETNIKE KONKURSI- JA ATESTEERIMISKOMISJON

V/LKAK – VALLA VÕI LINNA KONKURSI- JA ATESTEERIMISKOMISJON

MKOVLKAK – MAAKONDLIKU OMAVALITSUSLIIDU JUURES TEGUTSEV KONKURSI- JA ATESTEERIMISKOMISJON

ÜLOVLKAK – ÜLERIIGILISE OMAVALITSUSLIIDU JUURES TEGUTSEV KONKURSI- JA ATESTEERIMISKOMISJON

Avaliku teenistuse korralduslik raamistik

Avaliku teenistuse üldise raamistiku väljatöötamise ja arendamise eest vastutavad Eesti avalikus halduses erinevad valitsusasutused:

- **Justiitsministeerium** - vastutab haldusõiguse raames avaliku teenistuse alase õigusloome eest.
- **Siseministeerium** - vastutab kohaliku omavalitsuse, territoriaalse halduse ja regionaalse arengu alase poliitika kavandamise ja koordineerimise eest;
- **Rahandusministeerium** - analüüsib täidesaatva riigivõimu asutuste koosseise, riigivalitsemise kulude ja rahaliste vahendite vajadust ning töötab välja avalike teenistujate töötasustamise alused ja teeb ettepanekuid muudatuste tegemiseks riigiasutuste süsteemis;
- **Riigikantselei** - koordineerib riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametnike koolitust ja atesteerimist.

Nende asutuste tegevusest avaliku teenistuse korraldamisel konkreetsemalt võib lugeda aastaraamatu järgnevates osades.

Õigusaktid

Avalikku teenistust vähemal või rohkemal määral reguleerivate õigusaktide hulk on väga suur. Seetõttu toome alljärgnevalt ära peamised seadused, mis reguleerivad teenistussuhteid avalikus teenistuses ja millega tutvumine peaks andma piisava ülevaate avaliku teenistuse olemusest:

- põhiseadus;
- avaliku teenistuse seadus ja selle rakendusaktid;
- riigiteenistujate ametinimetuste ja palgaastmestiku seadus ja Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatavad riigiteenistujate palgamäärad;
- korruptsioonivastane seadus;
- töösuhteid reguleerivad seadused (palgaseadus, töö- ja puhkeaja seadus, puhkuseseadus, töötajate distsiplinaarvastutuse seadus, töökaitse seadus jms) laienevad niivõrd kuivõrd ATS-i või avalikku teenistust reguleerivate eriseadustega ei sätestata teisiti.

II Ülevaade Eesti ametnikkonnast

Eestis on kujunenud kombeks kiruda riigiametnikke ja pidevalt korrata, et ametnikke on liiga palju. Samas puudus pikka aega selge pilt avalikus teenistuses töötavate ametnike täpsest arvust, koosseisust ja muudest olulisematest näitajatest ning vastust ei andnud ka ametlikud statistilised väljaanded. Seepärast ongi Riigikantselei asjast täpse ülevaate saamiseks alates 1997. aastast viinud läbi neli küsitlust. Allpool leiab huviline ülevaate tehtud töö tulemustest, mis annavad hea ettekujutuse Eesti riigiametnike soolisest ja vanuselisest jaotusest, haridustasemest ning avaliku teenistuse staažist.

Küsitlus sisaldab andmeid seisudega 01.07.1997, 01.07.1998, 01.01.1999 ja 01.01.2000. Küsitluses lähtuti sarnasest ametnike jaotusest nagu see defineeriti aastaraamatu eelmises osas (vt skeemid 1 ja 2). Andmed on grupeeritud nelja peamisse gruppi:

- ministeeriumid koos valitsemisalaga - sisaldavad andmeid nii ministeeriumides kui nende valitsemisasas asuvate valitsusasutuste ametnike kohta.
- ministeeriumid eraldi - sisaldavad andmeid ainult ministeeriumides töötavate ametnike kohta;
- põhiseaduslikud institutsioonid - sisaldavad andmeid Riigikogu Kantseleis, Riigikohtus, Riigikantseleis, Riigikontrollis, Vabariigi Presidendi Kantseleis ja Õiguskantsleri Kantseleis töötavate ametnike arvu kohta. Alates 2000. aastast sisaldab antud astutuste grupp andmeid ka Riigikantselei haldusalasse loodud Rahvusrhiivi ametnike kohta.

- maavalitsused - sisaldab andmeid maavalitsuses töötavate ametnike kohta.

Riigikantselei on küsinud andmeid ka kohaliku omavalitsuse ametiasutustelt, kuid kuna vastamine nende asutuste poolt on olnud suhteliselt tagasihoidlik, siis pole me pidanud kokkuvõtete tegemist esitatud andmete kohta otstarbekaks.

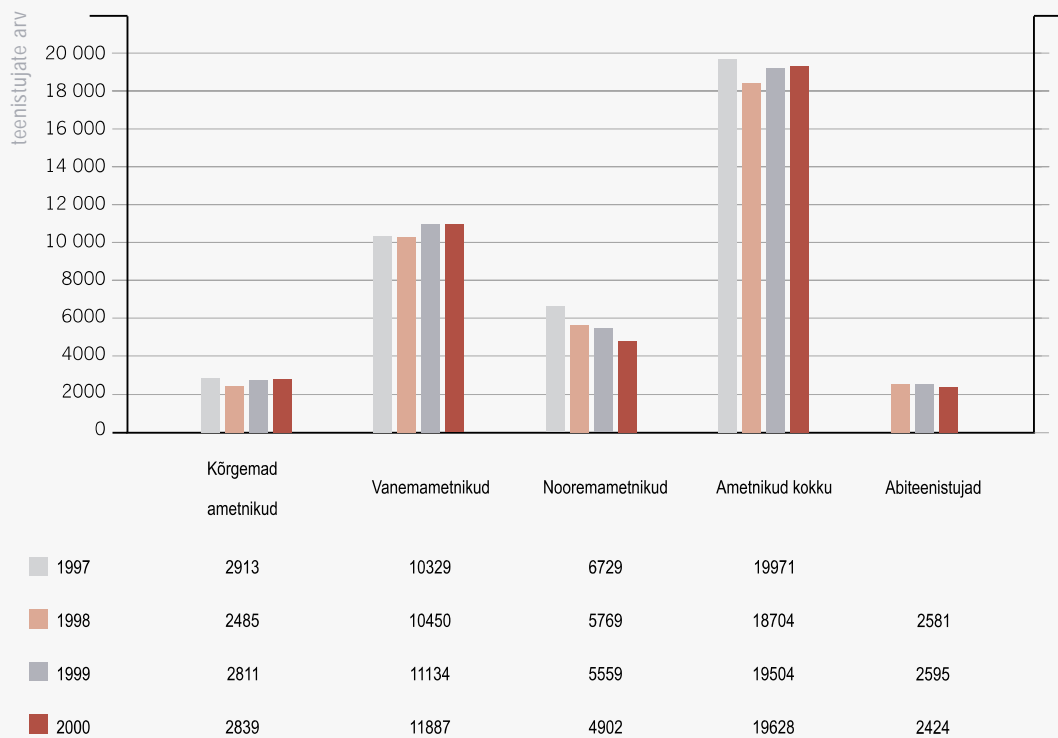
Palju siis on riigiametnikke?

Ajakirjanduses on avaliku sektori suuruseks pakutud hinnanguliselt ligi 150 000 töötajat. Nendest oli Riigikantselei küsitluse andmetel riigiametnikke 2000. aasta alguse seisuga 19 628 (vt graafik 1) ehk umbes 13 protsenti. Nagu 1997-2000. aasta küsitluse tulemused näitavad, on riigiametnike arv nelja aasta jooksul jäänud praktiliselt samale tasemele. Olulisemad muutused on toimunud vanemametnike ja nooremametnike põhigruppides, kus ametnike arv esimeses on umbes samavõrra suurenenud kui teises vähenenud. Muutust võib selgitada sellega, et ilmselt on asutustes toimunud ametikohtade ümberpaigutamine põhigruppide hierarhias. Kõige suurem osa ametnikest (veidi üle poole) kuulub vanemametnike põhigruppi, väikseima osakaaluga (14 %) on kõrgemad ametnikud.

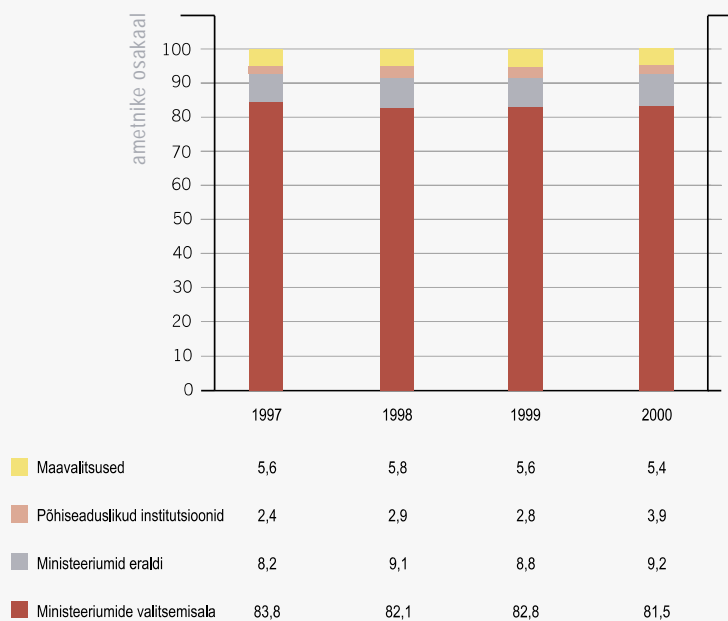
Ametnikud erinevates asutustes

Põhiline osa riigiametnikest töötab ministeeriumide valitsemisasas olevates ametites ja inspektsioonides (vt graafik 2). Ülejäänud ametnikkond jaguneb ära ministeeriumide, maavalitsuste ja põhiseaduslike institutsioonide vahel, viimase osakaal riigiametnike koguarvust on kõige väiksem. Ametnike jaotus ametiasutuste lõikes on olnud perioodil 1997-2000 praktiliselt muutumatu, kõikudes pisut üle 2 protsendi (ministeeriumide valitsemisasas).

Graafik 1: Riigiteenistujate arv põhigruppide lõikes (1997-2000)



Graafik 2: Riigiametnike jaotus asutuste lõikes (1997-2000)



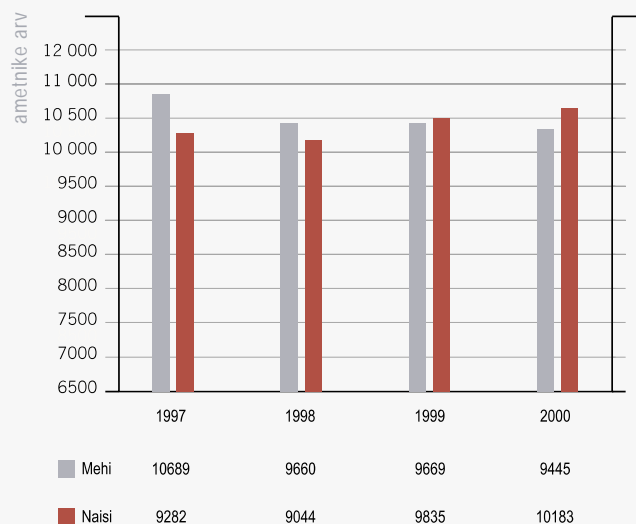
Ülevaade Eesti ametnikkonnast

Naisi ja mehi on ühepalju

Riigiametnike üldine sooline jaotus annab tunnistust meeste ja naiste võrdsest osakaalust (vt graafik 3). Põhigruppide lõikes joonistub välja tõsisasi, et mehed on arvulises ülekaalus kõrgemate ja nooremametnike hulgas, naised seevastu vanemametnike seas (vt lisa: koondtabel 1).

Viimaste aastate tendentsina võib täheldada meeste osakaalu vähenemist ja naiste osakaalu suurenemist. Eriti ilmekas on asjaolu, et mehed on kõige rohkem oma positsioone kaotanud naistele just kõrgematel ametikohtadel, kus meeste osakaal on nelja aastaga vähenenud üle kuue protsendi. Selline tendents on iseloomulik kogu Euroopa avalikele teenistustele. Meeste osakaal on suurenenud vaadeldaval perioodil vaid nooremametnike põhigrupis.

Graafik 3: Riigiametnike sooline jaotus (1997-2000)



Tabel 1: Riigiametnike sooline jaotus põhigrupiti (1997-2000)

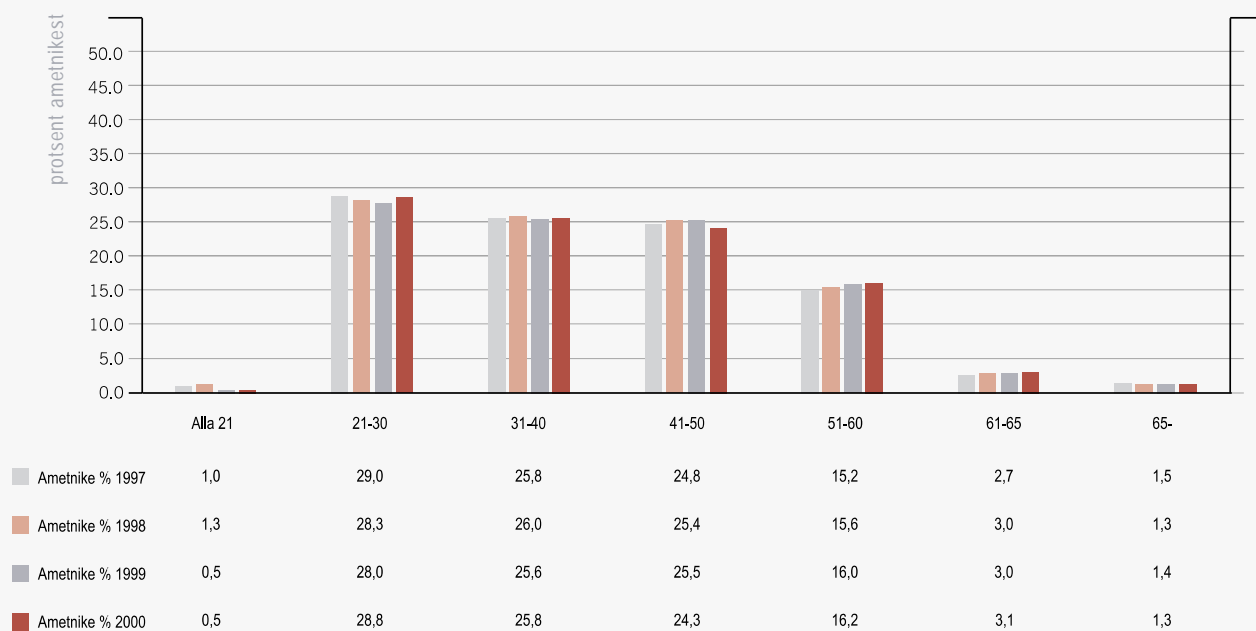
Aasta	Põhigrupp	Mehi, %	Naisi, %
1997	KÕRGEMAD AMETNIKUD	63,5	36,5
	VANEMAMETNIKUD	47,9	52,1
	NOOREMAMETNIKUD	57,9	42,1
1998	KÕRGEMAD AMETNIKUD	61,4	38,6
	VANEMAMETNIKUD	47,1	52,9
	NOOREMAMETNIKUD	51,6	48,4
1999	KÕRGEMAD AMETNIKUD	58,2	55,5
	VANEMAMETNIKUD	44,5	44,7
	NOOREMAMETNIKUD	55,3	41,8
2000	KÕRGEMAD AMETNIKUD	57,0	43,0
	VANEMAMETNIKUD	43,6	56,4
	Nooremametnikud	53,9	46,1

Riigiametnik on noor

Erinevalt Euroopa arenenud demokraatiaga riikidest on keskmine Eesti ametnik tavalult noor (vt graafik 4). Üle poole ametnikest jäävad vanusesse vahemikus 21-40 aastat ja peaaegu 80% ametnikest on nooremad kui 50 aastat. Keskmise Eesti ametniku noorus ja ava-

liku teenistuse staaž annavad alust optimismiks, et meie ametnikkond jääb aina rohkem puutumata nõukogudeaegsetest mõtlemis- ja käitumistavadest. Ametnike vanuselises koosseisus perioodil 1997-2000 märkimisväärseid muutusi pole toimunud.

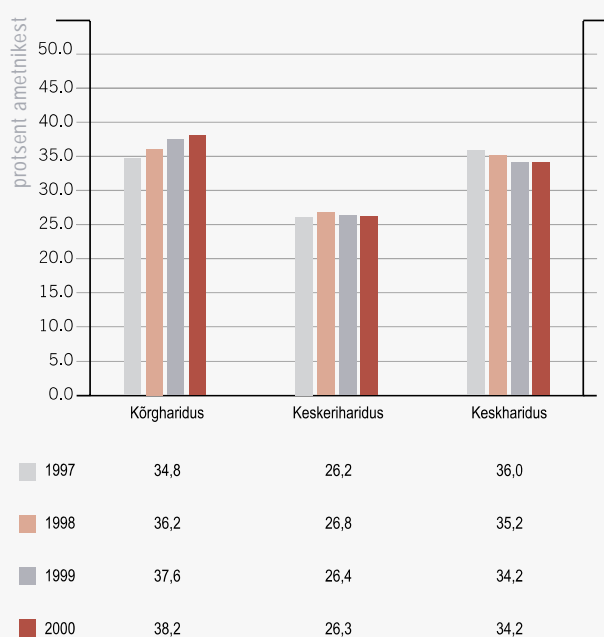
Graafik 4: Riigiametnike vanuseline jaotus (seisuga 01.01.2000)



Eesti riigiametnike haridustase on kõrge

Kõigist riigiametnikest on üle kolmandiku kõrgharidusega. Statistikaameti andmetele toetudes võib võrdluseks tuua, et tegevusalade osas on vaid haridustöötajate hulgas kõrgharidusega töötajate osakaal suurem (46%). Kõigi 15-74-aastaste tööga hõivatute hulgas kokku on kõrgharidusega töötajate osakaal 22,8% (vt Statistikaameti aastakogumikku Tööjõud 1999). Kõrgematest ametnikest moodustasid kõrghariduse omandanud üle kolme neljandiku, vanemametnikest vähem kui pooled ning ka nooremametnikest peaaegu kümnendik (vt lisa: koondtabel 3). Tähelepanuväärne on asjaolu, et kõrgharidusega ametnike osakaal on perioodil 1997-2000 pidevalt tõusnud.

Graafik 5: Riigiametnike hariduslik jaotus (1997-2000)



Ülevaade Eesti ametnikkonnast

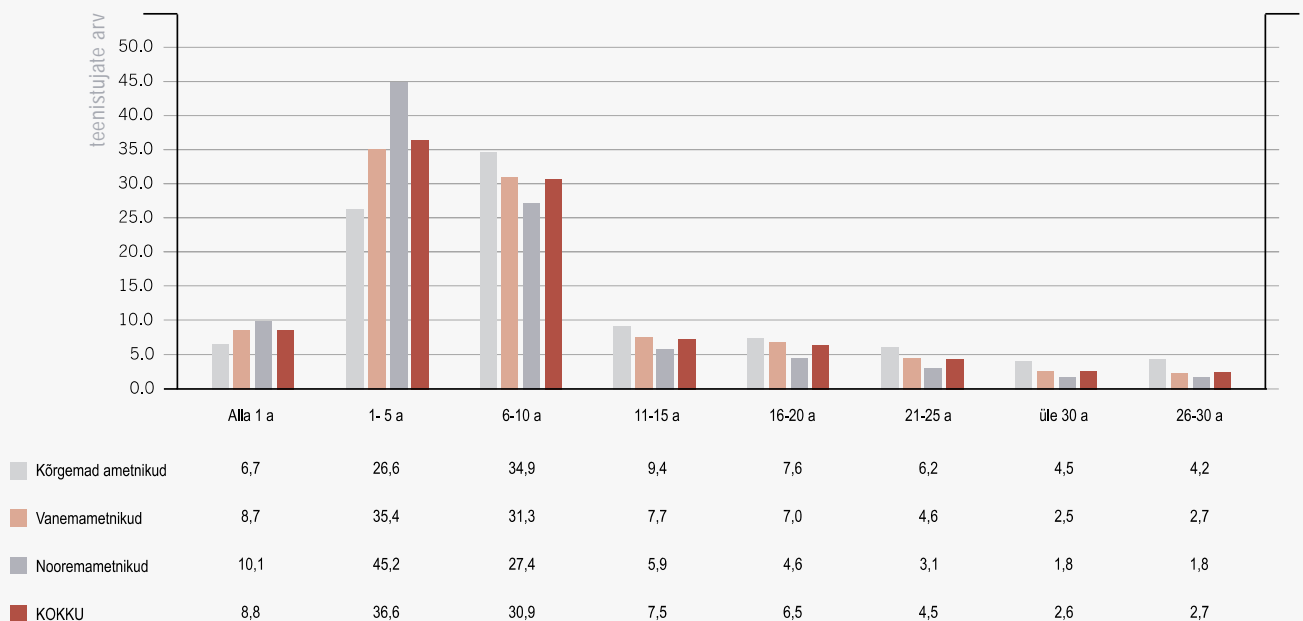
Riigiametnik pärineb suuresti Eesti oma riigiteenistusest

Üle 3/4 ametnikest omab avaliku teenistuse staaži alla kümne aasta, seega on põhiline osa ametnikest asunud riigiteenistusse taasiseseisvunud Eestis (vt graafik 6). Kolmandik ametnikest on üsna värsked tulijad - kuni kolmeaastase staažiga. Alla aastase staažiga ametnike osakaal on keskeltläbi vaid kümnendik, seejuures kõrgemate ametnike osas on see pisut üle 5 protsendi. Seega ei pea paika väited ametnike "suurest kaadrivoolavusest" ning täheldatav on hoopis ametnikkonna stabiliseerumine ja täitmist ootavate ametikohtade ringi vähenemine.

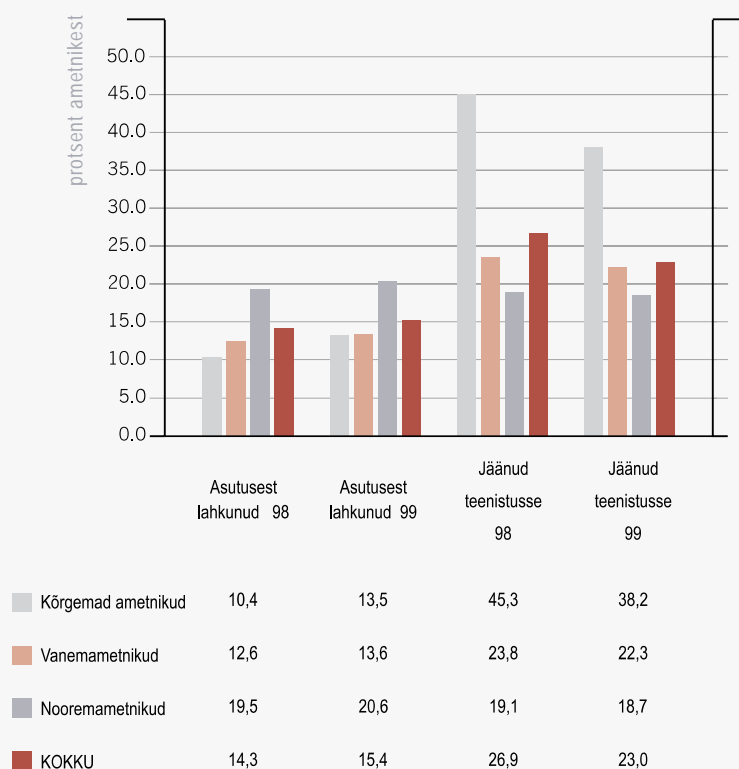
Personalivoolavus on perioodil 1998-99 olnud stabiilne (vt graafik 7). Positiivseks võib pidada ka

asjaolu, et personalivoolavus on kõige väiksem olnud kõrgemate ametnike hulgas ulatudes 10 protsendini ametnike koguarvust, kusjuures pisut alla poole asutusest lahkunutest jääb tööle avalikus teenistuses mõnes teises ametiasutuses. Kõigi põhigruppide peale kokku jääb asutustest lahkunud ametnikest neljandik tööle avalikku teenistusse. Seega tegelik avaliku teenistuse kaadrivoolavus on pisut üle kümne protsendi. Välja võib tuua ka selle, et kõige rohkem roteeruvad erinevate ametiasutuste vahel kõrgemad ametnikud, kelle puhul üle kolmandiku asutusest lahkunutest jäid tööle avalikku teenistusse mõnes teises ametiasutuses.

Graafik 6: Riigiametnike jagunemine avaliku teenistuse staaži alusel (seisuga 01.01.2000)



Graafik 7: Riigiametnike voolavus (1998-1999)



Kokkuvõtteks

Kahtlemata ei anna toodud ülevaade ammendavat pilti Eesti ametnikkonnast ja selle kvaliteedist aastal 2000, kuid täidab senises aruandluses ja statistikas esineva olulise tühimiku. Riigikantselei jätkab küsitluste läbiviimist ametnike arvust, koosseisust ja muudest olulisematest kvaliteedinäitajatest adekvaatse ülevaate saamiseks ning loodetavasti võib esimesi pikemaajalisemaid prognoose ja arengutrende kindlapiirilise väljakujuneva ametnikkonna kohta teha juba paari-kolme aasta pärast. Hetkel tehakse

Riigikantseleis tööd avalike teenistujate keskse elektroonse registri asutamiseks, mis võimaldaks teenistujaid puudutavate andmete mahtu ja nende kättesaadavust märksa operatiivsemaks ja paindlikumaks muuta.

Põhjalikuma ülevaate saamiseks on aastaraamatu lisan esitatud küsitluse koondandmed tabelitena, mille põhjal on koostatud ka antud peatükis esitatud graafikud ja tabelid.

III Ametnike atesteerimise koordineerimine

Atesteerimise all mõistetakse Eesti avalikus teenistuses ametniku töötulemuste ja ametikohal esitatavatele nõuetele vastavuse hindamist.

Atesteerimise arenguloost

Ametnike atesteerimise kohustus tuleneb 1996. aasta 1. jaanuaril jõustunud avaliku teenistuse seadusest (edaspidi ATS). Algselt käsitles seadus atesteerimisena vaid ametnike kutseoskuste, võimete ja isiksuseomaduste ametikohal esitatavatele nõuetele vastavuse hindamist nii perioodilise atesteerimise, edutamise kui ka avaliku konkursi vormis ning ametnikuna teenistuses mitteolevate isikute hindamist reservi arvamisel. ATS-i rakendamisel aga ilmnisid atesteerimiskorralduse puudused - atesteerimine oli liigselt ametnike teoreetiliste teadmiste hindamise keskne, vähe oli tähelepanu pööratud sellele, kuidas ametnikud oma tööga tegelikult toime tulevad. Ametnike hindamist kõikide atesteerimise vormide puhul pidid läbi viima konkursi- ja atesteerimiskomisjonid ning ametniku töötulemusi kõige paremini tundvale vahetule ülemusele jäi vaid iseloomustuse koostamise võimalus. Sellisena oli atesteerimisprotsess liiga jäik ning jättis asutuse juhtidele hindamise tulemusena sisuliselt kaks võimalust: tunnistada ametnik atesteerimisnõuetele vastavaks või vabastada ta mittevastavuse tõttu ametikohalt.

Eesmärgiga muuta atesteerimisprotsess paindlikumaks ning seostada hindamisprotsess eelkõige ametniku töösooritusega, töötas Riigikantselei koostöös avaliku teenistuse ja erasektori personalijuhtidega välja ametnike atesteerimiskorralduse põhimõtted ning sellest tulenevad muudatusettepanekud ATS-is ja seaduse rakendusaktides.

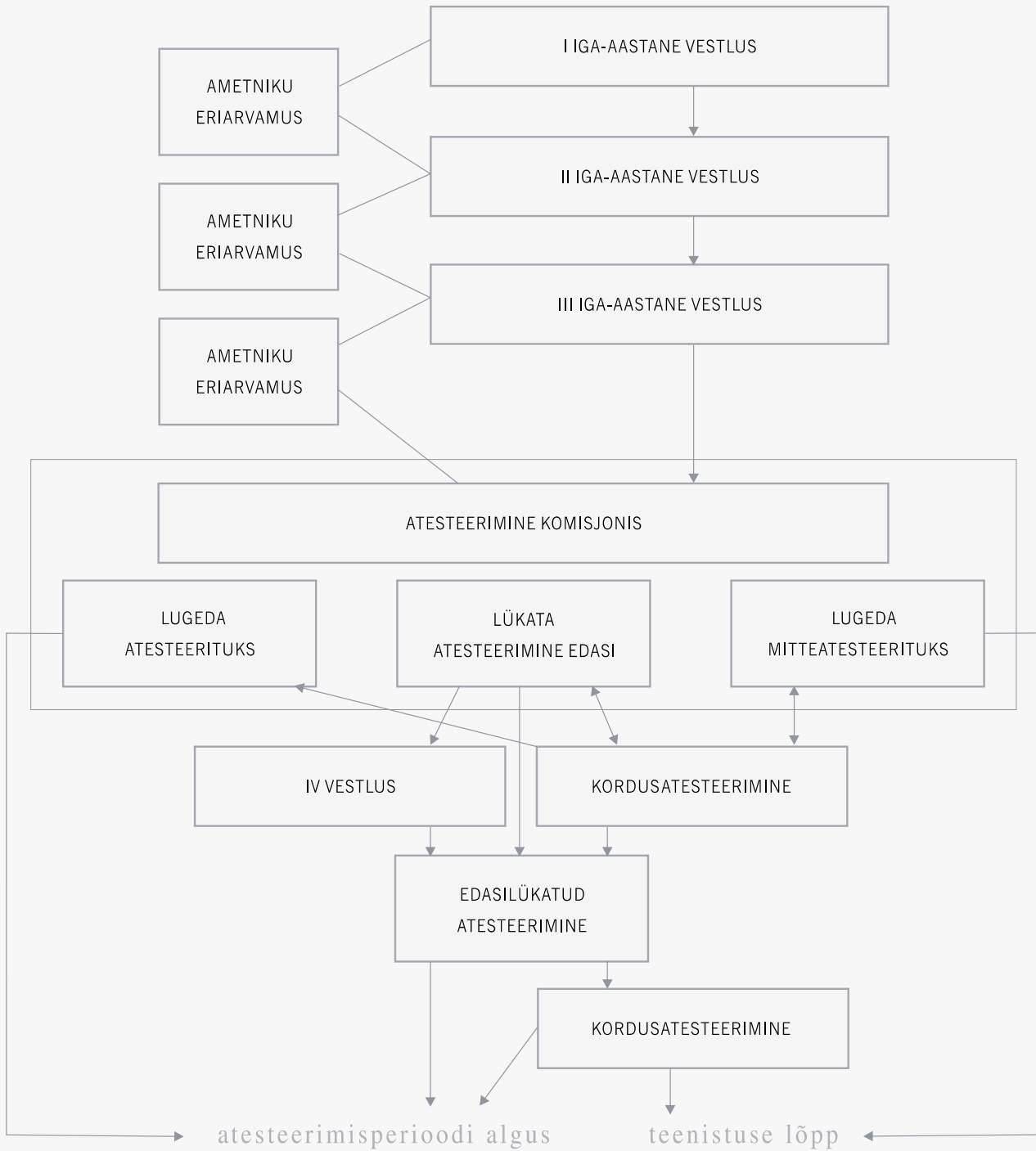
Olulisemad muudatused atesteerimiskorralduses:

- perioodilisel atesteerimisel hinnatakse eelkõige ametniku töötulemusi; ametniku teadmisi, oskusi ja isiksuseomadusi hinnatakse niivõrd, kui võrd need mõjutavad töötulemusi;
- hindamine toimub eelkõige vahetu ülemuse ja alluva vahelise **iga-aastase** vestluse vormis;
- iga kolme aasta tagant toimuval komisjoni atesteerimisel juhindub komisjon atesteerimisotuse tegemisel vahetu ülemuse poolt antud hinnangutest ning ettepanekutest, täites seega pigem kontrollifunktsiooni;
- komisjonil on lisaks atesteeritaks või mitteatesteeritaks tunnustamise otsusele võimalik lükata atesteerimine kuni ühe aasta võrra edasi ning anda soovitusi ametniku koolitamiseks, ergutamiseks ja edutamiseks;
- atesteerimisprotsessi käivitamiseks ja metoodiliseks suunamiseks pandi ametnike atesteerimise koordineerimise kohustus Riigikantselele.

Õigusaktidesse sisseviidud muudatused jõustusid 1999. aasta 1. jaanuarist.

Lühidalt võtab ühe atesteerimisperioodi kokku järgmine skeem:

Atesteerimisperioodi algus



Ametnike atesteerimise koordineerimine

Riigikantselei tegevus ametnike atesteerimise koordineerimisel

Riigikantselei põhilised ülesanded ametnike atesteerimise koordineerimisel on:

1. metoodiliste soovitude väljatöötamine atesteerimise paremaks korraldamiseks;
2. atesteerimisalaste koolitusprogrammide ettevalmistamine ja õppemetoodiliste materjalide koostamine ja kirjastamine;
3. atesteerimisalaste õigusaktide eelnõude ja muudatusettepanekute väljatöötamine;
4. atesteerimisalase info kogumine ja vahendamine ning rakenduspraktika analüüsimine.

Metoodiliste soovitude väljatöötamine atesteerimise paremaks korraldamiseks

Metoodiline õppematerjal

Riigikantselei ja Eesti Haldusjuhtimise Instituudi koostöös valmis 1999. aastal metoodiline õppematerjal "Atesteerimine avalikus teenistuses", mille eesmärgiks on anda praktilisi näpunäiteid ja juhiseid atesteerimise erinevate etappide osas. Materjalis antakse ülevaade ametnike hindamise süsteemi rakendamise juriidilistest ja korralduslikest aspektidest, hindamisüsteemi loomisest asutuses, iga-aastasteks vahetu juhi ja alluva vestlusteks ettevalmistamisest ja vestluse läbiviimisest.

Metoodilise materjali kättesaadavuse hõlbustamiseks on lisaks trükitud materjalide jaotamisele võimalik seda leida ka internetist Riigikantselei ja EHI kodulehekülgedelt:

<http://www.riik.ee/riigikantselei/atp/>

<http://www.eipa.ttu.ee/oppem/oppem.htm>

Õigusaktide kogumik

Sooviga aidata atesteerimise läbiviijatel leida kiirelt vajalikke õigusakte kirjastati EHI poolt avaliku teenistuse seaduse kehtiv redaktsioon ning ametnike atesteerimiskorraldust reguleerivad määrused ühtse õigusaktide kogumikuna nime all "Avalik teenistus: ametnike atesteerimine. Õigusaktid".

Atesteerimisalaste koolitusprogrammide ettevalmistamine ja õppemetoodiliste materjalide koostamine ja kirjastamine

Toetamaks atesteerimiskoolituse võimalikult kiiret käivitumist otsustas Riigikantselei osaliselt finantseerida atesteerimisalast koolitust EHI-s ning osales vastavate koolitusprogrammide väljatöötamises. Atesteerimisalase koolituse võib sihtgruppide kaupa jagada kolmeks: juhid, atesteerimise korraldajad ja komisjonide liikmed.

Eraldi esitame siin ülevaate Riigikantselei toetusel EHI-s läbiviidud atesteerimiskoolitustest 1999. aastal.

Juhid

1999. a kevadel viidi läbi atesteerimisalane teabepäev kantsleritele, kus anti ülevaade muudatustest ametnike atesteerimiskorralduses, kaasaegsetest põhimõtetest ja suundumustest personalihindamise valdkonnas ning hindamise kogemustest teiste Euroopa riikide avalikes teenistustes ja edukates Eesti ettevõtetes. Vahetutele juhtidele viidi läbi atesteerimisalast koolitust 40 õpperühmale, milles kokku osales 723 ametnikku. Koolitusel said vahetud juhid ülevaate atesteerimise eesmärkidest, atesteerimise korraldusest asutuses ja omandasid oskusi iga-aastaste vestluste ettevalmistamiseks ja läbiviimiseks.

Personalijuhid ja atesteerimise korraldajad

Toimus koolitus 5 õpperühmale ning koolitusel osales 99 asutuse atesteerimise eest vastutavat ametnikku. Koolitusel saadi teadmisi atesteerimise eesmärkidest ja atesteerimise korraldamisest asutuses ning personali hindamisel, atesteerimisnõuete ja ettevalmistuslehe koostamisel, atesteerimislehe täitmisel ja iga-aastaste vestluste läbiviimisel esilekerkinud probleemide lahendamisel.

Komisjonide liikmed

Konkursi- ja atesteerimiskomisjonide liikmetele viidi läbi koolitust 4 õpperühmale, milles osales kokku 79 ametnikku. Koolitusel keskenduti komisjoni töökorrale ja pädevusele ning võimalikele esilekerkivate probleemide lahendamise võimalustele.

Lisaks eelpoolnimetatud koolitustele viidi läbi 4-päevane atesteerijate koolitajate koolitusprogramm. Koolitusprogrammi eesmärgiks oli valmistada ette lektoreid ja nõustajaid atesteerimise valdkonnas riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste jaoks. Kokku said personalihindamise alase ettevalmistuse 29 nõustajat või lektorit ning suur osa koolitusel osalenud inimestest tegutsesid siiani aktiivselt atesteerimiskoolituste organiseerimisel või atesteerimisideoloogia selgitamisel.

Atesteerimisalase info kogumine ja vahendamine ning rakenduspraktika analüüsimine

1999. aasta lõpus viis Riigikantselei läbi küsitluse, mille eesmärgiks oli saada statistilisi andmeid atesteerimise läbiviimise hetkeseisu kohta riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutustes, selgitada välja atesteerimistega kaasnenud probleeme ning saada tagasisidet ja arvamusi Riigikantselei tegevuse kohta ametnike atesteerimise koordineerimisel.

Küsimustikule vastas enamik riigi ametiasutusi, kohaliku omavalitsuse ametiasutuste vastamisprotsent oli väiksem. Kokku esitasid oma andmed 138 riigi ametiasutust ja 141 kohaliku omavalitsuse ametiasutust

(29 linna ja 112 valda). Järgnevalt esitame lühikese ülevaate küsitluse tulemustest.

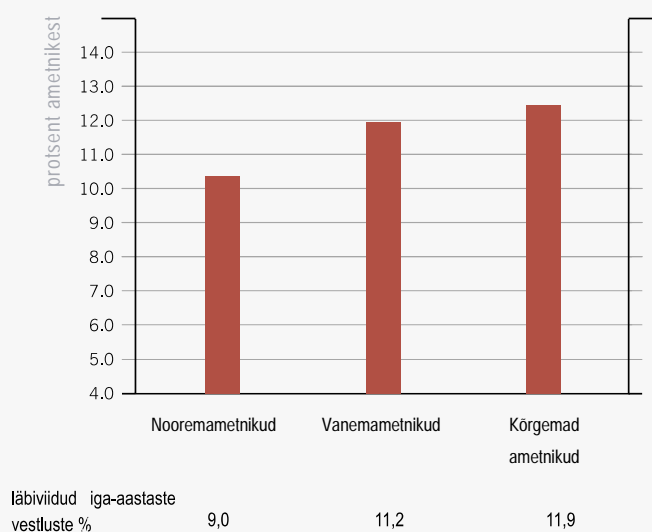
Kui palju on läbi viidud iga-aastaseid vestlusi, katseaja vestlusi, avalikke konkursse, edutamisi ning perioodilisi atesteerimisi?

1999. aasta jooksul viidi riigiametnikega läbi 2117 iga-aastast ning 355 katseaja vestlust. Avalikke konkursse toimus 161 ning edutati 141 riigiametnikku. Kohalikus omavalitsuses viidi läbi 187 iga-aastast vestlust, 78 katseaja vestlust, 8 avalikku konkurssi ning 7 edutamist. Esimene iga-aastane vestlus viidi 1999. aastal läbi umbes 11%-ga riigiametnikest (vt graafik1).

1999. aastal viidi läbi 250 perioodilist atesteerimist. 132 riigiametniku perioodilisel atesteerimisel loeti atesteerituks 127 ametnikku (96%), mitteametnikuks 4 ametnikku (3%) ning 1 korral lükati atesteerimine kuni üheks aastaks edasi. Arvuliselt on kõige rohkem perioodiliselt atesteeritud ametnike hulgas vanemametnikke 178 ehk 75% atesteeritutest.

Kohalikus omavalitsuses oli 1999. aasta lõpuks läbi viidud 14 perioodilist atesteerimist ning kõigi 14 ametniku atesteerimistulemus oli positiivne.

Graafik 1: Riigiametnike iga-aastaste vestluste läbiviimine (seisuga 01.01.2000)



Ametnike atesteerimise koordineerimine

Mis on muutunud tänu atesteerimisele asutuse dokumentatsioonis?

Üldise tendentsina võib välja tuua, et tänu atesteerimisprotsessi käivitumisele on asutuses korrastatud asutuse ja struktuuriüksuste põhimääruseid, ametijuhendeid ja atesteerimisnõudeid (vt graafik 2).

Samas võib väita, et paljud asutuse dokumendid vajavad veel muutmist ja/või väljatöötamist. Kõige rohkem muutmist või väljatöötamist vajavad vestluse ettevalmistusleht ning asutusesisene atesteerimise juhend. Samas kõige rohkem on vahepeal tööd tehtud ametijuhenditega.

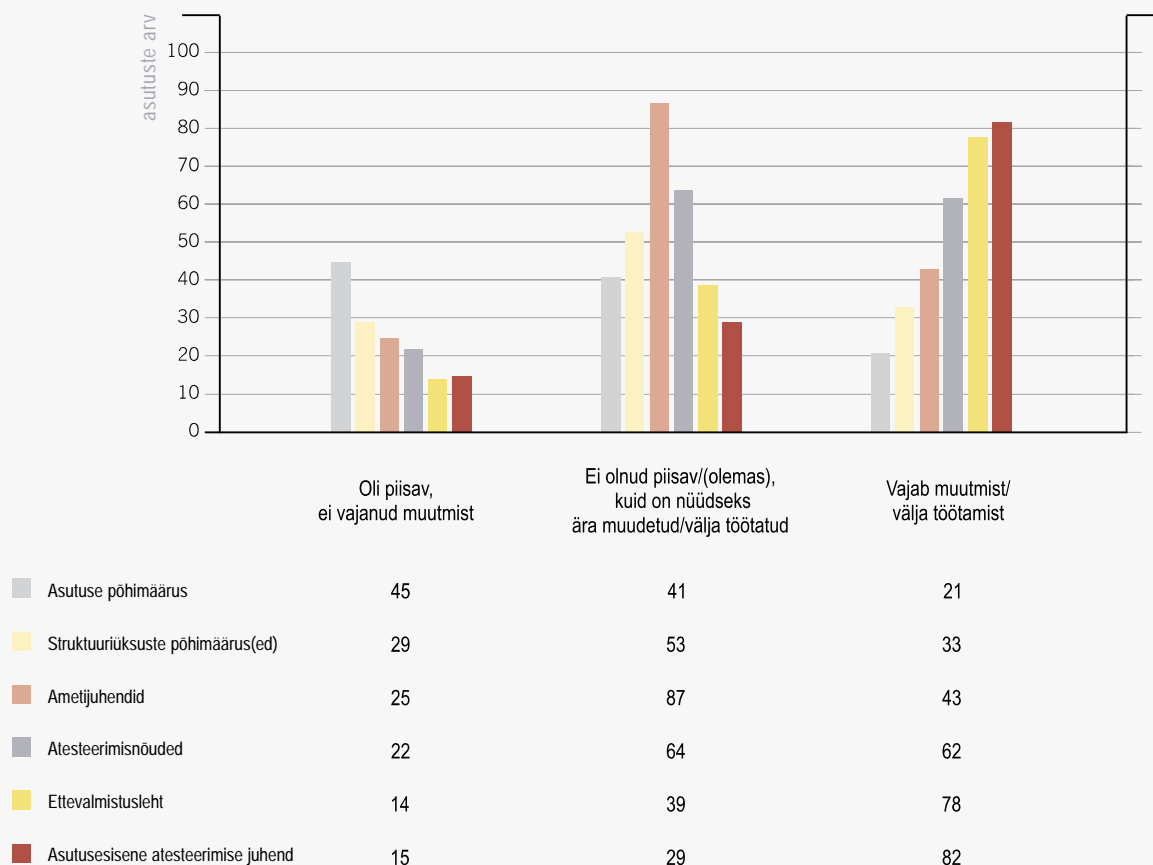
Erinevalt riigiasutustest vajab kohaliku omavalitsuse ametiasutuste dokumentatsioon tunduvalt enam korras-

tamist (vt graafik 3). Leitakse et muutmist vajavad nii asutuse põhimäärus, struktuuriüksuste põhimäärus(ed), ametijuhendid, atesteerimisnõuded, vestluse ettevalmistuslehed kui asutusesisene atesteerimisjuhend.

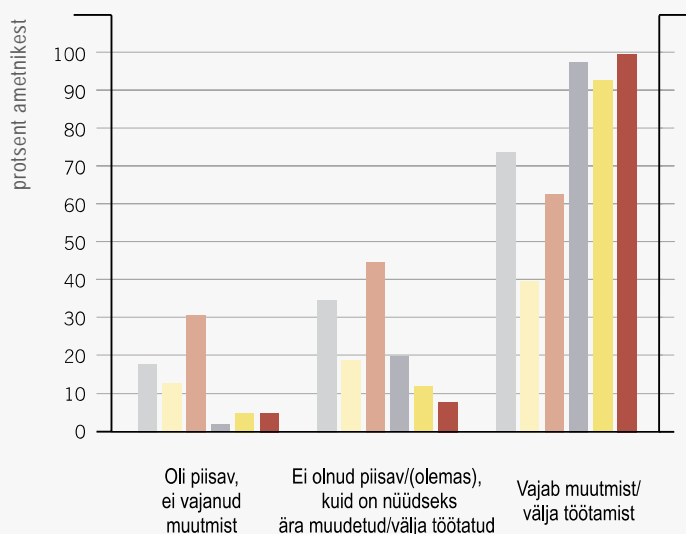
Kuidas asutusesiselt atesteerimisest informeeritakse?

Atesteerimisest informeerimist võib tinglikult jagada kaheks - aktiivsed ja passiivsed meetodid, mida kasutati asutustes võrdselt (vt graafik 4). Aktiivseteks info edastamise viisideks võib pidada teabepäevade või koolituskursuste korraldamist. Passiivseteks meetoditeks kirjalike või elektroonsete infomaterjalide jagamist.

Graafik 2: Muudatused riigiasutuste dokumentatsioonis



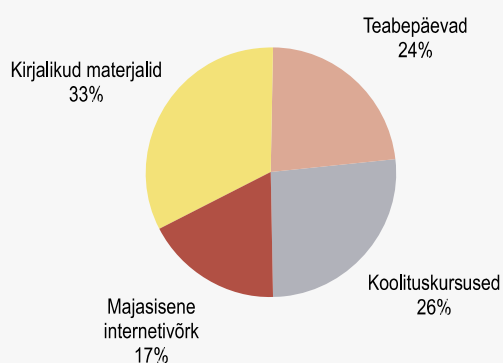
Graafik 3: Muudatused KOV ametiasutuste dokumentatsioonides



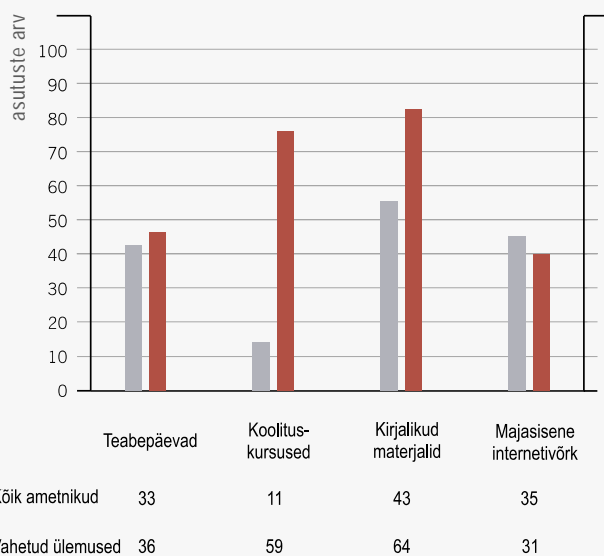
	Oli piisav, ei vajanud muutmist	Ei olnud piisav(olemas), kuid on nüüdseks ära muudetud/välja töötatud	Vajab muutmist/välja töötamist
asutuse põhimäärus	18	35	74
struktuuriüksuste põhimäärus(ed)	13	19	40
ametijuhendid	31	45	63
atesteerimisnõuded	2	20	98
ettevalmistusleht	5	12	93
asutusesisene atesteerimise juhend	5	8	100

Erinevate ametnikugrupidete atesteerimisalane koolitamine ja informeerimine toimus erinevalt. Vahetud ülemused said teadmisi rohkem koolituskursuste ja kirjalike materjalide kaudu, kogu ametnikkonna informeerimisel eelistati infot edastada kirjalike materjalide kaudu (vt graafik 5).

Graafik 4: Riigiasutustes põhiliselt kasutatud atesteerimisalase koolitamise või informeerimise viiside osakaal



Graafik 5: Riigiasutustes põhiliselt kasutatud atesteerimisalase koolitamise või informeerimise viisid sihtgruppidele suunatuna



Ametnike atesteerimise koordineerimine

Milline on suhtumine atesteerimisse?

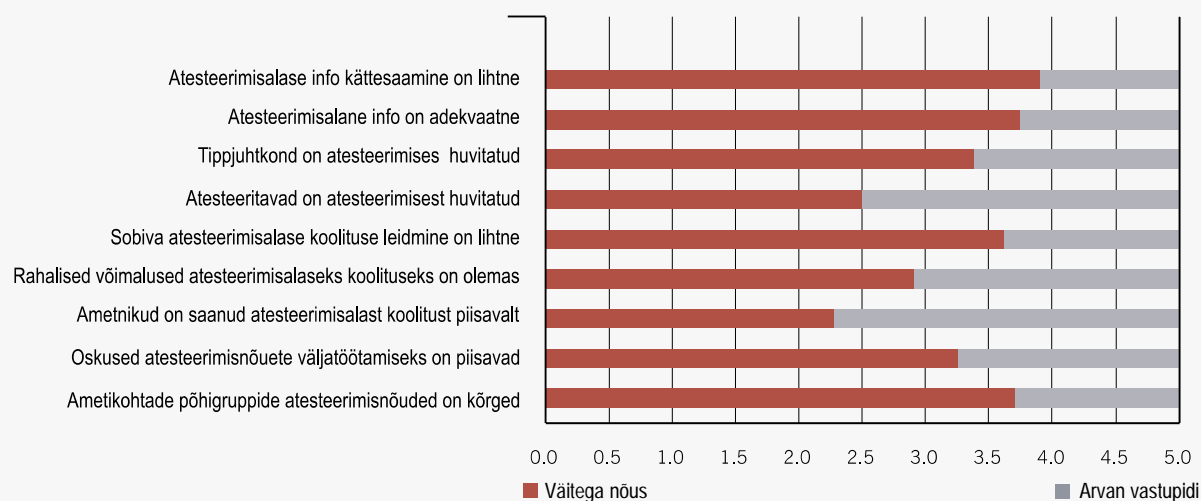
Suhtumist atesteerimisse mõjutab oluliselt informeeritus atesteerimisest, selle olemusest ja eesmärkidest, (tippjuhtkonna) huvitatus atesteerimisest ning selgus ametnikule esitatavates nõuetes. Küsitluse tulemuste alusel võib väita, et atesteeritavate endi huvi atesteerimise vastu on oodatust väiksem, küll aga on tippjuhtkonna huvitatus sellevõrra suurem (vt graafik 6). Atesteerimist puudutava informatsiooni või koolituse leidmist peetakse kergeks ning saadud informatsiooni adekvaatseks. Piisavaks ei peeta aga atesteerimisalase koolituse mahtu. Üldise arvamuse kohaselt on ametikohtade põhigruppide atesteerimisnõuded pigem kõrged kui madalad.

Kogu atesteerimise protsessis on kõige olulisem roll vahetu juhi ja ametniku vahelistel iga-aastastel vestlustel. Vahetu ülemuse ettepanek ametniku atesteerimisotuse osas kujunebki iga-aastaste vestluste tulemusena ja seega on olulised vestluste läbiviijate head hindamisalased teadmised ja oskused. Vestlustest saadav kasutegur on seda suurem mida positiivsem on suhtumine vestlustesse, põhjalikum vestlusteks ettevalmistamine ning tajutavamad on vestlustest tulenevad muutused. Meeldiv on tõdeda, et küsitluse tulemuste põhjal

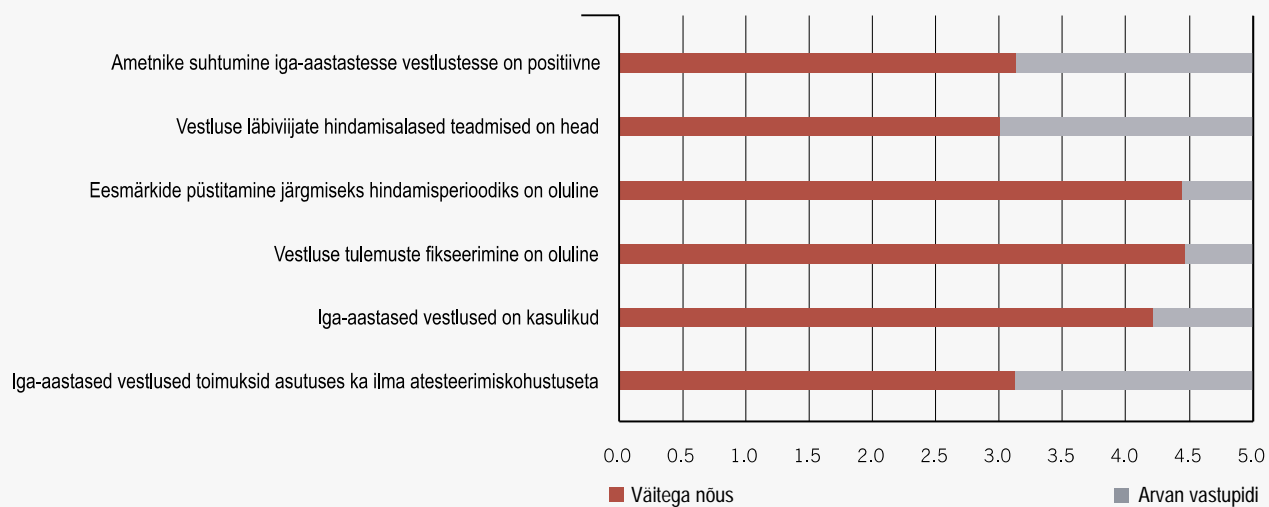
on suhtumine vestlustesse igati positiivne ning vestluste läbiviijate - vahetute ülemuste ettevalmistus vestlusteks piisav (vt graafik 7). Vestluste tulemuste analüüsimiseks ja seega ka võimalike muudatuste tegemiseks on vajalik vestluste tulemused fikseerida. Nii vestluste tulemuste fikseerimist kui vestluste käigus järgmiseks hindamisperioodiks eesmärkide püstitamist pidasid oluliseks ka küsitlusele vastanud.

Tuginedes vastanute hinnangutele perioodilisele atesteerimisele võib väita, et valmidus perioodiliseks atesteerimiseks on suhteliselt kõrge. Leitakse, et atesteerimise kasutegur on suhteliselt suur: atesteerimine aitab kaasa asutuse arengule ja tõstab ühtlasi ka ametnike töemotivatsiooni. Asutus saab atesteerimise tulemusena tagasisidet personali kvaliteedi kohta ja sealt omakorda infot personali planeerimiseks ning vahetu ülemus tagasisidet ametniku töösoorituse kohta ning infot töötulemuste ja töökorralduse parandamiseks. Pisut negatiivsemalt hinnatakse atesteerimiskorraldust, mida peetakse liiga keeruliseks (vt graafik 8). Üle poole vastanutest on seisukohal, et atesteerimine tekitab atesteeritavates hirmu.

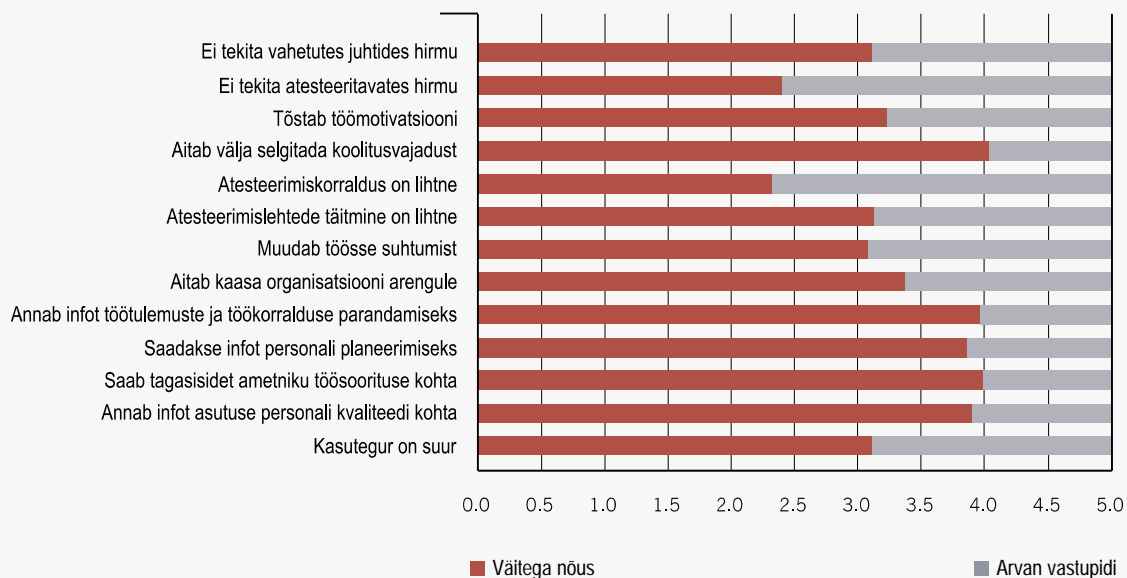
Graafik 6: Hinnang ettevalmistusele atesteerimiseks



Graafik 7: Hinnang vestlustele



Graafik 8: Hinnang perioodilisele atesteerimisele



Ametnike atesteerimise koordineerimine

Mis on iga-aastastes vestlustes positiivset ja negatiivset?

Üldine suhtumine atesteerimisse on positiivne, seda nii vahetute ülemuste, kes on vestluste läbiviijad ja ametnike kui vesteldavate arvates. Kõige enam toodi küsitluses vahetute ülemuste poolt välja iga-aastaste vestluste kasutegurit kui võimalust saada tagasisidet ja infot ametnike kvaliteedi, väärtushinnangute, vajaduste, palga, koolitussoovide ja enesetäiendamise osas ning teha ettepanekuid töökorralduse või töötingimuste muutmiseks. Lisaks leiavad vahetud ülemused, et vestlused võimaldavad välja selgitada probleeme ning leida neile ka vestluse käigus lahendusi. Ametnikud seevastu leiavad, et eelkõige annab vestlus võimaluse töö analüüsimiseks ning arengu või tulevikuplaanide planeerimiseks. Vastupidiselt vahetutele ülemustele, kes oma arvamuste väljendamisel kasutavad sõnu info või tagasiside "saamine" või ettepanekute "tegmine" millegi muutmiseks, rõhutavad ametnikud oma arvamuste väljendamisel märksõnu "koos tegemine", "koos otsustamine" või "koos leidmine".

Kõige suuremaks raskuseks vestluste läbiviimisel osutus vestluste läbiviimise ja hindamisalaste teadmiste, oskuste ja kogemuste puudumine vahetutel juhtidel, vestluste ettevalmistamise ja läbiviimisega kaasnev suur ajakulu ning atesteeritavate ebapiisav arusaam atesteerimise vajalikkusest.

Millised on põhilised probleemid, millega atesteerimisprotsessis kokku puututakse?

Küsitluste vastuste põhjal on atesteerimisprotsessi käigus selgunud probleemid üldistatult jaotatud 4 gruppi:

1. Atesteerimise töökorraldus:

- atesteerimisprotsessi keerukus ja töömahukus, tähtaegade ülereglementeeritus
- atesteerimistulemuste vormistamise keerulisus
- võimaluse puudumine asutuste juhtidel oma vestluste kohustust delegeerida

2. Atesteerimisnõuded:

- atesteerimisnõuete muutmise keeld ühe aasta jooksul enne perioodilist atesteerimist
- kõrged nõuded ametikohtade põhigruppidele

3. Konkursi- ja atesteerimiskomisjon:

- komisjoni funktsiooni ähmasus, tegevuse formaalsus, ebatõhusus
- komisjonide moodustamise ja töökorralduse ülereglementeerimine

4. Atesteerimise ideoloogia:

- atesteerimise eesmärkide ähmasus
- töötulemuste mõõtmise oskuse puudumine
- seose puudumine atesteerimise töötasustamise, edutamise, teisele kohale üleviimisega
- finantside puudumine atesteerimise läbiviimiseks asutuses
- konkursi- ja atesteerimiskomisjonide pädevuse ebaotstarbekas kindlaksmääramine

Kõrgemate riigiametnike konkursi- ja atesteerimiskomisjon

Vastavalt avaliku teenistuse seadusele kuulub Riigikantselei juures tegutseva kõrgemate riigiametnike konkursi- ja atesteerimiskomisjoni (edaspidi KRAKAK) pädevusse ministeeriumide asekanterite, Riigikantselei peadirektori ja koordinatsioonidirektori, ametite ja inspeksioonide peadirektorite ja nende asetäitjate, maasekretäride, ministeeriumide ja Riigikantselei osakondade direktorite ja juhatajate ning muude valitsusasutuste juhtide atesteerimine. Komisjon vastutab nii perioodilise atesteerimise, avalike konkursside läbiviimise, edutamissetpanekute läbivaatamise kui ka nimetatud ametikohtade atesteerimisnõuete kooskõlastamise eest. 1999. aasta lõpu seisuga kuulus KRAKAK-i 10 liiget. Komisjoni esimeheks on riigisekretär Aino Lepik von Wirén ning aseesimeheks tegevpsühholoog Palmi Karu. Komisjoni liikmeskonda kuulub nii ametnikke, kutseühingute esindajaid kui ka sõltumatuid asjatundjaid.

Riigikantselei vastutab antud komisjoni teenindamise eest. 1999. aasta jooksul toimus 26 KRAKAK-i koosolekut. Läbi viidi 25 avalikku konkurssi, mille tulemusena täideti 23 ametikohta. Ühele ametikohale esitati toimunud konkurssidel keskmiselt 4,6 avaldust. Komisjon vaatas läbi ka 17 ametniku edutamiseks esitatud avaldust ning 16 juhul otsustas edutamiseks esitatud ametniku ametikohale vastavaks tunnistada. Samuti said möödunud aasta jooksul kooskõlastatud 64 ametikoha atesteerimisnõuded.

Riigisekretäri poolt väljakuulutatud avalikud konkursid

Vastavalt avaliku teenistuse seadusele kuulutas avalikud konkursid vabade ametikohtade täitmiseks välja riigisekretär ametisse nimetamise õigust omava isiku ettepanekul. 1999. aasta jooksul kuulutas riigisekretär välja 66 avalikku konkurssi.

IV Ametnike koolituse koordineerimine

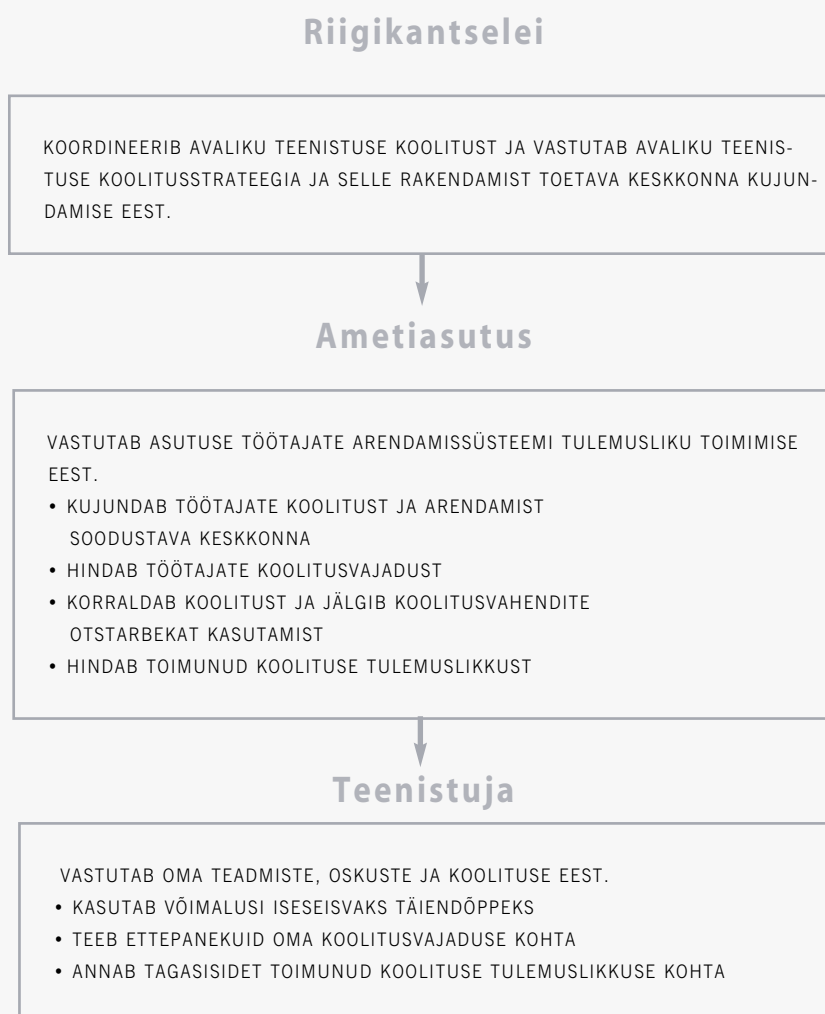
Üha enam teadvustatakse nii avaliku teenistuse, asutuse kui ka teenistuja tasandil koolituse vajalikkust eesmärkide saavutamisel ja muutustega kohanemisel. Riiklikud prioriteedid - integratsioon Euroopa Liitu, haldusreform - mõjutavad ja suurendavad otseselt lähiaastate avaliku teenistuse koolituvajadust.

Koolitusvahendite säästlik kasutamine ja koolituse tulemuslikkuse suurendamine on kaks olulist eesmärki, mille saavutamine eeldab ühelt poolt avaliku

teenistuse koolitussüsteemi ühtset koordineerimist ja teiselt poolt vastutuse delegeerimist.

Avaliku teenistuse koolitussüsteem

1999. aastal Vabariigi Valitsuse poolt heaks kiidetud "Ametnike koolituse põhimõtted" määratlevad erinevate institutsioonide ülesanded ja vastutuse avalikus teenistuses. Toodud skeem annab lihtsustatud ülevaate koolitusega seotud vastutuse delegeerimisest avaliku teenistuse kolmel tasandil.



Riigikantselei roll avaliku teenistuse koolituse koordineerimisel

Riigikantselei eesmärk ametnike koolituse koordineerimisel on kujundada Eesti avalikus teenistuses töötavate ametnike koolituseks ning arendamiseks keskkond, mis toetab riigiasutuste süsteemset, tõhusat ja eesmärgikindlat koolitustegevust. Selle eesmärgi saavutamiseks on seotud kolm põhilist tegevussuunda:

1. Strateegiliste põhimõtete väljatöötamine ning nende põhimõtete rakendamise koordineerimine ja toetamine järgmistes valdkondades:

- koolitusvajaduse hindamine
- koolituse planeerimine
- koolituse teostamine
- koolituse arvestus ja analüüs
- koolituse tulemuslikkuse hindamine

2. Koolitusala info kogumine, analüüs ja levitamine

3. Riiklikud tellimused vajalike õppematerjalide, programmide ja tarkvara koostamiseks

1999. aasta põhilised tulemused kolmes tegevusvaldkonnas

Strateegiliste seisukohtade ja prioriteetide määratlemine

Ametnike koolituse põhimõtted avalikus teenistuses
Vabariigi Valitsus kiitis 19. jaanuaril 1999. aastal heaks "Ametnike koolituse põhimõtted" ([http://](http://www.rk.ee/pohimotted.html)

www.rk.ee/pohimotted.html). Dokument sõnastab ametnike koolituse üldised põhimõtted avaliku teenistuse tasandil ning nende põhimõtete rakendamise tegevuskava. Tegevuskava määratleb Riigikantselei ja teiste valitsusasutuste konkreetsed ülesanded ja vastutuse tõhustamiseks ametnike koolitust.

Koolituse juhtimise põhimõtted riigiasutuses

Koostöös Riigikontrolliga töötati välja koolituse juhtimise põhimõtted ja tulemuskriteeriumid riigiasutustele. Dokumendi eesmärgiks on ühtlustada erinevate riigiasutuste koolitustegevuse korraldust ning anda terviklik ülevaade ja vajalikud juhtnöörid koolitustegevuse süsteemseks arendamiseks asutuse tasandil. Töögrupi kaugemaks eesmärgiks - aasta 2000 lõpuks – on riigiasutuste koolituse juhtimise standardi väljatöötamine ja koolitusjuhi käsiraamatu koostamine.

Eesti Haldusjuhtimise Instituudi tegevus prioriteetsetes koolitusvaldkondades

Riigikantselei haldusala kuuluva Eesti Haldusjuhtimise Instituudi (EHI) ülesandeks on ametnike erialane ning ametialane täienduskoolitus Riigikantselei ja teiste riigi ning kohaliku omavalitsuse ametiasutuste tellimusel. Koostöös EHI-ga valmistati ette ja käivitati süsteemne ametnike atesteerimissüsteemi rakendamist toetav metoodika ja koolitus (vt eelmine osa: Atesteerimisalane koolitus). Lisaks olid 1999. aasta prioriteetsed koolitusvaldkonnad personalitöölalane koolitus ja ametnike pädevuskoolitus. EHI tegevuse tõhustamiseks ja tulemuslikkuse tõstmiseks koostati tegevusstrateegia aastani 2003.

Ametnike koolituse koordineerimine

Koolituselase info kogumine, analüüs ja levitamine

Avaliku teenistuse koolitustegevuse uuring

Riigikantselei viis koostöös Haridusministeeriumiga ministeeriumides, ametites/inspektsioonides ja maa-valitsustes läbi küsitluse, mille eesmärgiks oli analüüsida riigiasutuste töötajate ja teenistujate tööalaseks koolituseks riigielarvest eraldatud vahendite jaotamist ja kasutamist aastail 1997 ja 1998. (Vt 1999. aasta koolitustegevuse ülevaade avalikus teenistuses.)

Koolitajate andmebaas

Küsitlusest selgusid muuhulgas ka ametnikele koolitust pakkuvad täienduskoolitusasutused, mille alusel viis Riigikantselei neis koolitusasutustes läbi küsitluse pakutavate koolitusprogrammide väljaselgitamiseks. Küsitluse andmete põhjal koostati internetipõhine andmebaas (<http://www.riik.ee/koolitus/>), mis aitab kõigil huvitatutel leida ametnikele koolitust pakkuvaid koolitusasutusi. Andmebaasi paindlik otsingusüsteem võimaldab teha esimesi valikuid erinevate firmade ja kursuste vahel.

Ametnike koolitusvaldkonna uuring

1999. aasta lõpul viidi riigiasutustes kolmandat korda läbi ametnike koosseisu kajastav küsitlus. Esimest korda uuriti küsimustikuga lähemalt põhilisi koolitustegevusega seotud näitajaid: koolitusvormid ja liigid, erinevate koolitusvaldkondade maht ametnike koolituses. Kokkuvõtte uuringu tulemuste kohta on toodud aastaraamatus pealkirja all: *1999. aasta koolitustegevuse ülevaade avalikus teenistuses*.

Koolitust kajastava statistika ühtlustamine riigiasutustes

Läbiviidud uuringutest selgus vajadus koostada ühised põhimõtted koolitusvaldkonna statistika kogumiseks riigiasutustes. Selleks moodustati töögrupp riigiasutuste personali- ja koolitusjuhtidest. Töögrupi üles-

andeks oli pakkuda välja asutuse vajadustest lähtuvad koolitusarvestuse põhimõtted: väljatöötatud põhimõtteid toetab riigiasutustele suunatud personaliarvestuse programmi Persona 2000. aasta kevadel valmiv programmi uuem versioon.

Riiklikud tellimused vajalike õppematerjalide, programmide ja tarkvara koostamiseks

Ametnike pädevuskoolituse õppematerjalide koostamine.

Aastal 1999. jätkus koostöös EHI-ga ametnike pädevuskoolituse õppematerjalide väljatöötamine. Õppematerjalide eesmärgiks on iseseisva õppe kui ühe koolitusvormi juurutamine ja väljaarendamine avalikus teenistuses ning ühtlasi vähendada seeläbi koolituskulusid. Õppematerjalid on kättesaadavad internetist Riigikantselei avaliku teenistuse ja personali osakonna koduleheküljelt ning EHI koduleheküljelt (<http://www.riik.ee/koolitus/>, <http://www.eipa.ttu.ee>).

1999. aasta lõpuks on valminud järgmised õppematerjalid:

- Asjaajamise korraldamine riigiasutuses
- Halduspoliitika
- Sissejuhatus Euroopa Liitu
- Ametnikueetika
- Avaliku sektori ökonomika
- Mikro- ja makromajandus
- Poliitilised institutsioonid
- Avalike organisatsioonide juhtimine
- Haldusaktid
- Haldusõigus: halduse kontroll
- Infosüsteemid ja andmebaasid avalikus halduses
- Organisatsiooni-, juhtimis- ja suhtlemispsühholoogia alused
- Organisatsiooni struktuur ja disain
- Riigi infosüsteemid II: Ülevaade infosüsteemide turbest ja auditist

Koolitustegevuse ülevaade avalikus teenistuses 1999. aastal

1999. aasta lõpus läbiviidud küsitluse käigus koguti infot riigi ja kohaliku omavalitsuse asutuste koolitustegevuse kohta. Küsitletud asutuste hulka kuulusid ministeeriumid, maavalitsused, ametid, inspeksioonid, põhiseaduslikud institutsioonid ja kohalikud omavalitsused. Esimest korda uuriti erinevate koolitusvormide ja koolitusliikide osakaalu avalikus teenistuses. Kuna esmakordselt võeti kasutusele mitmed uued mõisted ja liigitused, võivad üksikute asutuste andmed sisaldada ebatäpsusi. Küsitluse põhilised teemad olid:

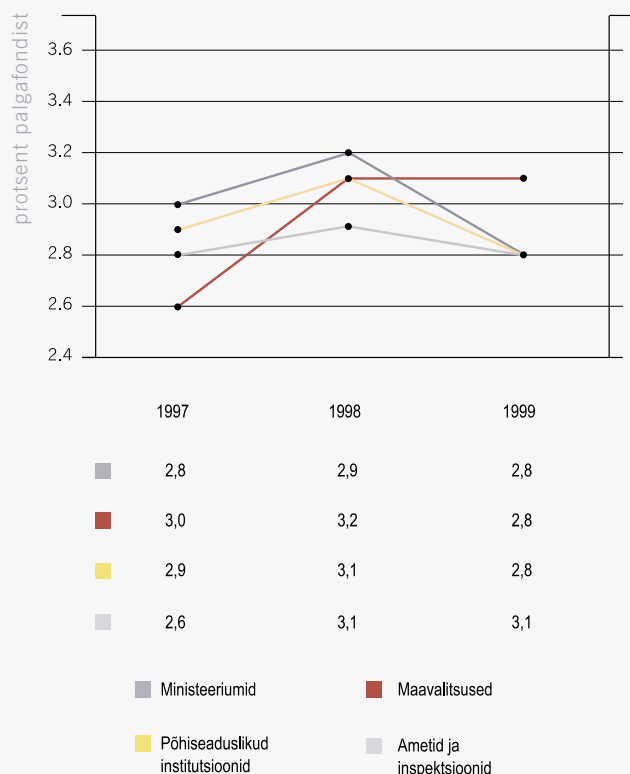
- koolitusvahendid ja nende osakaal palgafondist;
- koolitusmaht erinevates ametnike põhigruppides;
- erinevate koolitusliikide ja koolitusvormide osakaal;
- koolitusmaht erinevates koolitusvaldkondades.

Järgnevalt toodud küsitluse kokkuvõtlikud tulemused on esitatud asutuste gruppide kaupa ministeeriumid (MIN), põhiseaduslikud institutsioonid (PSI), ametid ja inspeksioonid (AMI), maavalitsused (MV). Koolitustegevuse ülevaate esitasid kõik vastavate gruppide ametiasutused, välja arvatud üksikud ametid ja inspeksioonid. Järgnevast kokkuvõttest on välja jäänud kohalike omavalitsuste andmed, kuna paljud kohalikud omavalitsused oma andmeid ei esitanud.

Kui kallid on koolitus?

Kõigi uuritud ametiasutuse gruppide keskmine koolituskulu jääb aastatel 1997-1999 vahemikku 2,6-3,2 protsenti palgafondist (vt graafik 1). Samas on asutuste gruppide sisene koolituskulude erinevus väga suur, näiteks ametites/inspeksioonides on koolituskulude suurim vahe ligi kahekümnekordne, ulatudes 0,5 protsendist kuni 9 protsendini palgafondist. Üldises dünaamikas hakkab silma koolituskulude mahu kasv 1998. aastal.

Graafik 1: Keskmine koolituskulu aastatel 1997-1999 (protsent palgafondist)



Graafik 2: Keskmine koolituspäeva hind aastatel 1997-1999 (krooni)



Ametnike koolituse koordineerimine

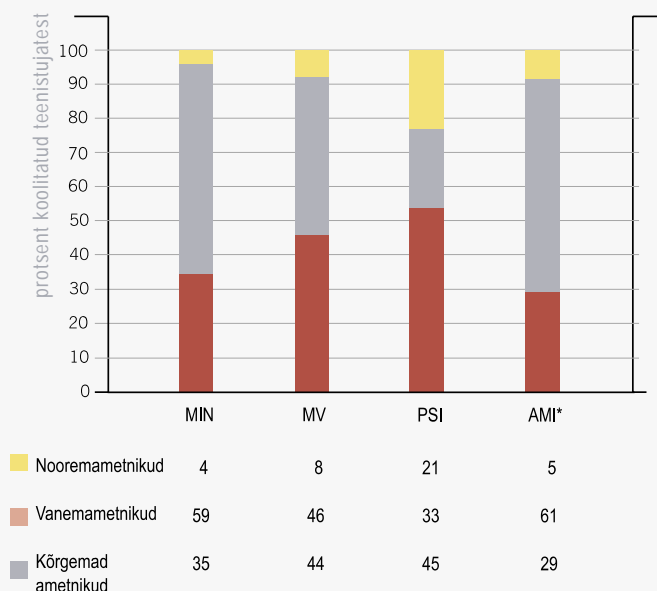
Aasta keskmine koolituspäeva hind on erinevates asutuste gruppides suhteliselt erinev (vt graafik 2). Ühise muutusena on märgatav keskmise päevahinna langus aastaks 1999, seda eelkõige 1998. aastaga võrreldes. Sellisest üldisest suundumusest erinevad maavalitsused, kelle keskmine koolituspäeva hind on olnud aastal 1997 kõige madalam ja kahe aastaga stabiilselt tõusnud. Võrreldes andmeid eelmise graafikuga on näha, et aastal 1998, mil kõigil asutuste gruppidel oli keskmiselt suhteliselt rohkem raha, oli ka keskmine koolituspäeva hind kõige kõrgem (va põhiseaduslikud institutsioonid). See on viide tõsiasjale, et säästlikuks sunnib pigem vaesus kui rikkus. Huvitav ja antud uuringu andmetega raskelt seletav on põhiseaduslike institutsioonide koolituspäeva hinna püsiv langus vaadeldud ajavahemikus.

Keda koolitatakse?

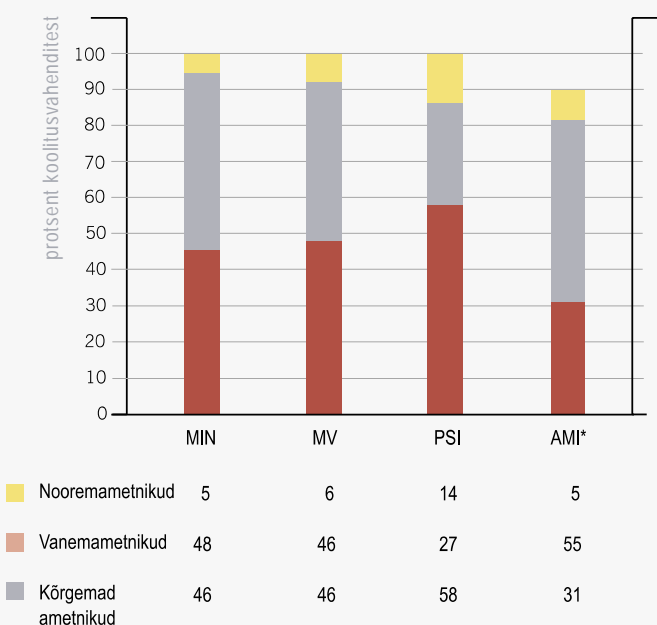
Graafiku tulemusi mõjutab ametikohtade põhigruppide erinevad proportsioonid erinevates asutuste gruppides (vt graafik 3). Ministeeriumides ja ametites/inspeksioonides saavad kõige enam koolitust vanemametnikud (VA), kellele järgnevad koolituse mahult kõrgemad ametnikud (KA). Maavalitsustes on koolituse maht kõrgematele ametnikele ja vanemametnikele peaaegu võrdne. Põhiseaduslike institutsioonide puhul torkab silma teistest erinevalt nooremametnikele (NA) suunatud koolituse osatähtsus - 21% koolituse kogumahust. Ametite/inspeksioonide juures on nähtav, et lisaks kolmele põhigrupile saavad mingi osa koolitusest ka abiteenistujad, keda graafikul eraldi välja toodud ei ole.

Võrdluses eelmise graafikuga on nähtav koolituse maksumuse erinevus erinevates ametnike põhigruppides (vt graafik 4). Kõrgemate ametnike koolitus on kallim ministeeriumides ja põhiseaduslikes institutsioonides. Maavalitsuste ja ametite/inspeksioonide puhul sellist koolituse hinna erinevust põhigruppide vahel ei ole.

Graafik 3: Koolituse maht (tundides) ametikohtade põhigruppide lõikes 1999. aastal (protsent koolituse kogumahust asutuses)



Graafik 4: Koolitusele kulutatud rahalised vahendid erinevates ametnike põhigruppides aastal 1999 (protsent kulutatud koolitusvahenditest)



Kuidas koolitatakse?

1999. aasta koolitusvaldkonna küsitluses pakuti välja neli põhilist koolitusvormi, mis defineeriti järgnevalt:

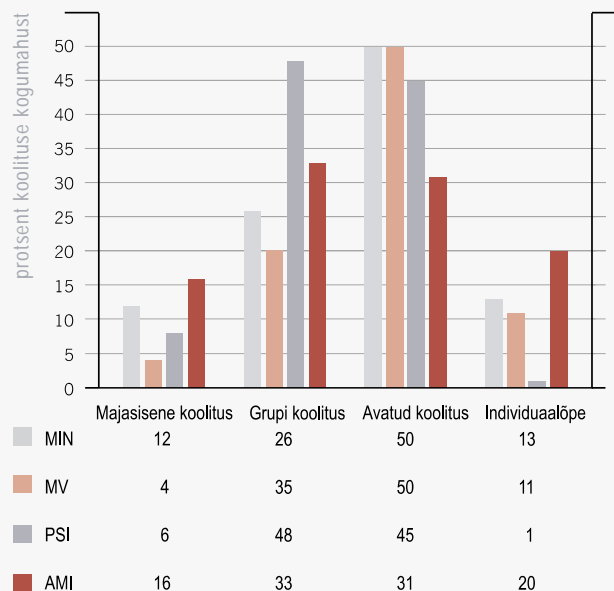
1. Majasisene koolitus (sisekoolitus) - koolituse viib läbi asutuse oma töötaja;
2. Grupikoolitus - grupp asutuse töötajaid saadetakse mingi firma koolitusele ja/või tuleb lektor väljast ja koolitab asutuse ametnikke (kindlat gruppi asutuse valitud teemal);
3. Avatud koolitus - üks või paar inimest lähivad avalikule koolitusele;
4. Individuaalõpe - ametnike iseseisev õppimine.

Olulise osa koolituse mahust moodustavad seniajani avatud kursused, alternatiivsetest koolitusvormidest on teisel kohal grupikoolitus (vt graafik 5). Vähem on kasutatud majasisest koolitust ja iseseisvat õppimist, nende kasutamisel on aktiivsemad olnud ministerriumid ja ametid/inspeksioonid. Üllatav on individuaalõppe osatähtsus ametites/inspeksioonides, võimalik, et mõiste üldise definitsiooni tõttu kasutatakse seda liiga kergekäeliselt.

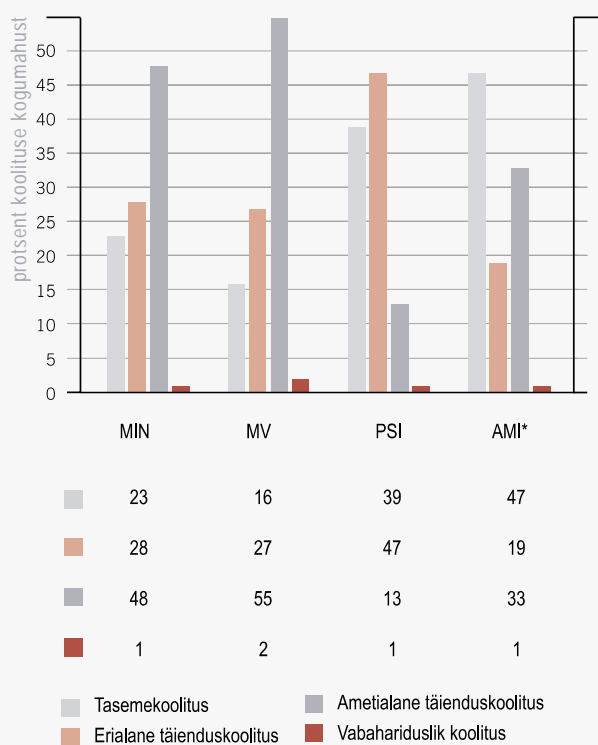
1999. aasta koolitusvaldkonna küsitluses pakuti välja neli põhilist koolitusliiki, mis olid defineeritud järgnevalt:

1. Tasemekoolitus - võimaldab õhtuses, kaugõppe õppevormis või eksternina omandada põhi- või keskharidust, kaugõppe õppevormis või eksternina kõrgharidust, samuti taotleda akadeemilist kraadi. Tasemekoolituse läbimist tõendab tunnistus või diplom (vt täiskasvanute koolituse seadus).

Graafik 5: Erinevate koolitusvormide maht (tundides) aastal 1999 (protsent koolituse kogumahust)



Graafik 6: Erinevate koolitusliikide maht (tundides) aastal 1999 (protsent koolituse kogumahust)



Ametnike koolituse koordineerimine

2. Erialane koolitus - ametniku ametikohal vajalike erialaste teadmiste, oskuste ja kogemuste omandamine.
3. Ametialane koolitus - kõikidele vastava põhi-grupi ametnikele esitatavatele nõuetele vastavate teadmiste, oskuste ja kogemuste omandamine.
4. Vabahariduslik koolitus - lähtub ametnike isiklikest huvidest ja ei kattu asutuse vajadustega.

Ministeeriumides, maavalitsustes ja ametites/inspeksioonides on valdav koolitusliik ametialane täienduskoolitus (vt graafik 6). Põhiseaduslikes institut-

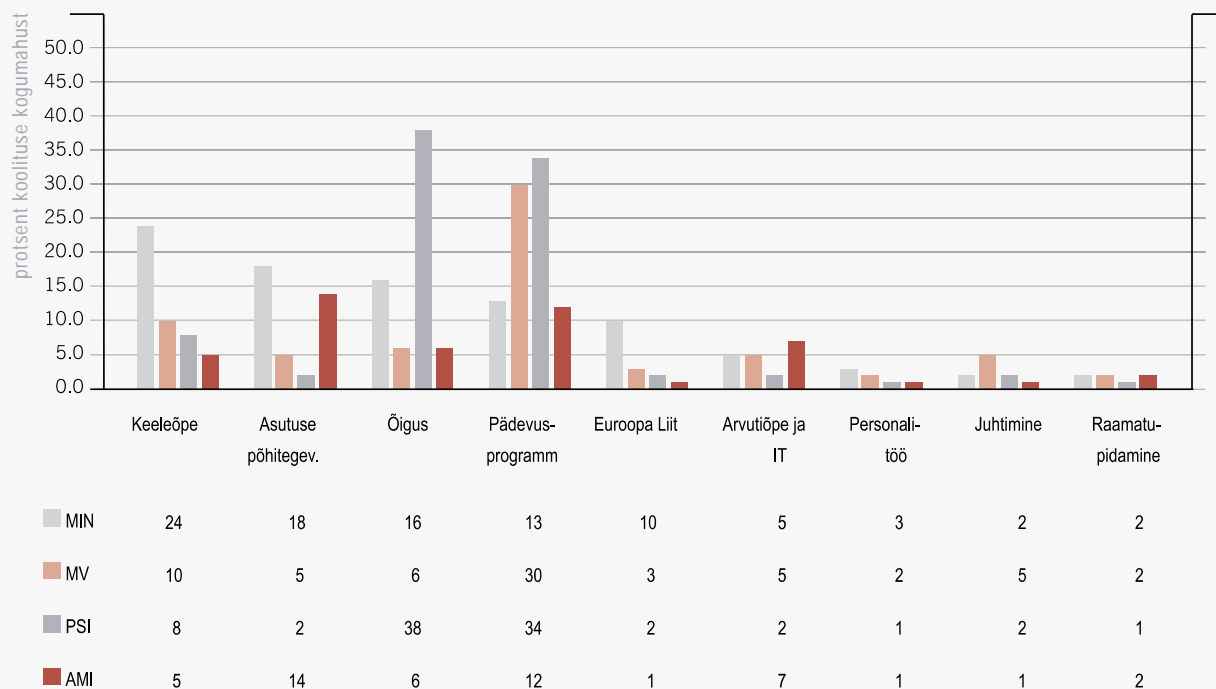
sioonides on mahukaim erialane täienduskoolitus. Üllatav on tasemekoolituse suur maht kõigis asutuste gruppides välja arvatud ametid/inspeksioonid⁶.

Mida õpitakse?

1999. aasta küsitluses pakuti välja 19 koolitusvaldkonda (vt lisa nr 7).

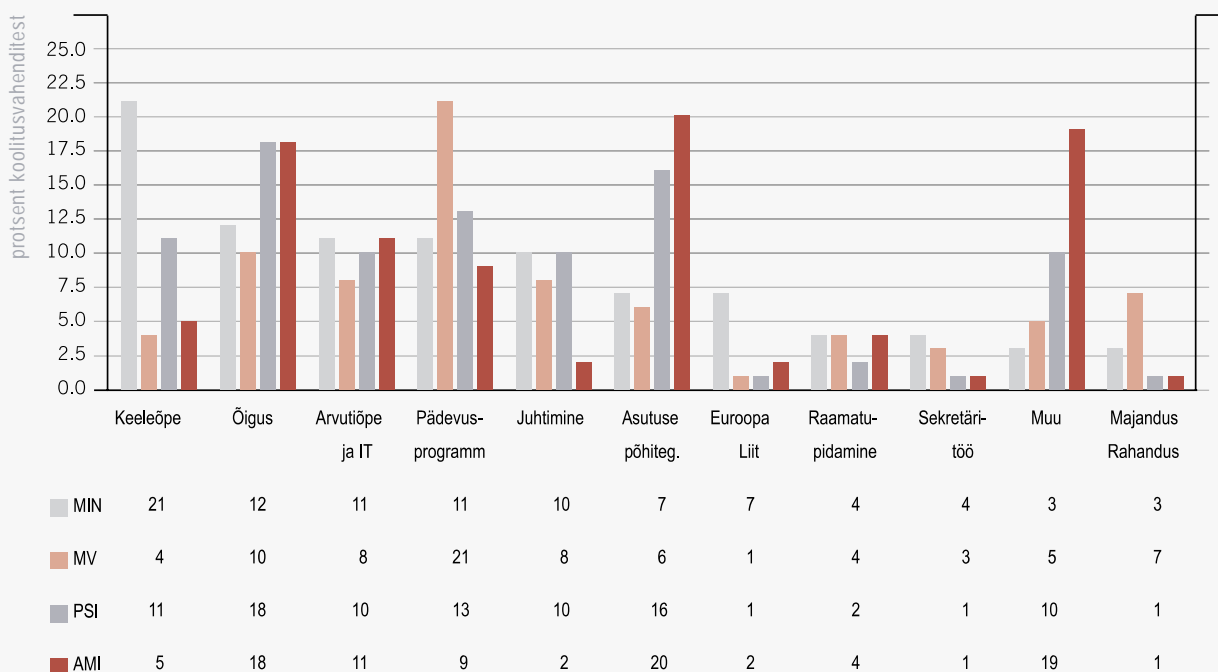
Graafikus 7 on toodud üheksa olulisemat koolitusvaldkonda, teiste koolitusvaldkondade maht jääb üldjuhul alla 2 protsendi. Graafikust on välja jäänud järgmised koolitusvaldkonnad: majandus-rahandus, sekretäritöö, asjaajamine ja arhiivindus, sotsiaaltöö ja tervishoid, suhtlemispsühholoogia, sisekontroll, avalikud suhted, klienditeenindus, haridus ja kultuur ning keskkonnaalane õpe.

Graafik 7: Erinevate koolitusvaldkondade osakaal (tundides) 1999. aastal (protsent koolituse kogumahust)



6. Ametites inspeksioonides on tasemekoolituse suur osakaal seotud Politseiameti ja Piirivalve Ameti väga suure tasemekoolituse mahuga).

Graafik 8: Erinevate koolitusvaldkondade osakaal aastal 1999 (protsent koolitusele kulutatud koolitusvahenditest)



Graafikust 7 ilmneb koolitusvaldkondade erinev osakaal eri tüüpi ametiasutustes. Samas tuleb silmas pidada graafikul esinevate tendentside suhtelisust, sest asutuste erinevused ühe grupi piires olid väga suured. Koolitusvaldkondadest on olulisel kohal keeleõpe, seda eriti ministeeriumides. Pädevusprogrammid on võrdselt olulised nii maavalitsustes kui põhiseaduslikes institutsioonides. Õigusalane koolitus on konkurentsitult tähtsaim põhiseaduslikes institutsioonides.

Graafik 8 viitab koolitusvaldkondade erinevale maksumusele. Kulutatud vahendite järgi kasvab oluliselt juhtimisvaldkonna ja infotehnoloogia-alase koolituse osakaal. Graafikust on välja jäänud järgmised koolitusvaldkonnad: personalitöö, sotsiaaltöö ja tervishoid, suhtlemispsühholoogia, sisekontroll, avalikud suhted, klienditeenindus, haridus ja kultuur ning keskkonna-alane õpe, sest nende osakaal oli üldjuhul väiksem kui 2% kulutatud koolitusvahenditest.

V Personalijuhtidevaheline koostöövõrgustik

Riigikantselei eestvedamisel on alates 1997. aastast arendatud võrgustikku, mis aitaks kaasa avaliku teenistuse personali- ja koolitusjuhtidevahelisele koostööle. Riigikantselei on korraldanud koostöös EHI-ga personalijuhtimisealaseid seminare jm koolitusüritusi, kaasates neisse teiste hulgas ka antud valdkonna spetsialiste välisriikidest (OECD allorganisatsiooniga SIGMA toetusel).

Hetkel võib juba traditsiooniliseks personalijuhte ühendavaks ürituseks pidada kaks korda aastas toimuvaid seminare, mida kutsutakse vastavalt nende toimumise ajale personalijuhtide talve- või kevadseminariks. Esimene taoline üritus toimus 1998. aasta detsembris Haapsalus. Sellele järgnesid 1999. aastal sarnased seminarid mais Kohilas ja detsembris Pühajärvel. Seminaride puhul on tegemist üritustega, kus toimuvad ettekanded avaliku teenistuse personalijuhtimise päevakajalistel teemadel. Samuti on seminarid kohaks, kus Riigikantselei annab ametiasutuste personalitöötajatele ülevaate oma tegevusest ning tulevikuplaanidest ametnike koolituse ja atesteerimise koordineerimise valdkonnas. Samas on seminaridel olnud tavapäraselt väga oluline osa rühmaaruteludel ja grupidöödel, kus personalijuhtidel on võimalik avaldada oma arvamust esitatavate valdkondade osas ning teha ettepanekuid personalijuhtimise paremaks korraldamiseks avalikus teenistuses.

1999. aastal olid kevadseminari keskseks teemaks avaliku teenistuse personalipoliitikaga seotud küsimused. Seminaril osalejate arvamused ja ettepanekud olid Riigikantseleile suureks abiks "Avaliku teenistuse arendamise põhimõtete" koostamisel. Talveseminaril peateemaks oli organisatsioonikultuur ja selle seosed personalijuhtimisega.

Lisaks ühiste ürituste korraldamisele on Riigikantselei üritanud edendada personalitöötajatevahelist suhtlemist rakendades kaasaegseid infotehnoloogilisi võimalusi. Selleks toimib Riigikantselei administratsioonil personalijuhte ühendav mailing-list, millega on võimalik liituda kõigil avalikus teenistuses personalitööga tegelevatel ametnikel. Listi kaudu on võimalik väga operatiivselt edastada personalitöötajatele neid puudutavat informatsiooni. Samuti võimaldab list personalijuhtidel vahetada omavahel kogemusi personalitöö korraldamisel ning arutada küsimusi, mis neil igapäevatoos esile kerkivad. Hetkel kuulub listi 82 personalitöötajat, kuid see arv kasvab pidevalt. Listi aadress on personal@rk.ee ja sellega on võimalik liituda, saates Riigikantselei avaliku teenistuse ja personaliosakonnale (atp@wp.rk.ee) elektronkirja, mis sisaldab listi liikmeks saada sooviva ametniku kohta järgnevat informatsiooni: nimi, asutus, ametikoht, telefon.

VI Avaliku teenistuse eetikakoodeks

Aegade hämarusest on arvatud, et sõnastatud põhimõtete järgi on lihtsam käituda. Nii on meil olemas Hammurabi seadused, Mosese käsulauad, Hippokratose vanne. Täna Eestis Vabariigis on meil ka avaliku teenistuse seadus, kuid võrreldes eelnevatega võib näha suurt erinevust - ta on vähemalt välispidiselt eelnevast palju mahukam, aga reguleerib palju kitsamat valdkonda.

Loomulikult on elu läinud tunduvalt keerukamaks ning seetõttu on selle reguleerimiseks tarvis tunduvalt rohkem ja mahukamaid seaduseid. Samal ajal on selge, et järjest keerukamaks muutuv seaduste rägastik hägustab ametniku käitumise üldpõhimõtteid ja muudab juristide poolt nii vaevarikkalt välja töötatud paragrahvid mõttetuks.

Eetikakoodeksi loomisele pani alguse 1998. aasta oktoobris toimunud ministrite haldusreformi komisjoni istungil tehtud otsus, millega anti Riigikantseleile ülesanne välja töötada ametnikueetika koodeks, mis sai teoks Phare Avaliku halduse arendamise programmi raames. Riigikogu VIII koosseis võttis 1999. aasta veebruaris ühe oma viimase seaduseelnõuna vastu parandused korruptsioonivastasesse seadusse, millega kaasnes ka avaliku teenistuse eetikakoodeksi vastuvõtmine avaliku teenistuse seaduse lisana. Selle teoga astusime sammu lähemale euroopalikule kultuuriruumile, kus eetika ja riigijuhitumise vaheliste seoste mõtestamine on toimunud juba üle kahe aastatuhande.

Eetikakoodeksi eesmärgiks on anda juhtnõore eetiliseks käitumiseks, et vähendada ebaeetilist käitumist ning vajadust ametnikke nende tegevusele mittevastava käitumise pärast karistada. Tegu on seega

ümbertööratud mehhanismiga tänastele seadustele, kuigi mõlema eesmärk on üks.

Eetikakoodeks põhineb seadustel. Kuid seadused sätestavad vaid miinimumi, millest käitumisel tuleb kinni pidada, mitte ideaali, mille poole püüelda. Seaduste rägastikus üldised põhimõtted kaovad, kui neid eraldi välja ei tooda. Seda ülesannet täidab eetikakoodeks. Samuti, kui ametnik peab kindlasti teadma tema käitumist reguleerivaid seadusi, siis kodanik neid teadma ei pea, tema saab ametnike käitumise põhimõtteid teada ka eetikakoodeksist.

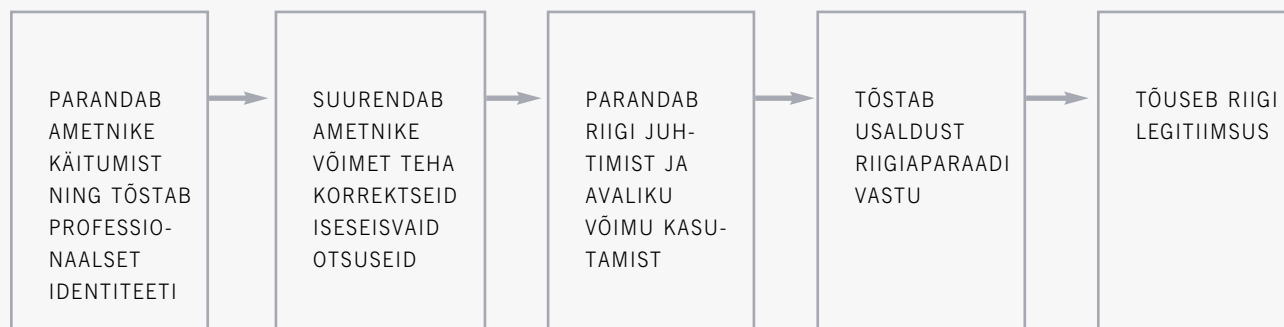
Eetikakoodeks:

- teadvustab neid jagatud väärtusi, mida me kodanikena tahame järgida;
- annab ametnikele suuniseid keeruliste olukordade lahtimõtestamiseks, st toimib omamoodi sisemise käitumiskompassina;
- seletab kodanikele, missugust käitumist ametnikelt võib nõuda.

Inimesed ei lõpeta seadusega keelatud käitumist siis, kui neil ei ole selge selle keelu mõte kas läbi arutelu või keelu rikkumisest tulenenud käitumise. Samuti on ka eetikakoodeksiga. Ainult selle vastuvõtmine Riigikogus ei pane kedagi eetiliselt käituma. See on eelduseks, et ametnike käitumine võiks muutuda. Kuna sanktsioonide mehhanism ei lähe kokku koodeksi mõttega, siis on ametnike eetilise käitumise tõstmiseks eetikakoodeksist abi vaid siis, kui see muutub ka tegelikkuses ametnike käitumisnormide koguks. Selleks on vaja pidevat ja laialdast eetikakoodeksi tutvustamist ja teadvustamist, mis aitaks edasi euroopalike käitumisnormide kasutuselevõtule, kuna just need annavad meile soovitud Eesti ametniku: tööka, targa, ausa ja hooliva.

Avaliku teenistuse eetikakoodeks

Avaliku teenistuse eetikakoodeks



Avaliku teenistuse eetikakoodeks

1. Ametnik on kodanik rahva teenistuses.
2. Ametniku tegevuse aluseks on ametivandes sätestatud austus Eesti Vabariigi põhiseaduse vastu.
3. Ametnik järgib oma tegevuses kodanikelt mandaadi saanud poliitikute õiguspäraselt väljendatud taht.
4. Avalikku võimu tohib kasutada ainult avalikes huvides.
5. Avaliku võimu teostamine toimub alati seaduse alusel.
6. Avaliku võimu teostamisega käib alati kaasas vastutus.
7. Avaliku võimu teostamine on reeglina avalik tegevus.
8. Ametnik peab avalikes huvides valmis olema ka ebapopulaarsete otsuste tegemiseks.
9. Avaliku võimu teostaja püüdleb võimalikult laia kodanike osavõtu poole võimu teostamisest.
10. Ametnik allutab oma tegevuses ametkondlikud huvid alati avalikele huvidele.
11. Ametnik peab oma tegevuses olema poliitiliselt erapooletu.
12. Ametnik lähtub otsustamisel avalikest ja üldarusaadavatest kriteeriumidest.
13. Ametnik hoidub ka näiliku olukorra loomisest, mis võib seada kahtluse alla tema erapooletuse ja asjade käsitlemise objektiivsuse.
14. Ametnik peab tema kätte usaldatud varaga ümber käima säästlikult, otstarbekalt ja heaperemehelikult.
15. Ametnik kasutab ametikohustuste läbi teatavaks saanud informatsiooni ainult avalikes huvides.
16. Avaliku võimu teostajat iseloomustab ausus ning austus avalikkuse ja kaastöötaja vastu.
17. Ametnik on inimestega suheldes viisakas ja abivalmis.
18. Ametnik on väärikas, vastutustundlik ja kohusetundlik.
19. Ametnik kindlustab pideva enesetäiendamisega endast parima andmise avalikus teenistuses.
20. Ametnik aitab igati kaasa ülaltoodud põhimõtete levikule.

VII Rahandusministeeriumi tegevus avaliku teenistuse valdkonnas

Avaliku teenistuse elementidest kuulub Rahandusministeeriumi pädevusse riigiteenistujate palgakorraldus. Avaliku teenistuse palgakorralduse kui ühe avaliku teenistuse elemendi süsteemse käsitlusega kaasnevad siirded ka teistesse avaliku teenistuse elementidesse, sest tegemist on tervikliku sidussüsteemiga. Sellest tulenevalt on palgakorralduse täiustamisega kaasnenud paratamatult vajadus tegelda ka avaliku teenistuse teiste küsimustega ning avaliku teenistuse instituudi kui tervikuga. Rahandusministeeriumis on riigiteenistujate palgakorralduse valdkonnas tegeldud eelkõige süsteemi täiustamise ja parandamisega, lähtudes olemasolevast avaliku teenistuse seadusest.

Palgakorralduslikud muudatused avalikus teenistuses 1999. aastal

Muudatused avaliku teenistuse palgakorralduses 1999. aastal tehti järgmistel eesmärkidel:

- ametikoha töö nõudlikkusel ja väärtusel põhineva ametipalga suurendamine kogu palgas ja kõrgema nõudlikkusega ametikohtade ametipalkade konkurentsivõime tõstmine;
- ametkondlike erisuste vähendamine, palkade määramise regulatsioonide ühetaolisema käsitluse kindlustamine ja sellega samaväärset tööd tegevate ametnike võrdse kohtlemise senisest parem tagamine;
- palkade määramise aluste suurema selguse, arusaadavuse ja "läbipaistvuse" saavutamiseks töötaja individuaalsest töötulemusest sõltuva lisatasu maksmise piiritlemine.

Ametipalkade suurendamine ja kõrgema nõudlikkusega ametikohtade ametipalkade konkurentsivõime tõstmine.

Võrreldes 1998. aastal kehtinud palgamääradega on 1999. aastaks kehtestatud palgamäärade kaalutud keskmise suurendamine ca 23 protsenti, kusjuures erinevatel astmetel on määrade kasv vahemikus ca 13 kuni 45 protsenti. Palgamäärasid on erinevalt tõstetud tulenevalt sellest, et kahel eelneval aastal tõsteti palgamäärasid vaid madalamatel astmetel, kuid tööjõuturul on just ametiasutuste juhtivatel ja kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel palkade mahajäämus võrreldes erastruktuuride sama taseme ametikohtadel makstavate palkadega oluliselt suurem kui vähemnõudlikel ametikohtadel.

Ametipalkade määramisel ametkondlike erisuste vähendamine

Ametiasutustes lubati 1999. a riigieelarves töötasudeks määratud vahendite piires ministeeriumide, Riigikantselei ja maavalitsuste kooskõlastusel diferentseerida ettenähtud palgamäärasid, suurendades neid kuni 30%, kusjuures palgamäärade diferentseerimine on kõigis valdkondades lubatud ühesugustel alustel ja ühesugusel määral. Seejuures täpsustati palgamäärade suurendamise tingimusi, milleks võivad olla antud ametikoha töö olulisuse, kvalifikatsioonitoruete, töötingimuste ja muud töö erisuse näitajad. Antud muudatusega loodi erinevate valdkondade riigiteenistujatele senisest ühtlasemad töötasustamise ning seega ka ametnike võrdsema kohtlemise tingimused.

Individaalsest töötulemusest sõltuva lisatasu maksmise piiritlemine.

Võrreldes varasema palgakorraldusega, kehtestati lisatasu maksmisel piirmäär. Täiendavate teenistusülesannete täitmise ja nõutavast tulemuslikuma töö eest kuus makstava lisatasu individaalseks piirmääraks kehtestati 50 protsenti teenistuja palgaastmele vastavast palgamäärast. Selle regulatsiooniga korrastati, muudeti selgemaks ja piiritleti püsivama iseloomuga lisatasude maksmise tingimusi ning ühtlasi muudeti palgad võimaliku ülemise suurusjärgu osas "läbipaistvamaks" ja ühetaolisemaks.

Rahandusministeerium jätkab riigiteenistujate palgakorralduse süsteemi korrastamist ning seda lähtudes järgmistest üldistest eesmärkidest:

- palgakorralduse transpertsus;
- avaliku teenistuse atraktiivsus;
- palga sõltuvus sooritusest;
- palga sõltuvus ametikohast.

Loomulikult on esitatud eesmärgid oma olemuselt mõneti vastuolulised, kuid hea riigiteenistujate palgakorraldus peab arvestama neid kui ideaaltingimusi, leides praktikas tasakaalu erinevate eesmärkide vahel. Rakendatav palgakorraldus peab olema lihtne, nii et sellest saaks aru nii ametnik kui ka laiem avalikkus.

Riigi ja kohaliku omavalitsuse asutuste riiklik register

Rahandusministeeriumi üheks ülesandeks riigi finantspoliitika elluviimisel on täidesaatva riigivõimu

asutuste koosseisude, riigivalitsemise kulude ja rahaliste vahendite analüüsimine, riigiasutuste töötajate ja teenistujate töötasustamise aluste väljatöötamine ning ettepanekute tegemine muudatuste tegemiseks riigiasutuste süsteemis. Nimetatud funktsiooni täitmiseks vajaliku tervikregistri käivitamise suunas alustas Rahandusministeerium tööd juba 1998. aastal kui Vabariigi Valitsuse poolt kinnitati valitsusasutuste ja valitsusasutuste hallatavate riigiasutuste registreerimise kord ning rahandusministri poolt asutati riigiasutuse poolt peetava muu andmekoguna valitsusasutuste ja valitsusasutuste hallatavate riigiasutuste register. Valitsusasutuste ja valitsusasutuste hallatavate riigiasutuste registreerimise eesmärgiks oli lisaks nendest ülevaate saamisele ka riigihaldusorganisatsiooni parema ja otstarbekama funktsioneerimise saavutamine registris peetavate andmete analüüsimise põhjal ja usaldusväärse informatsiooni kogumine valitsusasutuste ja valitsusaustuste hallatavate riigiasutuste kohta ning selle kasutamine riigieelarve formuleerimisel.

1999. aastal muudeti Riigikogu poolt kohaliku omavalitsuse korralduse seadust, mille kohaselt lisaks valitsusasutustele ja valitsusasutuste hallatavatele riigiasutustele registreeritakse moodustatavas riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste riiklikus registris ka valla või linna ametiasutused ja ametiasutuste hallatavad asutused. Haldusorganisatsioonilisest aspektist lähtudes annab ülevaade riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustest aluse hindamiseks avaliku sektori mahtu Eestis tervikuna. Antud andmekogu peab kajastama palju on riigis kui tervikus keskvalitsuse ja kohaliku omavalitsuse asutusi, mis funktsioone nad täidavad, palju on nendes töötajaid,

kus nad asuvad jne. Ühtse registri loomine muudab objektiivsemaks avalikku haldust puudutavate otsuste langetamise, vastavate projektide, seadusemuudatuste jms planeerimise, ettevalmistamise ja läbiviimise, ning seeläbi kogu avaliku halduse arendamise.

Registri vastutavaks ja volitatud töötlejaks on Rahandusministeerium ning register alustab tööd 1. jaanuarist 2000. aastal.

Perspektiivis peaksid antud registrisse kuuluma ka nn põhiseaduslikud institutsioonid ning ka avalik-õigus-

likud juriidilised isikud, mis tsiviilseadustiku üldosa seaduse kohaselt on loodud seaduse alusel avalikes huvides. Seega, nii riigi haldusorganite, kohalike omavalitsuste asutuste (tsiviilseadustiku üldosa seaduse kohaselt osalevad riik ja kohalik omavalitsus tsiviilõigussuhetes avalik-õigusliku juriidilise isikuna ning nad teostavad juriidilise isiku tsiviilõigusi ja täidavad tsiviilkohustusi oma asutuste kaudu) kui ka avalik-õiguslike juriidiliste isikute registri loomise eesmärk on avalik huvi. Mingeid kvalitatiivseid erinevusi antud aspektist institutsioonidel ei ole ega saagi olla, mistõttu perspektiivis tuleb kõik nimetatud institutsioonid koondada ühtsesse andmekogusse.

VIII Siseministeeriumi tegevus avaliku teenistuse valdkonnas

Siseministeeriumi ülesannete hulka kuuluvad:

- riigi kohaliku omavalitsuse poliitika kavandamine ja koordineerimine;
- osalemine kohalike omavalitsuste eelarvete tulude ja kulude baasi kujundamisel ning kohalike eelarvete riikliku toetussüsteemi kujundamisel ja arendamisel;
- maakondade riikliku haldamise küsimuste korraldamine ning haldus- ja asustusjaotuse arengu kavandamine ja koordineerimine.
- kuna avaliku teenistuse seadus ei laiene täies ulatuses valla- või linnateenistujale, siis on kohaliku omavalitsuse korralduse seadusesse toodud sisse kohaliku omavalitsuse teenistust reguleerivaid sätteid. On loodud baas sotsiaalselt garantiide kehtestamiseks volikogu poolt tähtjaks valitud või ametisse nimetatud isikutele nagu palgalisel ametikohal töötavale volikogu esimehele või tema asetäitjale, vallavanemale või linnapeale ja valitsuse liikmetele;

Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse eelnõu ettevalmistamine

Siseministeerium koostöös Riigikogu põhiseaduskomisjoniga osales kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu ettevalmistamises, mis võeti Riigikogus vastu 30. septembril 1999. aastal.

Peamised avalikku teenistust puudutavad parandused ja täiendused, mis tehti alates 1993. aastast kehtinud seadusesse olid järgmised:

- täpsustati nõudeid valla- ja linnasekretäride ning tema asendajale. Valla- ja linnasekretäri vanusepiirang (21 aastat) tuleneb tema töö iseloomust, mis nõuab kogemusi ning vastutust. Valla- ja linnasekretär ei kuulu enam valitsuse koosseisu, kuid ta võtab sõnaõigusega osa valitsuse istungitest (analoogia riigisekretäriaga). Üksikasjalisemalt kirjutati lahti valla- ja linnasekretäri tööülesanded;

Valla- ja linnasekretäride kutsekomisjon

Vastavalt kohaliku omavalitsuse korralduse seadusele valla- või linnasekretäriks võib olla vähemalt 21-aastane Eesti kodanik, kellel on juristi kvalifikatsioon või tunnistus Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud kutseõuetele vastavuse kohta. Valla- ja linnasekretäride vastavust kehtestatud kutseõuetele kontrollib ja sellekohaseid tunnistusi annab välja Vabariigi Valitsuse moodustatud valla- ja linnasekretäride kutsekomisjon. Komisjoni esimeheks on siseminister. Komisjoni teenindab Siseministeerium. 1999. aastal väljastati kutsekomisjoni poolt 33 kutsetunnistust Eesti Haldusjuhtimise Instituudi ja Kesk-Eesti Arenduskeskuse poolt läbiviidud valla- ja linnasekretäride koolitusprogrammi lõpetanutele.

Lisad

Alljärgnevas osas on esitatud ülevaade Riigikantselei poolt 2000. aasta 1. jaanuari seisuga läbiviidud küsitluste koondtulemustest. Küsitlus sisaldab andmeid ametnike soolise, vanuselise, haridusliku koosseisu, kvalifikatsiooni ja voolavuse kohta. Kogutud andmete suure hulga tõttu on aastaraamatus esitatud vaid küsitluse koondtulemused, mille põhjal on võimalik saada ülevaade riigiametnike põhilistest näitajatest grupeerituna nelja asutuste gruppi:

1. kõik riigi ametiasutused kokku;
2. ministriumid koos valitsemisalaga;
3. põhiseaduslikud institutsioonid⁷;
4. maavalitsused.

Küsitluse detailsemate tulemuste ja kokkuvõtetega võib tutvuda Riigikantselei avaliku teenistuse ja personaliosakonna interneti koduleheküljel:

<http://www.riik.ee/riigikantselei/atp/>

Küsitluste tulemused on jagatud järgmisteks osadeks:

- Koondtabel 1: Ametnike jaotus soo ja vanuse järgi seisuga 01.01.2000;
- Koondtabel 2: Ametnike staaži näitajad seisuga 01.01.2000;
- Koondtabel 3: Ametnike jaotus haridustaseme alusel seisuga 01.01.2000;
- Koondtabel 4: Kõrgharidust eeldatavate ametikohtade arv ja haridustaseme vastavus atesteerimisnõuetele 01.01.2000;
- Koondtabel 5: Perioodil 01.01.-31.12.1999 asutustest lahkunud ametnike arv;
- Koondtabel 6: Perioodil 01.01.-31.12.1999 asutusse teenistusse asunud ametnike jaotus eelmise töö või teenistuskoha alusel;

Küsitluse koondandmed on saadud ametiasutuste poolt esitatud andmete põhjal, mistõttu Riigikantselei ei vastuta asutuste poolt esitatud andmete õigsuse eest. Riigikantselei kannab vastutust ametiasutuste poolt esitatud andmete korrektse töötlemise eest.

7. Riigikantselei (sh Rahvusarhiiv), Riigikogu Kantselei, Riigikohus, Vabariigi Presidendi Kantselei ja Õiguskantsleri Kantselei.

KOONDTABEL 1: Ametnike jaotus soo ja vanuse järgi seisuga 01.01.2000

Kõik riigi ametiasutused kokku

	Alla 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Vanemad arv %	Ametnikke kokku	Sooline jagunemine	
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%				
1 Kõrgemad ametnikud																
1.1. Mehed	1	0,1	272	16,8	418	25,8	434	26,8	355	21,9	96	5,9	43	2,7	1619	57,0%
1.2. Naised	0	0,0	192	15,7	312	25,6	393	32,2	281	23,0	31	2,5	11	0,9	1220	43,0%
1.3. KOKKU	1	0,0	464	16,3	730	25,7	827	29,1	636	22,4	127	4,5	54	1,9	2839	
2 Vanemametnikud																
2.1. Mehed	13	0,3	1807	34,9	1329	25,6	1048	20,2	673	13,0	214	4,1	98	1,9	5182	43,6%
2.2. Naised	9	0,1	1582	23,6	1683	25,1	1888	28,2	1306	19,5	182	2,7	55	0,8	6705	56,4%
2.3. KOKKU	22	0,2	3389	28,5	3012	25,3	2936	24,7	1979	16,6	396	3,3	153	1,3	11887	
3 Nooremametnikud																
3.1. Mehed	60	2,3	1107	41,9	708	26,8	459	17,4	253	9,6	43	1,6	14	0,5	2644	53,9%
3.2. Naised	7	0,3	697	30,9	623	27,6	539	23,9	310	13,7	49	2,2	33	1,5	2258	46,1%
3.3. KOKKU	67	1,4	1804	36,8	1331	27,2	998	20,4	563	11,5	92	1,9	47	1,0	4902	
4 Kõik ametnikud (1+2+3)																
4.1. Mehed	74	0,8	3186	33,7	2455	26,0	1941	20,6	1281	13,6	353	3,7	155	1,6	9445	48,1%
4.2. Naised	16	0,2	2471	24,3	2618	25,7	2820	27,7	1897	18,6	262	2,6	99	1,0	10183	51,9%
4.3. KOKKU	90	0,5	5657	28,8	5073	25,8	4761	24,3	3178	16,2	615	3,1	254	1,3	19628	
5 Abiteenistujad																
5.1. Mehed	28	2,6	131	12,3	159	15,0	265	25,0	271	25,5	128	12,1	79	7,4	1061	43,8%
5.2. Naised	41	3,0	148	10,9	190	13,9	364	26,7	365	26,8	137	10,1	118	8,7	1363	56,2%
5.3. KOKKU	69	2,8	279	11,5	349	14,4	629	25,9	636	26,2	265	10,9	197	8,1	2424	

Ministeeriumid koos valitsemisalaga

	Alla 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Vanemad arv %	Ametnikke Kokku	Sooline jagunemine	
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%				
1 Kõrgemad ametnikud																
1.1. Mehed	1	0,1	232	17,8	327	25,1	332	25,4	299	22,9	82	6,3	32	2,5	1305	58,8%
1.2. Naised	0	0,0	155	17,0	237	26,0	295	32,3	198	21,7	24	2,6	4	0,4	913	41,2%
1.3. KOKKU	1	0,0	387	17,4	564	25,4	627	28,3	497	22,4	106	4,8	36	1,6	2218	
2 Vanemametnikud																
2.1. Mehed	13	0,3	1744	35,4	1279	26,0	991	20,1	628	12,8	187	3,8	83	1,7	4925	45,1%
2.2. Naised	9	0,2	1464	24,4	1501	25,1	1678	28,0	1148	19,2	148	2,5	41	0,7	5989	54,9%
2.3. KOKKU	22	0,2	3208	29,4	2780	25,5	2669	24,5	1776	16,3	335	3,1	124	1,1	10914	
3 Nooremametnikud																
3.1. Mehed	60	2,3	1101	42,0	703	26,8	453	17,3	247	9,4	43	1,6	13	0,5	2620	56,1%
3.2. Naised	7	0,3	651	31,8	576	28,1	478	23,3	265	12,9	45	2,2	26	1,3	2048	43,9%
3.3. KOKKU	67	1,4	1752	37,5	1279	27,4	931	19,9	512	11,0	88	1,9	39	0,8	4668	
4 Kõik ametnikud (1+2+3)																
4.1. Mehed	74	0,8	3077	34,8	2309	26,1	1776	20,1	1174	13,3	312	3,5	128	1,4	8850	49,7%
4.2. Naised	16	0,2	2270	25,4	2314	25,9	2451	27,4	1611	18,0	217	2,4	71	0,8	8950	50,3%
4.3. KOKKU	90	0,5	5347	30,0	4623	26,0	4227	23,7	2785	15,6	529	3,0	199	1,1	17800	
5 Abiteenistujad																
5.1. Mehed	27	3,0	113	12,7	129	14,5	220	24,8	229	25,8	101	11,4	69	7,8	888	45,4%
5.2. Naised	31	2,9	131	12,2	151	14,1	299	27,9	281	26,3	93	8,7	84	7,9	1070	54,6%
5.3. KOKKU	58	3,0	244	12,5	280	14,3	519	26,5	510	26,0	194	9,9	153	7,8	1958	

Põhiseaduslikud institutsioonid

	Alla 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Vanemad arv %	Ametnikke Kokku	Sooline jagunemine	
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%				
1 Kõrgemad ametnikud																
1.1. Mehed	0	0,0	34	22,8	47	31,5	34	22,8	20	13,4	5	3,4	9	6,0	149	49,2%
1.2. Naised	0	0,0	25	16,2	42	27,3	37	24,0	41	26,6	5	3,2	4	2,6	154	50,8%
1.3. KOKKU	0	0,0	59	19,5	89	29,4	71	23,4	61	20,1	10	3,3	13	4,3	303	
2 Vanemametnikud																
2.1. Mehed	0	0,0	35	34,0	15	14,6	17	16,5	17	16,5	8	7,8	11	10,7	103	28,7%
2.2. Naised	0	0,0	72	28,1	57	22,3	46	18,0	57	22,3	13	5,1	11	4,3	256	71,3%
2.3. KOKKU	0	0,0	107	29,8	72	20,1	63	17,5	74	20,6	21	5,8	22	6,1	359	
3 Nooremametnikud																
3.1. Mehed	0	0,0	4	26,7	3	20,0	3	20,0	4	26,7	0	0,0	1	6,7	15	13,6%
3.2. Naised	0	0,0	30	31,6	14	14,7	26	27,4	20	21,1	1	1,1	4	4,2	95	86,4%
3.3. KOKKU	0	0,0	34	30,9	17	15,5	29	26,4	24	21,8	1	0,9	5	4,5	110	
4 Kõik ametnikud (1+2+3)																
4.1. Mehed	0	0,0	73	27,3	65	24,3	54	20,2	41	15,4	13	4,9	21	7,9	267	34,6%
4.2. Naised	0	0,0	127	25,1	113	22,4	109	21,6	118	23,4	19	3,8	19	3,8	505	65,4%
4.3. KOKKU	0	0,0	200	25,9	178	23,1	163	21,1	159	20,6	32	4,1	40	5,2	772	
5 Abiteenistujad																
5.1. Mehed	0	0,0	10	10,4	18	18,8	23	24,0	26	27,1	13	13,5	6	6,3	96	36,5%
5.2. Naised	5	3,0	10	6,0	23	13,8	38	22,8	53	31,7	20	12,0	18	10,8	167	63,5%
5.3. KOKKU	5	1,9	20	7,6	41	15,6	61	23,2	79	30,0	33	12,5	24	9,1	263	

Maavalitsused

	Alla 21		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Vanemad arv %	Ametnikke Kokku	Sooline jagunemine	
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%				
1 Kõrgemad ametnikud																
1.1. Mehed	0	0,0	6	3,6	44	26,7	68	41,2	36	21,8	9	5,5	2	1,2	165	51,9%
1.2. Naised	0	0,0	12	7,8	33	21,6	61	39,9	42	27,5	2	1,3	3	2,0	153	48,1%
1.3. KOKKU	0	0,0	18	5,7	77	24,2	129	40,6	78	24,5	11	3,5	5	1,6	318	
2 Vanemametnikud																
2.1. Mehed	0	0,0	28	18,2	35	22,7	40	26,0	28	18,2	19	12,3	4	2,6	154	25,1%
2.2. Naised	0	0,0	46	10,0	125	27,2	164	35,7	101	22,0	21	4,6	3	0,7	460	74,9%
2.3. KOKKU	0	0,0	74	12,1	160	26,1	204	33,2	129	21,0	40	6,5	7	1,1	614	
3 Nooremametnikud																
3.1. Mehed	0	0,0	2	22,2	2	22,2	3	33,3	2	22,2	0	0,0	0	0,0	9	7,3%
3.2. Naised	0	0,0	16	13,9	33	28,7	35	30,4	25	21,7	3	2,6	3	2,6	115	92,7%
3.3. KOKKU	0	0,0	18	14,5	35	28,2	38	30,6	27	21,8	3	2,4	3	2,4	124	
4 Kõik ametnikud (1+2+3)																
4.1. Mehed	0	0,0	36	11,0	81	24,7	111	33,8	66	20,1	28	8,5	6	1,8	328	31,1%
4.2. Naised	0	0,0	74	10,2	191	26,2	260	35,7	168	23,1	26	3,6	9	1,2	728	68,9%
4.3. KOKKU	0	0,0	110	10,4	272	25,8	371	35,1	234	22,2	54	5,1	15	1,4	1056	
5 Abiteenistujad																
5.1. Mehed	1	1,3	8	10,4	12	15,6	22	28,6	16	20,8	14	18,2	4	5,2	77	37,9%
5.2. Naised	5	4,0	7	5,6	16	12,7	27	21,4	31	24,6	24	19,0	16	12,7	126	62,1%
5.3. KOKKU	6	3,0	15	7,4	28	13,8	49	24,1	47	23,2	38	18,7	20	9,9	203	

KOONDTABEL 2: Ametnike staaži näitajad seisuga 01.01.2000

Kõik riigi ametiasutused kokku

	Alla 1 a.		1-5 a.		6-10 a.		11-15 a.		16-20 a.		21-25 a.		26-30 a.		üle 30 a.		Ametnikud arv % kokku
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	
1 Kõrgemad ametnikud																	
1.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	189	6,7	754	26,6	992	34,9	267	9,4	215	7,6	176	6,2	119	4,2	127	4,5	2839
1.2. Staaž antud asutuses	353	12,4	1078	38,0	1056	37,2	106	3,7	76	2,7	74	2,6	39	1,4	57	2,0	2839
1.3. Staaž antud ametikohal	715	25,2	1354	47,7	604	21,3	63	2,2	39	1,4	26	0,9	15	0,5	23	0,8	2839
2 Vanemametnikud																	
2.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	1036	8,7	4206	35,4	3721	31,3	921	7,7	833	7,0	547	4,6	321	2,7	302	2,5	11887
2.2. Staaž antud asutuses	1501	12,6	5080	42,7	3935	33,1	483	4,1	344	2,9	260	2,2	145	1,2	139	1,2	11887
2.3. Staaž antud ametikohal	3463	29,1	5421	45,6	2300	19,3	300	2,5	165	1,4	116	1,0	47	0,4	75	0,6	11887
3 Nooremametnikud																	
3.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	494	10,1	2217	45,2	1344	27,4	289	5,9	226	4,6	153	3,1	89	1,8	90	1,8	4902
3.2. Staaž antud asutuses	744	15,2	2491	50,8	1237	25,2	166	3,4	108	2,2	73	1,5	36	0,7	47	1,0	4902
3.3. Staaž antud ametikohal	1278	26,1	2555	52,1	815	16,6	98	2,0	57	1,2	48	1,0	15	0,3	36	0,7	4902
4 Kõik ametnikud kokku (1+2+3)																	
4.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	1719	8,8	7177	36,6	6057	30,9	1477	7,5	1274	6,5	876	4,5	529	2,7	519	2,6	19628
4.2. Staaž antud asutuses	2598	13,2	8649	44,1	6228	31,7	755	3,8	528	2,7	407	2,1	220	1,1	243	1,2	19628
4.3. Staaž antud ametikohal	5456	27,8	9330	47,5	3719	18,9	461	2,3	261	1,3	190	1,0	77	0,4	134	0,7	19628

Ministeeriumid koos valitsemisalaga

Alla 1 a.	1-5 a.		6-10 a.		11-15 a.		16-20 a.		21-25 a.		26-30 a.		üle 30 a.		Ametnikud arv % kokku		
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%			
1 Kõrgemad ametnikud																	
1.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	143	6,4	601	27,1	816	36,8	185	8,3	169	7,6	129	5,8	83	3,7	92	4,1	2218
1.2. Staaž antud asutuses	257	11,6	889	40,1	859	38,7	59	2,7	48	2,2	50	2,3	23	1,0	33	1,5	2218
1.3. Staaž antud ametikohal	580	26,1	1117	50,4	443	20,0	34	1,5	21	0,9	13	0,6	3	0,1	7	0,3	2218
2 Vanemametnikud																	
2.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	936	8,6	3917	35,9	3480	31,9	824	7,5	746	6,8	468	4,3	284	2,6	259	2,4	10914
2.2. Staaž antud asutuses	1378	12,6	4745	43,5	3650	33,4	398	3,6	292	2,7	205	1,9	130	1,2	116	1,1	10914
2.3. Staaž antud ametikohal	3310	30,3	5057	46,3	2016	18,5	229	2,1	129	1,2	73	0,7	39	0,4	61	0,6	10914
3 Nooremametnikud																	
3.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	474	10,2	2150	46,1	1282	27,5	258	5,5	209	4,5	135	2,9	75	1,6	85	1,8	4668
3.2. Staaž antud asutuses	723	15,5	2413	51,7	1162	24,9	138	3,0	94	2,0	65	1,4	30	0,6	43	0,9	4668
3.3. Staaž antud ametikohal	1252	26,8	2468	52,9	742	15,9	73	1,6	44	0,9	41	0,9	13	0,3	35	0,7	4668
4 Kõik ametnikud kokku (1+2+3)																	
4.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	1553	8,7	6668	37,5	5578	31,3	1267	7,1	1124	6,3	732	4,1	442	2,5	436	2,4	17800
4.2. Staaž antud asutuses	2358	13,2	8047	45,2	5671	31,9	595	3,3	434	2,4	320	1,8	183	1,0	192	1,1	17800
4.3. Staaž antud ametikohal	5142	28,9	8642	48,6	3201	18,0	336	1,9	194	1,1	127	0,7	55	0,3	103	0,6	17800

Põhiseaduslikud institutsioonid

	Alla 1 a.		1- 5 a.		6-10 a.		11-15 a.		16-20 a.		21-25 a.		26-30 a.		üle 30 a.		Ametnikud kokku
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	
1 Kõrgemad ametnikud																	
1.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	39	12,9	88	29,0	74	24,4	32	10,6	16	5,3	20	6,6	20	6,6	14	4,6	303
1.2. Staaž antud asutuses	79	26,1	107	35,3	78	25,7	9	3,0	7	2,3	8	2,6	8	2,6	7	2,3	303
1.3. Staaž antud ametikohal	99	32,7	107	35,3	60	19,8	12	4,0	6	2,0	7	2,3	8	2,6	4	1,3	303
2 Vanemametnikud																	
2.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	66	18,4	101	28,1	105	29,2	18	5,0	18	5,0	24	6,7	11	3,1	16	4,5	359
2.2. Staaž antud asutuses	81	22,6	121	33,7	101	28,1	10	2,8	14	3,9	18	5,0	5	1,4	9	2,5	359
2.3. Staaž antud ametikohal	106	29,5	109	30,4	95	26,5	11	3,1	12	3,3	16	4,5	3	0,8	7	1,9	359
3 Nooremametnikud																	
3.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	17	15,5	37	33,6	29	26,4	8	7,3	7	6,4	6	5,5	3	2,7	3	2,7	110
3.2. Staaž antud asutuses	17	15,5	45	40,9	28	25,5	9	8,2	4	3,6	3	2,7	1	0,9	3	2,7	110
3.3. Staaž antud ametikohal	21	19,1	46	41,8	27	24,5	8	7,3	3	2,7	3	2,7	1	0,9	1	0,9	110
4 Kõik ametnikud kokku (1+2+3)																	
4.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	122	15,8	226	29,3	208	26,9	58	7,5	41	5,3	50	6,5	34	4,4	33	4,3	772
4.2. Staaž antud asutuses	177	22,9	273	35,4	207	26,8	28	3,6	25	3,2	29	3,8	14	1,8	19	2,5	772
4.3. Staaž antud ametikohal	226	29,3	262	33,9	182	23,6	31	4,0	21	2,7	26	3,4	12	1,6	12	1,6	772

Maavalitsused

	Alla 1 a.		1- 5 a.		6-10 a.		11-15 a.		16-20 a.		21-25 a.		26-30 a.		üle 30 a.		Ametnikud kokku
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	
1 Kõrgemad ametnikud																	
1.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	7	2,2	65	20,4	102	32,1	50	15,7	30	9,4	27	8,5	16	5,0	21	6,6	318
1.2. Staaž antud asutuses	17	5,3	82	25,8	119	37,4	38	11,9	21	6,6	16	5,0	8	2,5	17	5,3	318
1.3. Staaž antud ametikohal	36	11,3	130	40,9	101	31,8	17	5,3	12	3,8	6	1,9	4	1,3	12	3,8	318
2 Vanemametnikud																	
2.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	34	5,5	188	30,6	136	22,1	79	12,9	69	11,2	55	9,0	26	4,2	27	4,4	614
2.2. Staaž antud asutuses	42	6,8	214	34,9	184	30,0	75	12,2	38	6,2	37	6,0	10	1,6	14	2,3	614
2.3. Staaž antud ametikohal	47	7,7	255	41,5	189	30,8	60	9,8	24	3,9	27	4,4	5	0,8	7	1,1	614
3 Nooremametnikud																	
3.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	3	2,4	30	24,2	33	26,6	23	18,5	10	8,1	12	9,7	11	8,9	2	1,6	124
3.2. Staaž antud asutuses	4	3,2	33	26,6	47	37,9	19	15,3	10	8,1	5	4,0	5	4,0	1	0,8	124
3.3. Staaž antud ametikohal	5	4,0	41	33,1	46	37,1	17	13,7	10	8,1	4	3,2	1	0,8	0	0,0	124
4 Kõik ametnikud kokku (1+2+3)																	
4.1. Avaliku teenistuse staaž kokku	44	4,2	283	26,8	271	25,7	152	14,4	109	10,3	94	8,9	53	5,0	50	4,7	1056
4.2. Staaž antud asutuses	63	6,0	329	31,2	350	33,1	132	12,5	69	6,5	58	5,5	23	2,2	32	3,0	1056
4.3. Staaž antud ametikohal	88	8,3	426	40,3	336	31,8	94	8,9	46	4,4	37	3,5	10	0,9	19	1,8	1056

Kõik riigi ametiasutused kokku

	Ametnikke kokku	Kõrgharidus		Keskeriharidus		Keskharidus		Põhiharidus		Õppimine kõrgkoolis (sh kraadiõpe) või mujal õppeasutuses	
		arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	2839	2154	75,9	388	13,7	270	9,5	4	0,1	244	8,6
2 Vanemametnikud	11887	4956	41,7	3251	27,3	3590	30,2	85	0,7	961	8,1
3 Nooremametnikud	4902	381	7,8	1517	30,9	2848	58,1	162	3,3	198	4,0
4 KOKKU (1+2+3)	19628	7491	38,2	5156	26,3	6708	34,2	251	1,3	1403	7,1

Ministeeriumid koos valitsemisalaga

	Ametnikke kokku	Kõrgharidus		Keskeriharidus		Keskharidus		Põhiharidus		Õppimine kõrgkoolis (sh kraadiõpe) või mujal õppeasutuses	
		arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	2218	1651	74,4	328	14,8	216	9,7	4	0,2	186	8,4
2 Vanemametnikud	10914	4357	39,9	3057	28,0	3422	31,4	80	0,7	908	8,3
3 Nooremametnikud	4668	353	7,6	1437	30,8	2731	58,5	159	3,4	175	3,7
4 KOKKU (1+2+3)	17800	6361	35,7	4822	27,1	6369	35,8	243	1,4	1269	7,1

Põhiseaduslikud institutsioonid

	Ametnikke kokku	Kõrgharidus		Keskeriharidus		Keskharidus		Põhiharidus		Õppimine kõrgkoolis (sh kraadiõpe) või mujal õppeasutuses	
		arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	303	248	81,8	21	6,9	30	9,9	0	0,0	32	10,6
2 Vanemametnikud	359	248	69,1	50	13,9	53	14,8	2	0,6	23	6,4
3 Nooremametnikud	110	15	13,6	33	30,0	54	49,1	2	1,8	15	13,6
4 KOKKU (1+2+3)	772	511	66,2	104	13,5	137	17,7	4	0,5	70	9,1

Maavalitsused

	Ametnikke kokku	Kõrgharidus		Keskeriharidus		Keskharidus		Põhiharidus		Õppimine kõrgkoolis (sh kraadiõpe) või mujal õppeasutuses	
		arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	318	255	80,2	39	12,3	24	7,5	0	0,0	26	8,2
2 Vanemametnikud	614	351	57,2	144	23,5	115	18,7	3	0,5	30	4,9
3 Nooremametnikud	124	13	10,5	47	37,9	63	50,8	1	0,8	8	6,5
4 KOKKU (1+2+3)	1056	619	58,6	230	21,8	202	19,1	4	0,4	64	6,1

KOONDTABEL 4: Kõrgharidust eeldavate ametikohtade arv ja haridustaseme vastavus atesteerimisnõuetele seisuga 01. 01.2000

Kõik riigi ametiasutused kokku

	Ametikohti kokku	Ametnikke kokku		Kõrgharidust eeldavaid ametikohti		Kõrgharidust eeldavatest ametikohtadest täidetud		Sealhulgas ametnikega, kellel on kõrgharidus		Ametnike arv, kelle haridustase on vastavuses atesteerimisnõuetele		
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1	Kõrgemad ametnikud	3142,5	2839	90,3	3105,5	98,8	2784	89,6	2150	77,2	2198	77,4
2	Vanemametnikud	13484	11887	88,2	3024	22,4	2636,5	87,2	2474	93,8	9735	81,9
3	Nooremametnikud	5939,5	4902	82,5	3	0,1	5	166,7	9919	80,0	4323	88,2
4	KOKKU (1+2+3)	22566	19628	87,0	6132,5	27,2	5425,5	88,5	4723	87,1	16256	82,8

Ministeeriumid koos valitsemisalaga

	Ametikohti kokku	Ametnikke kokku		Kõrgharidust eeldavaid ametikohti		Kõrgharidust eeldavatest ametikohtadest täidetud		Sealhulgas ametnikega, kellel on kõrgharidus		Ametnike arv, kelle haridustase on vastavuses atesteerimisnõuetele		
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1	Kõrgemad ametnikud	2499,5	2218	88,7	2463,5	98,6	2184	88,7	1651	75,6	1711	77,1
2	Vanemametnikud	12470	10914	87,5	2471,5	19,8	2130,5	86,2	2029	95,2	9023	82,7
3	Nooremametnikud	5713,5	4668	81,7	3	0,1	5	166,7	8917	80,0	4167	89,3
4	KOKKU (1+2+3)	20683	17800	86,1	4938	23,9	4319,5	87,5	3769	87,3	14901	83,7

Põhiseaduslikud institutsioonid

	Ametikohti kokku	Ametnikke kokku		Kõrgharidust eeldavaid ametikohti		Kõrgharidust eeldavatest ametikohtadest täidetud		Sealhulgas ametnikega, kellel on kõrgharidus		Ametnike arv, kelle haridustase on vastavuses atesteerimisnõuetele		
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1	Kõrgemad ametnikud	316	303	95,9	316	100,0	282	89,2	242	85,8	228	75,2
2	Vanemametnikud	395	359	90,9	326	82,5	268	82,2	243	90,7	226	63,0
3	Nooremametnikud	123	110	89,4	0	0,0	0	0,0	9	0,0	77	70,0
4	KOKKU (1+2+3)	834	772	92,6	642	77,0	550	85,7	494	89,8	531	68,8

Maavalitsused

	Ametikohti kokku	Ametnikke kokku		Kõrgharidust eeldavaid ametikohti		Kõrgharidust eeldavatest ametikohtadest täidetud		Sealhulgas ametnikega, kellel on kõrgharidus		Ametnike arv, kelle haridustase on vastavuses atesteerimisnõuetele		
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1	Kõrgemad ametnikud	327	318	97,2	326	99,7	318	97,5	257	80,8	259	81,4
2	Vanemametnikud	619	614	99,2	226,5	36,6	238	105,1	202	84,9	486	79,2
3	Nooremametnikud	103	124	120,4	0	0,0	0	0,0	1	0,0	79	63,7
4	KOKKU (1+2+3)	1049	1056	100,7	552,5	52,7	556	100,6	460	82,7	824	78,0

KOONDTABEL 5: Perioodil 01.01.-31.12.1999 asutusest lahkunud ja teisele tööle asunud ametnike arv

Kõik riigi ametiasutused kokku

	Ametnike arv seisuga 01.01.2000. arv	Teenistusest lahkunud ametnikke kokku		Asunud teenistusse teisel ameti- kohal avalikus teenistuses		Asunud tööle erasektorisse		Andmed puuduvad või asunud tööle mujal	
		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99	
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv
1Kõrgemad ametnikud	2839	382	13,5	146	38,2	71	18,6	162	42,4
1.1. Kõrgharidusega	2154	286	13,3	112	39,2	51	17,8	121	42,3
1.2. Keskeriharidusega	388	55	14,2	22	40,0	10	18,2	22	40,0
1.3. Keskhariidusega	270	41	15,2	12	29,3	10	24,4	19	46,3
2Vanemametnikud	11887	1620	13,6	361	22,3	219	13,5	967	59,7
2.1. Kõrgharidusega	4956	672	5,7	174	25,9	106	15,8	365	54,3
2.2. Keskeriharidusega	3251	419	12,9	94	22,4	59	14,1	250	59,7
2.3. Keskhariidusega	3590	501	14,0	93	18,6	54	10,8	352	70,3
3Nooremametnikud	4902	1009	20,6	189	18,7	115	11,4	706	70,0
3.1. Kõrgharidusega	381	98	2,0	21	21,4	17	17,3	69	70,4
3.2. Keskeriharidusega	1517	262	17,3	48	18,3	31	11,8	166	63,4
3.3. Keskhariidusega	2848	649	22,8	120	18,5	67	10,3	471	72,6
4KOKKU	19628	3020	15,4	696	23,0	405	13,4	1835	60,8

Ministeeriumid koos valitsemisalaga

	Ametnike arv seisuga 01.01.00 arv	Teenistusest lahkunud ametnikke kokku		Asunud teenistusse teisel ameti- kohal avalikus teenistuses		Asunud tööle erasektorisse		Andmed puuduvad või asunud tööle mujal	
		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99	
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv
1 Kõrgemad ametnikud	2218	283	12,8	109	38,5	59	20,8	116	41,0
1.1. Kõrgharidusega	1651	199	12,1	82	41,2	39	19,6	80	40,2
1.2. Keskeriharidusega	328	50	15,2	19	38,0	10	20,0	20	40,0
1.3. Keskhariidusega	216	34	15,7	8	23,5	10	29,4	16	47,1
2 Vanemametnikud	10914	1479	13,6	329	22,2	203	13,7	927	62,7
2.1. Kõrgharidusega	4357	598	5,5	154	25,8	97	16,2	341	57,0
2.2. Keskeriharidusega	3057	397	13,0	87	21,9	54	13,6	243	61,2
2.3. Keskhariidusega	3422	484	14,1	88	18,2	52	10,7	343	70,9
3 Nooremametnikud	4668	985	21,1	185	18,8	114	11,6	690	70,1
3.1. Kõrgharidusega	353	93	2,0	21	22,6	17	18,3	64	68,8
3.2. Keskeriharidusega	1437	256	17,8	47	18,4	31	12,1	161	62,9
3.3. Keskhariidusega	2731	636	23,3	117	18,4	66	10,4	465	73,1
4 KOKKU	17800	2747	15,4	623	22,7	376	13,7	1733	63,1

Põhiseaduslikud institutsioonid

	Ametnike arv seisuga 01.01.00	Teenistusest lahkunud ametnikke kokku		Asunud teenistusse teisel ameti- kohal avalikus teenistuses		Asunud tööle erasektorisse		Andmed puuduvad või asunud tööle mujal	
		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99	
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv
1 Kõrgemad ametnikud	303	70	23,1	23	32,9	8	11,4	36	51,4
1.1. Kõrgharidusega	248	62	25,0	20	32,3	8	12,9	31	50,0
1.2. Keskeriharidusega	21	2	9,5	0	0,0	0	0,0	2	100,0
1.3. Keskhariidusega	30	6	20,0	3	50,0	0	0,0	3	50,0
2 Vanemametnikud	359	68	18,9	9	13,2	7	10,3	14	20,6
2.1. Kõrgharidusega	248	40	11,1	7	17,5	5	12,5	11	27,5
2.2. Keskeriharidusega	50	3	6,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
2.3. Keskhariidusega	53	6	11,3	2	33,3	1	16,7	3	50,0
3 Nooremametnikud	110	15	13,6	3	20,0	1	6,7	9	60,0
3.1. Kõrgharidusega	15	4	3,6	0	0,0	0	0,0	4	100,0
3.2. Keskeriharidusega	33	3	9,1	1	33,3	0	0,0	2	66,7
3.3. Keskhariidusega	54	8	14,8	2	25,0	1	12,5	3	37,5
4 KOKKU	772	153	19,8	35	22,9	16	10,5	59	38,6

Maavalitsused

	Ametnike arv seisuga 01.01.00	Teenistusest lahkunud ametnikke kokku		Asunud teenistusse teisel ameti- kohal avalikus teenistuses		Asunud tööle erasektorisse		Andmed puuduvad või asunud tööle mujal	
		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99		01.01.-31.12.99	
		arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv
1 Kõrgemad ametnikud	318	29	9,1	14	48,3	4	13,8	10	34,5
1.1. Kõrgharidusega	255	25	9,8	10	40,0	4	16,0	10	40,0
1.2. Keskeriharidusega	39	3	7,7	3	100,0	0	0,0	0	0,0
1.3. Keskhariidusega	24	1	4,2	1	100,0	0	0,0	0	0,0
2 Vanemametnikud	614	73	11,9	23	31,5	9	12,3	26	35,6
2.1. Kõrgharidusega	351	34	5,5	13	38,2	4	11,8	13	38,2
2.2. Keskeriharidusega	144	19	13,2	7	36,8	4	21,1	7	36,8
2.3. Keskhariidusega	115	11	9,6	3	27,3	1	9,1	6	54,5
3 Nooremametnikud	124	9	7,3	1	11,1	0	0,0	7	77,8
3.1. Kõrgharidusega	13	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	100,0
3.2. Keskeriharidusega	47	3	6,4	0	0,0	0	0,0	3	100,0
3.3. Keskhariidusega	63	5	7,9	1	20,0	0	0,0	3	60,0
4 KOKKU	1056	120	11,4	38	31,7	13	10,8	43	35,8

KOONDTABEL 6: Perioodil 01.01.-31.12.1999 asutusse teenistusse astunud ametnike jagunemine eelmise töö või teenistuskoha alusel

Kõik riigi ametiasutused kokku

	Ametnike arv seisuga 01.01.00	Teenistusse astunud ametnikke kokku		Avalikust teenistusest		Erasektorist		Mujalt	
		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999	
		arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	2839	384	13,5	172	44,8	127	33,1	78	20,3
1.1. Kõrgharidusega	2154	296	13,7	136	45,9	93	31,4	60	20,3
1.2. Keskeriharidusega	388	33	8,5	16	48,5	10	30,3	6	18,2
1.3. Keskhariidusega	270	55	20,4	20	36,4	24	43,6	12	21,8
2 Vanemametnikud	11887	1696	14,3	473	27,9	410	24,2	735	43,3
2.1. Kõrgharidusega	4956	808	6,8	224	27,7	193	23,9	364	45,0
2.2. Keskeriharidusega	3251	358	11,0	123	34,4	100	27,9	130	36,3
2.3. Keskhariidusega	3590	506	14,1	126	24,9	117	23,1	241	47,6
3 Nooremametnikud	4902	1017	20,7	265	26,1	214	21,0	473	46,5
3.1. Kõrgharidusega	381	96	2,0	33	34,4	17	17,7	44	45,8
3.2. Keskeriharidusega	1517	245	16,2	59	24,1	55	22,4	116	47,3
3.3. Keskhariidusega	2848	676	23,7	173	25,6	142	21,0	313	46,3
4 KOKKU	19628	3105	15,8	910	29,3	751	24,2	1286	41,4

Ministeeriumid koos valitsemisalaga

	Ametnike arv seisuga 01.01.00	Teenistusse astunud							
		ametnikke kokku		Avalikust teenistusest		Erasektorist		Mujalt	
		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999	
	arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	2218	284	12,8	125	44,0	99	34,9	59	20,8
1.1. Kõrgharidusega	1651	205	12,4	94	45,9	67	32,7	43	21,0
1.2. Keskeriharidusega	328	29	8,8	14	48,3	9	31,0	6	20,7
1.3. Keskhariidusega	216	50	23,1	17	34,0	23	46,0	10	20,0
2 Vanemametnikud	10914	1536	14,1	454	29,6	382	24,9	678	44,1
2.1. Kõrgharidusega	4357	712	6,5	208	29,2	175	24,6	324	45,5
2.2. Keskeriharidusega	3057	342	11,2	121	35,4	96	28,1	122	35,7
2.3. Keskhariidusega	3422	482	14,1	125	25,9	111	23,0	232	48,1
3 Nooremametnikud	4668	994	21,3	261	26,3	211	21,2	463	46,6
3.1. Kõrgharidusega	353	94	2,0	33	35,1	17	18,1	43	45,7
3.2. Keskeriharidusega	1437	238	16,6	58	24,4	54	22,7	112	47,1
3.3. Keskhariidusega	2731	662	24,2	170	25,7	140	21,1	308	46,5
4 KOKKU	17800	2814	15,8	840	29,9	692	24,6	1200	42,6

Põhiseaduslikud institutsioonid

	Ametnike arv seisuga 01.01.00	Teenistusse astunud							
		ametnikke kokku		Avalikust teenistusest		Erasektorist		Mujalt	
		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999	
	arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	303	80	26,4	35	43,8	21	26,3	18	22,5
1.1. Kõrgharidusega	248	73	29,4	30	41,1	20	27,4	17	23,3
1.2. Keskeriharidusega	21	3	14,3	2	66,7	0	0,0	0	0,0
1.3. Keskhariidusega	30	4	13,3	3	75,0	1	25,0	1	25,0
2 Vanemametnikud	359	102	28,4	13	12,7	14	13,7	26	25,5
2.1. Kõrgharidusega	248	61	24,6	10	16,4	8	13,1	21	34,4
2.2. Keskeriharidusega	50	9	18,0	2	22,2	2	22,2	3	33,3
2.3. Keskhariidusega	53	15	28,3	1	6,7	4	26,7	2	13,3
3 Nooremametnikud	110	16	14,5	3	18,8	2	12,5	5	31,3
3.1. Kõrgharidusega	15	2	13,3	0	0,0	0	0,0	1	50,0
3.2. Keskeriharidusega	33	4	12,1	1	25,0	0	0,0	1	25,0
3.3. Keskhariidusega	54	10	18,5	2	20,0	2	20,0	3	30,0
4 KOKKU	772	198	25,6	51	25,8	37	18,7	49	24,7

Maavalitsused

	Ametnike arv seisuga 01.01.00	Teenistusse astunud							
		ametnikke kokku		Avalikust teenistusest		Erasektorist		Mujalt	
		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999		01.01.-31.12.1999	
	arv	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
1 Kõrgemad ametnikud	318	20	6,3	12	60,0	7	35,0	1	5,0
1.1. Kõrgharidusega	255	18	7,1	12	66,7	6	33,3	0	0,0
1.2. Keskeriharidusega	39	1	2,6	0	0,0	1	100,0	0	0,0
1.3. Keskhariidusega	24	1	4,2	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2 Vanemametnikud	614	58	9,4	6	10,3	14	24,1	31	53,4
2.1. Kõrgharidusega	351	35	5,7	6	17,1	10	28,6	19	54,3
2.2. Keskeriharidusega	144	7	4,9	0	0,0	2	28,6	5	71,4
2.3. Keskhariidusega	115	9	7,8	0	0,0	2	22,2	7	77,8
3 Nooremametnikud	124	7	5,6	1	14,3	1	14,3	5	71,4
3.1. Kõrgharidusega	13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3.2. Keskeriharidusega	47	3	6,4	0	0,0	1	33,3	3	100,0
3.3. Keskhariidusega	63	4	6,3	1	25,0	0	0,0	2	50,0
4 KOKKU	1056	93	8,8	19	20,4	22	23,7	37	39,8

Koolitusvaldkondade seletused

Valdkonna nimetus	Valdkonna seletus ja näited
1. Juhtimine	<ul style="list-style-type: none"> Juhtimisfunktsioonidega seotud koolitus(KOV arengukava koostamine, ettevõtte tegevuse strateegiline kavandamine, muudatuste juhtimine, projektijuhtimine) Koolitus, mis on suunatud kitsalt juhtidele eesmärgiga koolitada neid juhtimise valdkonnas (KOV tippjuhi põhikursus, juht muutuv asuorganisatsioonis) Siia ei kuulu juhtidele suunatud, kuid muu valdkonnaga seotud kursused (atesteerimiskoolitus riigiasutuse tippjuhile on personalitöö, haldusjuhtide finantskursus on majandus/rahandus valdkond)
2. Majandus, rahandus	<ul style="list-style-type: none"> Kursused, mis on seotud majanduse valdkonna temaatikaga. Siia kuuluvad teemad on rahandus, marketing ja riigivara haldamine (finantsjuhtimine, kohaliku eelarve koostamine, majandusteooria)
3. Raamatupidamine	<ul style="list-style-type: none"> Kitsalt raamatupidamise kutseoskuste ja -teadmistega seotud koolitus (eelarveliste asutuste raamatupidamine, raamatupidamine algajatele, raamatupidamise aastaaruande koostamine, riigiasutuse pearaamatupidaja täienduskoolitus)
4. Õigus	<ul style="list-style-type: none"> Seadusandlusega seotud koolitus
5. Arvutiõpe ja infotehnoloogia	<ul style="list-style-type: none"> Tavakasutaja arvutioskuste koolitus (nt Word, Excel ja muud arvutialased üldkursused), spetsialistile vajalike arvutiprogrammide koolitus (nt Mapinfo, andmebaasid), IT spetsialistidele suunatud spetsiifiliste IT-alaste teadmiste ja oskuste koolitus.
6. Avalikud suhted	<ul style="list-style-type: none"> Organisatsiooni suhted avalikkusega, PR - public relations, suhtlemine meediaga, maine kujundamine, asutusesisene infotöö
7. Euroopa Liit	<ul style="list-style-type: none"> Euroopa Liidu alane koolitus (nt EL institutsioonid, juhtimine, õigus, erinevad poliitikad, Eesti ja EL suhted)
8. Personalitöö	<ul style="list-style-type: none"> Personalijuhtimisega seotud koolitus, mis sisaldab atesteerimisalast ja koolitusspetsialistidele suunatud koolitust (arenguestlused, personali arendamine, töö analüüs ja ametijuhendite koostamine)
9. Klienditeenindus	<ul style="list-style-type: none"> Klienditeenindusega seotud koolitus
10. Sekretäritöö, asjaajamine, arhiivindus	<ul style="list-style-type: none"> Sekretäride täienduskoolitus, arhiivitöö korraldamine organisatsioonis, asjaajamise korraldus organisatsioonis
11. Sotsiaaltöö ja tervishoid	<ul style="list-style-type: none"> Sotsiaal- ja tervishoiualane koolitus riigiametnikele (nt lastekaitsetöö vallas, sotsiaaltöö ja tervishoiu korraldus KOV-s, avahooldustöötaja täienduskoolitus)
12. Haridus ja kultuur	<ul style="list-style-type: none"> Hariduse korraldus KOV-s, haridusnõuniku koolitus, kultuurikorraldus KOV-s, valla/linna haridusjuhi kursus, maakonna linnade kultuurijuhtide kursus.
13. Keeleõpe	<ul style="list-style-type: none"> Igasugune keeleõpe, kaasa arvatud eesti keel ja kirjakeel
14. Suhtlemispsühholoogia	<ul style="list-style-type: none"> Psühholoogia ja suhtlemispsühholoogia valdkonda kuuluv koolitus ja treeningud (enesekestamine, meeskonnatreening, suhtlemispsühholoogia, stressijuhtimine)
15. Keskkond	<ul style="list-style-type: none"> Keskkonnaalane riigiametnike koolitus
16. Sisekontroll	<ul style="list-style-type: none"> Sisekontrollialane koolitus (sisekontroll riigiasutuses)
17. Asutuse põhitegevusega seotud koolitus	<ul style="list-style-type: none"> Asutuse põhitegevusega seotud koolitus, mida ei saa liigitada eelpool loetletud valdkondade alla (turismialane koolitus Turismiametis, tolliametnike erialane täienduskoolitus Tolliametis)
18. Liitprogramm	<ul style="list-style-type: none"> Mahukam koolitus, mis sisaldab suhteliselt võrdses mahus erinevaid valdkondi (näiteks Eesti Haldusjuhtimise Instituudi ametnike pädevuskoolituse programmid)
19. Muu	<ul style="list-style-type: none"> Kõik, mis ei mahu/ei sobi eelnevate valdkondade alla