



SIHTASUTUS

Kutsekoda



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus

Siseturvalisuse alavaldkond

Uuringu terviktekst

Tallinn 2020

Kutsekoda

Koostajad: Terje Kaelep ja Anneli Leemet, SA Kutsekoda

Retsensendid: Kätlin Alvela, Häirekeskus; Andreas Anvelt, Päästeamet; Marek Helm, Nortal; Helen Neider-Veerme, Politsei- ja Piirivalveamet; Andres Pung, Sisekaitseakadeemia; Marek Ranne, Kaitseliit

Akadeemiline toimetaja: Olav Aarna, SA Kutsekoda

Keeletoimetaja: Külli Pärtel

Täname uuringu valmimisele kaasaaitamise eest: Birgit Hänilane, Mariel Laaban ja Riina Maat, Rahandusministeerium; Heidy Roosimägi ja Ülle Pettai, Eesti Statistikaamet; Maiko Martsik ja Maris Vaht, SA Kutsekoda; intervjuueeritud, retsensendid jt valdkonna esindajad

Täname siseturvalisuse alavaldkonna ekspordikogu liikmeid ja asendusliikmeid: Andi Kingumets, Maksu- ja Tolliamet; Andre Lilleleht, Eesti Turvaettevõtete Liit; Andres Pung, Sisekaitseakadeemia; Annaliisa Toom, Haridus- ja Teadusministeerium; Anneli Laul, Häirekeskus; Ants Kutti, Maksu- ja Tolliamet; Elina Meidla, Häirekeskus; Häli Allas, Sisekaitseakadeemia; Karin Kasetalu, Päästeamet; Karin Sõrmus, Päästeamet; Katerina Mudarissova, Häirekeskus; Kati Päike, Siseministeerium; Marko Põld, Siseministeerium; Marvi Roosaar, Päästeamet; Mihkel Miller, Politsei- ja Piirivalveamet; Pille-Riin Kristmann, Justiitsministeerium; Raimo Heinam, Securitas Eesti AS; Tarvi Ojala, Siseministeerium; Valeri Rauam, Maksu- ja Tolliamet; Veiko Kommusaar, Siseministeerium

Rakendusuuringu on valminud „Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014–2020“ prioriteetse suuna „Prioriteetne suund 1: ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ Euroopa Liidu vahendite kasutamise eesmärgi 5 „Õpe kutse- ja kõrghariduses on suuremas vastavuses tööturu vajadustega“ meetme „Õppe seostamine tööturu vajadustega“ tegevuse „Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi loomine“ ehk OSKuste Arendamise koordinatsioonisüsteemi loomine (edaspidi: OSKA) eesmärkide elluviimiseks ja tulemuste saavutamiseks.

Väljaandja: SA Kutsekoda

Autoriõigus: SA Kutsekoda, 2020

Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Kaelep, T., Leemet, A. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus. Siseturvalisuse alavaldkond. Uuringu terviktekst. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA.

Eessõna

Kohanemisvõime ja nutikus on turvalise ühiskonna nurgakivi

Eesti eesmärk on vaba ja turvaline ühiskond. Selleks, et meid ümbritseks turvaline elukeskkond, on tarvis igaühe panust, ent ka inimesi, kes seda iga päev põhitööna tagaksid. Seda eesmärki on proovile panemas aga käesoleva analüüsi prognoosid, mille kohaselt kahaneb siseturvalisuse valdkonna kõikidel põhikutsealadel töötajate arv lähema kümne aasta jooksul kokku ligi kümnendiku võrra. Seega on tarvis mõelda tööjõu- ja oskuste vajadusele ning olla lahenduste leidmisel kohanemisvõimeline ja nutikas.



Hõive vähenemise juures mängivad kõige enam rolli demograafilised suundumused, mis saavad lähemal kümnel aastal üheks suurimaks takistavaks teguriks uue tööjõu palkamisel. Noorte ja keskealiste osakaal väheneb ning vanemate inimeste osakaal suureneb. Peame üha enam kohanema rahvastikunäitajate muutustega.

Siseturvalisuse valdkonnas töötavad inimesed, kellel on sisemine kutsumus ja eriliselt suur soov teisi aidata ning teha seda täie pühendumusega. On ülimalt oluline, et meie turvalisuse tagajate motivatsioon säiliks.

Tuleb hoida olemasolevaid inimesi, samuti on tähtis pidev järelkasv. Tarvis on pakkuda paindlikke võimalusi karjääri tegemiseks ja õppimiseks ning toetavat töökeskkonda ja motiveerivat töötasu. Siseturvalisust tagavad asutused peavad tegema kõik endast oleneva, et tagada konkurentsivõimeline, nüüdisaegne ja paindlik töökeskkond, kus igaühe panust märgatakse ning isiklikku arengut toetatakse. Oluline on elukestva õppe põhimõtete juurutamine, mis kindlustab meie inimeste arengu organisatsioonide sees. Seejuures peab mõtlema, kuidas saaksime tulevikus inimeste tööd paremini suunata ja osa toiminguid automatiseerida, kuid samal ajal mitte kaotada töökäsi, vaid võita neid juurde.

Muutustega kohanemiseks on tarvis luua senisest paremad arengu- ja karjäärivõimalused, mis arvestavad ka pealekasvava põlvkonna teisenenud tööharjumuste ja hoiakutega. Samuti on muutusi vaja taseme- ja täiendusõppes, et lisada paindlikkust ning populariseerida veelgi enam ametite tööd. Et selles valdkonnas tuleb eriti suurt rõhku panna nii füüsilise kui ka vaimse tervise hoidmisele ja toetamisele kogu karjääri ajal, on vaja luua terviklik tugisüsteem.

Tööjõu piiratust aitab tasakaalustada ka tugev koostöö siseturvalisuse vabatahtlike, kohalike kogukondade ja turvaettevõtetega. Vabatahtlike kaasamisel on vaja mitmekesistada osalemisvõimalusi ja täiendada nendega tegelevate teenistujate oskusi. Mida rohkem on meil turvatunde tagajaid, seda turvalisemalt on hoitud meie riik.

On tähtis, et ka siseturvalisuse haridus käiks tänapäevase tehnoloogilise arenguga ühte jalga ja et õpe oleks mitmekesine. Niisamuti vajab töötaja oma ülesannete täitmiseks nüüdisaegseid töövahendeid. Soovime luua paremad eeldused innovaatiliste lahenduste väljatöötamiseks ning toetame uudse tehnoloogia kasutuselevõttu ja töösse lõimimist. Seejuures tuleb pakkuda inimestele sobivat väljaõpet, et infotehnoloogia arenguga sammu pidada. Kindlasti jäävad aga alles ka tööd, mida niipea ei hakka asendama ükski masin – politseiametnik jääb endiselt tagama inimeste turvalisust kodudes, tänavatel ja maanteedel.

Need on vaid mõned näited, mis aitaksid tööandjal panustada nii olemasolevate töötajate valdkonnas hoidmiseks kui ka uute leidmiseks järgmisel kümnel aastal. Töötame iga päev selle nimel, et ka eelolevatel aastakümnetel oleks meil inimesi, kellega koos hoida Eesti turvalise ühiskonna ja riigina.

Turvalise Eesti nimel

Veiko Kommusaar

Siseministeeriumi sisejulgeoleku-, korrakaitse- ja migratsioonipoliitika asekancler

Sisukord

Eessõna	3
Lühendid	8
Lühikokkuvõte	9
Sissejuhatus.....	11
1. Valdkond ja põhikutsealad.....	13
1.1. Siseturvalisuse valdkonna määratlemine klassifikaatorite vaates.....	13
1.2. Põhikutsealade kirjeldus ning levinumad õpi- ja karjääriteed	14
1.2.1. Häirekeskus	17
1.2.2. Kohalikud omavalitsused	17
1.2.3. Maksu- ja Tolliamet.....	18
1.2.4. Politsei- ja Piirivalveamet.....	19
1.2.5. Päästeamet	21
1.2.6. Turvatöö ja turvasüsteemide käitus	23
1.2.7. Vanglateenistus.....	24
2. Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid, uuringud ja arengukavad.....	27
2.1. Valdkonna arengut Eestis mõjutavad trendid	27
2.1.1. Tehnoloogiliste muutuste mõju.....	28
2.1.2. Töövormide mitmekesisustumine, väärtushinnangute ja töökultuuri teisenemine	30
2.1.3. Demograafiliste muutuste mõju	31
2.1.4. Majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise mõju	33
2.1.5. Poliitilised otsused ja õigusloome.....	33
2.2. Riiklikud arengudokumendid, seadused ja valdkonna uuringud	35
2.2.1. Suurema mõjuga arengudokumendid	35
2.2.2. Suurema mõjuga õigusaktid.....	38
2.2.3. Siseturvalisuse valdkonnaga seotud uuringud.....	41
2.3. Kokkuvõte	43
3. Statistiline ülevaade valdkonna hõivest.....	45
3.1. Hõivatud valdkonnas.....	45
3.1.1. Hõivatute arvu dünaamika.....	47
3.1.2. Hõivatute vanuseline jaotus	51
3.1.3. Palk.....	52
3.2. Kokkuvõte	53
4. Oskuste vajadus	54

4.1.	Häirekeskus	54
4.2.	Kohalikud omavalitsused	55
4.3.	Maksu- ja Tolliamet.....	55
4.4.	Politsei- ja Piirivalveamet.....	56
4.5.	Päästeamet	57
4.6.	Turvatöö ja turvasüsteemide käitus	58
4.7.	Vanglateenistus.....	58
4.8.	Kokkuvõte	59
5.	Tööjõuvajadus ja hõiveprognoos	60
5.1.	Hinnang kutsealadel hõivatute arvu muutusele	60
5.2.	Tööjõu asendamise vajadus ja tööjõuvajadus kokku.....	67
5.3.	Kokkuvõte	67
6.	Valdkondlik haridus.....	69
6.1.	Tasemeõppe õppekavad	69
6.2.	Õppurite statistika tasemeõppes.....	70
6.2.1.	Vastuvõtt.....	70
6.2.2.	Lõpetajad	72
6.3.	Õppe kvaliteet ja arenguvajadused	72
6.4.	Täiendus- ja ümberõppe võimalused ja vajadused.....	75
6.5.	Kokkuvõte	77
7.	Tööjõunõudluse ja -pakkumise võrdlus	80
8.	Tööhõivet ja oskusi puudutavad kitsaskohad ning ettepanekud	88
8.1.	Õppe sisu, õppekorraldus ja lõpetajate oskused	88
8.2.	Õppekohtade arv ja täienduskoolituspakkumine	91
8.3.	Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud ja tähelepanekud	93
	Kasutatud allikad.....	95
	LISA 1. OSKA põhiterminid	100
	LISA 2. Uuringus osalenud ja intervjuueeritud eksperdid.....	103
	LISA 3. Ekspertintervjuu kava.....	105
	LISA 4. Valdkonna ja põhikutsealade määratlus klassifikaatorite järgi.....	107
	LISA 5. Põhikutsealade vanusjaotus.....	109
	LISA 6. Kuritegevuse ja kohtuasjade statistika	114
	LISA 7. Vangide arvu dünaamika 2008–2018, vangide ja vanglaametnike suhtarv 2014–2018.....	117
	LISA 8. Analüüsitud õppekavad.....	118

LISA 9. Uue tööjõu pakkumise arvestamine	119
LISA 10. Tööjõunõudluse ja -pakkumise tasakaal	120
LISA 11. Metoodika	122
LISA 12. Palgadünaamika kutsealade kaupa	126
LISA 13. Vastuvõetute ja lõpetajate arvu dünaamika SKA õppekavadel (detailne).....	127

Lühendid

BA – bakalaureuseõpe
EKKA – Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur
EL – Euroopa Liit
EMTAK – Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator
ETU – Eesti tööjõu-uuring
HTM – Haridus- ja Teadusministeerium
HÄK – Häirekeskus
ISCED – rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus
ISCO – ametite klassifikaator
JUM – Justiitsministeerium
KBRT – keemilise, bioloogilise, radioloogilise või tuumareostuse oht (ingl *CBRN – chemical, biological, radiological and nuclear threats*)
KHK – kutsehariduskeskus
KOV – kohalik omavalitsus
KUT – kutseharidus
MA – magistriõpe
MKM – Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
MTA – Maksu- ja Tolliamet
PKA – põhikutseala
PPA – Politsei- ja Piirivalveamet
PÄA – Päästeamet
RAK – rakenduskõrgharidusõpe
REL 2011 – rahva- ja eluruumide loendus 2011
RM – Rahandusministeerium
SIM – Siseministeerium
SKA – Sisekaitseakadeemia
TTÜ – Tallinna Tehnikaülikool
TLÜ – Tallinna Ülikool
TÜ – Tartu Ülikool
VEK – valdkondlik eksperdikogu

Lühikokkuvõte

OSKA siseturvalisuse valdkonna rakendusuuringu otsiti vastust küsimusele, kuidas muuta koolituspakkumist, et täita valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähema kümne aasta jooksul. Lühikokkuvõttes tutvustatakse kõige olulisemaid uuringu tulemusi.

Tehnoloogilised muutused, töövormide mitmekesistumine, väärtuste ja töökultuuri teisenemine, demograafilised muutused, majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise ning valdkondlike arengusuundade mõju seavad järjest suuremaid ootusi töötajate oskustele ja teadmistele ning mõjutavad lähema kümne aasta perspektiivis tööd kõikidel valdkonna põhikutsealadel. Siseturvalisuse valdkond vajab eriliselt pühendunud ja kõrgelt motiveeritud töötajaid. Seetõttu on tööandjatel väga oluline pingutada nii olemasolevate töötajate valdkonnas hoidmiseks kui ka uute leidmiseks, sh luua paindlikke karjääri- ja õpiteid, töötada välja füüsilist ning psühholoogilist läbipõlemist ennetavaid meetmeid ning populariseerida valdkonda. Teenuste kättesaadavuse tagamiseks on valdkonnal võimalik ja vajalik kaasata ühiskondlikke lisaressursse – vabatahtlikke päästjaid, abipolitseinikke, naabrivalvet jne.

Prognoosi kohaselt kahaneb valdkonna hõive lähema kümne aasta jooksul tervikuna ligi kümnendiku võrra:

- tööjõu struktuuris toimuvad nihked – avalikus halduses püsib põhikutsealade hõive üldjoontes stabiilsena, erasektoris kahaneb viiendiku võrra (turvaettevõtetes asendub tööjõumahukas teenusemudel nutikama ja tehnoloogiapõhisemaga);
- töökohtade arv muutub enim erasektoris – turvatöötajaid ja -juhte võib jääda ligi kolmandiku võrra vähemaks, seevastu turvatehnikuid võib tulevikus tarvis olla poole võrra ja tuleohutusspetsialiste kuni kaks korda rohkem;
- tagasihoidlikku hõive kasvu (kuni 10%) prognoositi uurijate ja politseianalüütikute, piirkonnapolitseinike, omavalitsuse korrakaitseametnike ning demineerijate põhikutsealal;
- asendusvajaduse ja töökohtade arvu muutuse koosmõjul vajab valdkond igal aastal kokku ligi 775 uut töötajat;
- sobivad tasemeõppekavad võimaldaksid senise koolituspakkumise juures uut tööjõudu saada üle 300 lõpetaja võrra vähem, kui on tegelik tööjõuvajadus;
- proportsionaalselt hõivega on suurim tööjõu puudujääk kiiresti kasvaval turvatehnikute põhikutsealal, kus lõpetajaid on aastas umbes kümme, aga vaja oleks ligi neli korda rohkem;
- eri põhjustel jääb vanglatel ning Politsei- ja Piirivalveametil aastase uue tööjõu vajadusest tasemeõppe lõpetajatega katmata umbes 60% (vastavalt 90 ja 115–145 inimest), Häirekeskusel ning Maksu- ja Tolliametil umbes 50% (vastavalt 10 ja 20) ning Päästeametil 40% (35).

Valdkonna koolitusvajadus muutub järjest mitmekesisemaks ja oodatakse üha paindlikumat väljaõpet:

- ühiskonna ootused siseturvalisuse valdkonna teenustele kasvavad, nagu ka tööülesannete keerukus ja mahukus;
- kasvava tähtsusega on osalemine elukestvas õppes, oluline on paindlik ning moodulipõhiselt korraldatud taseme-, täiendus- ja ümberõpe;
- tööandjad ootavad Sisekaitseakadeemia lõpetajatelt universaalseid teadmisi ja oskusi, mida saaks rakendada mitmel siseturvalisuse valdkonna põhikutsealal;

- kasvab vajadus muu kui siseturvalisuse (nt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT), majanduse, õiguse, sotsiaaltöö ja psühholoogia) alase kõrghariduse järele;
- arendamist vajab täienduskoolitussüsteem, mis toetaks analüütiliste ja uurimiskompetentside omandamist;
- värbamisstrateegiad ja vastuvõtutingimused vajavad ülevaatamist, et kaasata rohkem karjääripöörde planeerijaid, aga ka füüsiliselt vähem võimekaid kadette;
- menetlus- ja jälitustegevuse oskuste õpetamise taset on vaja tõsta;
- õigusteadmiste tase vajab tõstmist nt korrektsiooni ja politseiteenistuse õppekavades;
- tolliametnike ja päästekorraldajate koolitamiseks on tarvis kutsehariduse tasemel töökohapõhist õpet;
- turvatehnikute koolituspakkumist on vaja suurendada.

Üleilmsete trendide ja valdkonna arengu mõjul muutuvad järjest olulisemaks järgmised oskused ning teadmised:

- üleminek teenuse-, kogukonna- ja ennetuskesksele töömudelile eeldab töötajatelt senisest enam teadmisi teenuste disaini, turunduse, sotsiaalvaldkonna ja psühholoogia alal ning sobivaid isikuomadusi, nt empaatilisust, head kuulamis- ja veenmisoskust;
- suhtlemis- ja meeskonnatöö- (sh võõrkeeltes) ning mitmekultuurilises keskkonnas töötamise oskus;
- tehniline taip, kohanemisvõime ja valmisolek tehniliste uuendustega kaasa minna;
- valdkondlikud IKT-oskused (nt uute seadmete ja programmide kasutamine; digitööendite hankimine, käsitlemine ja hindamine; droonide jt seadmete abil kogutud andmete analüüs; küberturvalisus);
- teadmised rahvusvahelise erialase koostöö raamistike ja uurimistoimingute kohta;
- enesejuhtimise võime, nt oskus juhtida aega ja seada tööülesandeid tähtsuse järjekorda;
- hea füüsiline vorm, motivatsioon seda hoida ja regulaarselt treenida.

Siseturvalisuse valdkonnas on koostöösuhted mitmekülgsed, tööandjad on õppekavaarendusse regulaarselt kaasatud ning näevad vajadust teha sobiva tööjõu leidmiseks ja koolitamiseks valdkonnaülest koostööd. Eksperdid teadvustavad endale järjest paindlikumate õpiteede vajadust ning on avatud erisuguste haridusmudelite, koolitamise- ja värbamisstrateegiade rakendamisele.

Sissejuhatus

Vabariigi Valitsus kiitis 2014. aasta veebruaris heaks tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi kontseptsiooni, mida on lühidalt hakatud nimetama OSKA süsteemiks ehk lihtsalt OSKA-ks¹. Selle eesmärk on paremini siduda tööturu vajadusi ja koolituspakkumist ning aidata kaasa sellele, et tööturul toimuvad muutused ja ühiskonna vajadused jõuaksid koolituspakkumisse võimalikult kiiresti. See on tähtis, kuna vajalike oskustega tööjõu nappusest on demograafiliste muutuste ja madala töötuse määra taustal saanud majanduslik praeguses etapis ettevõtetele üks suurimaid takistavaid tegureid uue tööjõu palkamisel². Samuti on riik seadnud konkurentsivõime kavas „Eesti 2020“ keskseteks eesmärkideks Eesti tootlikkuse ja tööhõive parandamise³. OSKA arendamist koordineerib Sihtasutus Kutsekoda.

OSKA seob tööturuosaliste eksperditeadmise haridus- ja koolitusteenuste struktuuri, mahtu ja sisu planeerimist toetavaks süsteemiks ning toetab tööandjate ja õppeasutuste koostööd õppekavade arendamisel ning ajakohase tööturuteabe jõudmist karjääriteenustesse. Nende eesmärkide täitmiseks tehakse OSKA raames detailsemad tööjõu- ja oskuste vajadust käsitlevad uuringud keskmiselt viie majandusvaldkonna kohta aastas. Uuritavad majandusvaldkonnad nimetab igaks aastaks OSKA koordinatsioonikogu. OSKA valdkondlike uuringute tegemiseks on välja töötatud ühtne metoodika, milles on määratletud uuringute põhialused ning tulemusteni jõudmise teed. OSKA metoodika on leitav veebilehelt www.kutsekoda.ee/oska.

Siseturvalisuse alavaldkonna uuring on siseturvalisuse ja õiguse valdkonna uuringu teine osa. Selle eesmärk oli leida vastus küsimusele, kuidas muuta alavaldkonna koolituspakkumist, et täita tööjõu- ja oskuste vajadust lähema kümne aasta vaates. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks kombineeriti uuringu käigus nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid uurimismeetodeid ja -allikaid (intervjuude, statistiliste andmete ja dokumentide analüüsi jne). Täpne metoodika kirjeldus on aruande lisas 11.

Siseturvalisuse valdkonna analüüsimiseks ja analüüsi põhjal ettepanekute tegemiseks moodustati valdkonna erialaliite, tööandjaid, õppeasutusi ja avalikku sektorit kaasav valdkonna eksperdikogu (VEK). VEK-i töö eesmärk oli sõnastada ettepanekud koolituspakkumise muutmiseks valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusest lähtuvalt. Ettepanekuteni jõudmiseks hindas VEK globaalsete tulevikutrendide ja Eesti arengustrateegiate mõju valdkonna arengule, tööjõu- ja oskuste vajadust lähiajal ja kümne aasta pärast ning valdkonna koolituspakkumist.

Püstitatud uurimisprobleem jagati kaheksaks uurimisküsimuseks, millele vastamiseks tehtud analüüse eristab traditsioonilisest uurimistegevusest eeskätt see, et tulemuste kehtivust kontrolliti samm-sammult VEK-is ja sellele lisaks kaasatud ekspertidega. VEK-i töö tulemusena formuleerisid eksperdid seisukohad, mis nende hinnangul on seni olnud takistuseks piisava arvu ja vajalike oskustega töötajate saamiseks. Kitsaskohtadena sõnastati analüüsi tulemusena ilmnunud peamised probleemid ja nende lahendamiseks vajalikud tegevused (vt ptk 8). Kuigi ettepanekud ja soovitused on sõnastatud tegevustena, pole tegemist rakenduskavaga, vaid soovitustega, mida sihtrühmad saavad enda tegevuses rakendada. Esitatud ettepanekute rakendamise seirega alustatakse umbes poolteist aastat pärast uuringu tulemuste avalikustamist. Tagasiside kogumiseks saadetakse ettepanekute

¹ Aruandes kasutatud OSKA põhiterminid koos seletustega on esitatud lisas 1.

² Eesti Pank (2014). Eesti ettevõtete palga- ja hinnakujunduse uuring; <http://www.eestipank.ee/ettevotete-palga-ja-hinnakujunduse-uuring>.

³ Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“; <https://riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020>.

eestvedajatele küsitlus, mille tulemuste põhjal analüüsib OSKA uuringumeeskond koos VEK-iga rakendatud tegevuste piisavust valdkonna tööjõu- ja oskustega seotud kitsaskohtade leevendamiseks. Rakendusuuuringu aruande on koostanud SA Kutsekoda.

1. Valdkond ja põhikutsealad

Selles peatükis kirjeldatakse uuringuvaldkonna määratlust ja selle piire statistiliste klassifikaatorite mõistes. Antakse ülevaade, millised kutsealad uuringuvaldkonda kuuluvad⁴. Siseturvalisuse valdkonna analüüs on OSKA siseturvalisuse ja õiguse uuringu osa. Et siseturvalisuse andmetega tekkis administratiivseid takistusi, tuli uuringu see osa teha õiguse uuringust erineval ajal.

1.1. Siseturvalisuse valdkonna määratlemine klassifikaatorite vaates

OSKA siseturvalisuse valdkonna uuring hõlmab vertikaalses ehk majandustegevusalade klassifikaatori (EMTAK 2008) vaates (vt tabel 1) jao O „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“ tegevusalasse O8423 „Õiguskaitse ja kohtud“ kuuluvat vanglate tegevust (O84232), tegevusalasse O8424 „Avalik korrakaitse ja julgeolekuteenistused“ kuuluvat Politsei- ja Piirivalveameti (O84241, O84242) ning Päästeameti ja Häirekeskuse tegevust (O84251), tegevusalasse O8411 „Üldine avalik haldus“ kuuluvat Maksu- ja Tolliameti tegevust (84112) ning kohalike omavalitsuste tegevust (84114) avaliku korra tagamisel. Lisaks on hõlmatud turvatöö tegevusala (N80) jaost N „Haldus- ja abitegevused“.

Tabel 1. OSKA siseturvalisuse valdkonda kuuluvad tegevusalad EMTAK⁵ 2008 järgi

EMTAK-i jagu	EMTAK-i tegevusala	Kood	EMTAK-i tegevusala täpsustus	Institutsioon
O. Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	O8423 Õiguskaitse ja kohtud	84232	Vanglate ja parandusasutuste haldus	Tallinna Vangla
				Tartu Vangla
				Viru Vangla
	O8424 Avalik korrakaitse ja julgeolekuteenistused	84241	Politsei tegevus ja selle juhtimine	Politsei- ja Piirivalveamet
		84242	Piiri- ja rannavalveteenistused	
	O8425 Tuletõrje- ja päästeteenistus	84251	Tuletõrje- ja päästeteenistused, vetelpääste, häirekeskused	Päästeamet
	O8411 Üldine avalik haldus	84112	Rahandus- ja fiskaalpoliitikaga seotud tegevused	Maksu- ja Tolliamet
		84114	Valla- ja linnavalitsuste tegevus	Kohalikud omavalitsused
N. Haldus- ja abitegevused	N80 Turvatöö	80101	Turvatöö, v.a avalik korrakaitse	Turvaettevõtted
		80201	Turvasüsteemide käitus	

OSKA programmi raames tehakse tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringuid enamasti majandussektorite või -klasterite kaupa. Samas ei ole mõistlik kutsealasid, mille esindajad töötavad mitmes majandussektoris, käsitleda igas sektoris eraldi. Neid kutsealasid käsitletakse horisontaalselt üle majanduse. Käesolevas uuringus on horisontaalselt käsitletud tuleohutusspetsialiste ja

⁴ Uuritavaid kutsealasid nimetatakse OSKA uuringutes põhikutsealadeks.

⁵ Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator; <https://emtak.rik.ee/EMTAK/pages/klaskifikaatorOtsing.aspx>.

turvatehnikuid⁶, kes on spetsiifiliste erialaste oskuste ja ka kutseüsteemi kaudu tihedalt seotud siseturvalisuse valdkonnaga.

OSKA uuringu sidumiseks statistikaga ning lähtuvalt OSKA programmi lähteülesandest (katta viie aasta jooksul tööhõiveprognosisega kõik majandussektorid ja ametialad) on uuritav valdkond seostatud ametite klassifikaatori⁷ (AK 2008 / ISCO-08), riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatori⁸ ning majandustegevusalade klassifikaatori rühmadega. Andmeallikate valikul on ajakohasuse ja täpsuse tõttu eelistatud administratiivlikaid (Rahandusministeeriumi aruandluskeskkonna, töötamise registri ja asutuste andmeid). Kahjuks ei hõlma aga administratiivlikad ega ka traditsiooniline OSKA alusandmestik⁹ kõiki uuringu kontekstis olulisi kutsealasid ja seepärast on üksikutel juhtudel tuginetud ka eksperdi hinnangutele.

1.2. Põhikutsealade kirjeldus ning levinumad õpi- ja karjääriteed

OSKA uuringutes on tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsimise peamine ühik põhikutseala. Nii nimetatakse käsitletavale valdkonnale omast hariduslikku ettevalmistust nõudvat ja tööprotsessis sarnast rolli täitvate ametialade kogumit. Siseturvalisuse põhikutsealade hulka ega ka käesoleva uuringu raames tehtud analüüsi ei hõlmatud ametialasid, mille põhikompetentse ei loetud piisaval määral valdkonnaga seonduvaks või mida analüüsitakse üksikasjalikult teistes OSKA valdkonnauuringutes (sekretärid, personalitöötajad, raamatupidajad (sh maksuaudiitorid), süsteemiaministraatorid, laevapere liikmed, piloodid jne). Samuti ei käsitleta proportsionaalselt väga väikseid ametialasid (nt pinnaltpäästjad) ega lihttöid, st ametite klassifikaatoris kõiki lihttööliste pearühma kuuluvaid ametialasid. Juhtimisfunktsioon on põhikutsealade analüüsis hõlmatud vaid juhul, kui tööandjate esindajate hinnangul on spetsiifiline valdkondlik kompetents võrreldes üldise juhtimiskompetentsiga olulisem. Seega ei hõlma põhikutsealad näiteks Politsei- ja Piirivalveameti (PPA) puhul kõiki politseiametnike legaalse definitsiooni mõttes, st ka põhikutsealadel hõivatute arv ei vasta politseiametnike üldarvule.

Siseturvalisuse valdkonna põhikutsealade moodustamiseks valiti koos ekspertidega välja peamised valdkonnaspetsiifilisi oskusi nõudvad võtmeametid ja rühmitati need töö sisu sarnasuse alusel põhikutsealadeks. Näiteks patrullpolitseinike põhikutseala hõlmab umbes kümnet erinevat põhitööd PPA-s.

⁶ Üheselt selget mustrit nende põhikutsealade seose kohta majandustegevusaladega ei olnud uuringu käigus võimalik tuvastada, kuid peale turvatöö tulid sagedamini esile seosed eriehitustööde, projekteerimise, kaubanduse ja koolitustegevusega.

⁷ Ametite klassifikaator; http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&selectedRow=0&siteLanguage=e.

⁸ Vabariigi Valitsuse 8. novembri 2012. a määruse nr 92 „Riigi ametiasutuste teenistuskohdade koosseisude kehtestamise kord, teenistuskohdade klassifikaator ja teenistuskohdade liigitamise kord“ lisa 4; https://www.riigiteataja.ee/akti/1170/4201/9010/VV_92m_lisa4.pdf#. Hõlmab ministeeriume ja nende valitsemisalas olevaid ametiasutusi, Riigikantseleid ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleid.

⁹ OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL 2011 ametialade andmestikuga (st REL 2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialade kohta on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektori jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuprognosis alusena.

Lisaks intervjuudest ja VEK-i töörühmadest saadud sisendile on kutsealade kirjeldamisel tuginetud valdkonda reguleerivatele õigusaktidele¹⁰, ametiasutuste ja koolitajate veebilehtedele, kehtivatele kutsestandarditele¹¹ ja tööpakkumistele. Eraldi tähelepanu on pööratud kohustusliku täienduskoolituse vajadusele ja võimalikele karjääriteedele. Kutsealade oskuste vajadust on kirjeldatud peatükis 4.

Tabelis 2 on esitatud põhikutsealadel hõivatute arv ja seosed eeldatava haridustaseme, majandustegevusalade või asutustega. Üksikasjalikum ülevaade seostest ametite klassifikaatori ja riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatoriga ning näited konkreetsete ametinimetuste kohta on lisa 4 tabelis L4.1.

Kokku on siseturvalisuse kutsealadel hõivatud üle 12 500 inimese ehk ligi 2% kõigist Eestis hõivatutest. Neist pool töötab erasektoris, kus valdava osa moodustavad turvatöötajad. Avalikus halduses on siseturvalisuse kutsealade hõive 80% ulatuses koondunud Siseministeeriumi (SIM) valitsemisalasse. Suurimad tööandjad on PPA ja Päästeamet (põhikutsealadel vastavalt 3050 ja 1870 hõivatut), kus arvukaimad põhikutsealad on patrullpolitseinikud ja päästjad. Justiitsministeeriumi valitsemisalasse kuuluvates vanglates töötab pea 750 valvurit ja inspektorit. Rahandusministeeriumi (RM) valitsemisalas olevas Maksu- ja Tolliametis (MTA) on tollijärelevalvega seotud ligi 350 ning uuriva järelevalvega umbes 150 inimest. Avalikus halduses on siseturvalisuse tagamisega lisaks keskvalitsusele seotud ka kohalikud omavalitsused, kus töötab üle 100 korrakaitseametniku.

Tabel 2. Siseturvalisuse kutsealade jaotus, eeldatav haridustase ja hõivatute arv

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Põhikutseala	Eeldatav EKR-i ¹² tase ja haridustase	Hõivatuid	Allikas
Vanglateenistus	Vanglainspektor	EKR 6 RAK	172	RM*/JUM
	Teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnik	EKR 6 RAK	40	
	Valvur	EKR 4 KUT	529	
Politsei- ja Piirivalveamet**	Uuriija ja politseianalüütik	EKR 6–7 RAK, BA, MA	844	PPA
	Piirivalvur	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	847	
	Patrullpolitseinik	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	1065	
	Piirkonnapolitseinik	EKR 6 RAK, BA	290	
Päästeamet	Päästeteenistuse spetsialist	EKR 6–7 RAK, BA, MA	187	RM*/PÄA
	Päästetöö juht	EKR 5, 6 KUT, RAK	438	
	Päästja***	EKR 4	1164	

¹⁰ Mitmel siseturvalisuse valdkonna ametialal võib olla seadusjärgseid kvalifikatsiooninõuete erisusi, mis ei ole selles peatükis täies mahus kajastatud, et säästa lugeja aega ja vähendada uuringuaruande mahtu. Vajaduse korral on põhikutsealale lisatud viide konkreetsele seadusele, millest lugeja leiab üksikasjalikud nõuded.

¹¹ SA Kutsekoda. Kutseregister – kutsestandardid; https://www.kutseregister.ee/standardid/standardid_top2/?.

¹² Eesti kvalifikatsiooniraamistik; <https://www.kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik-ekr/>.

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Põhikutseala	Eeldatav EKR-i ¹² tase ja haridustase	Hõivatuid	Allikas
		KUT		
	Demineerija ¹³	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	68	
Häirekeskus	Päästekorraldaja ja logistik	EKR 4, 5 KUT	145	RM*
Maksu- ja Tolliamet	Tolliametnik	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	328	RM*
	Tollispetsialist	EKR 6–7 RAK, BA, MA	71	
	MTA uurija	EKR 6–7 RAK, BA, MA	152	
Kohalikud omavalitsused	Korrakaitseametnik****	EKR 5, 6	112	TÖR
Turvaettevõtted	Turvatöötaja***** ja turvajuht	EKR 3, 5	5250 + 150–200	TÖR/eksperdi-hinnang
Horisontaalne	Turvatehnik	EKR 4, 5 KUT	600–800	Eksperdi-hinnang
	Tuleohutusspetsialist	EKR 5, 6	41	TÖR
Kokku			12 530– 12 780	

* RM-i andmed pärinevad SAP BO aruandluskeskkonna aruandest HR059 „Personalistatistika“.

** PPA põhikutsealade hõives kajastuvad ka 140 teenistuses olevat kadetti.

*** Väljaspool SIM-i valitsemisala töötab päästjana veel 106 inimest (TÖR-i andmetel 31.07.2019. a seisuga).

**** TÖR-il põhinev korrakaitseametnike arv võib ekspertide tunnetusega võrreldes olla mõnevõrra alahinnatud, sest asjaomaseid ülesandeid täitvad teenistujad võivad olla registreeritud ka teiste ametialade all. Ekspertide hinnangul võib nende arv jääda 150–200 vahele. Samas on RM pärast haldusreformi¹⁴ hinnanud järelevalve teenistukohtade (korrakaitseametnikud, menetlejad, väärtemenetlejad, inspektorid ja järelevalveametnikud) arvuks KOV-ides 2018. a juulis 53. Avaliku teenistuse aastaraamatus 2018¹⁵ on avaliku korra ja julgeoleku valdkonnaga seotud ametnike arvuks KOV-ides hinnatud 139.

***** OSKA alusandmestiku¹⁶ põhjal (tuginedes 2015.–2017. a andmetele) võib kuni veerand ametite klassifikaatori alusel (mida kasutab ka TÖR) turvatöötajateks (ISCO kood 5414) liigitatud töötajatest rakenduda väljaspool turvatöö tegevusala (st ettevõtetes, mis EMTAK-i alusel kuuluvad mõne muu tegevusala alla).

Enamikul siseturvalisuse valdkonna põhikutsealadel töötamiseks tuleb omandada valdkondlik haridus Sisekaitseakadeemias (SKA) või muu hariduse baasil kutseoskused täiendusõppes, mõnel juhul ka läbida kutseksam(id). Pea kõikidel põhikutsealadel on eelduseks soov töötada inimestega, hea füüsiline ja tervislik vorm, valmisolek töötada vahetustes (sageli ka välitingimustes) ning kanda vormiriietust. Töötaja peab oskama riigikeelt, olema täisealine, vähemalt keskharidusega, distsiplineeritud, Eesti Vabariigile lojaalne, aus, seaduskuulekas ja kohusetundlik.

¹³ Demineerijate hulka kuuluvad ka KBRT spetsialistid, kes on koolitatud tegelema keemilise, bioloogilise, radioloogilise või tuumareostuse ja sellega kaasnevate ohtudega.

¹⁴ Rahandusministeerium (2019). Haldusreformi käigus toimunud kohaliku omavalitsuse ametiasutuste teenistukohtade muutused; <https://haldusreform.fin.ee/static/sites/3/2019/06/ametikohtade-muutus-reform.pdf>.

¹⁵ Rahandusministeerium (2019). Avaliku teenistuse 2018. aasta aruanne; <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/personali-ja-palgastatistika>.

¹⁶ OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL 2011 ametialade andmestikuga (st REL 2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialade on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektorite jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuprognoosi alusena.

Alljärgnevalt on kirjeldatud põhikutsealasid valdkonna institutsioonide või tegevusalade kaupa koos levinumate ametinimetuste ja karjääriteedega. Esitatud on tööd reguleerivad kutsestandardid ja peamised seadused.

1.2.1. Häirekeskus

Päästekorraldaja ja logistik

Päästekorraldaja võtab vastu ja töötleb hädaabinumbrile saabuvasid teateid, annab teadetele kiire ja õige ohuhinnangu ning edastab kehtivate nõuete kohaselt esmast teavet. Töö eeldab iseseisvust, otsuste langetamist, vastutuse võtmist, meeskonnatööoskust ning suhtlemist klientide ja koostööpartneritega. Päästekorraldaja-logistik annab päästeasutusele ja kiirabibrigaadidele väljasõidukorralduse, peab nendega sidet ning kogub, vahendab ja dokumenteerib infot. Töös tuleb kasutada side- ja infotehnoloogia vahendeid, andmebaase ja -kogusid. Töö eeldab võõrkeelte oskust, kohusetundlikkust, empaatiavõimet, pinget- ja stressitaluvust, ausust, korrektsust, analüüsivõimet ning usaldusväärsust. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus vähemalt keskharidus ja SKA-s või töökohal omandatud kutseoskused.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: päästekorraldaja, logistik, valvevahetuse juht.
Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused: „Päästekorraldaja, tase 4“¹⁷, „Päästekorraldaja-logistik, tase 5“¹⁸, päästeteenistuse seadus¹⁹.

1.2.2. Kohalikud omavalitsused

Korrakaitseametnik

Korrakaitseametnik menetleb kohtuväliselt väärtegusid ning teeb KOV-ile seadustega antud pädevuse piires riiklikku järelevalvet, sh valla- või linnavolikogu vastuvõetud eeskirjade täitmise üle. Ta töötab graafiku alusel, vajaduse korral ka nädalavahetustel, riigipühadel ja öösiti, ning välitingimustes. Töös võib ette tulla ohuolukordi (emotsionaalsed ja füüsilised rünnakud) ning töö võib olla pingeline. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus keskharidus, erialane pädevus omandatakse töö käigus. Töö eeldab distsiplineeritust, ausust, seaduskuulekust ja kohusetundlikkust, head stressitaluvust, tasakaalukust ja õpivõimet. Karjääri tegemiseks on vaja häid juhiomadusi ja soovitatavalt kõrgharidust.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: korrakaitseametnik, korrakaitse spetsialist, inspektor, vaneminspektor, peainspektor, juhtivinspektor, välijuhtimise peainspektor.

¹⁷ Kutsestandardid: päästekorraldaja, tase 4;
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10684978>.

¹⁸ Kutsestandardid: päästekorraldaja-logistik, tase 5;
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10685006>.

¹⁹ Päästeteenistuse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132?leiaKehtiv>.

Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused: „Korrakaitseametnik, tase 5“²⁰, „Korrakaitseametnik, tase 6“²¹, kohaliku omavalitsuse korralduse seadus²².

1.2.3. Maksu- ja Tolliamet

Tolliametnik

Tolliametnik teeb tolliseaduse ja korrakaitseaduse alusel tollikontrolli ja riiklikku tollijärelevat, et ennetada, avastada ja tõkestada maksupettusi ja ühiskonnale või keskkonnale ohtlike kaupadega seotud rikkumisi ning tagada Eesti ja EL-i tolliõigusaktide täitmine. PPA-le antava ametiabi korras teeb ametnik riigipiiriseaduse alusel piiripunktis piirikontrolli. Tollikontrolli käigus teeb ametnik tollivormistust ja riskianalüüsi, kasutades tolli ning politsei infosüsteeme ja andmekogusid, kontrollib isikute reisidokumente, pagasit, sõidukit, kauba tollidokumente ja kaupa, veodokumente, peab kinni tolliõigusakte rikkuvaid isikuid, menetleb väärteguisid ja haldusrikkumisi, konfiskeerib ebaseaduslikku kaupa, peatab kontrolliks sõidukeid, kasutab erivahendeid ja võib kasutada tulirelva. Tolliametnik teeb koostööd politsei ja teiste järelevaasutuste ametnikega ning vajaduse korral edastab avastatud rikkumised pädevale asutusele menetlemiseks. Liikuvtollikontrollis töötamine eeldab tulirelva käsitlemise ja enesekaitse oskust. Töö nõuab võõrkeelte (soovitatavalt inglise ja vene keele) oskust, enesekehtestamis- ja koostööoskust. Ekspertide hinnangul on töötamise eeldus sõltuvalt ametikohast vähemalt keskharidus (erialased oskused omandatakse töö käigus), sisekaitsealane või muu eriharidus. Karjääri tegemiseks on vaja juhiomadusi ja kõrgharidust.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: vanem-, pea-, juhtivinspektor, vaneminspektor-koerajuht (tolliosakonnas); vanem-, pea-, juhtivinspektor (uurimisosakonnas, tollipatrullis). **Peamised tööd reguleerivad seadused:** EL-i tolliõigusaktid, tolliseadus²³, haldusmenetluse seadus²⁴, maksukorralduse seadus²⁵, väärteomenetluse seadustik²⁶, korrakaitseadus²⁷, aga ka tubakaseadus, alkoholiseadus, alkoholi-, tubaka-, kütuse- ja elektriaktsiisiseadus ning vedelkütuse seadus.

Tollispetsialist

Olenevalt töökohast ja ametijuhendist töötab tollispetsialist välja, arendab ja haldab tööprotsesse ning infosüsteeme, analüüsib andmeid ja töötab välja järelevaevameetmeid, nõustab kliente tolli asjus, kontrollib tollidokumente ja maksude õigsust, teeb järelkontrolli, esitab tolliabi päringuid ja vastab neile, lahendab kaebusi, menetleb haldusrikkumisi (esindab MTA-d kohtuvälise menetlejana) ning teeb koostööd turujärelevalve- ja korrakaitseasutustega, koolitab kolleege ja kliente, korraldab õigusaktide rakendamist ja nende täitmise kontrolli ning teeb teavitus- ja nõustamistööd. Tollispetsialisti amet eeldab valmisolekut õppida, kursisolekut valdkonda reguleerivate õigusaktidega, arvutiprogrammide ja andmekogude kasutamise ning võõrkeelte (soovitatavalt inglise ja vene keele)

²⁰ Kutsestandardid: korrakaitseametnik, tase 5;

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10719630>.

²¹ Kutsestandardid: korrakaitseametnik, tase 6;

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10719658>.

²² Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/782508?leiaKehtiv>.

²³ Tolliseadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062017001?leiaKehtiv>.

²⁴ Haldusmenetluse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019055?leiaKehtiv>.

²⁵ Maksukorralduse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/128022020009?leiaKehtiv>.

²⁶ Väärteomenetluse seadustik; <https://www.riigiteataja.ee/akt/108012020011?leiaKehtiv>.

²⁷ Korrakaitseadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019095?leiaKehtiv>.

oskust. Ekspertide hinnangul on töötamise eeldus keskharidus koos SKA tolli ja maksunduse erialal vm omandatud erialaste teadmistega ning laitmatu taust. Karjääri tegemiseks on vaja juhiomadusi ning lisaks tolliteadmistele ka majandusteadmisi, laia silmaringi ja kõrgharidust.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: tollikontrolli tehnoloogia (juhtiv)spetsialist, tollitehnoloogia (juhtiv)spetsialist, tolliõiguse juhtivspetsialist, nõunik, vanemspetsialist. **Peamised tööd reguleerivad seadused:** haldusmenetluse seadus, maksukorralduse seadus, väärteomenetluse seadustik.

Maksu- ja Tolliameti uurija

Uurija viib läbi kriminaal- ja/või jälitusmenetlust maksu- ja tolliõigusaktide ning narkootiliste ainete ja nende lähteainete käitlemise rikkumistega seotud kuritegude korral, sh kogub, analüüsib ja hindab tõendusmaterjali, vormistab menetluskokkuvõtte, vajaduse korral peab isikuid kinni, annab kohtus tunnistusi, teeb koostööd kolleegide ja prokuratuuriga ning osaleb rahvusvahelises koostöös. Eesmärk on tagada võrdne maksukonkurents ja ühiskonna kaitse. Töö võib eeldada valmisolekut töötada väljaspool tavapärast tööaega, sh nädalavahetustel ja riigipühadel. Vaja on head analüüsivõimet, suhtlemisoskust, meeskonnatööoskust ning otsuste langetamise ja vastutuse võtmise võimet. Juhtivatel ametikohtadel tuleb teha järelevalvet, juhtida struktuuriüksuse tööd ja osaleda valdkonna arendustöös. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus sisekaitsealane, juriidiline, IKT-, majandusala vm kõrgharidus.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: (vanem-, juhtiv)uurija, eriasjade uurija (sh jälitaja), talitusejuhataja, osakonnajuhataja. **Peamised tööd reguleerivad seadused:** kriminaalmenetluse seadustik²⁸, aga ka karistusseadustik, maksukorralduse seadus, tolliseadus, narkootiliste ja psühhotroopsete ainete ja nende lähteainete seadus, tubakaseadus, alkoholiseadus, alkoholi-, tubaka-, kütuse- ja elektriaktsiisiseadus.

1.2.4. Politsei- ja Piirivalveamet

Patrullpolitseinik

Patrullpolitseinik ennetab, tõkestab ja avastab korrarikkumisi patrullides, reageerib hädaabinumbritele 112 saabunud väljakutsetele, menetleb väärtegusid, teeb liiklusjärelevalvet ja võtab vastu avaldusi süütegude kohta, sh teeb esmased menetlustoimingud. Töö eeldab suhtlemisoskust, tasakaalukust, enesekehtestamise võimet, otsuste langetamise ja vastutuse võtmise võimet ning kiiret reageerimisvõimet. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus vähemalt keskharidus ja SKA-s omandatud erialane haridus. Karjääri on võimalik teha kõrgharidusega. Muu kui sisekaitsealase kõrghariduse korral tuleb läbida politseiline täienduskoolitus SKA-s.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: patrullpolitseinik, koerajuht, avariipolitseinik, liikluspolitseinik, (juhtiv)kiirreageerija, välijuht, välijuhi abi. **Peamised tööd reguleerivad seadused:** politsei ja piirivalve seadus²⁹, korra- ja sisekaitse seadus.

Piirkonnapolitseinik

²⁸ Kriminaalmenetluse seadustik; <https://www.riigiteataja.ee/akt/120122019008?leiaKehtiv>.

²⁹ Politsei ja piirivalve seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019065?leiaKehtiv>.

Piirkonnapolitseinik aitab koostöös partneritega (nt KOV-i sotsiaal- ja haridustöötajad, abipolitseinikud, mittetulundusühingud) luua kogukondlikku turvalisust, selgitab välja ja lahendab ametikoha pädevuse piires piirkonna turvalisust ohustavaid probleeme, hoiab avalikku korda ning ennetab või uurib süütegusid. Noorsoopolitseinik vähendab laste ja noorte ohtu sattumise võimalusi, sh ennetab, tõkestab, avastab ja menetleb nende toimepandud süütegusid. Töö eeldab head suhtlemisoskust, koolitamisoskust, oma piirkonna ja selle elanikkonna tundmist, empaatia- ja analüüsivõimet, tasakaalukust, enesekehtestamise võimet ning otsuste langetamise ja vastutuse võtmise võimet. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus³⁰ pigem kõrgharidus ja SKA-s omandatud erialane haridus. Muu kui sisekaitsealase kõrghariduse korral tuleb läbida politseiline täienduskoolitus SKA-s.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: piirkonnapolitseinik, noorsoopolitseinik, piirkonnavanem. **Peamised tööd reguleerivad seadused:** politsei ja piirivalve seadus, korrakaitseseadus.

Piirivalvur

Piirivalvur valvab riigipiiri ja teeb piiripunktides piirikontrolli, osaleb otsingu- ja päästetegevuses merel ja piiriveekogudel ning avastab ja likvideerib merereostust. Piirivalvuri peamised tööülesanded on Schengeni liikmesriiki sisenemise ja sealt väljumise tingimustele vastavuse kontrollimine, patrull- ja vaatlustegevus riigipiiril, et ennetada, avastada ja tõkestada selle ebaseaduslikku ületamist, ning haldus- ja süüteomenetluste läbiviimine oma pädevuse piires. Piirivalvurid töötavad nii siseruumides (nt kordonid, piiripunktid) kui ka vabas õhus (nt patrullimine piiril, piiripunktides, merel ja piiriveekogudel). Töö eeldab iseseisvat otsustusvõimet oma ametikoha pädevuse piires, otsuste tagajärgede mõistmist, vastutusvõimet, meeskonnatöö- ning suhtlemisoskust (sh võõrkeeltes). Juhtivatel ametikohtadel tuleb osaleda rahvusvahelises koostöös, juhtida struktuuriüksuse tööd, teha järelevalvet ja panustada valdkonna arendustöösse (nt patrull- ja vaatlusmetoodika arendamine). Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus vähemalt keskharidus ja SKA-s omandatud erialane haridus. Karjääri on võimalik teha kõrghariduse korral.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: (vanem)piirivalvur, piirivalve kiirreageerija, koerajuht, (juhtiv)dokumendiekspert, migratsioonijärelevalve vaneminspektor, piirivalve välijuht. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** „Piirivalvur, tase 4“³¹, „Piirivalvur, tase 5“³², „Piirivalvur, tase 6“³³, „Piirivalvur, tase 7“³⁴, politsei ja piirivalve seadus, korrakaitseseadus.

Uuri ja politseianalüütik

Sellesse rühma kuuluvad uurijad (sh jälitajad, kriminalistid), menetlejad, operatiivsed ja taktikalised analüütikud. Uuri viib läbi kriminaal- ja/või jälitusmenetlust, sh kogub, analüüsib ja hindab tõendusmaterjali, vormistab menetlusedokumente, vajaduse korral peab isikuid kinni, annab kohtus tunnustusi, teeb koostööd kolleegide ja prokuratuuriga ning osaleb rahvusvahelises koostöös.

³⁰ PPA ametijuhendite järgi on praegu kehtiv haridusnõue kutseharidus (v.a piirkonnavanemal, kellelt eeldatakse kõrgharidust).

³¹ Kutsestandardid: piirivalvur, tase 4; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10685075>.

³² Kutsestandardid: piirivalvur, tase 5; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10685101>.

³³ Kutsestandardid: piirivalvur, tase 6; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10685289>.

³⁴ Kutsestandardid: piirivalvur, tase 7; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10685325>.

Operatiivne analüütik kogub, analüüsib ja hindab andmekogudest ja dokumentidest pärit tõendeid, analüüsides peamiselt nt küber- ja majanduskuritegusid. Taktikaline analüütik tegeleb konkreetsete suursündmuste (nt riigivisiidid) ja olukordade politseitaktikalise planeerimisega. Töö võib eeldada valmisolekut töötada väljaspool tavapärast tööaega, sh nädalavahetustel ja riigipühadel, nii siseruumides kui ka vabas õhus. Vaja on head analüüsivõimet, suhtlemis- ja meeskonnatööoskust, vaimset vastupidavust, tasakaalukust, otsuste langetamise ja vastutuse võtmise võimet. Juhtivatel ametikohtadel tuleb teha järelevalvet, juhtida struktuuriüksuse tööd ja osaleda valdkonna arendustöös. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus pigem kõrgharidus (sisekaitsealane, juriidiline, IKT-, majandusalane vm). Muu kui sisekaitsealase kõrghariduse korral tuleb läbida politseiline täienduskoolitus SKA-s. Karjääritee alguses sobib ka kutseharidus.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: vanem-, juhtiv-, ekspertanalüütik; rahapesu (juhtiv)analüütik; (vanem)väärteomenetleja; noorem-, vanem-, juhtivuurija; vanem-, juhtivkriminalist; eriasjade uurija. **Peamised tööd reguleerivad seadused:** politsei ja piirivalve seadus³⁵, kriminaalmenetluse seadustik, karistusseadustik.

1.2.5. Päästeamet

Päästja

Päästja teeb päästetöid, kaitseb inimeste tervist, elu, vara ja keskkonda ning abistab neid operatiivselt ja professionaalselt õnnetuste korral. Päästja suurendab elanikkonna teadlikkust turvalise keskkonna loomiseks ja hoidmiseks. Töö eeldab meeskonnatööoskust, vajaduse korral iseseisvat otsustamist, abivalmidust, julgust, usaldusväärsust, kohusetundlikkust, head pinget- ja stressitaluvust. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus keskharidus, kutseoskused omandatakse koos kutsehariduse ja/või töökogemusega. Töö toimub sageli ekstreemsetes oludes (rasked ilmaolud, kõrge temperatuur, hingamiskõlbatu keskkond, kitsad olud, töötamine kõrgustes ja sügavustes jm), on füüsiliselt raske, seotud ohuteguritega (põlemisgaasid, elekter, ohtlikud ained, vesi jm) ning võib olla psüühiliselt traumeeriv.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: päästja, meeskonnavanem, rühmapealik. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** „Päästja, tase 4“³⁶, päästeteenistuse seadus³⁷.

Päästetöö juht

Päästetööde juhtimisel rakendatakse Eestis neljatasandilist mudelit: komando, korrapidamisgrupp, regionaalne ja üleriigiline tasand.³⁸ Päästetöö esmatasandi juht on päästemeeskonna juht ehk meeskonnavanem, kes koordineerib päästemeeskonna tööd, võtab vastu otsuseid ning annab meeskonnale ja teistele päästesündmusse kaasatud asutustele ja isikutele korraldusi. Järgmiste tasandite päästetöö juhte nimetatakse operatiivkorrapidajateks. Päästetöö juht korraldab keerukate ja ulatuslike päästesündmuste lahendamist, kaitseb inimeste tervist, elu, vara ja keskkonda ning teeb õnnetuste korral koostööd isikute ja ametkondadega, suurendab elanikkonna teadlikkust turvalise

³⁵ Politsei ja piirivalve seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019065?leiaKehtiv>.

³⁶ Kutsestandardid: päästja, tase 4; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10684904>.

³⁷ Päästeteenistuse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132?leiaKehtiv>.

³⁸ Päästeamet; <https://www.rescue.ee/et/paestetoeoed>.

keskkonna loomiseks ja hoidmiseks, koordineerib ja kontrollib päästemeeskondade tööd päästepiirkonnas, võtab päästesündmusel vastu otsuseid ning annab meeskondadele ja teistele sündmusse kaasatud asutustele ja isikutele korraldusi. Talle alluvad päästemeeskondade juhid ning teised päästesündmusele kaasatud asutused ja isikud. Töö eeldab abivalmidust, julgust, usaldusväärsust ning pinget- ja stressitaluvust. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus kõrgharidus ja erialane töökogemus päästemeeskonna juhina.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: päästemeeskonna juht, operatiivkorrapidaja, vanemoperatiivkorrapidaja. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** „Päästemeeskonna juht, tase 5“³⁹, „Päästejuht, tase 6“⁴⁰, päästeteenistuse seadus⁴¹.

Päästeteenistuse spetsialist

Päästeteenistuse spetsialistid ja inspektorid kujundavad turvalisemat ja tuleohutumat elukeskkonda. Päästeinspektor teeb järelevalvet tuleohutus- või kemikaaliohutusnõuete täitmise üle, ennetab tulekahjusid ja muid õnnetusi, kavandab tegevust õnnetustega kaasneva kahju vähendamiseks ning uurib õnnetuste põhjusi, viib läbi menetlusi ning teeb ohutusteadlikkuse suurendamiseks koostööd kolleegide, asutuste ja ettevõtetega. Töö eeldab head suhtlemisoskust, vastutus-, otsustus-, analüüsi- ja üldistusvõimet, korrektsust ning iseseisvust. Ennetustöö alal leiavad rakendust turundus-, sotsiaaltöö- ja koolitusala hariduse või töökogemusega spetsialistid. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus kõrgharidus ning SKA-s, töö käigus või täienduskoolitusel omandatud kutseoskused. Kõrghariduse omandanud töötajatel on võimalik teha karjääri nõuniku või eksperdina Päästeameti mõne põhivaldkonna arendustöös. Rakendust leitakse ka erasektoris, nt kindlustus- ja ehitusettevõtetes.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: ohutusjärelevalve inspektor, päästetööde, hädaolukorrale valmisoleku, ohutusjärelevalve ja ennetustöö spetsialist, nõunik, ekspert. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** „Päästeinspektor, tase 5“⁴², päästeteenistuse seadus⁴³.

Demineerija

Demineerija tuvastab lahingumooni, hindab ohutaset, ohutustab ja hävitab seda. Ta töötab üldjuhul meeskonnas, töö eeldab suhtlemist kolleegide ning ameti- ja eraisikutega. Demineerija tööülesanded sõltuvad suuresti koolituste ja töökogemusega omandatud pädevusest, mis vastab rahvusvaheliselt tunnustatud standardile IMAS (ingl *International Mine Action Standard*). Karjääri alustatakse meeskonda abistavate töödega, töötatakse juhendamisel. Pädevuse kasvades liigutakse edasi keerulisemate ülesannete juurde (plahvatusohtlike esemete kahjutustamine, eritehnika ja -oskuste kasutamine, lõhkeseadeldiste ja -materjalide käitlemine, kolleegide juhendamine, demineerimisandmete analüüs jne). Töö on seotud suure ohuga, see on füüsiliselt, emotsionaalselt ja vaimselt pingeline, vajaduse korral töötatakse välitingimustes, öösi, puhkepäevadel ja riigipühadel.

³⁹ Kutsestandardid: päästemeeskonna juht, tase 5;

<https://www.kutsereregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10684934>.

⁴⁰ Kutsestandardid: päästejuht, tase 6; <https://www.kutsereregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10684958>.

⁴¹ Päästeteenistuse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132?leiaKehtiv>.

⁴² Kutsestandardid: päästeinspektor, tase 5; <https://www.kutsereregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647446>.

⁴³ Päästeteenistuse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132?leiaKehtiv>.

Oluline on täita tööohutuseeskirju ja kasutada isikukaitsevahendeid (sh pommiülikonna kasutamine nõuab head füüsilist vormi). Töö eeldab pühendumust, koostöövõimet, otsustus-, vastutus- ja enesejuhtimisvõimet, sh võimet töötada pingeolukorras. Ekspertide hinnangul on töötamise soovituslik eeldus keskharidus, demineerija või päästja õppekava läbimine, tööalane praktika ja täienduskoolituskursused. KBRT spetsialistid⁴⁴ on pigem erialase kõrgharidusega (nt füüsika või keemia alal), aga omandavad demineerija kutse. Tulevikus kõrghariduse osatähtsus kasvab.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: demineerija, pea- ja juhtivdeminierija, demineerimisinstruktor, ekspert, peaspetsialist, nõunik, instruktor. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** rahvusvaheline EOD (ingl *Explosive Ordnance Disposal*) koolitus- ja ohutusreeglistik, „Deminierija EOD1, tase 4“⁴⁵, „Deminierija EOD2, tase 4“⁴⁶, „Deminierija EOD3, tase 5“⁴⁷, „Pommitehnik EOD3+, tase 5“⁴⁸, „Deminierimisinstruktor, tase 6“⁴⁹, päästeteenistuse seadus⁵⁰, korrakaitse seadus ja neist tulenevad õigusaktid ning IMAS-i nõuded.

1.2.6. Turvatöö ja turvasüsteemide käitus

Turvatöötaja ja turvajuht

Turvatöötaja tagab kliendi või tööandja objekti turvalisust ja läbipääsude tööd, teeb ringkäike ning lahendab ohuolukordi. Töö võib eeldada iseseisvat tegutsemist oma pädevuse piires, meeskonnatööd ja töötamist turvajuhi koordineerimisel. Turvajuht korraldab ja juhib turvateenuste osutamist. Töös kasutavad nad erivahendeid (käerauad, gaasipihusti), tehnilisi valve- ja ohutussüsteeme ning IKT-vahendeid. Turvatöötaja ja -juht turvavad raha ja väärtpäberite vedu, teostavad isiku kaitset, vajaduse korral rakendavad füüsilist jõudu. Turvatöötaja töötab sageli vahetustes, turvajuht pigem päevasel ajal. Turvatöötajal on valdkonnas võimalik teha karjääri turvajuhina, samuti õppida ümber turvatehnikuks. Õpe toimub täienduskoolituskursustel, töötamise eeldus on kehtiv kutse.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: turvatöötaja, turvajuht. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** „Turvatöötaja, tase 3“⁵¹, „Turvajuht, tase 5“⁵², turvaseadus⁵³.

Turvatehnik

Turvatehnik ehitab ja hooldab turvasüsteeme ning tuleohutuspäigaldisi. Tehnik võib olla spetsialiseerunud turvasüsteemide, tulekahjusignalisatsiooni-, gaaskustutus-, vee- ja

⁴⁴ Spetsialistid, kes on koolitatud tegelema keemilise, bioloogilise, radioloogilise või tuumareostuse (KBRT) ja sellega kaasnevate ohuolukordadega.

⁴⁵ Kutsestandardid: demineerija EOD1, tase 4; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647567>.

⁴⁶ Kutsestandardid: demineerija EOD2, tase 4; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647597>.

⁴⁷ Kutsestandardid: demineerija EOD3, tase 5; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647623>.

⁴⁸ Kutsestandardid: pommitehnik EOD3+, tase 5; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647647>.

⁴⁹ Kutsestandardid: demineerimisinstruktor, tase 6; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647672>.

⁵⁰ Päästeteenistuse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132?leiaKehtiv>.

⁵¹ Kutsestandardid: turvatöötaja, tase 3; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10723174>.

⁵² Kutsestandardid: turvajuht, tase 5; <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10723252>.

⁵³ Turvaseadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/1036428?leiaKehtiv>.

vahttulekustutus-, suitsutõrje-, ehitise teavitus- ja hädavalgustussüsteemide või fluoreeritud gaase sisaldavate gaaskustutussüsteemide paigaldamisele ja hooldamisele. Turvatehnik võib töötada iseseisvalt või turvasüsteemide vastutava spetsialisti juhtimisel (turvasüsteemide vastutav spetsialist vastutab turvasüsteemide ja tuleohutuspäigaldiste ehitamise ja hooldamise eest ning kontrollib nende teostust). Turvatehniku töö võib eeldada töötamist väljaspool tavapärasest tööaegast, olla füüsiliselt ja vaimselt pingeline (kiire töötempo, töötamine välitingimustes, kõrgustes, ohtlikus keskkonnas). Töö eeldab koostöö-, vastutus-, analüüsi- ja üldistusvõimet, täpsust ning iseseisvust. Turvatehnikul on valdkonnas võimalik teha karjääri vastutava spetsialistina. Väljaõpe saadakse täienduskoolitusel, kutsehariduse 4. tasemel (õppekavad on registreeritud Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses, Tartu Kutsehariduskeskuses ja Pärnu Saksa Tehnoloogiakoolis), töökohapõhises õppes või töö käigus.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: turvatehnik, turvasüsteemide tehnik, turvasüsteemide vastutav spetsialist. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** „Turvasüsteemide tehnik, tase 4“⁵⁴, „Turvasüsteemide vastutav spetsialist, tase 5“⁵⁵, tuleohutuse seadus⁵⁶, turvaseadus.

Tuleohutusspetsialist

Tuleohutusspetsialist hindab tuleohutusolukorda, nõustab ja juhendab ehitiste haldajaid, omanikke jt isikuid tuleohutuse küsimustes ning teeb tuleohutuskoolitust ja teavitustööd tulekahjude jm õnnetuste ennetamiseks. Ta võib töötada nii iseseisvalt kui ka meeskonnas, töö eeldab suhtlemist kaastöötajate ja klientidega. Tuleohutusekspert teeb lisaks tuleohutusekspertiise ja viib läbi tulekahjujärgset uurimist, tal on kompetents ehitiseliku tuleohutuse valdkonnas. Tuleohutusspetsialist töötab nii sise- kui ka välitingimustes, sh ohtlikes olukordades. Töö eeldab koostöö-, vastutus-, analüüsi- ja üldistusvõimet, korrektsust ning iseseisvust. Väljaõpe saadakse SKA-s, täienduskoolitusel või töökohal. Spetsialistil on võimalik karjääri teha inspektori või eksperdina, rakendust leitakse lisaks turvatöö alale ka mujal erasektoris (kindlustusfirmades, ehitusettevõtetes).

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: tuleohutusspetsialist, tuleohutusekspert. **Kutsestandardid ja peamised tööd reguleerivad seadused:** „Tuleohutusspetsialist, tase 5“⁵⁷, „Tuleohutusekspert, tase 6“⁵⁸, ehitusseadustik⁵⁹.

1.2.7. Vanglateenistus

Vanglaametniku **kvalifikatsiooninõuded ja ametiastmete nõuded** (sh nõuded töökogemusele, haridusele, teadmistele, oskustele ja kehalisele ettevalmistusele) **on reguleeritud** vangistusseadusega⁶⁰ ja justiitsministri määrusega „Vanglateenistuse ametnikule esitatavad nõuded,

⁵⁴ Kutsestandardid: turvasüsteemide tehnik, tase 4;

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10675802>.

⁵⁵ Kutsestandardid: turvasüsteemide vastutav spetsialist, tase 5;

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10675828>.

⁵⁶ Tuleohutuse seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122018071>.

⁵⁷ Kutsestandardid: tuleohutusspetsialist, tase 5;

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647514>.

⁵⁸ Kutsestandardid: tuleohutusekspert, tase 6;

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10647474>.

⁵⁹ Ehitusseadustik; <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122019005>.

⁶⁰ Vangistusseadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/120122019009>.

nõuetele vastavuse hindamine ning vangla direktori värbamine ja valik⁶¹. Vanglateenistuse ametikohtade tutvustused ja ootused töötajatele on väga põhjalikult kirjeldatud teenistuse kodulehe rubriigis „Karjäär ja töökohad“⁶², millele on tuginetud ka alltoodud kirjeldustes.

Valvur

Valvur tagab vangide järelevalvet, hoolitseb selle eest, et nad viibiksid ettenähtud kohas ja nende tegevus (äratus, loendus, toitlustamine jne) toimuks päevakava järgi. Ta jälgib vangide käitumist, teeb läbiotsimist ning teavitab vangla juhtkonda oma valvepiirkonnas toimunud rikkumistest ja muust tavapäratust. Valvur võib töötada vangla pääslas, valvata vangla piiret, saata vange (sh väljaspool vanglat) või korraldada kokkusaamisi. Valvuril on riigikaitseametikoht ja tema töökohustuste hulka võib kuuluda ka ametiabi andmine (nt osalemine avaliku korra tagamisel). Vanemvalvur täidab valvuri ülesandeid ja juhib teisi valvureid. Töö eeldab head suhtlemisoskust, tasakaalukust, enesekehtestamise, otsuste langetamise ja vastutuse võtmise võimet, kiiret reageerimisvõimet ning erivahendite kasutamise oskust. Ekspertide hinnangul on töötamise eeldus vanglaametniku või politseiniku kutse- või kõrgharidus. Võimalik, et tulevikus ühendatakse valvuri ja inspektori töö universaalseks vanglaametniku ametikohaks, nagu on Soomes.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: (vanem)valvur, (vanem)saatja. Karjääri on võimalik teha korrektsiooni- või politseialase kõrghariduse omandamise ja jätkuõppekavade (kutsehariduse 5. tase) läbimise korral.

Vanglainspektor

Inspektor-kontaktisik teeb tööd vangidega, kelle kontaktisikuks ta on määratud. Ta lahendab vangi probleeme või korraldab nende lahendamise koos teiste vanglateenistujatega, suunab vangi õiguskäitumisele, koostab karistusaja tegevuskava (nt osalemine sotsiaalprogrammis, hariduse omandamine vms) ja jälgib selle täitmist, motiveerib vangi tegevustes osalema, korraldab talle vajalikku sotsiaalhoolekandelist abi, korraldab distsipliinirikumise korral juurdlust, otsustab karistuse määramise ja vormistab vajalikud dokumendid. Korrapidaja on vangla igapäevase järelevalvetöö juht. Ta juhib samas vahetuses olevate valvurite tööd, tagab vangla päevakavast kinnipidamise ja lahendab erakorralisi sündmusi. Töö eeldab suhtlemisoskust, tasakaalukust, enesekehtestamise, otsuste langetamise ja vastutuse võtmise võimet ning kiiret reageerimisvõimet. Ekspertide hinnangul on töötamise eelduseks kõrgharidus korrektsiooni või politseiametniku erialal. Võimalik, et tulevikus ühendatakse valvuri ja inspektori töö universaalseks vanglaametniku ametikohaks, nagu on Soomes.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: inspektor-kontaktisik, inspektor – korrapidaja abi, peaspetsialist-korrapidaja, üksuse juht, osakonnajuhataja. Karjääri on võimalik teha või spetsialiseeruda jätkuõppekavade (teabe- ja uurimisametnik või juhtumikorraldaja, kutsehariduse 5. tase) läbimise korral.

Teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnik

Teabe- ja uurimisametnik korraldab ja viib olenevalt töösuunast läbi väärteo- ja kriminaalmenetlust, sh hangib ja hindab infot, teeb oma pädevuse piires jälitustoiminguid ning korraldab agentuuritööd

⁶¹ Justiitsministri määrus „Vanglateenistuse ametnikule esitatavad nõuded, nõuetele vastavuse hindamine ning vangla direktori värbamine ja valik“; <https://www.riigiteataja.ee/akt/103012020020>.

⁶² Justiitsministeerium – Vanglateenistus – Karjäär ja töökohad; <https://www.vangla.ee/et/karjaar-ja-tookohad>.

vanglas, hindab vangide ohtlikkust, koostab analüüse ja teeb üksustele ettepanekuid vangide paigutamise kohta (arvestades vangide iseloomu, toimepandud kuriteo liiki, ohtlikkust, varasemaid kokkupuuteid jm tegureid). Töötaja ülesanne on kogu seda infot hankida ja selle põhjal otsuseid teha. Töö eeldab head analüüsi-, meeskonnatöö- ja suhtlemisoskust, tasakaalukust, enesekehtestamise, otsuste langetamise ja vastutuse võtmise võimet. Ekspertide hinnangul on töötamise eeldus korrektsiooni või politseiametniku eriala baasil täiendava jätkuõppekava (teabe- ja uurimisametnik, kutsehariduse viies tase) läbimine.

Levinumad ametinimetused ja karjäärivõimalused: (pea)spetsialist, osakonnajuhataja.

2. Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid, uuringud ja arengukavad

Siseturvalisuse valdkonda mõjutavad mitmesugused demograafilised trendid ja muutuvad väärtushinnangud, tehnoloogia areng, töövormide ja töö sisu teisenemine ning rahvusvahelistumine. Suur mõju on riiklikel otsustel, kuna valdav osa valdkonna töötajatest pakub siseturvalisuse teenust, mida korraldab ja rahastab riik. Väikeriigina on Eesti üleilmse majanduskeskkonna muutumisest haavatavam, küberruumi kuritarvitamine suureneb, ühiskonna polariseerumine mõjutab riigi toimimist, turvalisust võivad ohustada loodusõnnetused, keskkonnareostus, nakkushaiguste levik vm põhjustel tekkinud hädaolukord⁶³.

Valdkonna tuleviku tööhõivet ja oskuste vajadust mõjutavate trendide väljaselgitamisel lähtuti Eesti seisukohalt kõige olulisemaks peetud trendide loetelust, mis on esile tõstetud OSKA programmi raames valdkonnaülest aramusliidrite kaasabil valminud kogumikus „Töö ja oskused 2025“⁶⁴. Ekspertidelt saadud teabele tuginedes seostati kogumikus nimetatud suunad siseturvalisuse trendidega. Lisaks analüüsiti valdkonna tuleviku tööhõive ja oskuste vajaduse prognoosimisel toetava materjalina varasemaid valdkonnaga seotud uuringuid, aramusartikleid, tuleviku mõju analüüse, valdkonna arengut mõjutavaid riiklikke arengudokumente jt andmeallikaid. Materjalide valikul lähtuti nende seotusest valdkonnaga ning tulevikuarengu seostamisest oskuste või tööjõu vajadusega. Eri allikates ilmnunud trende täpsustati, tuginedes rahvusvahelistele analüüsidele ja ekspertide hinnangutele, ning täiendati, lähtudes valdkonna oludest Eestis. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:

- Milline on trendide mõju valdkonnale Eestis üldiselt (sh mõju tööprotsessidele)?
- Milline on trendide mõju valdkonna tööjõuvajadusele?
- Milline on trendide mõju valdkonna oskuste vajadusele?

2.1. Valdkonna arengut Eestis mõjutavad trendid

Järgmistes alapeatükkides tutvustatakse peamisi üleilmseid mõjureid ja ekspertide hinnanguid nende võimaliku mõju kohta siseturvalisuse valdkonnale Eestis viie eksperte enim kõnetanud teema all:

- tehnoloogilised muutused, sh nutikate masinate ja süsteemide kasutuselevõtt ning suurandmete analüüs;
- töövormide mitmekesistumine, väärtuste ja töökultuuri teisenemine;
- demograafilised muutused;
- majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise mõju;
- poliitilised otsused ja seadusandlus.

Tuuakse illustreerivaid näiteid, kuid ei kirjeldata trendide detailset mõju tööjõu- ja oskuste vajadusele põhikutsealade kaupa. Seda analüüsitakse põhjalikumalt hõive ja oskuste vajadusega seotud peatükkides 4 ja 5.

⁶³ Kaitseministeerium. Eesti julgeolekupoliitika alused;

https://kaitseministeerium.ee/sites/default/files/sisulehed/eesmargid_tegevused/395xiii_rk_o_lisa.pdf.

⁶⁴ Töö ja oskused 2025 (2016). Pärna, O. (koostaja). SA Kutsekoda; <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>.

2.1.1. Tehnoloogiliste muutuste mõju

Tehnoloogia areng on üks keskseid tulevikutööd mõjutavaid tegureid kõikides valdkondades. Mobiilne internet, pilvetehnoloogia, asjade internet⁶⁵, suurandmete⁶⁶ kasutamine, tehisintellekti⁶⁷ ning liit- ja virtuaalreaalsuse areng muudavad nii tehtava töö laadi ja sisu kui ka töötamise viisi. Tehnouuendused loovad tingimused uute tegevus- ja juhtimismudelite tekkeks ja rakendamiseks. Tehnoloogilised lahendused võimaldavad osutada teenuseid inimeste vajadustest lähtudes, suurendada teenuste interaktiivsust ning tuntavalt kasvatada (rahvusvahelist) koostööd.

Nutisüsteemide kasutuselevõtt võimaldab ekspertide hinnangul paljusid seniseid tegevusi automatiseerida, muuta teenuseid kiiremaks ning vähendada tööjõuvajadust. Töö paberivabaks muutmisel on siseturvalisuse tööandjad erinevas etapis, nt Päästeamet võtab kooskõlastamiseks vastu peamiselt digitaalseid dokumente, ka MTA-s on suur osa tööst digiteeritud. Suuremat arenguruumi võrreldes teiste tööandjatega nägid töö paberivabaks muutmisel vanglateenistus (nt vangide kaebuste menetlemine) ja turvaettevõtted (turvatöötajate valvearuanded). Digiteerimisel nähti tihedaid seoseid ka teiste valdkondade arenguga. Ehitusvaldkonna üleminek digitaalsele projekteerimisele mõjutab Päästeameti tööd, kuritegevuse muutumine üha rohkem nn valgekraeliseks tähendab seda, et majanduskuritegevuse jäljed on serverites, pilvekeskkondades jm, mitte enam paberil.

Et muuta töö kiiremaks ja täpsemaks, kasutatakse järjest enam kaardirakenduste ja infosüsteemide abi. Järgmise põlvkonna töövahendid aitavad töötajatel ka otsuseid langetada, nt Häirekeskuses rakendatav hädaabinumbrile laekuvate teadete menetlemise programm SOS-3 pakub päästekorraldaja poolt arvutisse sisestatud info põhjal päästelogistikutele võimalikud olukorra lahendused, mille hulgast logistik valib sobivaima. Politsei, piirivalve ja tolli töös oleks võimalik senisest rohkem rakendada automaatse numbrituvastusega kaameraid, droone jm tehnilisi lahendusi. Kaalumisel on kõrgtehnoloogilise piiri rajamine, kus valve korraldatakse tehnoloogiliste lahendustega ning piirivalvurile jääb valvetechnika haldamise ja rikkumistele reageerimise ülesanne. Tõenäoliselt rakendatakse piiril ja tollipunktides tulevikus nii isikute kui ka sõidukite kontrollimisel järjest uuemat kontrollitehnikat.

Turvaettevõtted pakuvad juba praegu üha rohkem tehnilise valve lahendusi – trend on ühelt poolt seotud tehniliste lahenduste arvu kasvu ja taskukohasemaks muutumisega, teisalt tööjõu vähesuse ja suurte tööjõukuludega, mis muudab mehitatud valveteenuse kalliks. Teistest tegevusaladest vähem toimub murrangulisi muutusi vanglateenistuses, kuna Eesti vanglad on üsna uued ning nende tehnilised valvelahendused muutuvad ekspertide hinnangul lähikümnenndil pigem vähe.

Suurandmete kasutuselevõtt määrab tulevikus, kus ja kuidas tehakse liiklusjärelvalvet, milliseid sõidukeid ja isikuid kontrollitakse piiril ja tollis, millistele elanikkonnarühmadele suunatakse peamine osa ennetustegevusest (nt tuleohutusnõustamine, töö laste ja noortega), kuidas tagatakse turvalisus

⁶⁵ Asjade internet (ingl *industrial internet of things*) – andurite, kontrollite, ajamite ja sidetehnoloogiliste lahendustega seadmed, mis oskavad omavahel suhelda ja infot vahetada; <http://internetofthingsagenda.techtarget.com/definition/Industrial-Internet-of-Things-IIoT>.

⁶⁶ Suurandmed (ingl *big data*) – keeruliste seostega struktureerimata andmehulgad; siseturvalisuse kontekstis nt postisaadetiste andmed, tolli- ja maksudeklaratsioonid, reaalaaja andmed ilmastiku, inimeste liikumise ja paiknemise kohta jne.

⁶⁷ Tehisintellekt (ingl *artificial intelligence*) – modelleeritud ajuprotsessidest tulenev arvuti suutlikkus jäljendada inimese vaimset tegevust; <https://www.eki.ee/dict/vsl/index.cgi?Q=tehisintellekt>.

üritustel jne. Kasvab vajadus oskuste järele, mis on seotud suurandmete töötlemise ja võimalikult suure lisaväärtuse loomisega. Eelkõige rõhutasid eksperdid oskust näha suurandmete analüüsist tulenevaid arendusvõimalusi, praeguste teenuste ümberkujundamist, uute teenuste loomist ning töö automatiseerimist. Maailma majandusfoorumi 2018. aasta aruandes leitakse, et suurandmete analüüsiga, küberturvalisusega ning tehisintellekti ja masinõppe kasutuselevõtuga seotud tööülesanded on kasvava tähtsusega kõigis valdkondades ning asjaomaste oskustega töötajad muutuvad juba lähiaastatel järjest vajalikumaks⁶⁸.

Interneti tähtsuse suurenemise tõttu pööratakse järjest rohkem tähelepanu küberjulgeolekule, mille paljud riigid on seadnud üheks oma poliitikaprioriteediks⁶⁹. Olemuslikult ei ole küberkuriteod tingimata uut tüüpi kuriteod, tegemist võib olla varguste, pettuste, võltsingute jm-ga, kuid neid pannakse toime digitaalses keskkonnas⁷⁰. Ekspertide hinnangul kasvab küberkuritegevuse osakaal ning sellega seoses ka IKT-teadmiste vajadus siseturvalisuse valdkonnas. Praktiliste näidetena nimetati vajadust hinnata digitõendite autentsust, oskust digitõendeid hallata ning küberkuritegusid uurida ja menetleda. Küberturvalisusalased süvateadmised tuginevad intervjueritute hinnangul peamiselt IT-sektorile, kuid üldine teadlikkus digiturvalisusest peab kasvama kõikides valdkondades ja kõikidel ametialadel. Ekspertide tunnetus langeb kokku küberturvalisuse hariduse uuringuga (Praxis 2019), kus märgiti, et spetsiifilised küberturbeoskused õpitakse juurde IT- või muu valdkonna baasharidusele⁷¹.

Tehnoloogia areng muudab keerulisemaks nii valdkonnale tööjõu koolitamise kui ka praegu töötavate spetsialistide tehnoloogilise pädevuse tagamise. Tehnoloogia kasutamise oskus tuleb ekspertide hinnangul omandada tasemeõppe käigus või juba üldhariduskoolis, aga tehnoloogia arenguga sammu pidamiseks ja tööturul konkurentsivõime hoidmiseks tuleb järjest rohkem osaleda täienduskoolitustel. Tehnoloogilised läbimurded seavad suuremad nõudmised juhtidele, kellel on tähtis roll trendidega seotud muudatuste algatamisel, eestvedamisel ja rakendamisel. McKinsey instituudi aruandes (2017) leitakse, et (inimeste) juhtimine, otsuste langetamine, nõustamine, loomingulise iseloomuga töö ja ametialane suhtlemine huvirühmadega on tööd, mille automatiseerimise tõenäosus on väike, võrreldes näiteks samas tegevusvaldkonnas info ja andmete kogumise ja töötlemisega, kus automatiseerimise potentsiaal on väga suur⁷².

Frey ja Osborne'i (2013) väljatöötatud mudel keskendub eri ametite automatiseerimise tõenäosusele. Nad leiavad, et töö automatiseerimise esimene laine puudutab eelkõige administratiivseid tugitegevusi ja tootmistööd. Tehnoloogia arenedes liiguvad töötajad automatiseeritavate töödele alles jäävatele ametitele, mis eeldavad oskustes suuremat loomingulisust⁷³. Siseturvalisuse valdkonna

⁶⁸ World Economic Forum (2018). The Future of Jobs Report;

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

⁶⁹ Raudvere, K. (2016). Ülevaade OECD teaduse, tehnoloogia ja tööstuse teemalistest raportitest 2014–2015;

<https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/02/%c3%9cleavaade-OECD-teaduse-tehnoloogia-ja-t%c3%b6%c3%b6stuse-teemalistest-raportitest-2014-2015.pdf>.

⁷⁰ INTERPOL. Cybercrime; <https://www.interpol.int/Crimes/Cybercrime>.

⁷¹ Praxis (2019). Küberturbe valdkonna tööjõuvajaduse ja hariduse uuring;

<http://www.praxis.ee/tood/kuberturbe-uuring/>.

⁷² McKinsey Global Institute (2017). A future that works: automation, employment, and productivity;

<http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>.

⁷³ Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

ametitest on Frey ja Osborne'i uuringu raames koostatud pingereast kõige väiksema automatiseerimise tõenäosusega (0,3%) näiteks kriisireguleerimisega seotud ametid ja esmatasandi juhid pääste-, politsei- ja vanglate töös (0,4–2,5%). Väga suure automatiseerimise tõenäosusega ametite hulka kuuluvad turvatehnika paigaldajad (82%), turvatöötajad (84%) ja maksude kogujad (93%). Valdkonnas on tööloike, mida OSKA ekspertide hinnangul automatiseerida ei saa, nt hädaabikõnede peaks ka tulevikus vastama inimene.

2.1.2. Töövormide mitmekesistumine, väärtushinnangute ja töökultuuri teisenemine

Siseturvalisuse valdkonnal on raskusi noorte värbamisega, kuna mitmel põhikutsealal eeldab töö ja juba õppima pääsemine väga head füüsilist ja tervislikku vormi. Ekspertide hinnangul on noortel järjest raskem läbida just kehalisi vastuvõtukatseid. Töö välitingimustes ja selle stressirohke iseloom mõjutab samuti valdkonna atraktiivsust. Raskusi vajalike õppekohtade täitmisega nimetasid nii tööandjad kui ka SKA esindajad (v.a maksu- ja tollierialadel ning politseiteenistuses). Lihtsam on õppureid leida kõrghariduse õppekavade jaoks, keerulisem kutsehariduse puhul.

Positiivsena nähti noorte valmisolekut töötada tehnoloogiarikas keskkonnas. Ekspertid tõid esile võimaluse suunata noori siseturvalisuse valdkonda riigikaitseväljaõppe kaudu asendusteenistuses (sarnaselt sotsiaal- või haridusteenustega), et anda noortele valdkonnas töötamise kogemus ning tekitada huvi edasiste õppimis- ja töövõimaluste vastu. Päästesündmuste lahendamise tegelevaid asutusi loetakse ka praegu asendusteenistuse läbimiseks sobivaiks⁷⁴. Samuti aitaks valdkonna tööd tutvustada siseturvalisuse õppe senisest suurem integreerimine üldharidusse, millega toetataks ühtlasi noorte eneste turvatunde loomise oskusi.

Valdkonna karjäärimudelid ei soosi kiiret tööalast edasijõudmist. Sageli tuleb töötamist alustada esmatasandilt, nt patrullpolitseinikuna, korrakaitseametnikuna, vangivalvurina, piirivalvurina, ja alles pärast mõneastase töökogemuse omandamist ja lisakoolituste läbimist on võimalik edasi liikuda kõrgematele ametikohtadele. Karjääriredeli esimene aste võib samal ajal olla ka mõnevõrra alahinnatud, arvestades töö tegelikku keerulisust ja töötajatelt oodatavat tulemuslikkust. Ekspertide hinnangul ei vasta aastatepikkust ootamist eeldavad karjäärivõimalused praeguste koolilõpetajate ootustele, sest nad soovivad töökohti vahetada sageli kiiremini, kui kestab valdkondlik väljaõpe. Lahendusvõimalusi nähti seniste karjäärimodelite ümbermõtestamises, väljaõppe kestuse lühendamises, töökohapõhise väljaõppe pakkumises, kus lühikesed õppemoodulid vahelduvad töötamisega, ning ka valdkonda vahetada ja ümber õppida soovivate vanemate (nt alates 30-aastaste) töötajate värbamises.

Et vältida füüsiliselt ja psühholoogiliselt keeruka töö tegijate läbipõlemist ning ennetada töötajate varajast lahkumist valdkonnast, peavad tööandjad üha rohkem pakkuma sobivaid puhke- ja nõustamisteenuseid. Samuti tuleb ekspertide hinnangul järjest enam tähelepanu pöörata valdkonna töö hea kuvandi loomisele, valdkonnasiseste horisontaalsete ja vertikaalsete karjäärimodelite, ümberõppe- ja roteerumisvõimaluste arendamisele, et hoida siseturvalisuse töökogemusega inimesi valdkonnas. Töötajad ootavad üha enam paindlikku töökorraldust ja võimalusi ametite vahel liikuda, mistõttu kasvav tähtsus peaks olema uutel töösuhte vormidel: osaaajaga töö, samuti nn töö- ja õpiamspude vaheldamisel.

⁷⁴ Kaitseressursside Amet. Ajateenistus, asendusteenistus; <https://www.kra.ee/ajateenistus/asendusteenistus/>.

Sissetulekute suurendamiseks kasutavad töötajad võimalust töötada vahetustes kordamööda mitme tööandja juures (nt PPA-s ja turvaettevõtetes, PPA-s ja Päästeametis vm). Valdkonna turvaettevõtetes on toimivaid jagamis- ehk platvormimajanduse näiteid. Turvatöötajatel on võimalik pakkuda teenust eri ettevõtetele, nt väljaspool põhitöö vahetusi mõnes teises ametis (PPA-s, Päästeametis). Töökorraldus on lahendatud mobiilirakendustega, mille kaudu töötaja registreerib ennast soovitud perioodiks valvesse, olles valmis vajaduse korral väljakutsetele reageerima. Ekspertide hinnangul võimaldab selline lahendus turvaettevõtetel pakkuda paindlikumatel tingimustel teenuseid piirkondades, kus põhikohaga töötajaid pole võimalik leida, teenuse maht pole nii suur, et põhikohaga töötajaid oleks vaja, või pole kliendid piisavalt maksejõulised.

Riigi ja siseturvalisuse valdkonna tööandjate pikaajalised eesmärgid on seotud üleminekuga ennetustegevusele ja turvalisuse loomisele, selle asemel et tegelda tagajärgedega (kuritegevus, õnnetusjuhtumid, maksuvõlad jm). Üleminek uuele mudelile eeldab asutustelt peale eesmärkide seadmise ka muutusi toetavate tegevuste kavandamist ja muutuste juhtimise võimekust. Edukas ja eesmärgipärane ennetustegevus ei vähenda tingimata valdkonnas vajatavate töötajate arvu, vaid muudab töö sisu. Seepärast muutuvad üha tähtsamaks kliendikesksete teenuste väljatöötamine ja pakkumine, kliendisuhete arendamine ja juhtimine ning mitmesugused sotsiaalsed oskused, sh töötajate suhtlemisoskus.

Kasvava tähtsusega on ka vabatahtlike kaasamine, et muuta teenused elanikkonnale kättesaadavamaks. Eestis võib vabatahtlike kutseliseks või poolkutseliseks muutumise näitena nimetada vabatahtlikke päästjaid ja abipolitseinikke. Päästeamet ja PPA valivad võimalikke vabatahtlikke hoolikalt ja arendavad neid koolituste abil, et nad täidaksid oma ülesandeid oskuslikult ning pakuksid vajaduse korral kutselistele päästjatele ja politseinikele tuge⁷⁵. Praegu panustab sisejulgeoleku valdkonnas vabatahtlikuna ligikaudu 3000 inimest, kuid Siseministeeriumi hinnangul on valmisolek vabatahtlikuna osaleda palju rohkematel. Riigi eesmärk on rakendada inimeste vabatahtlikku osalust tulevikus senisest enam peale olukordadele reageerimise ka näiteks ennetustöö⁷⁶. Vabatahtlikuna tegutsemisest on saamas ka üks valdkondliku karjääri alustamise viise: näiteks alguses töötatakse abipolitseinikuna ja seejärel suundutakse politseiametniku väljaõppesse.

2.1.3. Demograafiliste muutuste mõju

Eestis ja kogu Euroopas muutub elanikkonna demograafiline struktuur: nooremate ja keskealiste osakaal väheneb ja vanemate inimeste osakaal suureneb. Statistikaameti rahvastikuproгноosi kohaselt kasvab 2019. aastaga võrreldes 65-aastaste ja vanemate inimeste arv Eestis 2030. aastaks ligi 42 000 võrra ehk 16% (vt joonis 1). Põhilises tööeas (20–64 aastat) inimeste arv väheneb 47 000 võrra ehk 6%, laiemas mõttes tööealiste (15–74) arv siiski palju vähem, 17 000 võrra ehk 2%⁷⁷. Sisserände (sh tagasirände) märkimisväärne suurenemine võib aga tööjõu vähenemist leevendada.

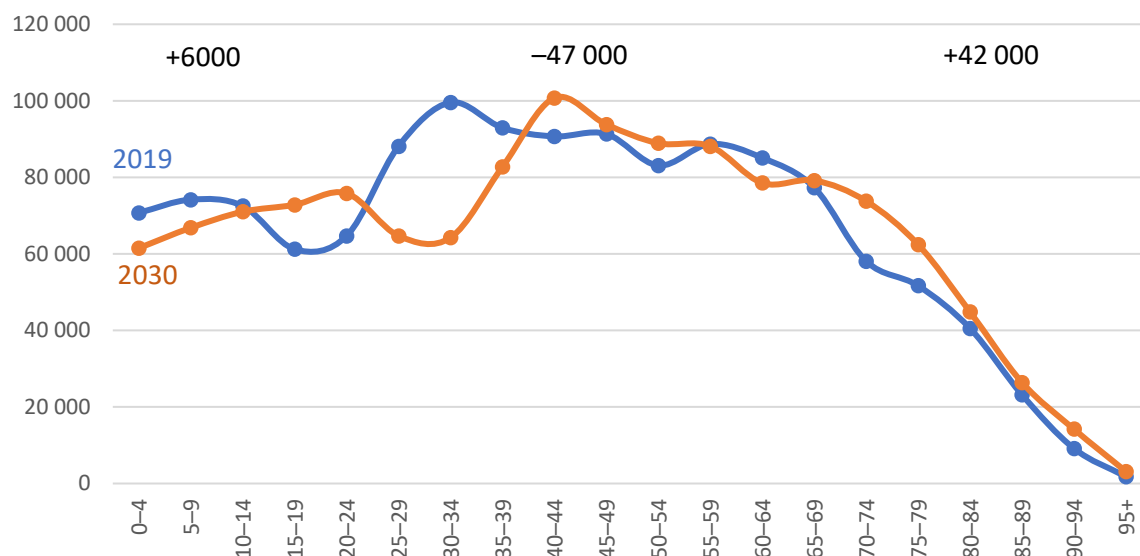
Sotsiaalseid, sh demograafilisi muutusi hindasid eksperdid valdkonna kaalukaks mõjutajaks. Inimeste keskmine eluiga on Eestis kasvanud ja suure tõenäosusega kasvab see veelgi. See tingib vajaduse

⁷⁵ Käger, M., Lauring, M., jt (2019). Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018. Balti Uuringute Instituut; <https://www.ibs.ee/projektid/vabatahtlikus-tegevuses-osalemise-uuring/>.

⁷⁶ Tiks, J. (2019). Lauri Lugna uuest siseturvalisuse arengukavast: riik peab tegelema politseinike ja päästjate arvu kiirema vähenemisega. Eesti Päevaleht; <https://epl.delfi.ee/uudised/lauri-lugna-uuest-siseturvalisuse-arengukavast-riik-peab-tegelema-politseinike-ja-paastjate-arvu-kiirema-vahenemisega?id=88402483>.

⁷⁷ Statistikaameti rahvastikuproгноos (RV086), põhistsenaarium.

arvestada teenuste pakkumisel senisest enam eakate sihtrühma ootuste ja vajadustega. Eesti 50–74-aastaste tööjõus osalemise määr on viimase kümne aasta võrdluses kasvanud 54%-lt 61%-le.⁷⁸ Vanemaealiste osalemist tööturul suurendab ka pensioniea järkjärguline tõstmine 65. eluaastani aastaks 2026. Siseturvalisuse valdkonnas ei pruugi see tuua leevendust tööjõupuudusele, arvestades mitme põhikutseala nõudeid tervises seisundi ja füüsilise vastupidavuse kohta. Proovikiviks on ka vanemaealiste järjepidev teadmiste täiendamine, oskuste arendamine ning tehnoloogilise arenguga kohanemine⁷⁹.



Joonis 1. Rahvastikuprognosis 2019 vs. 2030. Allikas: Statistikaamet, rahvastikuprognosis põhistsenaarium

Valdkonnas on kutsealasid (nt politseiametnikud, turvatöötajad, tollispetsialistid ja -inspektorid), kus kasvab lähitulevikus pensionile minejate arv ja seetõttu tööjõu asendusvajadus. Ekspertid tõid eraldi esile vajaduse luua ümberõppe- ja karjäärimudelid selleks, et terviselikel vm põhjustel varakult pensionile minevad töötajad (nt politseinikud, päästjad, vanglaametnikud) võiksid tööle asuda valdkonna teistel põhikutsealadel (päästekorraldajana, turvatöötajana, ohutusjärelvalvesse, valdkonna koolitajana vm).

Ekspertide hinnangul suurendavad rahvusvahelised migratsioonitrendid järjest heterogeensemaks muutuv ühiskonnas konfliktide ohtu, kasvab keelteoskuse ja eri kultuuride tundmise tähtsus. Samuti on migratsioonijärelvalve osakaal PPA teenustes ekspertide hinnangul viimastel aastatel kasvanud ja see mõjutab eelkõige vajadust laiendada nn eesliinitöötajate oskusi, kuna nende töökohustused muutuvad mitmekesisemaks (nt lisandub vajadus teha tööd põgenike või võõrtöölisega).

⁷⁸ Statistikaamet TT332.

⁷⁹ European Commission (2016). The impact of ICT on job quality: evidence from 12 job profiles; http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc_id=16160.

Riigisisene ränne, jätkuv linnastumine ja ettevõtluse koondumine suurematesse linnadesse mõjutab ka siseturvalisuse valdkonna teenuste osutamist ning sobivate töötajate leidmist. Suur osa valdkonna tööst koondub suurematesse linnadesse, mis kasvatab lokaalset konkurentsi tööjõu leidmisel näiteks turvaettevõtetes ja MTA-s ning suurendab vajadust kaugematest regioonidest Tallinna tööle käia või teha kaugtööd. Suureneb selliste piirkondade osakaal, kus on raske tööjõudu leida (nt maapiirkondades, Ida-Virumaal, piirialadel). Lisaks noorte puudusele mõjutab regionaalset tööjõu leidmist ka põhikutsealade keeleoskuse, kodakondsuse ja laitmatu tausta nõue.

2.1.4. Majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise mõju

Majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise mõju näiteid võib leida pea kõikidelt valdkonna tegevusaladelt. Kuritegevus on omandanud rahvusvahelisemad mõõtmed ning rahvusvaheline koostöö on muutunud PPA ja teiste valdkonna tööandjate igapäevaseks osaks. Kõige enam rõhutati rahvusvahelise koostöö ja suhtluse vajadust just majandus- ja küberkuritegevuse uurimisel nii PPA kui ka MTA uurijate puhul. MTA töö sõltub palju rahvusvahelistest vabakaubanduslepingutest ning EL-i koostööst teiste regioonidega. Häirekeskuses toodi näiteid Eesti ja Läti piirialadel tehtavast koostööst kiire abi osutamisel.

Eesti piirivalvel on EL-is eriline koht, sest Eesti on üks vähestest ühenduse välispiiril asuvatest riikidest. Tänu sellele võivad Eesti piirivalvuritele seoses Frontexi⁸⁰ üleeuroopalise piirivalveüksuse, Euroopa piiri- ja rannikuvalve alalise korpuse⁸¹ loomise jt Frontexi arendustegevustega avaneda head rahvusvahelised karjäärivõimalused (kolm kuud kuni kolm aastat kestvad ajutised lepingud). Seega kasvab Eestis piirivalvurite koolitamise vajadus. Ekspertide hinnangul võiks rahvusvahelist karjääri teha umbes 40 piirivalvetöötajat. Kitsaskohta võib leevendada asjaolu, et koolitatakse universaalseid politseinikke, kes suudavad vajaduse korral ümber spetsialiseeruda ning täita lisaks patrull- ja piirkonnapolitseinike ülesannetele ka piirivalvuri kohustusi. Universaalne väljaõpe⁸² võimaldab ka kergemini teha rahvusvahelist karjääri ning samal ajal roteeruda eri ametikohtade vahel riigi piires, mis lihtsustaks riiklikult vajalike ametikohtade täitmist ning suurendaks eriala populaarsust noorte silmis.

Tööjõukulude kasv mõjutab kõige rohkem turvatöö tegevusala, kus ekspertide hinnangul on juba osaliselt toimunud ja toimub järjest ulatuslikum üleminek seni väga isikupõhiselt valveteenusele tehnoloogilisele valvele. Põhjus on see, et turvatöötaja teenus on muutunud tehnoloogilistest lahendustest kallimaks. See suundumus on valdkonna tööandjate sõnutsi süvenev, mistõttu tulevikus kahaneb märkimisväärselt turvatöötajate arv ning kasvab nõudlus nii turvatehnikute kui ka uute tehniliste turvalahenduste järele. Erinevalt erasektoris teenuseid pakkuvatest ettevõtetest ei saa riik avalike teenuste pakkumisest loobuda või neid kiiresti ümber kujundada.

2.1.5. Poliitilised otsused ja õigusloome

Poliitiliste otsuste ja õigusloome mõju valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusele hinnati mitmekülgseks ja väga suureks, kuna valdkonna teenuste looja ja pakkuja on suuresti riik (v.a turvatöö). Ühelt poolt

⁸⁰ Euroopa Piiri- ja Rannikuvalve Amet; <https://frontex.europa.eu/>.

⁸¹ Frontex – Careers – Frontex Border Guard recruitment; <https://frontex.europa.eu/about-frontex/careers/frontex-border-guard-recruitment/>.

⁸² Kutseõppes on alates 2017. aastast olemas universaalne politseiametniku õppekava, mis sisaldab nii politsei- kui ka piirivalvetöö aineid.

muutub valdkonnas töö sisu sõltuvalt sellest, kuidas areneb riiklik ja rahvusvaheline õigusruum, teisalt on määrav tähtsus riigi otsustel seoses uute teenuste loomisega, seniste teenuste ümberkujundamisega, põhikutsealade kvalifikatsiooninõuetega ning laiemalt töökohtade arvu ja töökorraldusega. Mõjukad hoovad on valdkonna tööd kujundavad strateegilised poliitilised otsused, üleminek ennetustööpõhisele tegevusmodelile, vabatahtliku teenistuse edendamine ja toetamine ning riigi võimekus tagada teenuste toimivus siseturvalisusega piirnevatel tegevusaladel, nt sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonnas. Lisaks riigieelarvelistele eraldistele on valdkonna arengu seisukohalt tähtis ka see, kuidas ja milliste teenuste arendamiseks suunatakse EL-i toetusmeetmete vahendid pärast 2020. aastat.

Riigi mõju valdkonna töö sisule või töökorraldusele kirjeldati järgmiste näidetega.

- MTA teenuste lihtsustamise ja tarbijatele võimalikult mugavaks tegemise tulemusel väheneb ka järelevalvevajadus maksude kogumisel; tööprotsesside korraldus tõhustub (mistõttu on juba kahanenud nt vajadus maksuaudiitorite järele), kuid tööjõuvajadus teenuste arendamisega seotud ametikohtadel kasvab.
- Vanglateenistuse tööjõuvajadus sõltub peale kuritegevuse kasvu või kahanemise ka riigi suundumusest kinnipeetavate arvu vähendamisele, määrates vähemaid karistusi või vaadates seniseid karistusi üle.
- Häirekeskuse ja PPA tööd mõjutab suuresti see, kuidas riik suudab pakkuda sotsiaal- ja tervishoiuteenuseid, kuna nende teenuste kättesaadavus riigi või KOV-i tasandil mõjutab Häirekeskusesse pöördumiste arvu, samuti piirkonna- või patrullpolitseinike töö sisu ja koormust.
- Võttes arvesse isikutuvastuse tehnoloogia arengut, oleks turvatöö alal tehnilisi lahendusi rakendades võimalik töökohtade arvu veelgi vähendada, kuid ekspertide hinnangul seavad praegu kehtivad õigusaktid sedalaadi teenuste arendamisele piirid.
- Tehnoloogia kasutuselevõttu mõjutavad ka EL-i õigusaktid ja see, kuidas Eesti neid rakendab. Näiteks 1. juulil 2020 hakkab kehtima Euroopa Komisjoni rakendusmäärus mehitamata õhusõidukite käitamise normide ja menetluse kohta⁸³. Praegu puudub täpne teadmine, kuidas seda Eestis rakendatakse – vaja on MKM-i hinnangut võimalikele muutustele seni Eestis kehtivas droonide kasutuse korralduses.
- Eripensionide kaotamine mõjutab seni valdkonnas toiminud karjäärimudeleid ja soodustab pikemalt valdkonnas töötamist nt PPA ametnike puhul, kellele on eripension ette nähtud ja kes võivad ka eripensioni saades jätkata PPA-s töötamist.
- Avaliku korra tagamise vastutusvaldkondade jaotus riigi ja KOV-ide vahel suurendab tulevikus tõenäoliselt KOV-ide vastutusala ja koos sellega nende vajadust korrakaitseametnike järele ning vähendab samal ajal PPA töökoormust.

Piiratud ressursside tingimustes on oluline, kui tulemuslikult suudab riik juhtida valdkonnasisest koostööd nii eri ametite vahel kui ka väljaõppes, kaasates vajaduse korral ka erasektorit. Kasvava tähtsusega on ressursside riskasutus, tööprotsesside lihtsustamine ning töötajate valdkonnasisese liikumise soodustamine. Selleks tuleks ekspertide hinnangul senisest veelgi enam ühtlustada nii sama

⁸³ Komisjoni rakendusmäärus (EL) 2019/947, 24. mai 2019, mehitamata õhusõidukite käitamise normide ja menetluste kohta; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0947&from=ET>.

vastutustasandi põhikutsealade kvalifikatsiooninõudeid kui ka sarnast tööd tegevatele inimestele kohaldatavat palga- ja personalipoliitikat.

Asutuste kaupa on sarnast tööd tegevate töötajate kohtlemisel (nt uurijad PPA-s ja MTA-s, piirivalvurid ja tolliametnikud) seni veel erinevusi, mis avalduvad ebaühtlastes palgatingimustes ning eripensionide võimalustes. Võttes arvesse, et SKA lõpetajad (v.a vanglaametnikud) võivad edaspidi avalikku teenistusse tööle minna ka muule alale kui õpitud eriala⁸⁴, ilma et neil tekiks õppekulude tagasimakse kohustust, peab valdkond siseturvalisuse valdkonna kui tööandja atraktiivsusesse veelgi rohkem panustama.

Avaliku halduse töötajaskonnale on viimastel aastatel suurt mõju avaldanud riigireform⁸⁵ ja haldusreform⁸⁶. Riigireformi eesmärgid on mh vähendada valitsemise mahtu avalikus sektoris, dubleerivaid tegevusi ja valitsussektori töökohtade arvu kooskõlas tööealise elanikkonna kahanemisega ning kasvatada maapiirkondade konkurentsivõimet. Käimas on ka riigiasutuste tugiteenuste tsentraliseerimine, kuid ekspertide hinnangul ei puuduta see siseturvalisuse ametialasid. Samuti ei ole aastatel 2019–2023 ette näha siseturvalisuse asutuste ümberkorraldamist riigireformi raames⁸⁷.

Haldusreformi eesmärk oli moodustada omavalitsused, mis suudavad osutada paremaid avalikke teenuseid, tagada piirkondade konkurentsivõime kasvu ning täita iseseisvalt neile seadusega pandud ülesandeid. Haldusreformi järel ühinenud omavalitsuste teenistuskohdade muutumist analüüsiti 2019. aastal⁸⁸. Uuringu tulemustest ilmneb, et järelevalvega (järelevalve, menetlemine ja korrakaitse) tegelevate ametnike hulk on 12% suurenenud, mis on mõnevõrra vähem, kui esialgu oodati.

2.2. Riiklikud arengudokumendid, seadused ja valdkonna uuringud

See alapeatükk annab ülevaate uuringu kontekstis taust- või lisateabena kasutatud tähtsamatest seadustest, strateegia- ja arengudokumentidest ning autoritele kättesaadavatest, viimase viie aasta jooksul Eestis siseturvalisuse valdkonna tööjõu- või oskuste vajaduse teemal tehtud uuringutest.

2.2.1. Suurema mõjuga arengudokumendid

Siseministeerium tagab riigis avalikku korda ja siseturvalisust, vastutab kriisireguleerimise ja päästetööde eest, korraldab piirivalvet jt valdkonna tegevusi. Maksu- ja tollipoliitika kuulub Rahandusministeeriumi vastutusvaldkonda, vanglateenistus Justiitsministeeriumi valitsemisalasse.

Siseministeeriumis on väljatöötamisel siseturvalisuse arengukava 2020–2030. Arengukavas ning selle programmis lepitakse kokku täpsemad eesmärgid ja tegevussuunad turvalisuse suurendamiseks ning

⁸⁴ Kõrgharidusseadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012>; politsei ja piirivalve seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019067?leiaKehtiv>.

⁸⁵ Riigireform; <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigivalitsemise-reform>.

⁸⁶ Haldusreformi seadus; <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062016001?leiaKehtiv>.

⁸⁷ Rahandusministeerium. Riigireformi elluviimist toetavad tegevused 2019–2023; <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigivalitsemise-reform#Riigireformi%20tegevused%202019-2023>.

⁸⁸ Rahandusministeerium (2019). Haldusreformi käigus toimunud kohaliku omavalitsuse ametiasutuste teenistuskohdade muutused; <https://haldusreform.fin.ee/static/sites/3/2019/06/ametikohtade-muutus-reform.pdf>.

võimalused eri asutuste turvalisust suurendava mõju parandamiseks, samuti määratakse kindlaks pooled ja nende roll eesmärkide saavutamisel⁸⁹.

Siseturvalisuse arengukavast 2020–2030 võib leida järgmisi tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavate või toetavate tegevuste näiteid⁹⁰:

- tagatakse vabatahtliku tegevuse jätkusuutlikkus, mitmekesistades osalemisvõimalusi (sh kaasates vabatahtlikke enam ennetustöösse);
- nähakse ette vajalike kutseoskustega isikute (nt korstnapühkijad, tuleohutuseksperdid, turvatöötajad) kaasamine siseturvalisusega seotud teenuste kvaliteetseks pakkumiseks;
- toetatakse ohutus- ja turvalisusteenuste arendamist, muutuda võivad turvatöö tegevusala ettevõtetele esitatavad nõuded;
- suurenema peaks KOV-ide võimekus kujundada turvalist elukeskkonda ja tagada avalikku korda;
- hädaabiteadete vastuvõtmiseks ja menetlemiseks võetakse kasutusele lahendusi, mis arvestaksid nii tehnoloogia arengu, inimeste kommunikatsiooniharjumuste kui ka eri sihtrühmade vajadustega;
- parandatakse avaliku korra ja ohtude seiramise suutlikkust, võttes kasutusele uusi seiresüsteeme ning viies olemasolevad omavahel enam kooskõlla;
- arendatakse tehisintellekti ja satelliitsüsteemide kasutusvõimalusi ning võetakse kasutusele automaatsed järelevalvesüsteemid nende ülesannete täitmisel, kus inimese sekkumine ei ole vajalik;
- rakendatakse digiteerimist ja võetakse kasutusele muid IT-lahendusi eesmärgiga kulutada vähem ressursse tegevustele, milles ametniku osalemine ei ole vajalik;
- arendatakse piirikontrolli metoodikat, maismaa- ja merepiiri valve metoodikat, seiresüsteeme ning valveks vajalikke tehnilisi vahendeid ja varustust ning võetakse kasutusele uued tehnoloogiad;
- parandatakse esmatasandi ametnike teadlikkust radikaliseerumise põhjustest ja tundemärkidest ning suurendatakse nende oskusi riske maandada;
- eraldi alameede toetab raske ja organiseeritud kuritegevuse (sh rahapesu, korruptsioon, küber-, narko- ja majanduskuritegevus, inimkaubandus) vastu võitlemist kriminalistika, kriminaaltulu tuvastamise ja konfiskeerimise võimekuse arendamise kaudu.

Eraldi meede „Tark ja innovaatiline siseturvalisus“ on planeeritud valdkonnas töötavate inimeste hoidmiseks ning inimeste ja innovatsiooni arendamiseks. Meede toetab töötajaskonna olemasolu, vajaliku väljaõppe ning uudsete lahenduste kaudu valdkonna arengut tervikuna. Meetme peamised märksõnad on paindlikud karjäärivõimalused, erinevad õppevormid, töö-, pere- ja koolielu ühitamine, eriteenistusi käsitlevate õigusaktide ühtlustamine, barjääride vähendamine kutseliste ja vabatahtlike töötajate vahel, töötajate vaimse ja füüsilise tervise hoidmine, juhtide arendamine, uudsete

⁸⁹ Siseministeerium (2019). Vabariigi Valitsuse protokollmärgitava otsuse „Siseturvalisuse arengukava 2020–2030“ esitamine arutamiseks Riigikogule“ eelnõu seletuskiri. Eelnõude infosüsteem; <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/184b2e57-2c40-4e41-b5c2-e2e24ab71c30#2q3MUWgx>.

⁹⁰ Siseministeerium (2019). Lisa 5. „Siseturvalisuse arengukava 2020–2030“ mõjude hinnang. Kooskõlastamiseks, avalikuks konsultatsiooniks esitatud dokument. 16.10.2019. Eelnõude infosüsteem; <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/184b2e57-2c40-4e41-b5c2-e2e24ab71c30#2q3MUWgx>.

tehnoloogiliste lahenduste rakendamine ja selleks vajalike kompetentside arendamine ning töötajate pädevuslõhe vältimine tehniliste lahenduste kasutusel.

Oluline seos valdkonnaga on **riigikaitse arengukaval 2017–2026**⁹¹, kuna sisejulgeoleku võimekuse areng hõlmab ka PPA-d, Päästeametit jt asutusi. Kõrgendatud ohu korral kaitsevõime suurendamist toetatakse nt ametkondadeüleste koolitustega, tugevdatakse tegutsemisvõimet massiliste korratuste ajal ja piiri valvamist.

Justiitsministeeriumi peamine ülesanne on riigi õigus- ja kriminaalpoliitika kavandamine ja elluviimine. Ministeeriumi valitsemisala arengukava 2019–2022 tugineb riigi eelarvestrateegiale ja Vabariigi Valitsuse tegevuskavale ning see viiakse ellu tegevustena kolmes alavaldkonnas: 1) õiguspoliitika, 2) kriminaalpoliitika, 3) õigusemõistmine ja õiguskaitse⁹².

Justiitsministeeriumi valitsemisala arengukavast aastateks 2019–2022 võib leida järgmisi tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavate või toetavate tegevuste näiteid:

- professionaalse vangla- ja kriminaalhooldusametnikkonna tagamine (sh erialase kvalifikatsiooniga töötajate osakaal vähemalt 78%);
- vanglate infosüsteemide ja registrite nüüdisajastamine;
- vanglateenistuse militaar- ja politseiabi võimekuse parandamine;
- taasühiskonnastamisele suunatud digitaalsete protsesside kasutuselevõtmine vanglas (elektrooniline õppelahendus, digitaalne suhtlemine kohtutega, kauplusteenuse osutamine digitaalselt, videokohtumised kinnipeatavatele).

Ennetustegevuse tähtsus on esile toodud Justiitsministeeriumi eelnõus „**Inimkeskne ja nutikas kriminaaljustiitsüsteem ja kuriteoennetus. Kriminaalpoliitika põhialused aastani 2030**“⁹³, milles rõhutatakse vajadust keskenduda õigusrikkumiste ärahoidmisele, kasutada õigusrikkumiste prognoosimisel, ärahoidmisel ja avastamisel tehnoloogiat ning teha rahvusvahelist koostööd. Eraldi tähelepanu alla tõuseb kogukondlike karistuste (koduvangistus, avavangla) osakaal, mis vähendab vanglas viibimise aega, taasühiskonnastamise olulisus ning lastele ja noortele suunatud ennetustegevus.

Rahandusministeerium töötab valdkonnas välja ja/või valmistab ette otseste maksude, riikidevaheliste maksulepingute, riigilõivude ja kohalike maksude ning maksukorralduse poliitikat, tollipoliitikat ning käibemaksu, aktsiide ja muude kaudsete maksude poliitikat, seaduseelnõusid ja riikidevahelisi maksulepinguid ning koordineerib maksu- ja tollipoliitika rakendamist. **Maksu- ja Tolliameti arengukavas 2017–2020** on töötajate arendamine ja väärtustamine (sh süsteemsete koolitusmodelite ja erialakoolituste pakkumine) nimetatud üheks kahest põhiväärtusest⁹⁴. **Riigi**

⁹¹ Riigikantselei (2017). Riigikaitse arengukava (2017–2026). Arengukava avalik osa; https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/rkak_2017_2026_avalik_osa.pdf.

⁹² Justiitsministeerium (2017). Justiitsministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2019–2022; https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi_arengukava_2019-2022.pdf.

⁹³ Justiitsministeerium (2019). Kriminaalpoliitika põhialused aastani 2030 (eelõu); <https://www.kriminaalpoliitika.ee/et/kriminaalpoliitika-arengusuunad/kriminaalpoliitika-pohialused-aastani-2030-eelnou>.

⁹⁴ Maksu- ja Tolliameti arengukava 2017–2020; https://www.emta.ee/sites/default/files/kontaktid-ja-ametist/ameti-struktuur-ulesanded-strateegia/strateegia/20170608_mta_strateegiadokument_2017-2020.pdf.

rahanduse programmi 2020–2023 eelnõu⁹⁵ rõhutab MTA personali koolitus- ja arendustegevuste olulisust eriti kriminaalmenetluse ja jälitusvõimekuse valdkonnas, et tagada organisatsiooni töövõimekus vähenevate ressursside tingimuses (2020. aastal kaovad maksukuritegevuse tõkestamiseks mõeldud EL-i lisavahendid).

Ministeeriumid tuginevad oma töös ka teistele arengukavadele (nt Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“⁹⁶, „Lõimuv Eesti 2020“⁹⁷) ning strateegiatele (nt „Säästev Eesti 21“⁹⁸). Kuna enamiku arengukavade kehtivus lõpeb 2020. aasta paiku ning need asenduvad lähiaastatel uute arengukavadega (nt riigi pikaajaline strateegia „Eesti 2035“⁹⁹, mis peaks valmima 2020. aasta kevadel) ja neile tuginevate strateegiliste dokumentidega, siis nendel siinses analüüsis pikemalt ei peatuta. „Eesti 2035“ töömaterjalides¹⁰⁰ sisalduvate Eestile suunatud poliitikasoovituste järgi tuleks suurendada elanike endi panust oma kodukoha turvalisuse tagamisel (sh vabatahtlikkuse kaudu); arendada välja ja käivitada terviklik, süsteemne ja teadmispõhine ennetustegevuste süsteem; kasutada siseturvalisuse tagamisel senisest enam tehnoloogia pakutavaid võimalusi ning tagada teenuste pakkumise jätkusuutlikkus piisaval arvul hea väljaõppe saanud ja motiveeritud personaliga (sh arendada politsei majandus- ja küberkuritegude uurimise võimet).

Strateegia „Eesti 2035“ väljatöötamise käigus koondatud materjalidest¹⁰¹ nähtub, et turvalisuse tagamisel Eestis tuleb olulise mõjuga globaalsete trendide taustal tähelepanu pöörata eelkõige kriisideks valmisoleku suurendamisele nii riiklikul kui ka KOV-ide tasandil, hõreda asustusega piirkondade toetamisele kogukondlike turvalisust tagavate teenuste arendamisel ning laiemalt kogukondade sidususe suurendamisele. Tähtsaks peetakse küberkaitsevõime parandamist, e-teenuste ja süsteemide toimimise tagamist, globaalsete rändetrendidega arvestamist ning riigisisese ja rahvusvahelise koostöö edendamist.

2.2.2. Suurema mõjuga õigusaktid

Riik reguleerib paljude siseturvalisuse ametite kvalifikatsiooninõudeid seadustega ja mõne ametiala tööd määrusega. Alljärgneva ülevaate koostamisel on silmas peetud õigusakti otsest seost analüüsitava põhikutsealadega või laiemalt analüüsi teemadega. Põhikutsealade kirjelduse juures (alapeatükk 1.2) on nimetatud tähtsamad konkreetse kutseala tööd mõjutavad seadused.

⁹⁵ Rahandusministeerium (2019). Riigi rahanduse programmi (2017–2020) eelnõu. 01.10.2019; <https://www.rahandusministeerium.ee/et/ministeeriumi-tutvustus>.

⁹⁶ Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“; <https://www.riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020>.

⁹⁷ Valdkondlik arengukava „Lõimuv Eesti 2020“; <https://www.kul.ee/et/valdkondlik-arengukava-loimuv-eesti-2020>.

⁹⁸ Eesti säästva arengu riiklik strateegia „Säästev Eesti 21“; https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/saastev_eesti_21.pdf.

⁹⁹ Strateegia „Eesti 2035“; <https://www.riigikantselei.ee/et/eesti2035>.

¹⁰⁰ Riigikantselei ja Rahandusministeeriumi taustamaterjal „Eesti 2035“ valdkondlikele töörühmadele november-detsember 2018. Faktileht; https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/riigikantselei/strateegiaburoo/Eesti2035/10._kaitstud_ja_turviline_riik.pdf

¹⁰¹ Eesti 2035 töömaterjal. Arenguvajadused: julgeoleku ja turvalisuse tagamine. Juuni 2019; <https://www.riigikantselei.ee/et/valitsuse-toetamine/strateegia-eesti-2035/materjalid>.

Seadus, määrus või muu dokument	Seos OSKA põhikutsealadega või analüüsi teemadega ja viide
Häirekeskuse põhimäärus	Määrusega kehtestatakse Häirekeskuse tegevusvaldkond ja ülesanded, juhtimine, struktuur ja struktuuriüksuste põhiülesanded. https://www.riigiteataja.ee/akt/131102019004
Maksu- ja Tolliameti põhimäärus	Määrusega kehtestatakse MTA tegevusvaldkond ja ülesanded, juhtimine, struktuur ja struktuuriüksuste põhiülesanded. https://www.riigiteataja.ee/akt/112122019011
Politsei ja piirivalve seadus	Seadusega sätestatakse politsei ülesanded, õigused, korraldus ja politseiteenistuse õiguslikud alused. https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019067
Politsei- ja Piirivalveameti põhimäärus	Määrusega kehtestatakse PPA tegevusvaldkond ja ülesanded, ameti juhtimine, struktuur ja struktuuriüksuste põhiülesanded. https://www.riigiteataja.ee/akt/110012020004
Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti struktuuriüksuse juhi ametikohal teenistuses oleva ametniku kutsesobivusnõuded, nende kontrollimise tingimused ja kord	Määrusega kehtestatakse politseiametniku ning PPA struktuuriüksuse juhi ametikohal teenistuses oleva ametniku kutsesobivuse nõuded (sh nõuded isikuomadustele, haridusele, kehalisele ettevalmistusele jm), nende kontrollimise tingimused ja kord. https://www.riigiteataja.ee/akt/129082019007
Politseiametniku tervise- nõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded	Määrusega kehtestatakse politseiametniku tervisenõuded, tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vorm. https://www.riigiteataja.ee/akt/123122019004
Abipolitseiniku seadus	Seadusega sätestatakse abipolitseiniku õigused, kohustused ja tegevusala eesmärgiga kaasata isikuid politsei tegevusse avaliku korra kaitseks ja turvalise ühiskonna tagamiseks. https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019029
Abipolitseiniku kandidaadi ja abipolitseiniku väljaõppe nõuded ning arvestuse sooritamise kord	Määrusega kehtestatakse abipolitseiniku kandidaadi ja abipolitseiniku väljaõppe nõuded ning arvestuse sooritamise kord. https://www.riigiteataja.ee/akt/130082019003
Abipolitseiniku kutsesobivuse nõuded	Määrusega kehtestatakse abipolitseiniku isikuomadustele ja kehalisele ettevalmistusele esitatavad nõuded. https://www.riigiteataja.ee/akt/127032015028
Päästeseadus	Seadusega sätestatakse päästeasutuse ülesanded, korraldus ja õigused, Kaitseväge ja Kaitseliidu kaasamine päästeasutuse ülesannete täitmisel ning päästeasutuse tegevuses vabatahtlikkuse alusel osalevate isikute õigused ja kohustused. https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019123
Päästeteenistuse seadus	Seadusega sätestatakse päästeteenistuse korraldus ja päästeteenistujate õiguslik seisund. https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019069

Päästeameti põhimäärus	Määrusega kehtestatakse Päästeameti tegevusvaldkond ja ülesanded, juhtimine, struktuur ja struktuuriüksuste põhiülesanded. https://www.riigiteataja.ee/akt/115022017004
Päästeteenistujate hindamise kord	Määrusega sätestatakse päästeteenistujate hindamise üldised tingimused, sh kutsesobivuse nõuetele vastavuse hindamine. https://www.riigiteataja.ee/akt/109122016004
Päästeteenistujate kutse-sobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded	Määrusega sätestatakse päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded. https://www.riigiteataja.ee/akt/119112019002
Vabatahtliku päästja kutsesobivuse nõuded ja nende vastavuse kontrollimise kord ning väljaõppe ja arvestuse läbiviimise kord	Määrusega sätestatakse vabatahtliku päästja kutsesobivuse, sh isikuomaduste, füüsilise ettevalmistuse, väljaõppe ja tervises seisundi nõuded ning nende vastavuse kontrollimise kord, vabatahtliku päästja tervisekontrolli kord, sh tervisetõendi sisu ja vormi nõuded, ning vabatahtliku päästja väljaõppe läbiviimise ning arvestuse sooritamise kord. https://www.riigiteataja.ee/akt/129122011146?leiaKehtiv
Tuleohutuse seadus	Seadusega sätestatakse füüsiliste ja juriidiliste isikute ning riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste ja organite kohustused, õigused ja vastutus tuleohutuse tagamisel ning riikliku järelevalve teostamine. Muu hulgas sätestatakse seadusega tuleohutuspaigaldiste paigaldamise ja korrashoiu eest vastutavate spetsialistide erialase ettevalmistuse ja töökogemuse nõuded. https://www.riigiteataja.ee/akt/112122018071
Turvaseadus	Seadusega sätestatakse turvateenuseid osutava ettevõtja (edaspidi: turvaettevõtja) tegevuse tingimused ja kord, turvatöötaja õigused ja kohustused, turvatöötajale ettenähtud tagatised, sisevalve korraldamise tingimused ja kord, turvaettevõtja ja sisevalve tegevuse üle järelevalve teostamise kord ning vastutus seaduse rikkumise eest. https://www.riigiteataja.ee/akt/104032019019
Turvatöötaja kutsesobivuse ning kehalisele ettevalmistusele ja tervisele kohaldatavad nõuded ja tervisenõuetele vastavuse kontrollimise kord	Määrusega kehtestatakse turvatöötaja kutsesobivuse, kehalisele ettevalmistusele ja tervises seisundile kohaldatavad nõuded ning tervises seisundi nõuetele vastavuse kontrollimise kord. https://www.riigiteataja.ee/akt/13189452
Vangistuseseadus	Seadusega sätestatakse vangistuse, aresti ja eelvangistuse täideviimise kord ning korraldus, samuti vanglateenistuse ning teenistuse vanglaametniku mõiste ja tingimused, sh vanglaametnikule esitatavad nõuded. https://www.riigiteataja.ee/akt/120122019009
Vanglateenistuse ametnikule esitatavad nõuded, nõuetele vastavuse hindamine ning vangla direktori värbamine ja valik	Määrusega kehtestatakse vanglaametnike ametiastmete nõuded (sh nõuded töökogemusele, haridusele, teadmistele, oskustele, kehalisele ettevalmistusele jm), nende kontrollimise hindamise tingimused ja kord. https://www.riigiteataja.ee/akt/103012020020

2.2.3. Siseturvalisuse valdkonnaga seotud uuringud

Siseturvalisuse haridust on varem Siseministeeriumi tellimusel väga laiapõhjaselt analüüsinud Poliitikauuringute Keskus Praxis (2015).¹⁰² Uuringu sihtrühmaks olid Häirekeskuse, MTA, PPA ja Päästeameti ning nende põhitegevusvaldkondade ametikohad ja teenistujad. Analüüsi töötajaskonna teadmiste, oskuste ja hoiakute vastavust valdkonna (arengu)vajadustele ning SKA tasemeõppe vastavust valdkonna tööandjate (v.a vanglateenistus) vajadustele. Praxise analüüsil ja OSKA siseturvalisuse uuringul on kattuvaid allteemasid, alustades valdkonna arengut mõjutavatest trendidest ja lõpetades valdkondlikku koolituspakkumist puudutavate ettepanekutega. Praxise analüütikute üldised järeldused olid järgmised:

- siseturvalisuse asutused peaksid senisest enam analüüsima valdkonna arengu ja tööjõu vajaduse seoseid, et paremini planeerida asutuste ressursivajadusi ja korraldada efektiivsemalt riiklikku koolituspakkumist;
- tööjõuvajaduse vaates on probleemiks asendusnõudlus seoses töötajate vananemisega ning erialade/ametite vähenenud populaarsus noorte seas;
- oskuste omandamisel on vaja tähelepanu pöörata üldoskustele, töö interdistsiplinaarsuse kasvule, keeleoskusele, tööandjate ja SKA koostööle jm.

OSKA ekspertide hinnangul on Praxise 2015. aasta uuringu üldised järeldused endiselt päevakajalised.

RAKE¹⁰³ analüüsis 2018. aastal SKA tellimusel **päästekorraldaja kutseõppe sisu ja korraldust**.¹⁰⁴ Lisaks dokumentide analüüsile küsitleti nii vilistlasi kui ka tööandjaid ning sõnastati soovitusel õppe sisu ja korralduse muutmiseks. OSKA uuringu raames kasutati RAKE analüüsi tulemusi Häirekeskuse ekspertidega tehtud fookusgrupiintervjuul lisamaterjalina, et anda hinnang varasemas uuringus nimetatud kitsaskohtade jätkuva aktuaalsusele. Nüüdseks on intervjuueringute hinnangul tehtud päästekorraldajate õppes hulk vajalikke muudatusi: on vaadatud üle õppekava rakenduskava, muudetud vaatluspraktika kohustuslikuks ning vähendatud teooria ja suurendatud praktika osa, rakendatakse erinevaid õppevorme, kasutatakse kõnesalvestust jm. Arenguruumi on veel e-õppe arendamisel, karjääripöörde tegijatele sobivate õppevormide pakkumisel ja väljaõppe kestuse lühendamisel.

Praxis tegi 2019. aastal MKM-i tellimusel **küberturbe valdkonna tööjõuvajaduse ja hariduse uuringu**¹⁰⁵, et saada ülevaade küberturbega tegelevate spetsialistide vajadusest viie aasta perspektiivis (2023. aastani) nii era- kui ka avalikus sektoris. Selleks analüüsi küberturbeettevõtete andmeid äriregistris, koguti lisaandmeid veebi- ja telefoniküsitluse teel ning tehti 29 intervjuud ettevõtete, valdkonna spetsialistide, haridussüsteemi esindajate ning õpilaste ja üliõpilastega. Kogutud andmete põhjal leiti, et küberturbespetsialistide vajadus kasvab nii sektori ettevõtetes kui ka

¹⁰² Haaristo, H.-S., Kirss, L., Mägi, E., Rell, M., Rozeik, H. (2015). Siseturvalisuse hariduse mudel. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis; http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/04/Siseturva_lopparuanne_Praxis.pdf.

¹⁰³ Sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus (RAKE) on Tartu Ülikooli koosseisu kuuluv erinevaid akadeemilisi ja praktilisi uurimisvaldkondi ja teadlasi ühendav organisatsioon.

¹⁰⁴ Espenberg, K., Nõmmela, K., Vahaste-Pruul, S. (2018). Sisekaitseakadeemia päästekorraldaja kutseõppe läbiviimise analüüs. Aruanne. Tartu: Tartu Ülikool; https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/SKA%20p%C3%A4%C3%A4stekorraldaja%20uuring_aruanne.pdf.

¹⁰⁵ Praxis (2019). Küberturbe valdkonna tööjõuvajaduse ja hariduse uuring; <http://www.praxis.ee/tood/kuberturbe-uuring/>.

teistes tegevusvaldkondades. Analüüsi tulemusena koostati soovitusel ja ettepanekud kvalifitseeritud tööjõu tagamiseks küberturbe valdkonnas, pannes põhirõhu

- IKT-haridusest inimeste kaasamisele küberturbe valdkonda;
- noorte küberturbekompetentside arengu toetamisele kõigil haridustasemetel;
- küberturbekompetentside tihedamale integreerimisele IKT erialadele;
- küberturbetalentide pärast konkureerimise soodustamisele globaalsel tööjõuturul (nii Eestist välja kui ka Eestisse).

OSKA ekspertide hinnangul eeldab töö küberjulgeoleku vallas eelkõige IKT-haridust. Samas rõhutati vajadust parandada valdkonna spetsialistide küberturbeteadmisi ja -oskusi, lisades vajalikud teemad nii tasemeõppe kui ka täienduskoolituse õppekavadesse – see langeb kokku Praxise uuringu soovitusel arendada küberturbekompetentse lõimituna teiste valdkondadega. Kuna Praxise analüüsi eesmärgid on OSKA analüüsi eesmärkidega väga sarnased, analüüs on tehtud hiljuti ja katab süvitsi (samal valdkondadeülel) küberturbe tööjõu- ja hariduse vajadusega seotud küsimused, ei käsitleta OSKA siseturvalisuse uuringus küberturvalisuse spetsialiste eraldi põhikutsealana.

Turvaettevõtete tegevust analüüsib igal aastal Eesti Turvaettevõtete Liit, kes annab ülevaate peamistest majandusnäitajatest ja töötajate statistikast¹⁰⁶. **Vabatahtlike tegevust** on Siseministeeriumi tellimisel alles hiljuti, 2019. aastal analüüsinud Balti Uuringute Instituut¹⁰⁷. Selle uuringu eesmärk oli analüüsida vabatahtliku tegevuse olukorda Eestis, viimase viie aasta muutusi ja muutuste võimalikke põhjusi ning kasutada tulemusi vabatahtlikkuse valdkonna arengu toetamise planeerimisel (mh siseturvalisuses).

HTM-i uuringust¹⁰⁸, milles analüüsitakse lõpetajate edukust tööturul, võib leida üldist teavet kogu turvateenuste õppesuuna lõpetanute kohta (nt omandatud haridus, sissetulek ja erialase rakendumise üldised suundumused), kuid teavet ei anta kutsealade kaupa. Uuringus ilmnenu üldisi trende on käesoleva analüüsi raames kasutatud taustinfona töös valdkonna ekspertidega.

Tänu SKA ja tööandjate tihedatele koostöösidemetele **panustavad SKA üliõpilased valdkonnale vajaliku erialase ja töökorraldusliku teabe loomisse praktilise suunitlusega lõpu- ja magistritööde kaudu**.¹⁰⁹ Näiteks Tituško (2019)¹¹⁰ jõudis oma lõputöös järeldusele, et MTA vajab olemasoleva tollikontrollitehnika (nt autode röntgenpiltide andmekogu BAXE) efektiivseks kasutamiseks rohkem nii inimressurssi kui ka koolitusi. Lukjanovitš (2019)¹¹¹ analüüsis Häirekeskuse töötajate koolitussüsteemi arendamise vajadusi ja võimalusi, tuues esile nii töötajate hinnangul puuduolevad oskused (nt inglise

¹⁰⁶ Lilleleht, A. (2019). Eesti Turvaturg 2018 ülevaade. ETEL; <http://etel.ee/turvaturu-ulevaated/turvaturu-2018-aasta-kokkuvottest-nahtub-valdkonnas-hoivatud-tootajate-arvu-jatkuv-vahenemine-tradi>.

¹⁰⁷ Käger, M., Luring, M., Pertšjonok, A. (2019). Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018; <https://vabatahtlikud.ee/wp-content/uploads/2015/04/Vabatahtlikus-tegevuses-osalemise-uuring-2018.pdf>.

¹⁰⁸ Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017; https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus_tooturul_2019.pdf.

¹⁰⁹ Sisekaitseakadeemia digiriil; <https://digiriil.sisekaitse.ee/handle/123456789/3>.

¹¹⁰ Tituško, S. (2019). Salakauba vähendamine tollitehnika abil. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia, finantskolledž; <https://digiriil.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2271/Titu%20ko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹¹¹ Lukjanovitš, I. (2019). Häirekeskuse töötajate koolitussüsteemi arendamise vajadused ja võimalused. Magistratöö. Sisekaitseakadeemia, sisejulgeoleku instituut; https://digiriil.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2224/2019_Lukjanovit%20ko.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

keel, politseitöö alased koolitused), üldised senise koolitussüsteemi kitsaskohad (nt töötajate teadlikkus, infovahetus) kui ka parendusettepanekud (nt töötajate kaasamine, sisseelamisprogrammi laiendamine kõikidele gruppidele jm). Sarnast teemat on analüüsinud ka Kokkonen (2019)¹¹², kelle tööst selgus näiteks vajadus koostada töötajate kutsealast arengut toetav ühtne arenguprogramm ja vaadata üle koolitustegevuste tagasisidesüsteem. Loit (2018)¹¹³, kes lähtus PPA eesmärgist lähendada politseid senisest enam kogukonnale, analüüsis alustavate politseiametnike suhtlemistõkkeid SKA politsei- ja piirivalvekolledži õppurite näitel ning tegi tulemustele tuginedes ettepaneku suurendada avaliku esinemise ning laiemalt suhtlemisõppe osakaalu õppekavades.

2.3. Kokkuvõte

Valdkonna ja üleilmsed trendid mõjutavad tööjõuvajadust nii kvantitatiivselt (arvuline kasv või kahanemine) kui ka kvalitatiivselt (kasvava tähtsusega oskused). Tehnoloogiliste muutuste mõju, töövormide mitmekesistumine, väärtuste ja töökultuuri teisenemine, demograafilised muutused, majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise ning riigi mõju seavad järjest suuremaid ootusi töötajate oskustele ja teadmistele ning mõjutavad lähema kümne aasta perspektiivis tööd kõikidel valdkonna põhikutsealadel.

Kokkuvõttes võib öelda, et

- töö valdkonnas ja töötajate koolitamine muutub eri tegurite koostoimel keerulisemaks, tööjõu koolituskulud suurenevad;
- tööandjatel tuleb järjest rohkem pingutada olemasolevate töötajate valdkonnas hoidmiseks ja uute töötajate leidmiseks, sh luua paindlikke karjääri- ja õpiteid, töötada välja füüsilist ja psühholoogilist läbipõlemist ennetavaid meetmeid ning populariseerida valdkonda;
- valdkonnal tuleb kohaneda uute põlvkondade väärtushinnangutega – nende töötamisharjumused ja soov kujundada oma haridusteed erinevad varasemate põlvkondade omast;
- tehnoloogiliste muutuste mõjul liigutakse üha rohkem paberivaba toimimise suunas ning võetakse kasutusele järjest enam nt turvatehnilisi lahendusi ja IT-rakendusi, kasvab küberturvalisuse kompetentside ja suurandmete analüüsi tähtsus;
- üleminek teenuste-, kogukonna- ja ennetustegevuskesksele töömudelile eeldab töötajatelt uusi oskusi (nt teenuste disain, suhtlemisoskus);
- riigil on väga suur mõju valdkonna arengule, arvestades riigi rolli valdkonna rahastamisel, õigusruumi arendamisel, põhikutsealade kvalifikatsiooninõuete reguleerimisel ja avaliku halduse töökorralduslike muudatuste tegemisel;
- rahvusvahelistumine mõjutab nii uute erialaste kui ka üldiste oskuste vajadust peaaegu kõikidel põhikutsealadel;

¹¹² Kokkonen, M. (2019). Päästekorraldaja ja päästekorraldaja-logistiku professionaalse arengu toetamine Häirekeskuses. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia, päästekolledž;
https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2236/2019_Kokkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

¹¹³ Loit, R. (2018). Alustava politseiametniku suhtlemistõkked politsei- ja piirivalvekolledži õppurite näitel. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia, politsei- ja piirivalvekolledž;
https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2133/R.Loit_L%3b5put%3b6%3b6_2018_1%3b5plik.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- demograafiliste ja majanduslike muutuste toime suureneb selliste piirkondade osakaal, kus on raske tööjõudu leida, kasvab konkurents tööjõu leidmisel suuremates linnades, tööd tehakse kõrgema vanuseni, eakama elanikkonna osakaalu kasv suurendab nõudlust neile kohandatud teenuste järele ning suureneb vabatahtlike kaasamine;
- kasvava tähtsusega on elukestev õpe ning paindlikult korraldatud moodulipõhine taseme-, täiendus- ja ümberõpe, kuna lisaks erialaste oskuste omandamisele ja värskendamisele on vaja sammu pidada ka valdkonda puudutavate tehnoloogiliste uuendustega.

Oskuste vajaduse muutusi (sh eraldi peamiste valdkonna tööandjate kaupa) on täpsemalt kirjeldatud peatükis 4 ning tööjõuvajaduse muutust põhikutsealade kaupa on hinnatud peatükis 5.

3. Statistiline ülevaade valdkonna hõivest

Selles peatükis kirjeldatakse siseturvalisuse põhikutsealade hõivedünaamikat, vanusstruktuuri ja palgataset. Valdkonna tööhõive analüüsis on tuginetud peamiselt Statistikaameti andmetele ja administratiivallikatele: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskonnale, töötamise registrile ja asutuste koondatud andmetele.

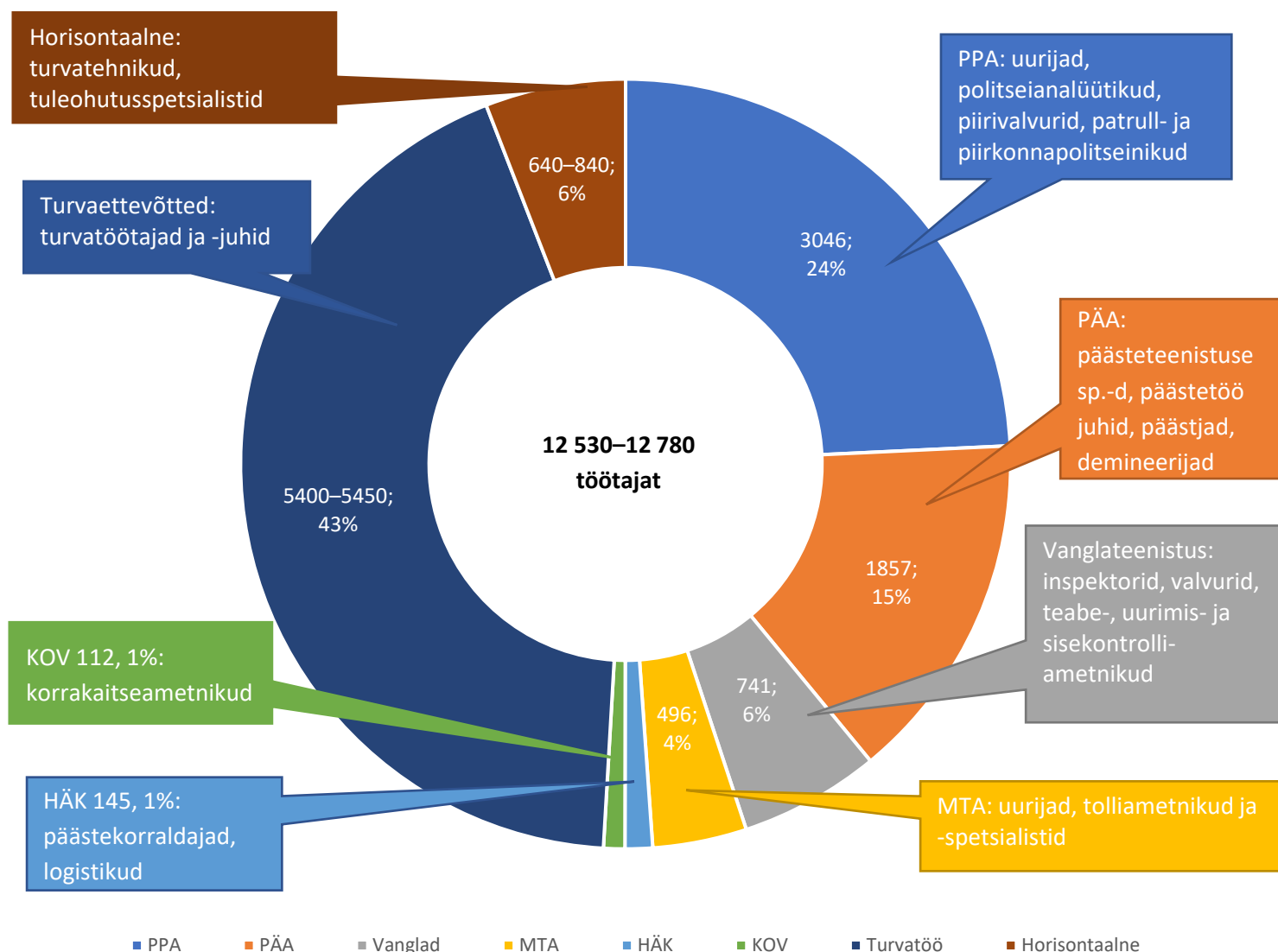
3.1. Hõivatud valdkonnas

Valdkonna kutsealadel töötab hinnanguliselt üle 12 500 inimese¹¹⁴ ehk umbes 2% kõigist Eestis hõivatutest (vt joonis 2). Hõive jaguneb umbes pooleks avaliku ja erasektori vahel.

Avalikus halduses on siseturvalisuse valdkonna suurim tööandja PPA, kus töötab ligi veerand põhikutsealadel hõivatutest, kokku ligi 3050 inimest. Arvukaim põhikutseala on siin patrullpolitseinikud, keda on umbes 1000. Järgnevad piirivalvurid ja uurijad, kumbki kutseala esindatud ligi 850 töötajaga. Piirkonnapolitseinike arv jääb 300 lähedale. Suuruselt järgmine on Päästeamet 15%-ga valdkonna hõivest: põhikutsealadel töötab ligi 1900 inimest, kellest enamiku moodustavad päästjad ja päästetöö juhid (kokku u 1600 töötajat). Vanglateenistuse põhikutsealadel on hõivatud ligi 750 inimest, kelle arvele langeb umbes 6% valdkonna hõivest. MTA-s on põhikutsealadel hõivatud ligi 500 töötajat (4% valdkonna hõivest). Häirekeskuse päästekorraldajad koos logistikutega ning omaavalitsuste korrakaitseametnikud moodustavad kumbki 1% valdkonna põhikutsealadel hõivatutest. Kokku on valdkonna põhikutsealade tööhõivest avaliku haldusega seotud 51% ja erasektoriga 49%.

Turvaettevõtted annavad tööd 43%-le siseturvalisuse valdkonna töötajatest, sh turvatöötajatele ja -juhtidele, keda on kokku üle 5400. Käesolevas uuringus on horisontaalselt käsitletud tuleohutusspetsialiste ja turvatehnikuid (kokku 6% valdkonna hõivest). Üheselt selget mustrit nende põhikutsealade seose kohta majandustegevusaladega ei olnud uuringu käigus võimalik tuvastada, kuid peale turvatöö tulid sagedamini esile seosed eriehitustööde, projekteerimise, kaubanduse ja koolitustegevusega. Samas on ilmne, et nii nende töötajate erialased oskused kui ka roll tööprotsessis on tihedalt seotud siseturvalisuse valdkonnaga.

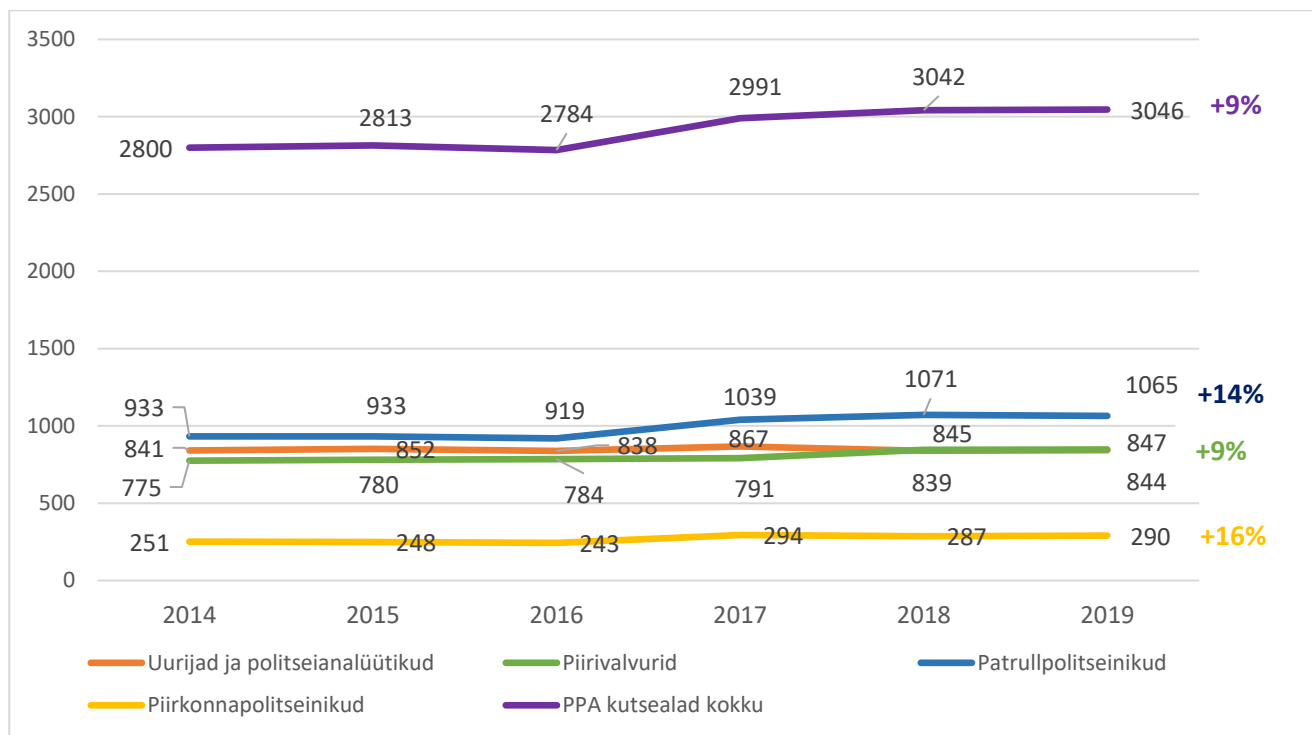
¹¹⁴ OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL 2011 ametialade andmestikuga (st REL 2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialati on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektoriga jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuproгноosi alusena.



Joonis 2. Hõivatute jaotus siseturvalisuse valdkonnas. Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed seisuga 31.12.2019, TÖR seisuga 31.12.2019, asutused (PPA, Päästeamet, Häirekeskus, MTA, Justiitsministeerium) seisuga 31.12.2019, eksperdi hinnang

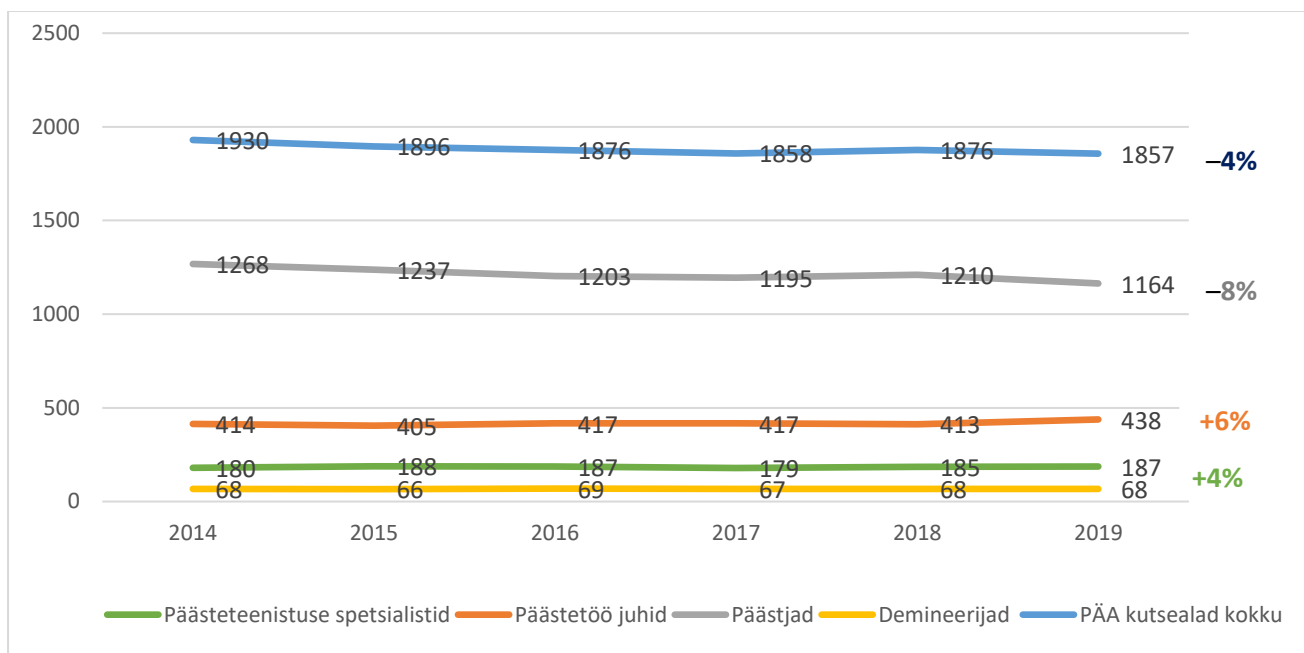
3.1.1. Hõivatute arvu dünaamika

PPA põhikutsealadel kokku on hõivatute arv viimase kuue aastaga kasvanud ligi kümnendiku – 2800-lt ligi 3050-le ehk umbes 250 teenistuja võrra (vt joonis 3). Proportsionaalselt enim on suurenenud piirkonnapolitseinike ja patrullpolitseinike arv (vastavalt 16% ja 14%). Piirivalvurite arv on vaatlusalusel perioodil kasvanud ligi kümnendiku võrra, uurijate ja politseianalüütikute arv aga jäänud samale tasemele.



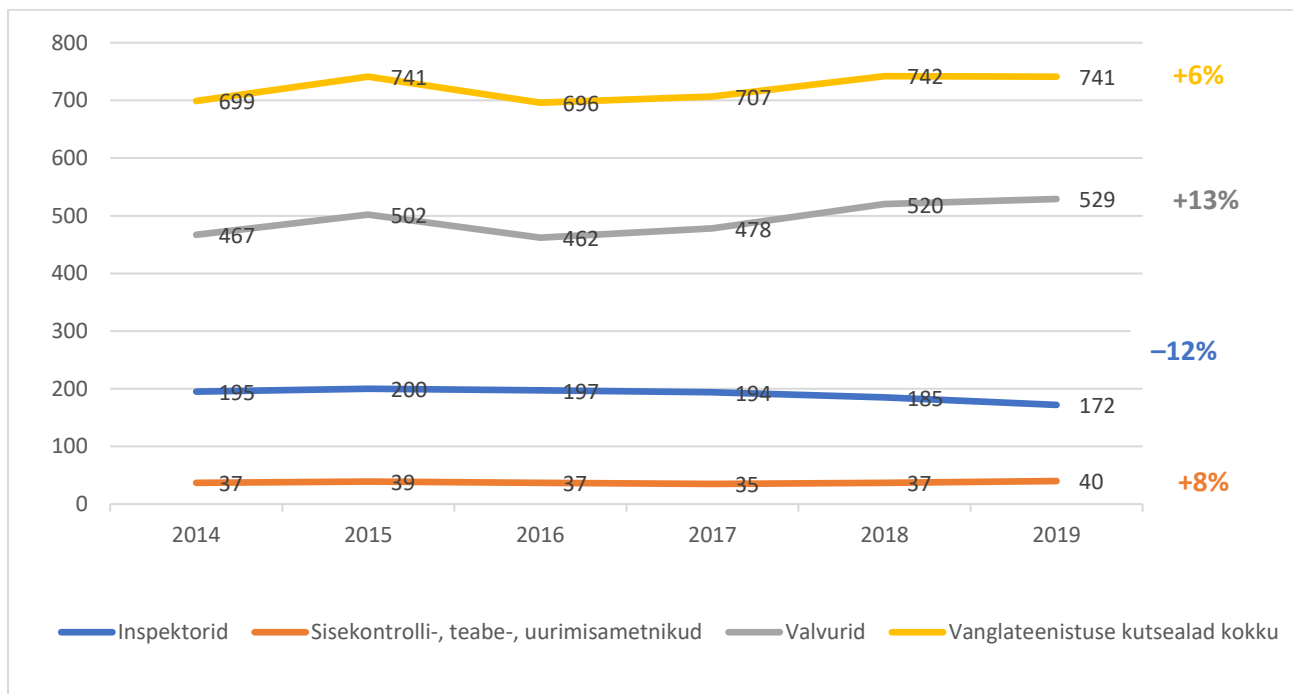
Joonis 3. Hõivatute arvu muutus PPA põhikutsealadel. Allikas: PPA andmed, kõik aastad 31. detsembri seisuga

Päästeameti põhikutsealadel kokku on hõivatute arv viimasel kuuel aastal kahanenud 4% võrra (1930-lt 1860-le) seoses suurima põhikutseala, päästjate hõive kahanemisega 8% võrra (vt joonis 4). Päästetöö juhtide ja päästeteenistuse spetsialistide arv on seevastu veidi kasvanud (vastavalt 6% ja 4%).



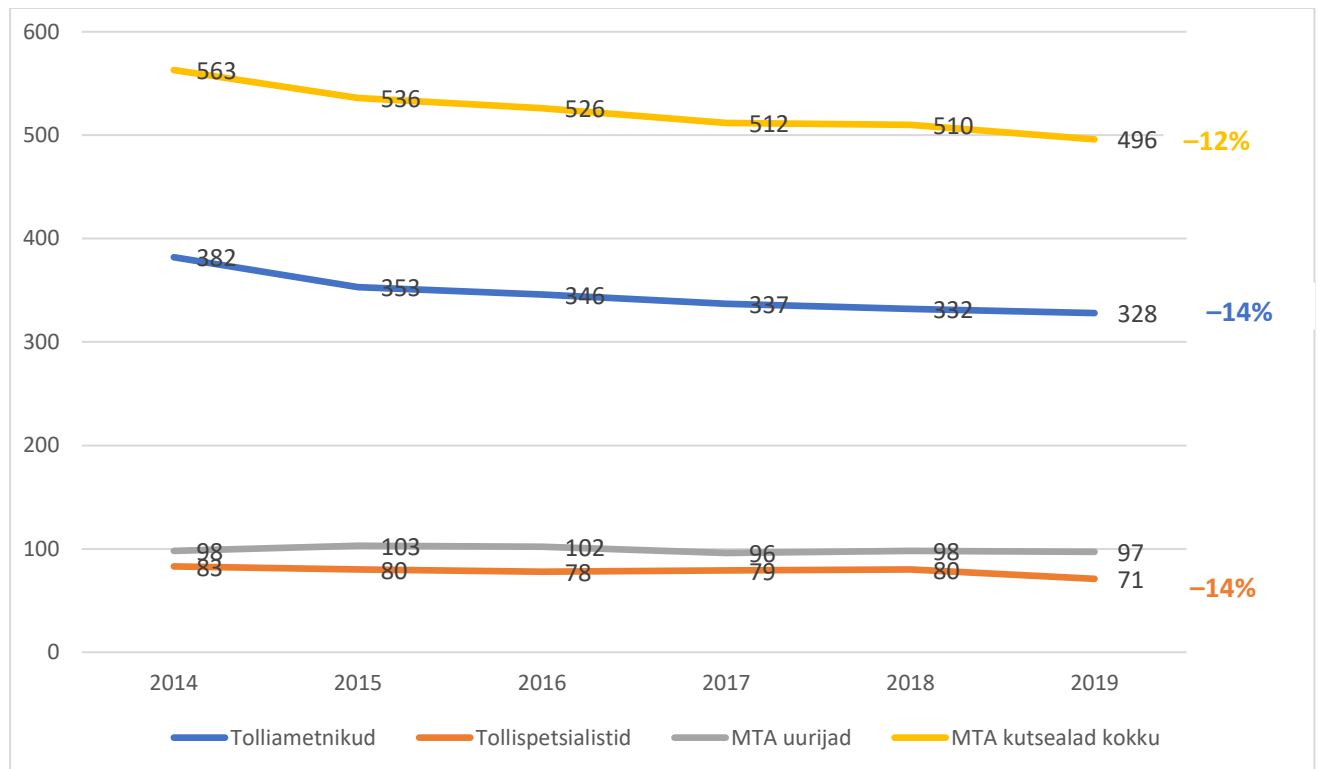
Joonis 4. Hõivatute arvu muutus Päästeameti põhikutsealadel. Allikas: Päästeameti andmed, kõik aastad 31. detsembri seisuga

Vanglaametnike arv kokku on aastatel 2014–2019 kõikunud 700–740 teenistuja vahel (vt joonis 5). Üle kümnendiku on sel ajavahemikul kasvanud valvurite arv, kes moodustavad ligi kolmveerandi vanglaametnikest. Vanglainspektorite osakaal seevastu on umbes samas suurusjärgus kahanenud. Väiksearvuline teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnike rühm on kasvanud.



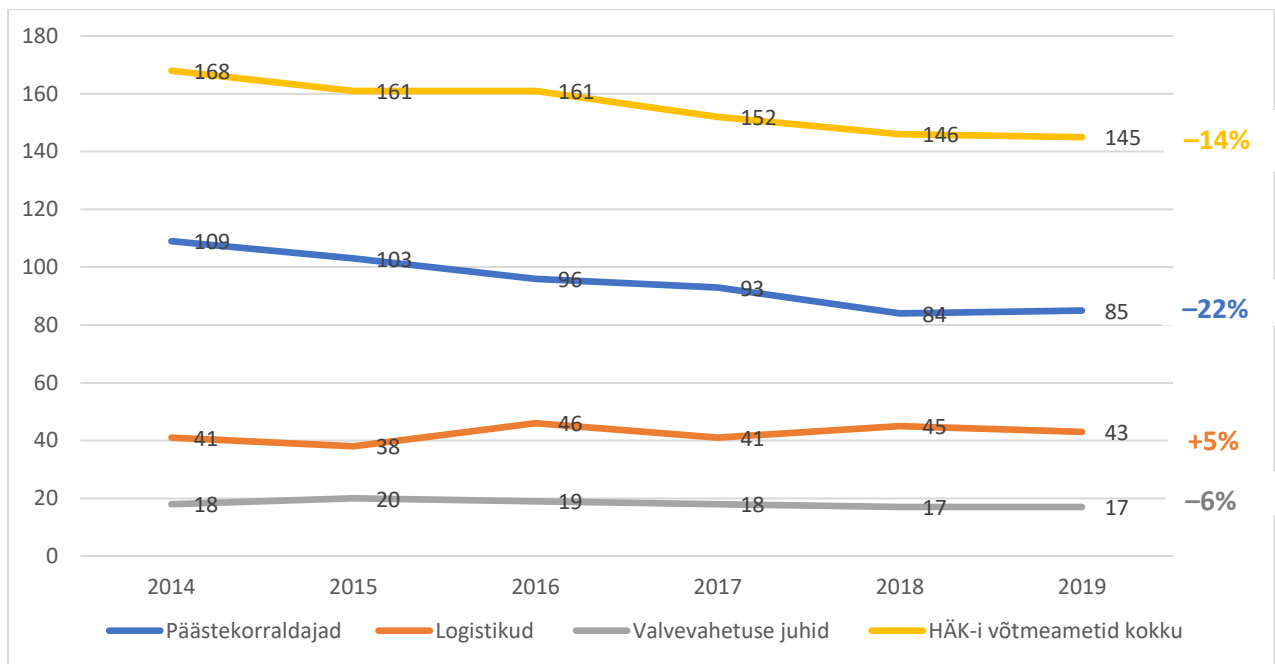
Joonis 5. Hõivatute arvu muutus vanglateenistuse põhikutsealadel. Allikas: Justiitsministeeriumi andmed, kõik aastad 31. detsembri seisuga

MTA põhikutsealade hõives ilmneb kahanemissuundumus – viimasel kuuel aastal on koosseis vähenenud kokku 70 teenistuja võrra ehk 12% (vt joonis 6). Samas suurusjärgus on püsinud vaid uurijate arv, tolliametnike ja -spetsialistide puhul näeme 14% kahanemist.



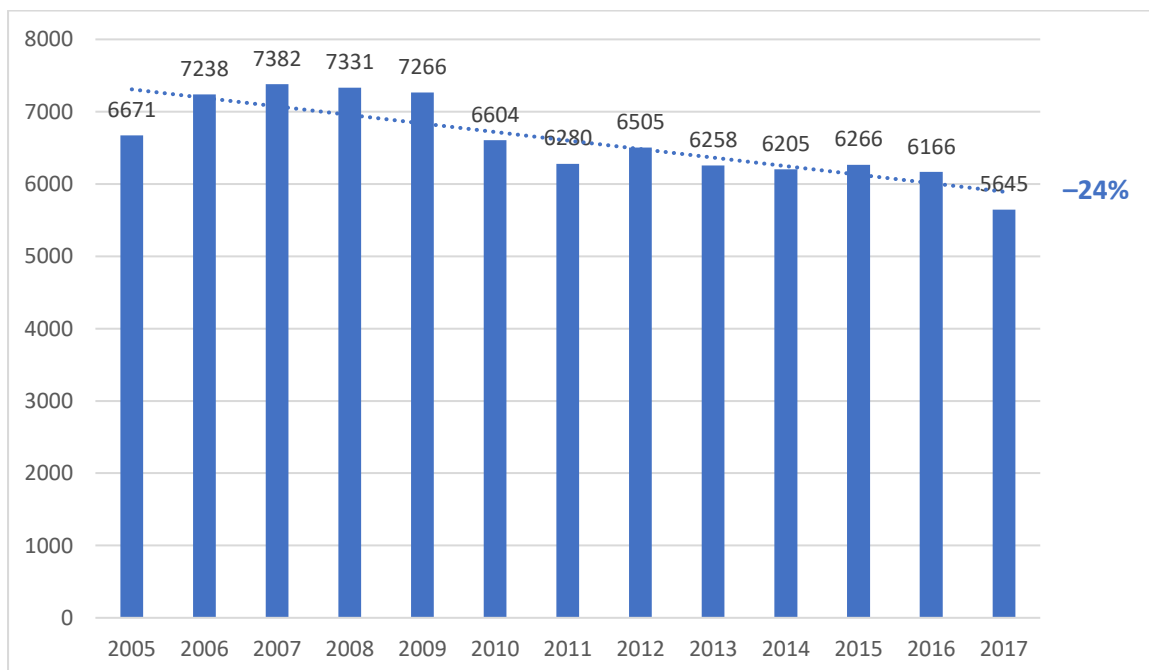
Joonis 6. Hõivatute arvu muutus MTA põhikutsealadel. Allikas: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed, kõik aastad 31. detsembri seisuga

Häirekeskuse võtmeametites hõivatute koguarv on viimasel kuuel aastal samuti kahanenud (14% ehk 23 teenistuja võrra), kusjuures valdavalt (22%) on vähemine toimunud päästekorraldajate arvelt (vt joonis 7). Proportsionaalselt väiksema rühma, logistikute ja valvevahetuse juhtide töökohtade arv on püsinud enam-vähem sama.



Joonis 7. Hõivatute arvu muutus Häirekeskuse võtmeametites. Allikas: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed, kõik aastad 31. detsembri seisuga

Turvatöö ja turvasüsteemide käitusega seotud ettevõtete töötajate arvu dünaamikat ei ole kahjuks võimalik alusandmete puudumise tõttu põhikutsealade kaupa kirjeldada, küll aga saame jälgida muutusi tegevusalal tervikuna. Viimasel kümnendil on töötajate arv kokku kahanenud ligi veerandi võrra (vt joonis 8). Märgatav on ka majandusliku tsükli mõju – kui majanduskriisile eelnenud aastatel küündis hõive peaaegu 7500-ni, siis 2011. aastaks oli see ligi 1000 inimese võrra kahanenud. Trendijoon peegeldab jätkuvat tegevusala tööjõumahukuse vähenemist, töötajate arv oli vaatlusperioodi lõpuks (2017) vähenenud 5650-ni.

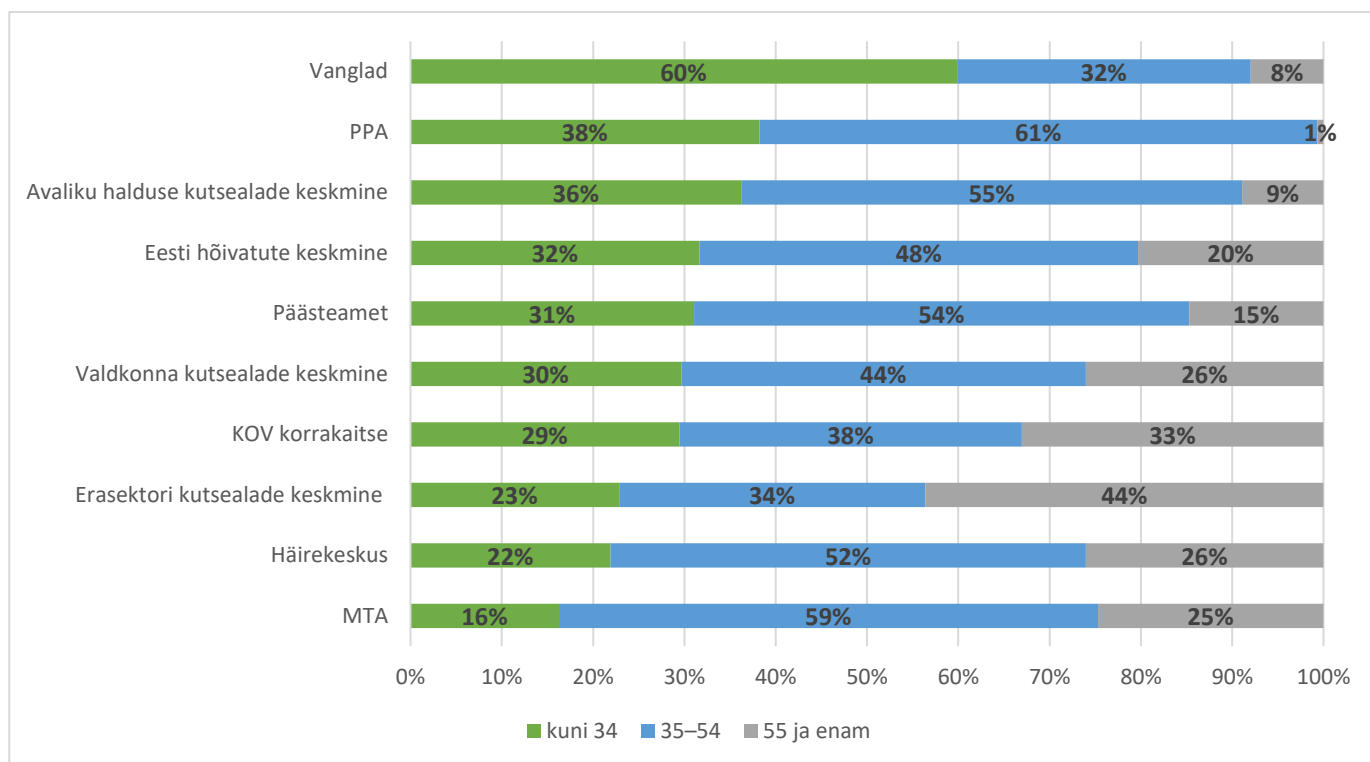


Joonis 8. Hõivatute arvu muutus turvatöö tegevusalal. Allikas: Statistikaamet, EM001 (ettevõtlusaruande EKOMAR põhjal)

3.1.2. Hõivatute vanuseline jaotus

Valdkonna põhikutsealadel ilmnevad märkimisväärsed erinevused era- ja avalikus sektoris hõivatute vanuselises jaotuses (vt joonis 9). Erasektori kutsealadel (turvatöötajad, -juhid ja -tehnikud ning tuleohutusspetsialistid) on keskmisest enam vanemaid töötajaid: 55-aastaste ja vanemate osakaal (44%) ületab märgatavalt nii Eesti keskmist (20%) kui ka avaliku halduse vastavat näitajat (9%). See on tingitud eeskätt turvatöötajate ja -juhtide suhteliselt kõrgest vanusest – ligi pool neist on üle 55-aastased (vt lisa 5 joonis L5.2).

Avaliku halduse asutuste võrdluses ilmneb samuti märkimisväärne vanuseline heterogeensus – keskmisest märksa noorema ea poolest paistavad silma vangla- ja politseiametnikud, kelle seas on alla 34-aastaste osakaal vastavalt 60% ja 38%. Häirekeskuse ja MTA põhikutsealadel võime aga rääkida keskmisest kiiremini vananevast töötajaskonnast, kus alla 34-aastaste osakaal on umbes viiendik (Eesti hõivatute seas keskmiselt umbes kolmandik) ning üle 55-aastaseid on veerand (Eesti hõivatute seas viiendik). Häirekeskuse töö sobib hästi neile, kellel on pikaajaline valdkonna töökogemus, nt pensionile jäävatele politseinikele, sest see ei eelda sama rangeid kehalise ettevalmistuse nõudeid kui eeslinil töötavatel politseiametnikel ja päästjatel.



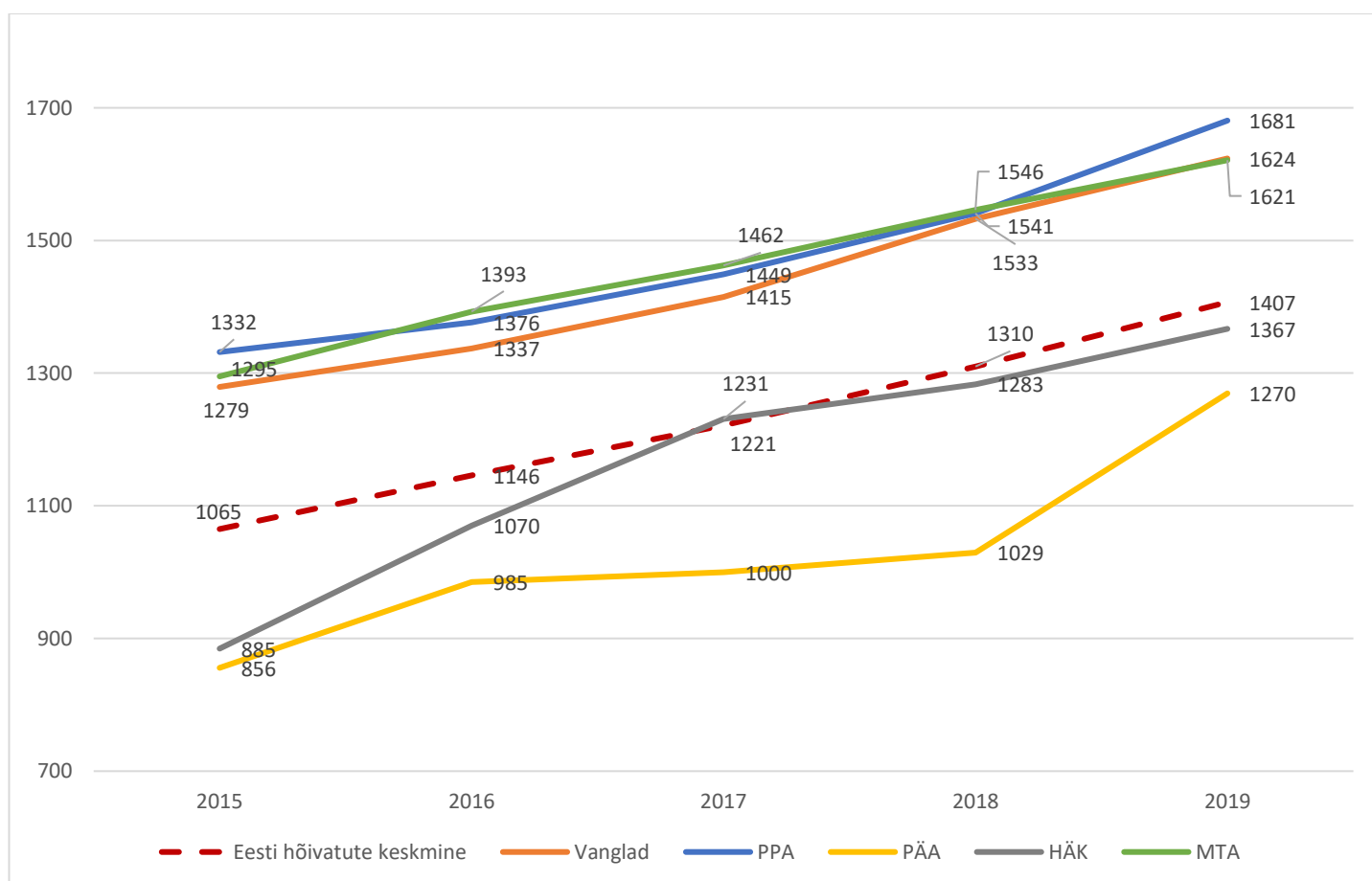
Joonis 9. Põhikutsealadel hõivatute vanuseline jaotus tööandjate kaupa ning võrdluses Eesti hõivatute keskmise ja valdkonna kutsealade keskmisega (sh erasektoris ja avalikus halduses). Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed seisuga 31.12.2019, TÖR seisuga 31.12.2019, asutused (PPA, Päästeamet, Häirekeskus, MTA, Justiitsministeerium) seisuga 31.12.2019, OSKA alusandmestik¹¹⁵ 2015–2017

¹¹⁵ OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL 2011 ametialade andmestikuga (st REL 2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialade andmestikuga).

3.1.3. Palk

Keskmine kuu brutopalk oli siseturvalisuse valdkonna põhikutsealadel avalikus halduses 2019. aastal 1518 eurot ehk Eesti keskmisest palgast (1407 eurot¹¹⁶) umbes kümnendiku võrra kõrgem. Erasektori töötajad teenisid keskmiselt aga Eesti keskmisest üle kolmandiku väiksemat sissetulekut. Turvatöötajate keskmine palk oli 2019. aastal põhikutsealade võrdluses madalaim (TÖR-i andmetel 873 eurot¹¹⁷).

Asutuste võrdluses (vt joonis 10) olid vaatlusperioodi lõpuks (2019) kõrgeimad keskmised palgad PPA, vanglateenistuse ja MTA põhikutsealadel (vastavalt 1681, 1624 ja 1621 eurot). Need ületavad ligi veerandi võrra Eesti keskmist. Häirekeskuse ja Päästeameti põhikutsealade palk jäi aga vastavalt 3% ja 10% võrra Eesti keskmisest madalamaks. Eesti keskmine sissetulek on viimase viie aasta jooksul kasvanud siseturvalisuse valdkonna sissetulekutest kiiremini. Erandiks on vaid Häirekeskus ja Päästeamet, kus kasvutempo on olnud keskmisest tublisti kiirem.



Joonis 10. Siseturvalisuse valdkonna (avaliku halduse) põhikutsealade keskmise brutokuutasu dünaamika võrdluses kõigi ametialade keskmisega. Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkond (aruanne HR051, PPA puhul HR015), Statistikaamet (tabel PA001), asutused, autorite arvutused

andmetega tööga hõivatute arvu ja sektorigi jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuproгноosi alusena.

¹¹⁶ Statistikaameti andmetel (tabel PA001).

¹¹⁷ Täistööajale taandatuna.

Põhikutsealade võrdluses paistsid kõrgeima palga poolest silma MTA uurijad, turvajuhid, päästeteenistuse spetsialistid ning vanglateenistuse teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnikud. Väikseim sissetulek on turvatöötajatel, päästjatel ja päästetöö juhtidel, omavalitsuste korrakaitseametnikel, päästekorraldajatel ja logistikutel ning tolliametnikel. Üksikasjaliku ülevaate põhikutsealade palgast ja selle muutumisest ajas leiab lisa 12 tabelist L12.1.

3.2. Kokkuvõte

- Kokku on siseturvalisuse valdkonna põhikutsealadel hõivatud üle 12 500 inimese (umbes 2% kõigist Eestis hõivatutest), neist pooled erasektoris, kus valdava osa moodustavad turvatöötajad.
- Avalikus halduses on siseturvalisuse valdkonna põhikutsealade hõive 80% ulatuses koondunud Siseministeeriumi valitsemisalasse. Suurimad tööandjad on PPA ja Päästeamet, arvukaimad põhikutsealad on päästjad 1164 ja patrullpolitseinikud 1065 teenistujaga. Justiitsministeeriumi valitsemisalasse kuuluvates vanglates töötab pea 750 valvurit ja inspektorit. Rahandusministeeriumi valitsemisalas olevas MTA-s on tollijärelevalvega seotud ligi 350 ning uuriva järelevalvega umbes 150 inimest. Avalikus halduses on siseturvalisuse tagamisega lisaks keskvalitsuse ametkondadele seotud ka omavalitsused, kus töötab üle 100 korrakaitseametniku.
- Avalikus halduses on valdkonna põhikutsealadel hõivatute arv alates 2014. aastast kasvanud 2% ehk 125 teenistuja võrra. Asutuste kaupa ilmnevad põhikutsealade hõivedünaamikas märkimisväärsed erinevused. Suurenenud on PPA ja vanglateenistuse põhikutsealade hõive (vastavalt 9% ja 6%). Samas on üle kümnendiku kahanenud Häirekeskuse (–14%) ja MTA (–12%) põhikutsealade töötajaskond. Ka Päästeametis on toimunud kahanemine (–4%), eeskätt siseturvalisuse valdkonna ühe suurima põhikutseala, päästjate arvelt (–8%).
- Turvatöö ja turvasüsteemide käitusega seotud ettevõtete töötajaskond on viimasel kümnendil kahanenud ligi veerandi võrra, sh aastatel 2014–2017 vähenes see ligi kümnendiku ehk umbes 560 inimese võrra.
- Valdonna põhikutsealadel ilmnevad märkimisväärsed erinevused era- ja avalikus sektoris hõivatute vanuselises jaotuses – erasektori kutsealadel (turvatöötajad, -juhid ja -tehnikud ning tuleohutusspetsialistid) on keskmisest enam vanemaid töötajaid (55-aastaste ja vanemate osakaal 44%).
- Häirekeskuse ja MTA põhikutsealade teenistujate keskmine vanus on kasvanud keskmisest kiiremini, ligi veerand teenistujatest on 55-aastased või vanemad.
- Keskmisest märksa noorema ea poolest paistavad silma vangla- ja politseiametnikud, kelle seas on alla 34-aastaste osakaal vastavalt 60% ja 38%.
- Keskmine kuu brutopalk oli siseturvalisuse valdkonna põhikutsealadel avalikus halduses 2019. aastal 1518 eurot ehk Eesti keskmisest palgast umbes kümnendiku võrra kõrgem. Erasektori töötajad teenisid sellest keskmiselt aga üle kolmandiku väiksemat sissetulekut.
- Eesti keskmine sissetulek on viimase viie aasta jooksul kasvanud siseturvalisuse valdkonna sissetulekutest kiiremini (v.a Häirekeskus ja Päästeamet).

4. Oskuste vajadus

Maailma Majandusfoorumi 2018. aastal ilmunud aruanne „The Future of Jobs Report“¹¹⁸ toob esile, et tehnoloogilised muudatused tingivad oskuste vajaduse muutusi kõigis valdkondades. Aruanne rõhutab ka, et omandatud oskuste kasutusaeg on järjest lühem. Enamiku kutsealade puhul muutuvad oluliseks tandemoskused, st kutsealadel, mis traditsiooniliselt on eeldanud peamiselt häid suhtlusoskusi, on järjest enam vaja ka tehnilisi oskusi ja vastupidi. Selles peatükis keskendutakse siseturvalisuse valdkonna erialaste ja üldoskuste vajadusele. Oskuste prognoos tugineb kutsealasid mõjutavate trendide ja ekspertidega tehtud intervjuude analüüsile, fookusaruteludele ja ekspertide kirjalikule tagasisidele. Kirjeldatud on arendamist vajavaid, lähimal kümnendil jätkuva või kasvava tähtsusega ning tööandjate hinnangul praegustel koolilõpetajatel vajaka olevaid oskusi.

OSKA eksperdid seostasid nii erialaste kui ka üldiste oskuste ja teadmiste muutumise vajadust eelkõige tehnoloogia arengu, väärtushinnangute ja töökultuuri teisenemisega, demograafiliste muutuste, majanduskeskkonna muutumise ja rahvusvahelistumise ning riiklike muutuste mõjuga. Tööandjad ootavad, et tasemeõppe lõpetajatel oleksid mitmekesised oskused, sest järjest keerulisemaks muutuv maailmas kitsalt erialastest teadmistest ja oskustest alati enam ei piisa. Eeldatakse valmisolekut vajaduse korral ümber spetsialiseeruda ning järjest enam rõhutatakse tööks vajalike isikuomaduste ja eelduste olemasolu.

Tehnoloogia areng ning järjest kiiremini toimuvad muutused tingivad vajaduse osata pideva arenguga kohaneda ja omandada regulaarselt uusi oskusi; oluline on arendada õpioskusi ja -motivatsiooni. Kasvava tähtsusega on oskus teha koostööd teiste valdkonna ametitega. Koolilõpetajate üldoskusi, sh oskust tööalaselt suhelda ja teadmisi hankida ning valmisolekut osaleda elukestvas õppes on ekspertide hinnangul vaja parandada. Oma osa selles on nii tööandjatel (vajaduspõhised täienduskoolitused, boonuste ja vaba aja pakkumine enesetäienduse soodustamiseks, horisontaalsete karjäärimudelite toetamine jne) kui ka SKA-l, kus tuleks lisaks erialaste oskuste õpetamisele panustada üldoskuste arendamisse.

Alljärgnevalt on oskuste ja teadmiste vajadust kirjeldatud valdkonna peamiste tööandjate vaatenurgast.

4.1. Häirekeskus

Häirekeskuse põhikutsealadel on ka tulevikus esmatähtis sobivate isikuomaduste ja üldoskuste olemasolu (nt kiirus, olulise info eristamise ja seoste loomise oskus, vaimse pinge hea taluvus, valmisolek töötada ka öisel ajal, hea suhtlemisoskus, võime näha suurt pilti). Erialaselt on vaja universaalseid päästekorraldaja oskusi, töötajal peavad olema teadmised kõikidest põhivaldkondadest (meditsiin, politsei, pääste) ja suutlikkus töötada kõnedega, mis ei vii päästesündmuseni (suunamine abiinfo telefonile, perearsti nõuandetelefonile jm). Tulevikus on töötamise eeldus tõenäoliselt inglise keele oskus, nii nagu praegu on vene keele oskus. Arvutioskuse tase peaks pigem paranema seoses uute tööprogrammide (nt SOS-3) kasutuselevõtuga. Tähtis on

¹¹⁸ World Economic Forum (2018). The Future of Jobs Report; http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

olulise info kiire eristamise, salvestamise ja edastamise oskus, kiire trükkimine, lühikäskluste (klahvikombinatsioonide) valdamine ning suutlikkus töötada korraga mitme programmiga.

Päästekorraldaja ja logistik peavad olema võimelised tegema mõlemat tööd ning vajaduse korral asendama kolleege. Praegustest valvevahetuse juhtidest saavad tulevikus tõenäoliselt esmatasandi juhid ja neil suureneb administratiivse töö osakaal (päästekorraldajate ja logistikute töö koordineerimine, vajaduse korral sekkumine, abistamine, kõne menetlemise ülevõtmine, nõustamine). Kasvab juhtimisoskuste vajadus (meeskonna juhtimine, töötajate koolitusvajaduse analüüs, arenguestluste pidamine, töökorralduslik arendustegevus jm).

4.2. Kohalikud omavalitsused

Intervjueeritute hinnangul võivad KOV-id tulevikus täita senisest rohkem korrakaitse ülesandeid, kuid sellekohast juhtimisotsust riigi tasandil tehtud ei ole. Praegu täidavad KOV-id neile seadusega määratud ülesandeid, sh korrakaitse ülesandeid, kus nad on määratud riikliku järelevalve tegijaks. Lähitulevikus laienevad vaid KOV-i korrakaitseametnike õigused mh tagada avalikku korda ja reageerida senisest tulemuslikumalt korrarikkumistele. See muudab korrakaitseametnike vajalike oskuste ulatust, kuna nad saavad ka õiguse rakendada vahetut sundi (kasutada füüsilist jõudu, erivahendeid ja teenistusrelvi). Korrakaitseaduse kavandatava muudatusega kaasneb ka vajadus muuta korrakaitseametniku 5. ja 6. taseme kutsestandardeid. Korrakaitseametnike tulevikuoskustes võib osalisi paralleelsele tõmmata peamiselt PPA patrull- ja piirkonnapolitseinikega.

Intervjueeritud töid senise oskuste vajaduse põhjal esile tööd reguleerivate dokumentide, KOV-ide määruste ja normide tundmist ning nendes orienteerumist. Väga hästi sobib siseturvalisuse alal saadud ettevalmistus (sh vanglateenistuse kogemus), mille baasil on võimalik omandada lisaoskusi (nt menetlusoskus). Tallinna Munitsipaalpolitsei hinnangul muutub oskuste vajadus eelkõige töötaja karjääritee edenedes – alustatakse patrull- ja valveteenistuses, edasi liigutakse piirkonnatööle ja lõpuks menetlusse. Väiksemad KOV-id vajavad aga väga mitmekülgsete oskustega töötajaid, sest üks töötaja esindab üht KOV-i erinevates korrakaitse tööloikudes või isegi mitut KOV-i. Viimasel juhul peab töötaja suutma orienteeruda lausa mitme KOV-i määrustes, kuna reeglid võivad erineda.

Puuduolevate oskustena nimetasid eksperdid peamiselt üldoskusi: vene ja eesti keele oskust, kirjakeele oskust, suhtlemisoskust, empaatiavõimet, meeskonnatöö- ja koostööoskust. Menetlusteenistuses on tarvis eelkõige püsivust, rutiinitaluvust, iseseisva mõtlemise ja otsustamise võimet ning häid klienditeenindusoskusi. Piirkonnatöös annab hea eelduse sotsiaaltöö kompetents.

4.3. Maksu- ja Tolliamet

MTA ekspertide hinnangul suureneb spetsialistide oskuste ja teadmiste vajadus seoses keerukate infosüsteemide arendamise ja loomisega IT, andmetöötluse ja -analüüsi valdkonnas (sh tehisintellekt, andmeinfosüsteemide arendamine, suurandmete kogumine ja analüüs, küberturvalisus, teenuste juhtimist käsitlevate teadmiste ja (riski)analüüsioskuse vajadus). Rohkem on vaja ka majandusteadmisi ning oskust seostada valdkonda mõjutavaid trende (nt e-kaubanduse areng) MTA tööprotsesside ja arendusvajadustega. Tähtis on seostada teoreetilisi teadmisi ettevõtluse ja majanduse tegelike arengusuundadega, sest tollitöö on otseselt seotud majanduse toimimisega. Kuna vajalike oskuste spekter laieneb, värvatakse tulevikus tõenäoliselt enamate erialade (majandus, IKT, õigus) lõpetanud, mitte ainult maksu- ja tollialase ettevalmistusega inimesi.

MTA uurijatel peaks olulise osa baasoskustest moodustama ka kriminaalmenetluse kompetents. Rahvusvahelistumise ja majanduskuritegevuse kasvu tõttu on uurijatel vaja järjest enam tunda erialaseid rahvusvahelisi koostööraamistikke ja uurimistoiminguid ning suhelda võõrkeeles (peamiselt inglise või vene keeles). Kasuks tuleb rahvusvaheline praktika- või õpikogemus. Üldise digiteerimistrendi survele on juba tekkinud vajadus osata hankida, hinnata ja käidelda digitõendeid.

Tolliametnikelt oodatakse universaalseid (eri põhikutsealadel kasutatavaid) erialaseid oskusi ning valmisolekut jagada tööülesandeid PPA töötajatega (patrullpolitseinike ja piirivalvuritega). Näiteks Narva ja Sillamäe piiripunktides on juba praegu ülesanded jagatud ning MTA ametnikud täidavad osaliselt PPA ametnike ülesandeid, sh Narva piiripunktis ka vastupidi. Maanteepatrullis on lisaks tollidokumentide tundmisele, aktsiisikaupade kontrollile jm samuti vaja samalaadseid oskusi nagu PPA ametnikel (turvakontroll, relva kasutamine, väärteomenetlus jne).

Valdkonna kõrgharidust omandavad noored näevad intervjueritute hinnangul oma tulevikku pigem kontori ametnike ja spetsialistidena ega ole valmis tööks piiril või patrullis. Et patrullpolitseinike, piirivalve- ja tolliametnike töö on suur ühisosa, võiks ekspertide hinnangul neid ka tulevikus kutsehariduse tasemel koos koolitada ja pakkuda võimalust spetsialiseeruda tollitöö moodulõppe kaudu.

4.4. Politsei- ja Piirivalveamet

PPA tööülesanded muutuvad mitmekesisemaks ning intervjueritute hinnangul on vaja tulevikus nii laialdasema pädevusega ametnikke, kes suudavad vajaduse korral kiiresti ümber spetsialiseeruda ja täita paralleelselt eri tööülesandeid (nt koostöös MTA-ga tollikontroll ja piirikontroll), kui ka eriteadmistega politseiametnikke (nt uurijad, noorsoopolitseinikud). Ametikohtade täitmisel ja ka kadettide värbamisel peaks tulevikus veelgi täpsemalt määratlema sobivad isikuomadused – nt piirkonnapolitseiniku puhul on rohkem vaja kogukonnatööksoo sobivaid eeldusi (väga hea suhtlemis- ja inimeste tundmise oskus, analüüsioskus, valmisolek töötada eri vanuserühmadega, teha ennetustööd ja koostööd KOV-iga), ent patrullpolitseinikel on jätkuvalt tarvis rohkem politseitaktikalisi oskusi (relva ja enesekaitsevahendite kasutamine, enesekaitsetehnikad jm). Oluline on soov töötada inimestega ja valmisolek teha koostööd teiste valdkonna ametitega.

Seoses rahvusvahelistumise ja migratsioonitrendidega peavad patrull- ja piirkonnapolitseinikud ning piirivalvurid tegema rohkem migratsioonijärelevalvet, tundma kultuurilisi eripärasid, oskama lisaks vene keelele ka inglise keelt. Kui valmib uus kõrgtehnoloogiliste lahendustega idapiir, vajab piirivalve rohkem teabe (häiresignaale, videopildid) töötlemise ja analüüsiga ning tehnoloogia (valveseadmed, droonid) kasutamisega seotud oskusi ning vähem jalgsi või sõidukiga patrullimisega seotud oskusi. Droone saab kasutada nt piiri valvamisel, kadunud inimeste otsingul, turvalisuse tagamisel visiitidel ja suurüritustel, liiklusjärelevalves jm.

Erinevatel ametikohtadel kasvab valdkondlike IKT-oskuste (nt digikriminalistika, valdkonna suurandmete kogumine ja analüüs ning analüüsi tulemuste baasil otsuste tegemine; sotsiaalmeedia kasutamine ja järelevalve) ning (riski)analüüsioskuse vajadus. Ekspertid rõhutasid korduvalt küberturvalisusega seotud teadmiste vajadust, kuid leidsid samas, et selle ala spetsialistid on peamiselt IT-haridusega. Valdkonnaspetsiifilisi teadmisi on siiski üha enam tarvis ka küberkuritegevusega kokku puutuvatel siseturvalisuse ametialadel: politseinikel, uurijatel ja

analüütikutel. Tekib rohkem nn e-politseiniku ametikohti, kus lahendatakse peamiselt küberkuritegusid.

Seoses majanduskuritegevuse kasvuga suureneb majandus- ja ettevõtluspädevuse vajadus. Ameti töö planeerimiseks on üha enam tarvis strateegilise ja taktikalise analüüsi oskust. Kuna PPA teenuste tagamiseks vajalike oskuste spekter laieneb, värvatakse tulevikus järjest rohkem erinevate erialade (õigusteadus, majandusteadus, IKT, sotsiaal- ja käitumisteadused) lõpetanud, mitte ainult siseturvalisuse keskse ettevalmistusega inimesi. Eksperdid ootavad siseturvalisuse valdkonna oskusi eelkõige SKA erialadelt, muude teadmiste ja oskuste vajaduse katavad nende hinnangul pigem suuremad ülikoolid (TLÜ, TTÜ, TÜ).

Järjest enam pannakse rõhku ennetustegevusele (väheneb tagajärgedega tegelemine ja vajadus menetlustega sekkuda), mistõttu näiteks patrull- ja piirkonnapolitseinikel kasvab suhtlemise ja turundusega seotud kompetentside vajadus. Ennetustegevus eeldab ka analüütikute tööd, sh suurandmetele tuginevat analüüsi. Eksperdid leidsid, et politseiniku tulevikuoskuste vajadus liigub kutsehariduse tasemelt pigem kõrghariduse tasemele just seoses ennetustegevuse keerukuse ja üldoskuste kasvava vajadusega. Juba praegu eeldatakse nt piirkonna- ja noorsoopolitseinikult pigem kõrgharidust. Rõhutati ka enesejuhtimise, sh ajakasutuse ja tööülesannete prioriseerimise võimet.

Rahvusvahelistumise mõjul on uurijatel vaja üha enam tunda erialaseid rahvusvahelisi koostööraamistikke ja uurimistoiminguid ning suhelda võõrkeeles (peamiselt inglise või vene keeles). Kasuks tuleb rahvusvaheline praktika- või õpikogemus. Sisekaitseliste oskuste seas on intervjueritute hinnangul praegu veel puudu jälitustegevuse kompetentsid.

4.5. Päästeamet

Päästeametis pannakse järjest enam rõhku ennetustegevusele, mistõttu ohutusjärelvalveteenistujatel kasvab suhtlemise ja ka turundusega seotud kompetentsi vajadus. Päästjad on üha rohkem kaasatud ennetustegevusse (nt koduviisiidid, esinemised lastele ja avalikel üritustel), mis suurendab ka nende suhtlemisoskuste vajadust. Kutseeksamil tulevatel töötajatel, kes on õppinud iseseisvalt, on seni olnud raskeim eksami osa ennetuse moodul. Et suhtlemisoskust ei omandata iseseisva õppe käigus, on intervjueritute hinnangul vaja selle arendamisega väljaõppes eraldi tegeleda. Uute põlvkondade suhtlusvalmidus võib olla parem, kuid nende tegelik oskus näost näkku suhelda on intervjueritute hinnangul kesine. Olulised on ennetustööks sobivad isikuomadused, nt empaatilisus, hinnangutevaba kuulamisoskus, teabe edastamise oskus ja veenmisoskus.

Päästjate jaoks on väga olulised käelised oskused, sest neil on vaja kasutada mitmesuguseid tööriistu (nt haamer, kang, mootorsaag). Noortel on need oskused ekspertide hinnangul pigem nõrgad, kuna nad kasvavad keskkonnas, mis on varasematest põlvkondadest küll tehnoloogiarikkam, kuid nõuab vähem füüsilist ja käelist tööd. Väga tähtis on tehniline taip – päästeautod muutuvad järjest tehnoloogilisemaks ning seoses uute tehniliste lahenduste kasutuselevõttuga on päästjatel vaja omandada või regulaarselt uuendada ka mitmesuguseid tehnilisi erioskusi (nt droonide, tahvelarvutite jm kasutamine). Kõige keerulisem tehniline väljaõpe on demineerijatel, kes peavad olema valmis regulaarseks täienduskoolituseks ja edasiõppimiseks. Keerukamateks töödeks vajaliku oskustaseme omandamine eeldab demineerijatelt 7–8 aastat kehtvat töökohapõhist väljaõpet. Kasvab vajadus osata kasutada tehnilisi abivahendeid, nt roboteid.

Tehniliste vahendite abil kogutud info ja materjalide (nt droonide abil saadud info, maa-alade kaardistused, päästesündmuste suurandmed) töötlemise ja töös rakendamise vajadus suurendab ekspertide hinnangul mõnevõrra kõrghariduse tasemel oskuste (nt analüüsi- ja planeerimisvõime, ennetustegevuse kavandamine) vajadust. Ka Päästeametis vajatakse spetsiifilisi erialaseid kompetentse väljastpoolt sisekaitsealast koolituspakkumist, näiteks KBRT spetsialistidele (sobiv ettevalmistus keemia, füüsika jt erialadelt).

4.6. Turvatöö ja turvasüsteemide käitus

Valdkonna ettevõtted tunnevad töötajate puhul puudust nii lihtsamatest käelistest oskustest, mis on seotud nõrkvoolutöödega (kaablite paigaldamine, tööriistade kasutamine), kui ka keerukamast kompetentsist turvasüsteemide paigaldamise, seadistamise ja hooldamise alal. Lihtsama taseme tehnilist ettevalmistust pakkuvate õppekavade loomiseks võib olla tarvis koostada nõrkvoolutehnika 3. taseme kutsestandard ja töökohapõhine õppekava. Selline õpe aitaks parandada valdkonnas tehtavate lihtsamate tööde kvaliteeti ja ühtlasi leida 3. taseme õppe läbijate seast võimekamaid kandidaate turvatehnikute 4. taseme õppesse.

Tehnoloogia kasutuselevõtuga seotud oskuste vajadus kasvab ja lihtsamate turvatöötaja oskuste (nt objekti füüsiline valvamine kohapeal, läbipääsuõiguse tuvastamine, isiku tuvastamine) vajadus kahaneb. Senine turvatöötaja roll asendatakse seadmetega, kuid töö uute vahenditega (nt videovalvetehnika, näotuvastusprogrammid, perimeetri valvesüsteemid) eeldab tehnilist taipu ja valmisolekut omandada uusi oskusi. Muutuse kirjeldamiseks töid eksperdid näiteks, et kui seni pidi videovalves olev turvatöötaja jälgima keskmiselt kuni nelja ekraani, siis tulevikus on neid poole rohkem ja need on integreeritud mitme paralleelselt töötava valveprogrammiga.

Turvajuhtidele vajalikud oskused lähenevad ekspertide hinnangul üha enam IKT-valdkonnale, kuna toimub üleminek tehnikapõhiste valvesüsteemidele. Lisaks on vaja teadmisi turunduse ja teenusedisaini alal, et pakkuda klientidele nende vajadusele vastavaid turvalahendusi. Kliendisuhtluse oskusi, nt head koostöö- ja suhtlemisoskust, on tarvis ka juhikohal töötavatel turvatehnikutel. Eksperdid rõhutasid ka juhiomaduste (nt iseseisev otsustusvõime, enesejuhtimise oskus) ja kolleegide koolitamise oskuse vajadust. Õpi- ja õpetamisoskuste tähtsus toodi esile eelkõige tehniliste kompetentside omandamise vaates, kuna tasemeõppekavad (nt IT kutseõppes, automaatika, elektri, mehhatroonika erialal) annavad ainult osa vajaminevatest oskustest ja ülejäänud tuleb omandada töökohal.

4.7. Vanglateenistus

Tulevikus tõenäoliselt ühtlustuvad valvuri ja inspektor-kontaktisiku tööülesanded ning tööks vajalikud oskused. See lihtsustaks vanglateenistuses ametite vahel roteerumist ja suurendaks vangi kontaktunde inspektor-kontaktisikuga, kuid tähendaks õppe viimist kutsehariduse 4. tasemelt kutsehariduse 5.-le või kõrghariduse tasemele ja pikendaks töötajate väljaõpet.

Raskusi on piisava keeleoskusega töötajate leidmisel. Vene emakeelega kandidaadid ei suuda täita eesti keele C1-taseme nõuet, kuna lisaks suhtluskeeled on oluline ka kirjakeele oskus (töödokumendid tuleb koostada eesti keeles). Eesti emakeelega kadetid ei oska vajalikul määral vene suhtluskeelt. Oluliste isikuomadustena nimetati pinget ja koormustaluvust, head füüsilist vormi ning valmisolekut töötada vahetustes.

Digi- ja tehniliste oskuste vajadusena nimetati arvutikasutusoskust sel määral, et oleks valmisolek töötada mitmesuguste andmekogudega, aga samuti video- ja turvaseadmetega töötamise oskust. Lühiajal olulist tehniliste oskuste vajaduse muutust eksperdid ette ei näe, sest vanglad on uued või väga uued ja neis kasutusel olevad tehnilised lahendused lähikümneks tõenäoliselt märkimisväärselt ei muutu.

Eraldi töid intervjueritud esile magistriastmel õpetatavaid vanglatöökompetentse, mida on vaja üksusejuhtide juhtimisoskuste parandamiseks (konfliktide lahendamine, suhtlemis- ja läbirääkimisoskused, avalik esinemine, meediasuhtlus, töötajate motiveerimine).

4.8. Kokkuvõte

Kiiresti muutuv töökeskkond tingib vajaduse pidevalt kohaneda, olla valmis võtma uusi tööülesandeid, osaleda elukestvas õppes nii erialaste teadmiste regulaarseks täiendamiseks kui ka uute digilahenduste kasutuselevõtmiseks. Kuna siseturvalisuse valdkonna ametikohad on tihti seotud pingeliste tööolukordadega, on vaja emotsioonide juhtimise oskust, head stressitaluvust ja ka valmisolekut töötada vahetustes. Vajalikest isikuomadustest tõsteti esile soovi teha vastutusrikast ning missioonitundega tööd, soovi töötada inimestega, iseseisvust tööalaste otsuste langetamisel, vastutusvõimet, kiire mõtlemise võimet ja enesejuhtimise oskust. Jätkuvalt on mitmel valdkonna põhikutsealal töötamise ja õppimise eeldus hea füüsiline vorm ning kehaliste katsete sooritamine. Samas märkisid eksperdid korduvalt, et analüütikute ja uurijate kasvulava suurendamiseks tuleks kaaluda võimalust alandada kadettide värbamisel füüsilise võimekuse norme veelgi.

Valdkonnaüleselt on võimalik loetleda tööandjate peamised ootused nii erialastele kui ka üldistele oskustele. Üleilmsete trendide ja valdkonna arengu mõjul vajatakse tulevikus peamiselt järgmisi erialaseid oskusi ja teadmisi:

- universaalsed siseturvalisuse alased teadmised ja oskused, mida on võimalik rakendada mitmel valdkonna põhikutsealal;
- ennetuskeskne töösse suhtumine ja selleks vajalikud isikuomadused (nt empaatilisus, kuulamis- ja veenmisoskus);
- valdkondlikud IKT-oskused (nt tööalaste andmekogude ja programmide kasutamine, digitoendite hankimine, käitlemine ja hindamine, küberturvalisus);
- tehniline taip ja valmisolek valdkonnas rakendatavate tehniliste uuendustega kaasa minna;
- menetlus-, sh kriminaalmenetluskompetents;
- politseitaktikalised (sh erivahendite kasutamise) ja jälitustegevuse oskused;
- rahvusvahelise erialase koostöö raamistikud ja uurimistoimingud.

Järgest tähtsamaks muutuvad järgmised üldised oskused, teadmised ja isikuomadused:

- oskus ja tahe inimestega tööd teha, sh kliendikesksus ja juhtimiskompetents;
- koostööoskus, oskus töötada meeskonnas;
- hea füüsiline vorm, motivatsioon seda hoida ja regulaarselt treenida;
- muutuvate tööülesannetega kohanemise ja õppimise võime, enesejuhtimise oskus;
- teadmised teistest valdkondadest (nt majandus, õigus, sotsiaaltöö, keemia, psühholoogia, IKT);
- väga hea suhtlusoskus (sh erialaselt võõrkeeltes), eri kultuuride tundmine;
- analüüsi- ja sünteesioskus.

5. Tööjõuvajadus ja hõiveprognosis

Selles peatükis käsitletakse uue tööjõu vajadust siseturvalisuse valdkonna põhikutsealadel lähema kümne aasta jooksul. Alapeatükis 5.1 analüüsitakse prognoositavat hõivatute arvu muutust põhikutsealadel (töökohtade arvu muutusest tulenevat hõive kasvamist või kahanemist) lähema kümne aasta jooksul. Uue tööjõu vajadust, mis tuleneb pensionile siirduvate töötajate asendamise vajadusest ja tööjõu volavusest, käsitletakse alapeatükis 5.2. Kokkuvõtvad järeldused on esitatud alapeatükis 5.3.

5.1. Hinnang kutsealadel hõivatute arvu muutusele

Siseturvalisuse põhikutsealadel **töökohtade arvu muutust prognoosides** võeti arvesse uuringu raames tehtud intervjuusid, VEK-i hinnanguid, valdkonna arengutrende ja majandusnäitajaid ning varasemaid uuringuid.

Esitav hõiveprognosis¹¹⁹ rajaneb järgmistel eeldustel:

- prognoos lähtub konservatiivsest stsenaariumist, st kehtib stabiilse majandusarengu korral;
- demograafiline olukord ei võimalda hõive ekspansiivset kasvu;
- arvestatakse riigireformist lähtuvate konsolideerumissuundumuste mõju avalikus halduses, eelkõige eesmärgi tagada avalike teenuste kvaliteet juhul, kui töötajate arv väheneb või vähemalt ei kasva;
- elanike valmisolek panustada siseturvalisuse arengusse vabatahtliku tegevusega kasvab (2018. aastal oli abipolitseinikke 1038, vabatahtlikke päästjaid 1932 ja merepäästjaid 551, siseturvalisuse arengukavas eeldatakse 2030. aastaks 15–20% kasvu)¹²⁰;
- majanduses toimub rahvusvahelisest konkurentsiolekorrast tingituna aeglane liikumine suurema tootlikkuse ja lisandväärtusega ning väärtusahelas kõrgemal asetseva ettevõtluse suunas.

Ekspertide hinnangul mõjutab siseturvalisuse valdkonna arengut ja tööjõuvajadust järgmisel kümnendil tehnoloogiliste ja demograafiliste muutuste, rahvusvahelistumise ning laiemalt ühiskonna ootuste (sh väärtushinnangute) ja riigi otsuste (sh valdkonda reguleeriva õigusliku raamistiku muutuse) võimalik koosmõju.

Kasvavad ühiskonna ootused siseturvalisuse valdkonna pakutavate (avalike) teenuste kompleksuse, kiiruse, ulatuse ja kvaliteedi suhtes. Ekspertide hinnangul on ka asutuste endi seatud eesmärgid hoolimata piiratud ressurssidest muutunud aja jooksul järjest ambitsioonikamaks ning üha enam ametkondadevahelist koostööd eeldavaks. Tulevikus ei pruugi kasvada juhtumite ja sündmuste arv, küll aga nende keerukus, lahendamiseks kuluv aeg ja töömaht.

Seega kujuneb tulevikus keskseks küsimus, kuidas tuleb valdkond kasvavate ootustega toime olukorras, kus ülesanded on järjest keerukamad ja võtavad rohkem aega, aga tööjõud on piiratud ja palgasurve kasvab¹²¹. Samal ajal tuleb hoida ja parandada valmisolekut võimalikeks kriisiolekordadeks

¹¹⁹ Hinnang hõivatute arvu muutusele kutsealadel.

¹²⁰ Siseministeerium (2019). Vabariigi Valitsuse protokollmärgitava otsuse „Siseturvalisuse arengukava 2020–2030“ esitamine arutamiseks Riigikogule“. Eelnõude infosüsteem; <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/184b2e57-2c40-4e41-b5c2-e2e24ab71c30#2q3MUWgx>.

¹²¹ Arvestades, et inimeste nappus on muutumas järjest kriitilisemaks teguriks kõigi organisatsioonide toimimises, on ilmne, et tulevikus suureneb surve ka siseturvalisuse valdkonnas, kuna erinevalt erasektorist ei saa riik avalike teenuste pakkumisest loobuda või neid kiiresti ümber kujundada.

ning võimekust lahendada ja ennetada erinevaid ohte. Valdkonna tööandjate esindajate eksperdiintervjuude analüüsist joonistus välja kolm läbivalt olulist kontseptuaalset kategooriat: 1) innovaatiliste tehnoloogiliste lahenduste juurutamine, 2) ennetustegevusse panustamine, 3) tihedam ametkondadevaheline koostöö ja teatud ülesannete delegeerimine koos partnerite võimestamisega. Lisaks kerkis PPA ja Päästeameti kontekstis esile neljas strateegiline suund – töötajate haridusliku mitmekesisuse kasvatamine¹²², mis puudutab eeskätt uurijaid ja politseianalüütikuid, piirkonnapolitseinikke ning KBRT ja päästeteenistuse spetsialiste (lähemalt vt ptk 7). Kokkuvõttes muutub töö valdkonnas ja töötajate koolitamine nende tegurite koosmõjul tulevikus keerulisemaks.

Nagu kõigis valdkondades, on ka siseturvalisuse valdkonna põhikutsealade tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduse olulisemaid mõjutajaid ilmselt tehnoloogia areng ja sellest lähtuvate võimaluste kasutamine. Nagu näha tabelist 3, leidub nii neid kutsealasid, kus potentsiaalsed tehnoloogilised uuendused võimaldavad kasvava töömahu juures säilitada töötajate arvu praegusel tasemel, kui ka neid, kus töötajate arv kasvab. Mõlemal juhul kaasnevad muutused töö sisus ja iseloomus ning oskuste vajaduses – töötajad peavad oskama innovaatilisi võimalusi oma tööprotsessi lõimida ja neid iga päev kasutada.

Mitmete esmareageerijate (patrullpolitseinikud, piirivalvurid, päästjad, tolliametnikud) jaoks loovad uued tehnoloogilised lahendused koos analüüsivõimekuse kasvuga paremaid võimalusi riskide hindamiseks ja töö tõhusamaks korraldamiseks (et piltlikult öeldes olla õigel ajal õiges kohas ja teha õigeid asju), mis võimaldab vajaduse korral tulla kasvava töömahuga toime ilma töötajate arvu suurendamata. Info- ja järelevalvesüsteemide arendamine võib vähendada tehnilise töö mahtu ja anda seega uusi võimalusi pühenduda sisulisematele ja suuremat lisaväärtust loovatele ülesannetele nt vanglaametnikel, tollispetsialistidel ja patrullpolitseinikel.

Kuritegevuse struktuur teiseneb – kasvab nn valgekraeline, piiriülene ja küberkuritegevus, eksponentsiaalselt suureneb info ja andmete hulk, sh juhtumitega seonduvad tõendid ja teave on järjest enam digitaalsed. Selle tulemusena suurenevad tulevikus tõenäoliselt uurijate ja politseianalüütikute tööjõuvajadus ning nende ettevalmistuse mitmekesisus: vajalikud oskused on seotud sotsiaal- ja käitumisteadustega (õigus, majandus ja finantsanalüüs, psühholoogia ja organisatsioonikäitumine) ning väga oluline on ka IKT-kompetents.

Üleminek ennetustegevuskesksele töömudelile (st väheneb tagajärgedega tegelemine ja vajadus menetlustega sekkuda) ei pruugi vähendada tööjõuvajadust, vaid võib pigem teisendada töö sisu. Piirkonnapolitseinike roll elukeskkonna turvaliseks muutmiseks kasvab, eeldades üha rohkem koostööd teiste ametkondade ja omavalitsustega, nt lähisuhtevägivallaga tegelemisel või strateegilise partnerlusena kohaliku arengu kavandamisel. Ühtlasi võib kasvada piirkonnapolitseinike arv. Päästeteenistuse spetsialistide (sh ennetustöö spetsialistide ja ohutusjärelvalveteenistujate) arv tõenäoliselt eriti ei muutu, kuid senisest enam keskendutakse sellele, et tutvustada ja teadvustada eri sihtrühmadele nende rolli ja vastutust. Häirekeskuse päästekorraldajad on oma igapäevatoos juba praegu täheldanud elanikkonna teadlikkuse kasvu, nt on märkimisväärselt rohkem hakatud teatama lähisuhtevägivallast. Vähenenud on kiiret sekkumist eeldavad pääste-, politsei- ja kiirabiväljakutsed, kuid suurenenud on nende kõnede osakaal, mis vajavad kompleksset lahendust eri ametkondade (nt KOV-i sotsiaaltöötajad, piirkonnapolitseinikud) koostöös: mitmesugused sotsiaalsed ja vaimsed probleemid, terviseärevus, lähisuhtevägivald jne. Eksperdid on seisukohal, et päästekorraldajate töö

¹²² Samasugune suundumus ilmnis ka õiguse valdkonnas prokuratuuri konsultantide puhul, kelle hulka loodetakse tulevikus lisaks õiguserialade vilistlastele rohkem kaasata nt IKT- ja sotsiaaltöö kompetentsiga töötajaid.

läheb tulevikus keerukamaks ja vastutusrikkamaks ning eeldab järjest enam tugevaid üldoskusi, sh tervikpildi nägemise oskust ja iseseisvate otsuste langetamise võimekust.

Planeeritavad muudatused valdkonda reguleerivates õigusaktides, mis puudutavad tuleohtust¹²³, turvategevust¹²⁴ ja korrakaitse funktsiooni omavalitsustes¹²⁵, võimaldavad luua paremaid eeldusi era- ja avaliku sektori paindlikumaks koostööks, teatud ülesannete delegeerimiseks ja partnerite võimestamiseks ning toovad ühtlasi kaasa märgatava mõju ka teatud kutsealade tööjõuvajadusele. Nende muudatuste tulemusena suureneb tõenäoliselt nt omavalitsuste roll ja ülesannete ring turvalisuse tagamisel (väiksemad korrarikkumised, liiklusohutus jne) ning ühtlasi kasvavad korrakaitseametnike arv ja pädevusalad (sh vahetu sunni rakendamine). Õigusliku raamistiku muutus koos üldise teadlikkuse kasvu ja valmisolekuga panustada tuleohutusse võib kaasa tuua suurema vajaduse tuleohutusunõustamise järele ja uute teenuste turuletuleku. Ekspertide arvates võib tuleohutuasjatundjaid, kellest juba praegu tuntakse suurt puudust, tulevikus tarvis olla koguni kaks korda rohkem.

Turvatöö tegevusalal annab õigusliku raamistiku muudatus ettevõtetele suurema vabaduse turvateenuseid kujundada. Koos tehnoloogia arengust tulenevate uute võimalustega võib see ajendada turule tooma uusi innovaatilisi äri- ja teenusemudeleid. Palgasurve ja tööjõukulude kasv on klassikalise, mehitatud valve keskse turvateenuse kallinemise viinud juba kriitilise piirini ja põhjustanud selle teenuse mahu olulise vähenemise, kuna potentsiaalsed kliendid ei saa teenust senises ulatuses endale enam lubada. Seega näeme turvatöö tegevusalal tõenäoliselt tulevikus tööjõumahuka teenusemudeli asendumist tehnoloogiapõhisega ning turvatöötajate ja -juhtide arvu märkimisväärset kahanemist. Samalaadsed muudatused toimuvad ka teistes teenindusvaldkondades, nt kaubanduses, kus tööjõunappus ja palgasurve võivad soodustada innovaatiliste tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõttu ja protsesside jätkuvat automatiseerimist¹²⁶. Kasvav tehnoloogia osakaal teenuste osutamisel suurendab tublisti seadmete remondi- ja hooldusvajadust ning ühtlasi vajadust turvatehnikute järele (võimalik on kuni 50% kasv).

Tööjõuvajaduste muutuste hindamisel peab arvestama ka teguritega, mille mõju on praegu keeruline hinnata. Siseturvalisuse valdkonnas võib üheks selliseks määramatuks teguriks kujuneda suurte rahvusvaheliste organisatsioonide värbamispoliitika. Kui nt Frontexiga¹²⁷ seotud karjäärivõimalused peaksid realiseeruma, oleks mõistlik kogu prognoos kriitiliselt üle vaadata (see puudutab eeskätt piirivalvureid, aga mõju võib olla ka ulatuslikum, nt tollitöötajatele).

Kokkuvõttes kahaneb prognoosi kohaselt valdkonna tööjõuvajadus lähemal kümnel aastal ligi kümnendiku võrra ehk umbes 1% aastas. Tõenäoliselt näeme ka mõningaid struktuurseid nihkeid – kui avalikus halduses püsib põhikutsealade hõive üldjoontes stabiilsena (võimalik on kuni 2% kasv), siis erasektoris toimub märkimisväärne kahanemine (kuni 20%). See on tingitud turvatöötajate ja -juhtide arvu vähenemisest ligi kolmandiku võrra. Suurimad arvulised muutused valdkonna tööjõuvajaduses puudutavadki turvatöö tegevusala ja sellega külgnevaid või lähedalt seotud kutsealasid. Kuni 50% võib

¹²³ Riigikogu õiguskomisjonile esitatud tuleohutuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu; <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/d8e53227-177f-4b39-a486-38c1c67f5069/Tuleohutuse%20seaduse%20ja%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>.

¹²⁴ Kooskõlastamiseks esitatud turvategevuse seaduse eelnõu. Eelnõude infosüsteem; <http://eelnoud.valitsus.ee/main#u3sERrbi>.

¹²⁵ Korrakaitse seaduse, ühistranspordiseaduse, kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse ja vääртеomenetluse seadustiku muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus.

¹²⁶ OSKA kaubanduse, rentimise ja paranduse uuringuaruanne. Kutsekoda (2018); <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/12/kaubanduse-rentimise-ja-paranduse-uuring.pdf>.

¹²⁷ Euroopa Piiri- ja Rannikuvalve Amet; <https://frontex.europa.eu/>.

tulevikus kasvada turvatehnikute ja kuni kaks korda praegu väiksearvuline tuleohutusspetsialistide põhikutseala. Tagasihoidlikku hõive kasvu (kuni 10%) prognoositi uurijate ja politseianalüütikute, piirkonnapolitseinike, KOV-ide korrakaitseametnike ning demineerijate ametialal. Lisaks muutub enamikul siseturvalisuse kutsealadel töö sisu ja oskuste vajadus ehk see, millist tööd nad tulevikus teevad, kuidas nad seda teevad ning millist ettevalmistust nad selleks vajavad.

Tabelis 3 on esitatud üksikasjalikud hinnangud tööjõuvajaduse muutuse kohta siseturvalisuse valdkonna põhikutsealadel. Prognoosi väljatöötamist alustati alltoodud standardskaala alusel. Kutsealade kohta, kus prognoositavat muutust ei olnud võimalik standardiseeritud vaates (alltoodud skaalal) piisava täpsusega edasi anda, on tabelis 3 esitatud detailsemad hinnangud.

↑ Märkimisväärne vajaduse kasv (üle +20%)

↗ Mõõdukas vajaduse kasv (+11–20%)

↗→ Tagasihoidlik vajaduse kasv (+6–10%)

→ Vajadus püsib stabiilne (+/–5%)

↘→ Tagasihoidlik vajaduse kahanemine (–6–10%)

↘ Mõõdukas vajaduse kahanemine (–11–20%)

↓ Märkimisväärne vajaduse kahanemine (üle –20%)

Tabel 3. Sisetuvalisuse valdkonna põhikutsealade prognoositav hõivatute arv 2029. aastal ja hinnang hõivatute arvu muutusele (kasvu- ja kahanemisevajadus)

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Kutseala	Eeldatav EKR-i tase, haridus-tase	Hõive 31.12. 2019 ¹²⁸	Hõive 2029	Prognoosi-tud hõive muutuse suund	Kommentaarid
Vanglateenistus / O8423 Õiguskaitse ja kohtud	Vanglainspektor	EKR 6 RAK	172	163	Stabiilne → ±5% (–5%)	Vangide arv on kümne aastaga kahanenud ligi veerandi võrra, viimastel aastatel on languses olnud ka vangide arv ühe vanglaametniku kohta (vt lisa 7 joonis L7.1). Vangide järelevalve vanglates on nüüdseks elektrooniline (kaamerate abil) ja see on tööjõudu juba vähendanud. Järelevalvet on keeruline senisest enam automatiseerida (ekspertide hinnangul ei ole enam võimalik inimest märkimisväärselt rohkem masinatega asendada). Ekspertid hindavad praegust tegevuste mahu optimaalseks. Infosüsteemide, nt vangiregistri arendamine (andmed digitaalseks ja paremini töödeldavaks) võib tulevikus vähendada käsitsi tehtavat tööd paberil ja Excelis, st vähendada kokkuvõttes töö tegemiseks kuluvat aega ning lihtsustada andmete kättesaadavust ja analüüsimist. Tõenäoliselt ei vähenda see otseselt vanglaametnike arvu, aga muudab töö iseloomu – ametnikud saavad tegeleda rohkem vangidega ja vähem tehnilise tööga. Ametikohad on juba praegu valdavalt multifunktsionaalsed (sarnane baasettevalmistus). Digioskused muutuvad järjest olulisemaks, nagu ka oskused töötada andmekogudega (nt andmesisestus). Töötajaid leida on keeruline, tunnetatakse teravat tööjõupuudust (vabu ametikohti on ligi 18% koosseisust, st töökoormus on suur). Töökohtade arv koosseisus võib kahaneda kuni 5%, mis jääb prognoosiskaalal stabiilse tööjõuvajaduse määratluse piiresse.
	Teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnik	EKR 6 RAK	40	38		
	Valvur	EKR 4 KUT	529	503		
Politsei- ja Piirivalveamet ¹²⁹ / O8424 Avalik korra- ja julgeolekuteenistused	Uurija ja politseianalüütik	EKR 6–7 RAK, BA, MA	844	907	↗ → +6–10%	Kuritegude arv on viimase 15 aasta jooksul kahanenud, eeskätt varavastaste kuritegude vähenemise tõttu. Ekspertide arvates võib tuleviku tööjõuvajadust suuresti mõjutada kuritegevuse struktuuri teisenemine, st ühtede kuriteoliikide asendumine teistega (vt täpsemalt lisa 6). Menetlused muutuvad tulevikus tõenäoliselt mahukamaks ja keerukamaks, töö sisu teiseb (nt kasvavad valgekraeline ja küberkuritegevus, rahvusvahelistumise mõjul piiriülene kuritegevus jne). Küberkuritegevus on maailmas enim hoogu koguv kuriteotüüp, mida on keeruline uurida ja tõkestada, sest see toimub väga kiiresti, on rahvusvaheline ja seetõttu õiguslikult lünklik ¹³⁰ . Ühelt poolt paisub tulevikus info ja andmete hulk märgatavalt, juhtumitega seonduv teave on üha enam digitaalne. Tulevikus on kriminalistidel järjest enam vaja tegeleda n-ö digitaalsete jälgede ja tõenditega. Kasvab ka vajadus andmeid analüüsida ja mõtestada (sh suureneb analüütiliste oskuste tähtsus kõigil põhikutsealadel). Ideaalis võiks info kätte saada juba enne sündmuse toimumist (st laiem eesmärk on ennetus, sh suurandmete analüüsi abil, nt sotsiaalmeediast). Teisalt, mida rohkem tegeletakse n-ö juurprobleemide ennetamise ja lahendamise, seda enam peaks uurimisvajadus vähenema. Ilmselt tekib juurde ka võimalusi menetlust automatiseerida. Sisetuvalisuse arengukavas ¹³¹ nähakse vajadust luua küberkuritegude avastamiseks ja tõhusamaks menetlemiseks uusi ametikohti, õpetada välja spetsialiste ja tagada vajalikud tehnoloogilised eeldused. Ka intervjueritud eksperdid kinnitasid, et IT-kompetentsiga uurijatest ja analüütikutest tuntakse märgatavalt puudust. Lisaks on ekspertide hinnangul lähitulevikus vaja suurendada olemasolevate töötajate pädevust majanduskuritegude ja korruptsiooni tõhusamaks uurimiseks.
	Piirivalvur	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	847	850	Stabiilne → ±5%	
	Patrullpolitseinik	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	1065	1070	Stabiilne → ±5%	

¹²⁸ Andmeallikad hõivatute arvu kohta on esitatud peatüki 1 tabelis 2 ja lisa 4 tabelis L4.1.

¹²⁹ PPA põhikutsealade hõives kajastuvad ka 140 teenistuses olevat kadetti.

¹³⁰ Ahven, A. *et al.* (2019). Kuritegevus Eestis 2018. Kriminaalpoliitika uuringud, 28. Justiitsministeerium; https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumentid/kuritegevus_eestis_2018_viidetega_lisadele.pdf (14.10.2019); Interpol; <https://www.interpol.int/Crime-areas/Cybercrime/Cybercrime>.

¹³¹ Siseministeerium (2019). Vabariigi Valitsuse protokollmärgitava otsuse „Sisetuvalisuse arengukava 2020–2030“ esitamine arutamiseks Riigikogule“. Eelnõude infosüsteem; <http://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/184b2e57-2c40-4e41-b5c2-e2e24ab71c30#2q3MUWgx>.

¹³² Euroopa Piiri- ja Rannikuvalve Amet; <https://frontex.europa.eu/>.

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Kutseala	Eeldatav EKR-i tase, haridus-tase	Hõive 31.12. 2019 ¹²⁸	Hõive 2029	Prognoosi-tud hõive muutuse suund	Kommentaariid
	Piirkonnapolitseinik	EKR 6 RAK, BA	290	312	↗→ +6–10%	Kogukonnapolitseinike roll muutub seoses ennetustegevusega järjest olulisemaks. Nähakse vajadust kasvatada ennetustegevuse võimekust, sh koostöös teiste ametkondadega. Praegu täidavad piirkonnapolitseinikud kohati ka patrullpolitseinike ülesandeid. Probleemid ja teemad, millega piirkonnapolitseinikud peavad tulevikus tegelema, muutuvad järjest komplekssemaks (nt peavad nad olema KOV-idele strateegilised partnerid elukeskkonna turvalisemaks muutmisel). Tulevikus võib piirkonnapolitseinike arv pigem kasvada.
Päästeamet / O8424 Avalik korrakaitse ja julgeolekuteenistused	Päästeteenistuse spetsialist	EKR 6–7 RAK, BA, MA	187	187	Stabiilne → ±5%	Eesmärk on praeguse koosseisu juures võimekust, sh kriisiennetuse ja hädaolukordadeks valmisoleku suutlikkust hoida ning võimaluse korral kasvatada. Päästeteenistuse spetsialistide roll ja töö sisu võivad tulevikus teiseneda nt seoses tuleohutusseaduse muudatusega ¹³³ , mis loob senisest paindlikumad võimalused avaliku ja erasektori koostööks. Ei eeldata kontrolli mahu kasvu, rõhk on pigem ootustest teavitamisel, ennetusel, et asjaosalised tunneksid paremini oma rolle ja vastutust. Eksperdid leidsid, et tuleohutusala teadlikkus on endiselt pigem vähene (sh ettevõtjatel). Ennetuses lähtutakse eri sihtrühmadest ja diferentseeritud käsitlest: elanikud (leebem lähenemine, ilma menetluseta) vs. ettevõtjad (tehaste, büroohoonete jne omanikud, tuleohutusteenust pakuvad ettevõtted). Pigem eeldatakse, et menetlustega sekkumine tervikuna väheneb. Päästeameti töös on tulevikus järjest suurem rõhk ennetusel, sihtrühmad võivad muutuda, oodatakse rohkem turundus- ja koolitusoskustega, sh loomingulisi töötajaid.
	Päästetöö juht	EKR 5, 6 KUT, RAK	438	438	Stabiilne → ±5%	Päästetööde võrgustik on praegu optimaalne, kuid päästesündmuste ja objektide keerukus on aja jooksul järjest kasvanud. Tõenäoliselt jätkub see suundumus ka tulevikus. Vajavatavate töötajate arv jääb tõenäoliselt samaks.
	Päästja	EKR 4, KUT	1164	1222	Stabiilne → ±5% (+5%)	Võib toimuda väike kasv (kuni 5%), mis jääb prognoosiskaalal stabiilse tööjõuvajaduse määratluse piiresse. Päästetööde võrgustik on praegu optimaalne (sh kasvav ja tugev vabatahtlike võrgustik, mis vähendab kutseliste päästjate koormust). Samas tuleb hoida valmisolekut ka senisest erinevat tüüpi riskide haldamiseks, milleks vabatahtlike oskustest ei pruugi piisata. Uute tehnoloogiliste lahenduste mõju kujuneb ilmselt tagasihoidlikumaks kui teistel siseturvalisuse aladel – olulised on pigem käelised oskused, vahetu kohalolek jne.
	Demineerija	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	68	75	↗→ +6–10% (+10%)	Varasemad hõivetrendid toetavad kasvuprognoosi (viis aastat tagasi kogu haldusala vähenes, aga demineerimisfunktsioon kasvas). Järjest rohkem lisandub objekte, kuhu demineerijaid kaasatakse, sh keerukamate objektide arv kasvab ja turvanõuded karmistuvad. Töö tegemiseks kuluv aeg pikeneb (juba praegu on märgatavalt kasvanud ületundide arv). Seoses rahvusvaheliste suundumustega (nt terrorism) on vaja kasvatada võimekust tegeleda erisuguste ohtudega, sh edendades töötajate kvalifikatsiooni täienduskoolituste abil. Tulevikus on eelduseks kõrgharidustasemel omandatavad üldoskused ja spetsiifiline koolitus toimub asutuses kohapeal. Eesmärk kasvatada KBRT võimekust võib kaasa tuua vajaduse võtta tööle mitmekesisema haridusliku taustaga (nt keemiateadmistega) töötajaid ja pakkuda töötajatele täienduskoolitust.
Häirekeskus / O8424 Avalik korrakaitse ja julgeolekuteenistused	Päästekorraldaja ja logistik	EKR 4, 5 KUT	145	145	Stabiilne ±5%	Töömaht sõltub eelkõige sellest, kui palju on pöördumisi ja millised need on (seos laiemalt nt tervishoiukorraldusega, muude teenuste kättesaadavuse ja elanike teadlikkusega). Hädaabikõnede arv on viimastel aastatel stabiliseerunud ja jäänud umbes miljoni kõne juurde aastas. Ligi pooltel juhtudel saadetakse välja esmareageerijad: kiirabi, päästjad või politsei. Märkimisväärne on sotsiaal-demograafiliste muutuste mõju, eeskätt seoses rahvastiku vananemise ja vaimse tervisega seotud probleemide kasvuga. Tõusuteel on nende kõnede osakaal, mis on seotud nt sotsiaalsete ja vaimsete probleemide, terviseärevuse ja lähisuhtevägivallaga ning mis vajavad kompleksset lahendust eri ametkondade koostöös (KOV-i sotsiaaltöötajad, piirkonnapolitseinikud jt). Kasvanud on ka rännet ning uue kultuuri ja keelega kohanemist puudutavate kõnede arv. Eksperdid on seisukohal, et päästekorraldajate töö läheb eelkirjeldatud muutuste mõjul senisest keerukamaks ja vastutusrikkamaks ning eeldab järjest enam tugevaid üldoskusi, sh tervikpildi nägemise oskust ja iseseisvate otsuste langetamise võimekust. Pöördumiste arvu ja sisu võivad mõjutada ka hooajalised tegurid, nt kuum suvi, külm talv või erakorralised olud. Automatiseeritud lahenduste mõju on keeruline prognoosida (teadete menetlusprogramm SOS-3 on alles juurutamisel). Töökorralduses kavandatakse muudatusi: uue kontseptsiooni kohaselt muutuvad valv vahetuse juhid esmatasandi juhtideks. Peale kvaliteedikontrolli ja keerulisemate juhtumite lahendamise seotud ülesannete lisandub neile senisest enam töö korraldamise ja meeskonna juhtimisega seotud kohustusi. Mõnes piirkonnas, nt Jõhvis, on täitmata päästekorraldajate ametikohti.
Maksu- ja Tolliamet / O8411 Üldine avalik haldus	Tolliametnik	EKR 4–6 KUT RAK, BA	328	312	Stabiilne ±5% (–5%)	Piiril tõenäoliselt tulevikus töömaht kasvab (piiriületuste arvu kasvule on tõuke andnud viisavabadus ja e-viisad). Juhul kui geopoliitiline olukord (nt EL-i suhted Venemaaga) muutub, võib kaubamaht hüppeliselt kasvada. Tehnoloogia arengust tulenevad võimalused (röntgen jms tehnilised seadmed kombineerituna tehisintellekti ja masinõppega, nt automaatne läbivalgustus ja piltide „lugemine“) võivad aidata kasvava töömahuga toime tulla olukorras, kus töötajate arv ei suurene. Selleks võib eeldusi luua ka tõhusam riskide hindamine massandmetöötluse ja modelleerimise abil. Massandmetöötluse ja tehisintellekti kasutamine võimaldab tulevikus tõhusamalt riske hinnata. Töötajad peavad oskama neid uusi seadmeid ja võimalusi kasutada (see eeldab IKT-oskuste kasvu) ning tööprotsessi lõimida. Lähemal viiel aastal ei ole siiski ette näha sellist tehnoloogilise võimekuse (uued kontrolltehnilised lahendused, taustakontrolli kiirus ja automatiseeritus) kasvu, mis võiks tööjõuvajadust piiril otseselt vähendada. Kümne aasta perspektiivis on tõenäoline, et kaasatakse senisest enam tollitöö kogemusega inimesi Frontexi raames või moodustatakse EL-i tasemel tolliagenteur. Juhul kui rahvusvahelised organisatsioonid hakkavad Eestist värbama, on mõistlik prognoosi täpsustada. Kui

¹³³ Riigikogu õiguskomisjonile esitatud tuleohutuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu; <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/d8e53227-177f-4b39-a486-38c1c67f5069/Tuleohutuse%20seaduse%20ja%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>.

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Kutseala	Eeldatav EKR-i tase, haridus-tase	Hõive 31.12. 2019 ¹²⁸	Hõive 2029	Prognoosi-tud hõive muutuse suund	Kommentaarid
						palgasurve püsib, aga rahastamine jääb praegusele tasemele (st palgakonkurents püsimine eeldab palga tõstmist sisemiste ressursside arvelt – nt vabanenud ametikohti ei täideta), võib töötajate arv koosseisus kahaneda kuni 5%, mis jääb prognoosiskaalal stabiilse tööjõuvajaduse määratluse piiresse.
	Tollispetsialist	EKR 6–7 RAK, BA, MA	71	67	Stabiilne ±5% (–5%)	Suund on teenuste ja järelevalve tõhusamale korraldamisele nutikamate lahenduste abil, milles on põhiroll teenuste arendamisel. Järjest olulisemaks muutuvad andmekaeve ja digitaalne infotöötlus. Teenusearendusspetsialiste, kes suudavad andmete põhjal luua eeldusi otsustamiseks, milliseid autosid kontrollida ja milliseid mitte, on tulevikus vaja rohkem. Teenuste arenduses keskendutakse ööpäevaringsele kättesaadavusele, tõhususele ja lihtsusele, st võib väheneda klienditeenindajate arv ja kasvada arendusfunktsioon. Samal ajal võib maatriksjuhtimine (st teenusepõhine juhtimine) vähendada juhtide tööjõuvajadust. Spetsialistide töömaht võib edaspidi väheneda selle arvelt, et töö muutub nutikamaks. Eksperdid nägid ka võimalusi automatiseerida teatud ülesandeid, mida praegu tehakse veel käsitsi. Kokkuvõttes võib töökohtade arv koosseisus kahaneda kuni 5%, mis jääb prognoosiskaalal stabiilse tööjõuvajaduse määratluse piiresse.
	MTA uurija	EKR 6–7 RAK, BA, MA	97	92	Stabiilne ±5% (–5%)	Eksperdid nägid võimalikku funktsioonide konsolideerimist riigi tasandil (nt narkokuritegude ja/või laiemalt majanduskuritegude uurimine). Kui selle käigus ilmneb dubleerivaid funktsioone, võib kahanemine olla veelgi suurem.
Kohalikud omavalitsused / O8411 Üldine avalik haldus	Korrakaitseametnik	EKR 5, 6 KUT, RAK, BA	112	120	↗→ +6–10%	Ekspertide hinnangul on KOV-ide korrakaitsefunktsioonid turvalisuse tagamisel kasvamas. Tõenäoliselt laieneb tulevikus nende ülesannete ring, millega korrakaitseametnikud saavad tegeleda. Siseturvalisuse arengukavas on viide vajadusele suurendada avaliku korra tagajate hulka (mh kaasates vajaduse korral turvaettevõtteid) ning arendada KOV-ide suutlikkust lahendada väiksemaid korrarikkumisi (nt tegeleda joores isikutega). Praegu on töös on korrakaitse- jt asjaomaste seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, millega soovitakse luua eeldused korrakaitseametnikele uute pädevusalade andmiseks (sh vahetu sunni rakendamiseks). Senine hõivetrend suuremates omavalitsustes toetab kasvuprognoosi, pikemas plaanis mõjutavad tööjõuvajadust eelkõige riigi tasandi poliitilised valikud ja otsused. Tuleb silmas pidada, et KOV-ide võimekus ja valmisolek täita korrakaitse- ja ennetusfunktsiooni (sh vastavate ülesannete mõtestamine ja sisustamine) võib piirkonniti ja suuruselt tingituna märkimisväärselt erineda.
Turvaettevõtted / N80 Turvatöö	Turvatöötaja ja turvajuht	EKR 3, 5 KUT	5248 + 150–200	3680	↓↓ (–30%)	Klassikalise turvateenuse, eeskätt mehitatud valve maht kahaneb. Viimase viie aasta jooksul on turvatöötajate kutsete andmine vähenenud 50%, mehitatud valve objektide arv langeb (eeskätt väljaspool tõmbekeskusi). Tulevikus mõjutavad turvatöötajate töökohtade arvu enim tehnoloogia arengust tulenevad uued võimalused (sh andmeanalüüs, automaatne videoanalüütika, robotid), uued töövormid (nt tööampsud, platvormitöö), tööjõu kallinemine, demograafilised muutused (vananev elanikkond, vähenev tööjõud), muudatused EL-i õiguses (nt droonide kasutamise kohta). Oskuste vajadus muutub, järjest tähtsamaks saavad piirkondlikud eripärad: mida väiksem asula, seda universaalsemate oskustega töötajat on vaja. Hõive tervikuna pigem kahaneb, võimalikud on uued ärimudelid (nutikamad ja vähem tööjõudu nõudvad lahendused vms) ning mitme tööandja heaks töötamine. Turvajuhtide tööjõuvajadus kahaneb turvatöötajatega samas tempos. Väiksemad ettevõtted tsentraliseerivad turvajuhtimist juba praegu, suuremates juhtub see ilmselt lähiajal. Ääremaal väheneb turvajuhtide arv tõenäoliselt kiiremini kui suuremates keskustes. Teatud osa turvajuhtidest profileerub ümber ja omandab uusi oskusi (nt turvatehnika ja tuleohutuse alal), kuna tööandjad ootavad tulevikus järjest enam mitmekülgseid oskusi ja kliendid eelistavad terviklahendusi. Uus turvategevuse seaduse eelnõu ¹³⁴ annab ettevõtetele suurema vabaduse turvateenuseid kujundada, suure tõenäosusega võivad turule tulla innovaatilised tehnoloogiapõhised teenusemudelid. Seda arvestades näevad eksperdid peamise kitsaskohana praegu tegutsevate ettevõtete võimekust arendada uut tüüpi teenuseid (kaasata teenusedisainereid või suunata olemasolevaid turvajuhte omandama uusi oskusi).
Horisontaalne	Turvatehnik	EKR 4, 5 KUT	600–800		↑↑ (kuni 50%)	Tehnoloogia osakaal teenuse osutamisel kasvab ning seega suureneb ka hooldus- ja remondivajadus. Valitseb tugev seos ehitusturu arenguga (turvasüsteemide ja -seadmete paigaldamine uusehitistesse), kuid tehnoloogia uuenedes on vaja seadmeid ja süsteeme vahetada ka vanades majades. Tööandjad tunnevad turvatehnikutest väga suurt puudust – kui tööjõunappus ei piiraks, võiks kasv olla märksa kiirem. Turvatöötajaid õpetatakse ümber turvatehnikuteks.
	Tuleohutusspetsialist	EKR 5, 6 KUT, RAK	41	82	↑↑↑ (kahe-kordne kasv)	Ühiskonna üldine teadlikkus ja valmisolek tuleohutusse panustada kasvab, mis võib tekitada suureneva vajaduse nõustamisteenuste järele. Tuleohutusseaduse muudatused ¹³⁵ võivad kaasa tuua tööjõuvajaduse kasvu seoses uute teenuste pakkumisega (nt tööstus-, lao- ja büroohoonete ning garaažide omanikel tekib kohustus esitada Päästeametile tuleohutusspetsialisti koostatud tuleohutusülevaatuse aruanne). Tööandjad tunnevad tuleohutuse asjatundjatest väga suurt puudust.
Siseturvalisuse valdkond kokku			12 550–12 780	11 260–11 590	↘→ (–6–10%)	Vajadus kahaneb tagasihoidlikult.

¹³⁴ Kooskõlastamiseks esitatud turvategevuse seaduse eelnõu. Eelnõude infosüsteem; <http://eelnoud.valitsus.ee/main#u3sERrbi>.

¹³⁵ Riigikogu õiguskomisjonile esitatud tuleohutuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu; <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/d8e53227-177f-4b39-a486-38c1c67f5069/Tuleohutuse%20seaduse%20ja%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>.

5.2. Tööjõu asendamise vajadus ja tööjõuvajadus kokku

Vajadus uue tööjõu järele sõltub siseturvalisuse valdkonnas kahest tegurist: vanuse tõttu tööturult lahkuvate ja töökohta vahetavate töötajate¹³⁶ **asendamise vajadusest** ning valdkonna põhikutsealadel hõivatute arvu kasvust või kahanemisest tingitud **kasvu- või kahanemisvajadusest** (mis realiseerub **töökohtade arvu muutusena** tulevikus, vt alapeatükk 5.1). Kui põhikutsealal hõive kasvab, on lisaks pensionile siirduvate töötajate asendamisele vaja juurde uut tööjõudu. Kui kutsealal hõive kahaneb, siis ei ole aga kõiki pensionile siirdujaid ja töökohta vahetajaid vaja uute töötajatega asendada ning uue tööjõu vajadus on selle võrra väiksem.

Töötajate asendamise vajaduse arvulised hinnangud põhinevad statistilisel mudelil, mis lähtub kutsealade vanusstruktuurist, kutsealal hõivatute reaalsest pensionile jäämise vanusest ja tööjõu volavusest¹³⁷. Pensionile jäämise hindamisel on arvutuste aluseks võetud üle 55-aastaste töötajate osakaal (vanglainspektorite puhul üle 50-aastaste ja valvuritel üle 45-aastaste osakaal¹³⁸) ning vajaduse korral ka tööstaaž (nt politseiametnikel). Tööjõu volavuse arvestamisel on lähtutud Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmetest perioodi 2017–2019 keskmiste näitajate kohta eriteenistujate rühmas¹³⁹ asutuste kaupa.

Olukorras, kus töökohtade arv siseturvalisuse valdkonnas tervikuna prognoosi kohaselt kahaneb, kujuneb asendusvajadus peamiseks tööjõuvajadust kujundavaks teguriks. Teatud kutsealadel (nt politseiametnikel, turvatöötajatel, tollispetsialistidel, omavalitsuste korrakaitseametnikel) on vanusstruktuurist ja pensionile minekust tulenev asendusvajadus ülejäänutest proportsionaalselt suurem. Vanusstruktuuri mõju asendusvajadusele on väikseim MTA uurijatel ja vanglainspektoritel. Tööjõu volavus mõjutab asendusvajadust enim vanglaametnike ja Häirekeskuse töötajate puhul.

Hõivatute arvu arvestades on proportsionaalselt suurim töötajate asendamise vajadus tulevikus vanglateenistuses ja Häirekeskuses, kõige tagasihoidlikuma asendusvajadusega paistavad silma aga MTA uurijad ja Päästeameti teenistujad.

Asendusvajaduse ja töökohtade arvu muutuse koosmõjul vajab valdkond igal aastal kokku ligi 775 uut töötajat.¹⁴⁰ Sellest viiendik (19%) kulub erasektori ja neli viiendikku (81%) avaliku halduse tööjõuvajaduse katmiseks.¹⁴¹

5.3. Kokkuvõte

- Ühiskonna ootused siseturvalisuse valdkonna teenustele kasvavad, nagu ka ülesannete töömahukus ja keerukus.

¹³⁶ Üldiselt OSKA uuringutes tööjõu volavuse komponenti ei arvestata (tavaliselt ei ole selleks ka piisavalt alusandmeid), kuid siseturvalisuse valdkonnas tehakse avaliku halduse kutsealade puhul erand, kuna avalik sektor ei saa erinevalt ettevõtlusest teenuste osutamisest loobuda või nende pakkumist vähendada.

¹³⁷ Selle uuringu kontekstis käsitatakse tööjõu volavusena kõiki lahkumisi, v.a vanuse tõttu pensionile minek.

¹³⁸ Tingituna vangistusseaduse § 152 lg-s 1 sätestatud vanglaametnikuna töötamise piirvanustest.

¹³⁹ MTA teenistujate puhul on näitaja arvestatud järgmiste tööperede kohta: korra tagamine, nõustav ja kontrolliv järelevalve, poliitika rakendamine ja uuriv järelevalve.

¹⁴⁰ Vt täpsemalt lisa 10 tabelit L.10.1 ja lisa 11 „Metoodika“.

¹⁴¹ Tuleb arvestada, et erasektoris on küll oodata kiiret töökohtade arvu kahanemist, kuid asendusvajaduse ebaproportsionaalse jagunemise taustal on eelkõige metoodilised valikud (eriti asjaolu, et erasektoris ei olnud võimalik arvestada tööjõu volavust asendusvajaduse ühe komponendina, vt täpsemalt lisa 11 „Metoodika“).

- Innovaatiliste tehnoloogiliste lahenduste juurutamine, üleminek ennetuskesksele töömudelile ja tihedam ametkondadevaheline koostöö suurendavad töö keerukust ja muudavad selle iseloomu pea kõigil põhikutsealadel.
- Esmareageerijate (patrullpolitseinikud, piirivalvurid, päästjad, tolliametnikud) jaoks loovad uued tehnoloogilised lahendused koos analüüsivõimekuse kasvuga võimalusi tööd tõhusamalt korraldada ja tulla kasvava töömahuga toime ilma töötajate arvu suurendamata.
- Info- ja järelvalvesüsteemide arendamine vähendab tulevikus tõenäoliselt tehnilise töö mahtu ja võimaldab keskenduda suuremat lisaväärtust loovatele ülesannetele.
- Kokkuvõttes kahaneb prognoosi kohaselt valdkonna tööjõuvajadus lähemal kümnel aastal ligi kümnendiku võrra ehk umbes 1% aastas.
- Eeldatavasti leiavad aset nihked tööjõu struktuuris – kui avalikus halduses püsib põhikutsealade hõive üldjoontes stabiilsena, siis erasektoris toimub märkimisväärne kahanemine (kuni 20%).
- Turvaettevõtetes on tugevneva palgasurve taustal tööjõumahukas teenusemudel asendumas nutikama ja tehnoloogiapõhisemaga, hoogustumas on ka platvormitöö jt paindlikud töövormid. Turvatöötajate ja -juhtide arv võib väheneda ligi kolmandiku võrra.
- Kuni 50% võib tulevikus kasvada turvatehnikute ja kuni kaks korda praegu väiksearvuline tuleohutusspetsialistide põhikutseala.
- Tagasihoidlikku hõive kasvu (kuni 10%) prognoositi uurijate ja politseianalüütikute, piirkonnapolitseinike, omavalitsuse korrakaitseametnike ning demineerijate põhikutsealal.
- **Asendusvajaduse ja töökohtade arvu muutuse koosmõjul vajab valdkond igal aastal kokku ligi 775 uut töötajat**, sellest viiendik erasektori ja neli viiendikku avaliku halduse tööjõuvajaduse katmiseks.

6. Valdkondlik haridus

Selles peatükis antakse esmalt ülevaade valdkonnaga seotud tasemeõppest Eesti hariduse infosüsteemi (EHIS) andmete põhjal 2017/2018. ja 2019/2020. õppeaasta seisuga (alapeatükk 6.1). Seejärel käsitletakse statistilisi näitajaid vastuvõttude ja lõpetamiste kohta viimastel aastatel (6.2). Järgneb valdkonna erialase õppe kvaliteedi analüüs (EKKA hindamisaruannete ja eksperdi hinnangute põhjal) (6.3) ning lõpetuseks (6.4) kirjeldatakse täienduskoolituse võimalusi ja vajadusi.

6.1. Tasemeõppe õppekavad

Siseturvalisuse valdkonna õppekavad kuuluvad õppekavade liigituses valdavalt turvateenuste õppesuuna (kood 103) vara- ja isikukaitse õppekavarühma (kood 1032). Turvasüsteemide tehnikute kutsehariduse õppekava kuulub tehnikaalade õppesuuna (kood 071) elektroonika ja automaatika õppekavarühma (kood 0714). Tolli ja maksunduse kõrghariduse õppekava kuulub ärimise ja halduse õppesuuna (kood 041) majandusarvestuse ja maksunduse (kood 0411) õppekavarühma.

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade siseturvalisuse valdkonna tasemeõppe õppekavadest, kus oli EHIS-e andmetel 2017/2018. ja 2019/2020. õppeaastal vastuvõtt avatud (vt tabel 4). Vaatlusalusel ajal võeti Sisekaitseakadeemias kutsehariduse tasemel õppijaid vastu üheteistkümnelt¹⁴² ja Tartu Kutsehariduskeskuses (turvasüsteemide tehnikud) ühe õppekava alusel. Kutsehariduse õppekavadest seitsme puhul oli tegemist esmaõppega (4. tasemel) ja viie puhul jätkuõppega (5. tasemel). Kutsehariduse jätkuõppekavad täidavad sisuliselt siseturvalisuse valdkonna asutuste töötajate täienduskoolituse ülesannet: nende läbimisel spetsialiseerutakse uuele alale või omandatakse uuel tasemel oskused.

Tabel 4. Siseturvalisuse õppekavad 2018/2019. õppeaastal õppeasutuse, õppeastme ja vastuvõetute arvu järgi. Allikas: EHIS

Haridus-tase	Väljund tööturule	Õppe-kava ID	Õppekava nimetus	Õppekava tase	Vastuvõetute arv		
					2017/2018	2018/2019	2019/2020
Kutse-haridus	Häirekeskus	130378	Päästekorraldaja	4. tase, esmaõpe	13	14	15
		170177	Päästekorraldaja-logistik	5. tase, jätkuõpe	13		
	PPA	170157	Politseiametnik	4. tase, esmaõpe	51	73	82
		187017	Süüteo menetleja	5. tase, jätkuõpe	14	9	14
	Päästeamet	130377	Päästja	4. tase, esmaõpe	62	19	
		200318	Päästja	4. tase, esmaõpe		40	81
		140841	Päästemeeskonna juht	5. tase, jätkuõpe	15		
		200319	Päästemeeskonna juht	5. tase, jätkuõpe		15	20
		193857	Demineerija EOD1	4. tase, esmaõpe		10	

¹⁴² Päästemeeskonna juhi ja päästja õppekavade puhul on kaks õppekava versiooni, kuid eriala on sama.

	Vanglad	140838	Vanglaametnik	4. tase, esmaõpe	35	55	63
		187019	Teabe- ja uurimisametnik	5. tase, jätkuõpe	12	12	10
		198077	Juhtumikorraldaja	5. tase, jätkuõpe		22	11
	Turva-ettevõtted, horisontaalne	151773	Turvasüsteemide tehnik	4. tase, esmaõpe	23	37	31
Kõrg-haridus	MTA	80015	Maksundus ja toll	RAK		22	29
		129777	Toll ja maksundus	RAK	30	25	30
	PPA	108771	Politseiteenistus	RAK	111	76	74
	Päästeamet	115257	Päästeteenistus	RAK	19	29	16
	Vanglad	2938	Korrektsioon	RAK	19		16
	Kogu sise-turvalisuse valdkond	84938	Sisejulgeolek	MA	33	30	29

Kõrghariduse tasemel võeti õppijaid vastu viie rakenduskõrghariduse õppekava ja ühe magistriõppekava alusel. Päästeteenistuse ja politseiteenistuse rakenduskõrghariduse õppekava järgi on võimalik õppida nii päeva- kui ka kaugõppes. Päästeteenistuse erialal võeti vaatlusalusel perioodil keskmiselt ligi kolmveerand (73%) üliõpilastest vastu kaugõppesse, politseiteenistuse erialal moodustas kaugõpe veidi üle veerandi (27%).

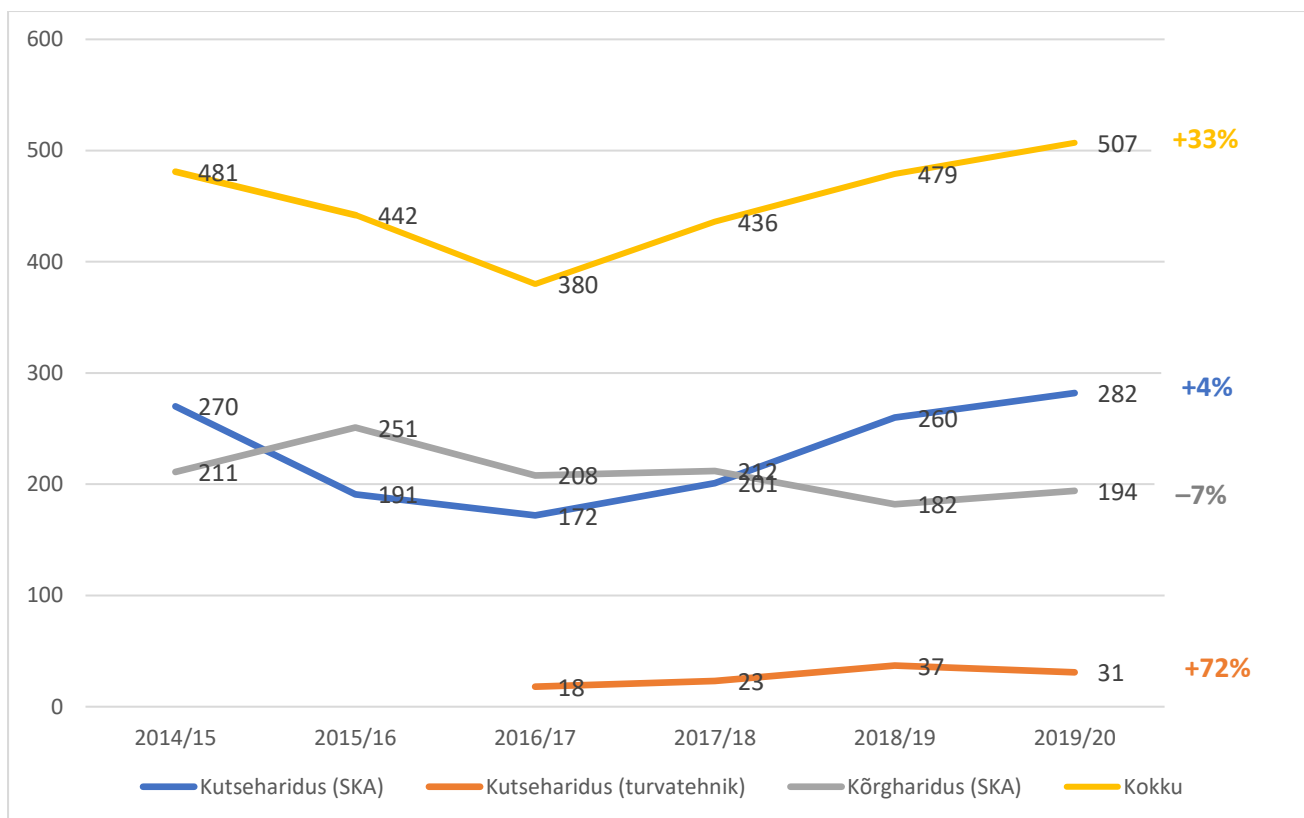
Ka maksunduse ja tolli õppekava ning sisejulgeoleku magistriõppekava alusel toimub kaugõpe. Ekspertide hinnangul omandavad kõrgharidust kaugõppes enamasti juba valdkonnas töötavad inimesed, mistõttu uut tööjõudu lõpetajate seast ei lisandu.

6.2. Õppurite statistika tasemeõppes

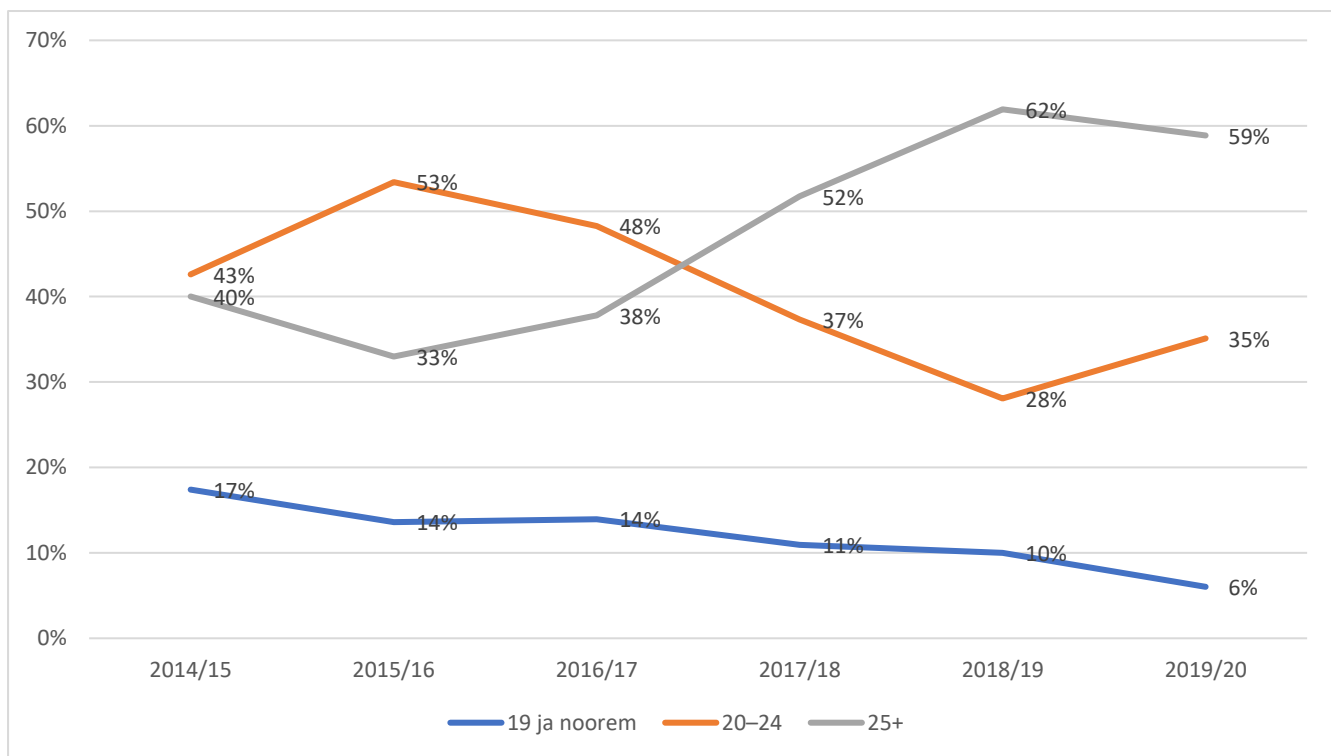
Õppekavadest analüüsiti neid, kus oli õppeaastatel 2014/2015–2019/2020 õppureid. Täielik loetelu analüüsitud õppekavadest on esitatud lisas 8.

6.2.1. Vastuvõtt

Siseturvalisuse õppekavade vastuvõetute arvu dünaamikat vaadeldakse ajavahemikul 2014/2015–2019/2020 (vt joonis 11). Kolmel esimesel vaatlusalusel õppeaastal kahanes vastuvõetute arv kokku veidi üle viiendiku (21%) ehk saja inimese võrra (480-lt 380-ni) – selle põhjustas peaaesjalikult vähenemine kutseõppes. Alates 2016/2017. õppeaastast on aga vastuvõetute koguarv igal aastal suurenenud, ületades 2019/2020. õppeaastaks 500 (kokku kasv kolmandiku võrra). Vastuvõetute koguarvu kasv tuleneb suurenemisest kutseõppes. Alates 2016/2017. õppeaastast avati ka uus kutsehariduse õppekava turvatehnikute õpetamiseks Tartu KHK-s. Alates 2017/2018. õppeaastast on kutseõppesse vastuvõetute arv kõrgharidusõppe vastavat näitajat ületanud. Erinevus kutsehariduse kasuks on aja jooksul süvenenud, kuivõrd kõrgharidusõppe vastuvõtt kahaneb. Kui samal ajal jälgida sisseastujate vanusstruktuuri muutust SKA kutseõppes (vt joonis 12), näeme samuti olulist muutust alates 2017/2018. õppeaastast, mil üle 25-aastaste täiskasvanud õppijate osakaal ületas nooremate vanuserühmade oma.



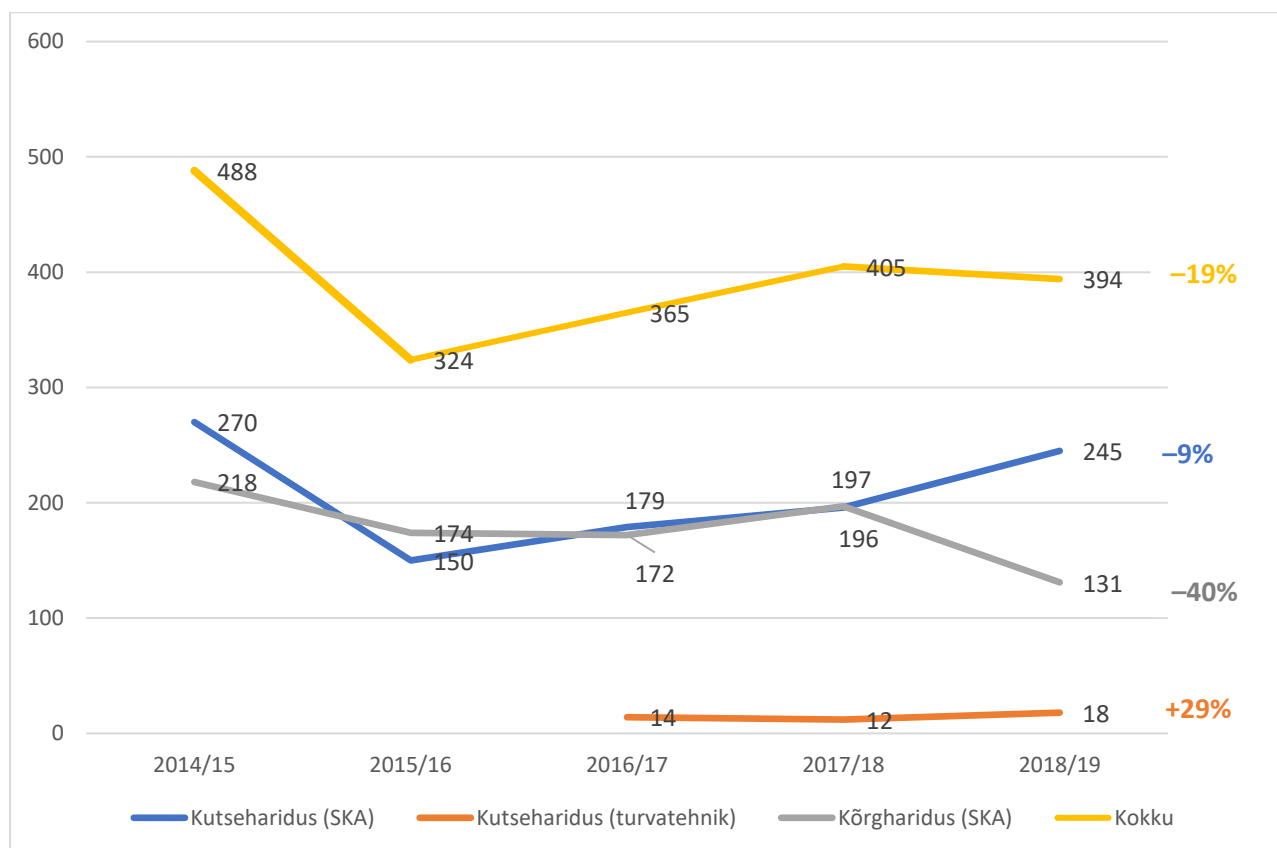
Joonis 11. Vastuvõtt siseturvalisuse valdkonna õppekavade alusel. Allikad: EHIS, autorite arvutused



Joonis 12. Vastuvõetute vanusstruktuuri muutus SKA kutseõppes. Allikad: EHIS, autorite arvutused

6.2.2. Lõpetajad

Siseturvalisuse õppekavade lõpetajate koguarv on ajavahemikul 2014/2015–2018/2019 kahanenud kokku pea veerandi ehk saja inimese võrra (vt joonis 13) – põhjuseks on kõrgharidusõppe lõpetajate arvu vähenemine. Kutseõppe lõpetajate arv on alates 2015/2016. õppeaastast kasvanud ligi kahe kolmandiku (63%) võrra, kõrghariduse omandajate arv aga kahanenud 25%.



Joonis 13. Siseturvalisuse valdkonna õppekavade lõpetajad. Allikad: EHIS, autorite arvutused

6.3. Õppe kvaliteet ja arenguvajadused

Õppe kvaliteedi ja arenguvajaduste analüüsil on tuginetud uuringus osalenud tööandjate hinnangutele, lisainfona on kasutatud ka EKKA koostatud kutse- ja kõrghariduse kvaliteedi hindamise aruandeid¹⁴³. SKA vilistlaste ja tööandjate üldist rahulolu ja hinnanguid õppe kvaliteedi eri aspektidele on 2017. aastal analüüsinud HeiVäl OÜ¹⁴⁴. Uuringu autorite hinnangul tuleb tulemuste tõlgendamisel

¹⁴³ Kvaliteedi hindamisel osalevad sõltumatud eksperdid, sh valdkonna tööandjad, samuti väliseksperdid ja üliõpilased. Hindamisaruanded ja lisateave hindamise korralduse kohta on EKKA veebilehel <http://ekka.archimedes.ee/>.

¹⁴⁴ HeiVäl OÜ / HeiVäl Consulting (2017). Sisekaitseakadeemia 2014.–2016. aasta vilistlaste ja nende tööandjate rahulolu uuring; https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/2017.05.04%20SKA%20vilistlaste%20ja%20t%C3%B6%C3%B6andjate%20uuringu%20tulemuste%20raport_0.pdf.

arvestada, et vastajate määr on pigem madal (vilistlaste uuringus 22%, tööandjate uuringus 28%), mistõttu selle analüüsi tulemustel siin peatükis pikemalt ei peatuta.

EKKA hindamiskomisjoni soovitud teemad, mis kattuvad uuringu käigus intervjueritud tööandjate tagasisidega. Eraldi keskendutakse hariduse kvaliteeti käsitlevatele, haridustaseme- või valdkonnaülestele ja oskuste omandamist puudutavatele tähelepanekutele, mille eksperdid tegid samuti uuringu käigus. Asjakohase info olemasolu korral esitatakse kokkuvõtte täpsemaks illustreerimiseks erialaspetsiifilised kitsaskohad või tööandjapõhised (Päästeamet, PPA jt) erisused.

Hinnangud Sisekaitseakadeemia haridusele

SKA läbis 2016. aastal õppekvaliteedi hindamise korraga nii sisekaitse õppekavagrupis kui ka ärinduse ja halduse õppekavagrupis (kõrgharidus), samuti vara- ja isikukaitse õppekavarühmas (kutseharidus). Institutsionaalse akrediteerimise läbis SKA 2019. aastal ning kool on EKKA hindamisnõukogu otsustega akrediteeritud kuni 2026. aastani. SKA-le anti EKKA kvaliteedimärk, kuna eksperdid hindasid kooli ressursse ja õppekavasid tunnustust väärivaiks. Kutsehariduse vara- ja isikukaitse õppekavarühmas on koolil õppe läbiviimise tähtajatu õigus, järgmine kutseõppe kvaliteedi hindamine toimub 2022/2023. õppeaastal¹⁴⁵.

SKA-l on koolituse pakkujana väga oluline roll, kuna siseturvalisuse valdkonnaspetsiifilised kompetentsid omandatakse valdavalt akadeemia õppekavade alusel. Tähtis osa on koolil ka täienduskoolituste pakkuja ja korraldajana, et tagada valdkonna õppematerjalide ja koolituste sisuline kvaliteet ning ühtlane tase üle Eesti.

EKKA hindamiseksperdid ja OSKA intervjueritud töid SKA tugevate külgedena esile järgmist:

- Tööandjad on süsteemselt kaasatud õppekavade arendusse ja ametkondliku suunamise kaudu ka õppurite vastuvõtukomisjonidesse (nt PPA, vanglateenistus, Päästeamet).
- SKA õppetöös kasutatakse võimaluse korral (kui pole andmekaitse- vm seadusest tulenevaid piiranguid) ametites kasutusel olevaid tehnilisi infosüsteeme, katsekeskkondi ja tööelust võetud materjale.
- Keeleõpetajad käivad tööandjate juures (nt Häirekeskuses, PPA-s) vaatluspraktikal, et koguda olulisemaid tööteemasid ja koondada enim vajaminev sõnavara õppematerjalidesse.
- SKA on palju panustanud e-õppe ja kaugõppe võimaluste arendamisse, praktikakorraldus toimib hästi. Siseministeeriumi esindajate hinnangul on kaugõppe võimaluste rakendamisel kõige edukam olnud vanglateenistus, kust leiaks häid näiteid ka teistel ametialadel rakendamiseks.

Lisaks tõstsid OSKA eksperdid esile järgmisi positiivseid aspekte:

- Ametite ja SKA vaheline rotatsioonisüsteem, mille kohaselt töötajad töötavad ka õppejõududena, on väga hea ja vajalik, sest SKA-l on põhikohaga õppejõudude leidmisel raskusi. Õppetöös osaleb mittemkoosseisuliste õppejõududena ka palju valdkonna eksperte. Samas tuleb toonitada, et värbamist takistavad SKA õppejõudude ja ametite sobiva taseme töötajate palgaerinevused.

¹⁴⁵ Kutseõppe kvaliteedi hindamises osalevate õppesuundade ja õppekavarühmade 2019–2022 ajakava; http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Kutseõppe_kvaliteedihindamine_2019_2022.pdf.

- Magistriõppekaval on hea maine. Õppekava avatus ka muu kui siseturvalisuse eriala lõpetanutele, spetsialiseerumisvõimalused ning lõputööde tugev seotus tegeliku tööga annavad õppekavale suure praktilise väärtuse.

EKKA hindamiseksperdid ja OSKA intervjuueeritud töid esile järgmisi parendusvaldkondi:

- SKA-I on raskusi koosseisuliste õppejõudude leidmisega. Nende värbamist mõjutab peamiselt palgasurve, aga ka õppekoormuse muutlikkus, mis on tingitud varieeruvast vastuvõtust (st õppekohtade arv, kutse- või kõrghariduse õpperühmade avamine, täienduskoolituste planeerimine).
- Politsei- ja piirivalvekolledži õppematerjale tuleks regulaarsemalt ajakohastada, veelgi aktiivsemalt tuleks kaasata praktikutest õppejõude ning toetada õppejõudude regulaarset stažeerimist.
- Võõrkeeleeõpet tuleb jätkuvalt erialaõppega lõimida ja värvata juba olemasoleva keeleoskusega õppureid¹⁴⁶; tööandjad näevad kasvavat vajadust nii vene (eriti vanglateenistus ja Häirekeskus) kui ka inglise keele oskuse järele.
- Rahvusvahelistumine on mõjukas trend, rahvusvaheline praktika- või õpikogemus toetaks lisaks erialase silmaringi avardamisele ka keele- ja üldoskuste arengut. Tähtis on toetada õppurite ja õppejõudude õpi- ja töörännet, samuti kaasata SKA õppetöösse Eestis rahvusvahelisi üliõpilasi ning õppejõude.
- Õigusteadmiste tase vajab tõstmist näiteks korrektsiooni ja politseiteenistuse õppekavades.
- SKA ja tööandjate koostöösuhteid hinnatakse väga heaks, arenguruumi on valdkonnasiseses koostöös SKA kolledžites ja intervjuueeritute hinnangul ka tööandjate endi vahel.
- Värbamisstrateegia ja vastuvõtutingimused vajavad ülevaatamist, et tuua sobivate õppekavade alusel õppima vanemaealisi õppureid ja füüsiliselt vähem võimekaid kadette, kes oleksid aga valdkonnast huvitatud ja suudaksid õpingute vältel kehalise võimekuse normid täita või sooviksid hiljem töötada ametikohtadel, mis ei eelda füüsilist tippvormi. Tuleb märkida, et nõuete leevendamine saab toimuda ainult tööandjate ja SKA koostöös.

Lisaks tõstsid OSKA eksperdid esile järgmisi parendusvaldkondi või valdkondliku koolituspakumiseiga seotud üldisi kitsaskohti:

- Taktikaliseks väljaõppeks ja treeninguteks vajab SKA juurde nüüdisaegseid ruume jm taristut (nt lasketiirud, enesekaitsetreeningute saalid, autodroom).
- Kuigi SKA institutsionaalse akrediteerimise otsuses nimetatakse positiivse aspektina moodulipõhiste õppekavade rakendamist ning dubleerimise vältimiseks pakutavat õppekavaülest ühisõpet, on OSKA intervjuueeritute arvates õppekavade ja õppe (sh e-õppe) pandlikumaks korraldamiseks veel arenguruumi. Tööandjate hinnangul kasvab vajadus lühema kestusega¹⁴⁷ erialase väljaõppe järele, moodulid võiksid sobida võimaluse korral nii taseme- kui ka täiendusõppijatele.
- Senisest veelgi suuremat rõhku tuleks panna psühholoogia (sh suhtlemisoskus, inimeste tundmine, enesekehtestamine ja -juhtimine) ning analüüsioskuste õpetamisele.

¹⁴⁶ Varasema vene keele oskusega õppureid on SKA hinnangul aga raske värvata, kuna gümnaasiumilõpetajatel see puudub.

¹⁴⁷ Siinkohal tuleks arvestada, et SKA hinnangul võib ekspertide nimetatud kasvav üldoskuste vajadus väljaõppe kestust pigem pikendada.

- Kui seoses töötajaskonna vananemisega kasvab väljaõpet vajavate töötajate hulk hüppeliselt (nt PPA-s, Häirekeskuses), ei suuda SKA piisavalt palju õpperühmi avada. Probleemne võib olla õppejõudude ja õppurite värbamine, lisaõpperühmade rahastamine ning vahendite leidmine töökohapõhist õpet vajavate töötajate tööle vormistamiseks.
- Majandus- ja küberkuritegevuse osakaalu kasv ning sotsiaalvaldkonnaga seotud oskuste vajaduse üldine suurenemine siseturvalisuse alal (ennetustegevus, töö eri vanuserühmadega) kajastuvad ka koolitusvajaduses. Suureneb nõudlus muu haridusega (majandus, IT, sotsiaaltöö jm) spetsialistide järele. Valdkondlike oskuste õpetamine sellele sihtrühmale võiks intervjuueeritute hinnangul olla paremini läbi mõeldud ja vastata sisulisemalt konkreetsete rühmade tegelikule koolitusvajadusele (peamiselt muu kõrghariduse baasil täienduskoolitus). Vastuseks tööandjate soovile koolitatakse SKA-s alates 2017/2018. õppeaastast eri ametikohtadele tööle asuvaid muu kui sisekaitse haridusega ametnikke erinevalt, lähtudes sellest, kas ametikoht on seotud otsese ohutõrjega või mitte¹⁴⁸.

Hinnangud turvatöö tegevusala koolituspakkumisele kvaliteedile

Turvasüsteemide tehnikuid koolitavad töökohapõhises 4. taseme kutseõppes Tartu KHK ning kavatseb koolitama asuda Pärnu Saksa Tehnoloogiakool. Tartu KHK läbis kutseõppe õppekavarühmade akrediteerimise elektroonika ja automaatika õppekavarühmas 2013. aastal, Pärnu Saksa Tehnoloogiakool 2015. aastal. Kuna mõlemas koolis on turvasüsteemide tehnika õppekavad loodud ja rakendunud mitu aastat pärast hindamist (Tartu KHK-s esimene vastuvõtt 2016/2017. õppeaastal, Pärnu Saksa Tehnoloogiakoolis on õppekava registreeritud alles 2019. aastal ja vastuvõttu pole veel toimunud), ei ole EKKA hindamisaruanded uuringu autorite hinnangul nende õppekavade puhul asjakohased andmeallikad ja nendel käesolevas uuringus pikemalt ei peatuta.

Turvatöö alal omandatakse peamised kompetentsid täienduskoolitustel, kus suurimad koolitajad on intervjuueeritute hinnangul Eesti Turvaettevõtete Liit (ETEL), valdkonna ettevõtted ise ja turvatehnilisi lahendusi tootvad ettevõtted. EKKA töötab 2018. aasta sügisest HTM-i lepingulise partnerina välja täienduskoolituse kvaliteedihindamise ja kvaliteedimärgi süsteemi¹⁴⁹, mis käesoleva uuringuaruande ilmumise ajaks pole veel rakendunud. Intervjuueeritud tööandjad leidsid, et turvatöö koolituste kvaliteet on viimastel aastatel tänu ETEL-i aktiivsele ja süsteemsele arendustegevusele paranenud. Valdkonnas võiks olla rohkem riiklikku koolituspakkumist nt õpipoisiõppe vormis. Suurima kitsaskohana nimetati puuduvat nõrkvoolu alast koolituspakkumist, mistõttu värvatakse lähedaste kutsehariduse õppekavade lõpetajaid (nt automaatikud, elektrikud, ehitajad) või koolitatakse töökohal muu erialase väljaõppega tööjõudu. Kuna vähene koolituspakkumine on killustunud eri õppekavade ja koolide vahel, oli ekspertidel koolide erinevusi raske välja selgitada.

6.4. Täiendus- ja ümberõppe võimalused ja vajadused

Täiendus- ja ümberõppel on tähtis roll valdkonna töötajate (nt turvatöötajate, turvasüsteemide tehnikute ja demineerijate) karjääriteede kujunemisel ja kvalifikatsiooni säilitamisel või parandamisel. Ekspertide hinnangul on täienduskoolituspakkumine tulevikus veelgi olulisem, kuna tööandjad

¹⁴⁸ Kose, A., Pung, A. (2018). Siseturvalisuse integreeritud haridusmodel; https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Integreeritud%20haridusmodel_0.pdf.

¹⁴⁹ SA Archimedes, EKKA. Täienduskoolituse kvaliteedi edendamise projekt; <http://ekka.archimedes.ee/taienduskoolitus/>.

soovivad töötajate väljaõppele kulutada võimalikult vähe aega. Kui noored on valmis töötama ühel ametikohal vaid paar aastat, siis ei tohiks osa ekspertide hinnangul nende väljaõpe kesta sellest kauem, vaid peaks olema lühem. Lühikese baasõppe järel võiks edasised kompetentsid omandada töö spetsiifikast lähtuvas vajaduspõhises täienduskoolituses, mis koosneks moodulitest, mille liitmise tulemusena saab töötaja vajaduse korral omandada tasemehariduse (rakendatakse VÕTA-t¹⁵⁰). Kontaktitudidena toimuvat õpet aitaks lühendada ka laialdasem e-õppe lahenduste kasutamine.

Eraldi täienduskoolitusvajadus on PPA-l, kus muu olemasoleva kõrgharidusega (nt õiguse, sotsiaaltöö, noorsootöö, pedagoogika alal) värvatud politseiametnikud läbivad politseiteadmiste või taktikaliste oskuste (nt alarmsõit, süüteo menetlus, korrakaitse) omandamiseks täienduskoolituse SKA-s nn kõrgharidusega õppurite rühmades. Intervjueeritute hinnangul on spetsiifiliste kompetentside (küberturvalisus, psühholoogia, rahandus vm) vajaduse korral lihtsam leida erialase taustaga töötaja ning anda talle politseilised oskused, kui koolitada politseinikust kitsa valdkonna eksperti.

Kuna siseturvalisuse valdkonnas on mitu suurt tööandjat (nt PPA, Päästeamet), siis on mõisteta, et suuri koolituskulusid püütakse optimeerida. Häirekeskus on katsetanud töökohal toimuvale lühendatud õppele¹⁵¹ ülemineku projekti, kärpides päästekorraldajate õppe seniselt kümnele kuule (4. taseme kutseõpe) viiele. Katseprojekti põhjal on kavas muuta senist kontaktõppe ja praktika vahekorda, kuid lõplikke otsuseid päästekorraldajate õppekava muutmise kohta pole veel tehtud. Töökohal toimub ka Häirekeskuse logistikute väljaõpe (üks-kaks kuud), mis eeldab aga varasemat päästekorraldajate väljaõpet ja töökogemust.

Suurimad valdkonna täienduskoolituse pakkujad on ekspertide hinnangul SKA, mis pakub siseturvalisuse koolitusi peale avaliku halduse ka teistele sihtrühmadele (nt KOV-id, eraettevõtted), ning ETEL, mis korraldab erialaseid koolitusi peamiselt turvatöötajatele (3. tase; turvajuht, 5. tase), turvasüsteemide tehnikutele (4. tase), spetsialistidele (5. tase) ja projekteerijatele (6. tase), aga ka kitsamatel teemadel (nt tuleohutus, tulirelva täienduskoolitus). Tööandjad koolitavad palju ka ise (mh toimub osa tööandjate koolitusi SKA-s), samuti on koolitajate seas erakoolitusasutusi ja tehnilisi lahendusi pakkuvaid ettevõtteid (uue tehnoloogia kasutuselevõtt). Spetsiifilisematel puhkudel, nt demineerimise täiendusõppeks, käiakse ka rahvusvahelistel koolitustel.

Turvatöö alal kasvab turvatehnikute täienduskoolituse vajadus ja väheneb turvatöötajate koolitusvajadus. Seda on näha ka ETEL-i viimase seitsme aasta kutse andmise statistikast, mille järgi turvatöötajatele antud kutsete arv on aja jooksul kahanenud ja turvatehnikute osakaal kasvanud¹⁵². Turvajuhid peavad uues, turvalisemas elukorralduses tajuma klientide muutuvaid ootusi ning oskama pakkuda teistsugust teenust kui varem, olulisemaks muutub ohutus- ja koolitusteenuste müük. Valdkonnas on puudu uute teenuste disaineritest, kes oskaksid tehnoloogilisi võimalusi ja muutuvat turvaseadust (mis tulevikus tõenäoliselt ei kirjuta enam ette, kuidas peaks teenus välja nägema) arvestades pakkuda klientidele uusi turvateenuse lahendusi. Koostöövõimalusi oleks valdkonna ettevõtetel nt TÜ Pärnu kolledži teenuste disaini ja juhtimise magistriõppekava õppuritega, kellele võiks pakkuda magistr töö teemasid ja praktikakohti.

¹⁵⁰ VÕTA – varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine.

¹⁵¹ Tegemist ei ole töökohapõhise õppega kutseõppeseaduse tähenduses (1/3 õppes teooria ja 2/3 praktika), vaid teoreetilist osa on pigem 40% ja praktikat 60%.

¹⁵² Lilleleht, A. (2019). Eesti Turvaturg 2018 ülevaade. ETEL; <http://etel.ee/turvaturu-ulevaated/turvaturu-2018-aasta-kokkuvottest-nahtub-valdkonnas-hoivatud-tootajate-arvu-jatkuv-vahenemine-tradi>.

Hästi toimiva koostöö näide on demineerimise täienduskoolituskursused, kus valdkonnas juba töötavad spetsialistid õpetavad SKA-s oma tulevase kolleege, kuid kursusi pakutakse ka teistele ametkondadele (nt PPA ja Kaitsevägi). Koostööks on Päästeameti hinnangul arenguruumi süsteemse täienduskoolituspakkumise korraldamisel ennetustegevuse ja ohutusjärelvalve vallas, kus võiks erialaseid kursusi pakkuda samuti SKA. Senine koolituspakkumine ja -tellimus on põhinenud pigem üksikute teemadel (nt signalisatsioonikoolitus, haldusmenetluse kursus), kuid nõudlus oleks tegelikult suurem ka nt erasektori tuleohutusspetsialistide koolitamisel. Kasvavat koolitusvajadust nägid Päästeameti eksperdid ka KBRT spetsialistidel, kes aga üldjuhul ei tule tööle siseturvalisuse, vaid muudel erialadelt (nt keemia).

Uuringus osalenud eksperdid nimetasid korduvalt droonilennutajate täienduskoolituskursuste vajadust. Sel alal antakse lihtsamaid oskusi koolitustel piisavalt, kuid tehnoloogia arenedes kasvab valdkonnaspetsiifiliste oskuste (sh teiste mehitamata sõidukite juhtimine, taktikaliste andmete kogumine) ja kogutud andmete kasutamise koolituste vajadus. Valdkondlik mehitamata sõidukite, taktikaliste andmete kogumise ja analüüsi koolituskeskus võiks ekspertide hinnangul olla SKA.

Suurandmete kasutuselevõtmine (nt postisaadetiste andmed, tolli- ja maksudeklaratsioonid; ohu prognoosimine, riskihindamine ja ennetustegevuse planeerimine, lähtudes reaalse andmetest ilmastiku ja inimeste liikumise või paiknemise kohta) mõjutab seda, kuidas valdkond oskab toimuvat prognoosida ja toimuvale reageerida. Analüüsioskus on järjest vajalikum kõikidel, aga eriti kõrgharidust eeldavatel põhikutsealadel, mistõttu eksperdid nimetasid ka kasvavat nõudlust analüüsioskusi pakkuvate täienduskoolituste järele. Sobivate koolitajatena nähti kõrgkooli, korduvalt nimetati IKT, psühholoogia, majanduse jt teemadel sobivate koolitajatena TLÜ-d, TTÜ-d ja TÜ-d.

Valdkonnas on põhikutsealasid, kuhu on võimalik tööle kandideerida keskhariduse, muu kutse- või kõrghariduse ja varasema töökogemusega ning seejärel ümber õppida. Mitmekesine hariduslik taust on intervjueritute hinnangul nt tolliametnikel, päästekorraldajatel ja logistikutel, päästeteenistuse spetsialistidel, turvatöötajatel ja -juhtidel. Nendele kutsealadele saab tulla täienduskoolituse kaudu ja erialased oskused võib omandada pigem töökohal lühikese aja jooksul. Päästeameti ja Häirekeskuse intervjueritute hinnangul värbavad nad meeleldi just mõningase elu- ja töökogemusega, vähemalt 35-aastaseid inimesi, kes tahavad teha enda jaoks senisest tähendusrikkamat tööd. Üleminek ennetuspõhisele töömudelile soosib ekspertide hinnangul samuti muu varasema haridus- ja töökogemusega töötajate värbamist, kuna selline töö ei pruugi sobida otse koolipingist tulnutele. Kuigi vanemaeline õppur on uue ameti valikus kindlam ja võib-olla ka motiveeritum, tuleb arvestada, et uue eriala õppimisele töö- ja eraeluliste kohustuste kõrvalt kulub tõenäoliselt kauem aega. Samuti suurendab töökohapõhises või ümberõppes koolitatavate hulk tööandjate palgakulusid, kuna keskmine valdkonna õppestipendium (u 260 eurot kuus) ei võimalda ümberõppijatel katta oma kohustusi (pere ülalpidamine, laen jm) ning õppurid tuleb tööle vormistada juba väljaõppe alguses.

6.5. Kokkuvõte

Siseturvalisuse valdkonna õpe on koondunud valdavalt Sisekaitseakadeemiasse, turvatehnikuks on võimalik õppida Tartu Kutsehariduskeskuses. 2017/2018.–2019/2020. õppeaastal võeti SKA-s kutsehariduse tasemel õppijaid vastu üheteistkümne ja Tartu KHK-s ühe õppekava alusel. Kutsehariduse õppekavadest seitsme puhul oli tegemist esmaõppega (4. tasemel) ja viie puhul jätkuõppega (5. tasemel). Kutsehariduse jätkuõppekavad täidavad sisuliselt siseturvalisuse valdkonna

asutuste töötajate täienduskoolituse ülesannet: nende läbimisel spetsialiseerutakse uuele alale või omandatakse uuel tasemel oskused.

Kõrghariduse tasemel võeti õppijaid vastu viie rakenduskõrghariduse õppekava ja ühe magistriõppekava alusel. Päästeteenistuse ja politseiteenistuse rakenduskõrghariduse õppekava järgi on võimalik õppida nii päeva- kui ka kaugõppes. Ka maksunduse ja tolli õppekava ning sisejulgeoleku magistriõppekava alusel toimub kaugõpe. Ekspertide hinnangul õpivad kõrghariduse tasemel kaugõppes enamasti juba valdkonnas töötavad inimesed, mistõttu uut tööjõudu lõpetajate seast ei lisandu.

Viimasel kuuel aastal on siseturvalisuse valdkonna kutsehariduse õppekavade puhul vastuvõtt kasvanud, kõrghariduses aga kahanenud. Kutseõppes on märkimisväärselt suurenenud täiskasvanud õppijate (25-aastased ja vanemad) osatähtsus. Tänu kutseõppe vastuvõtu kasvule on vastuvõetute koguarv vaatlusperioodi jooksul kolmandiku võrra suurenenud ja 2019/2020. õppeaastal ületas see 500 piiri.

2018/2019. õppeaastal lõpetas kõikidel õppetasemetel kokku ligi 400 inimest, lõpetajate arv on viie aasta jooksul kahanenud ligikaudu veerandi (ehk saja inimese) võrra. Lõpetajate üldarvu on mõjutanud ligi 40% vähenemine kõrgharidustasemel. Kutsehariduse omandajate arv pigem kasvab.

Kokkuvõttes võib õppe kvaliteedi, arenguvajaduste ja täienduskoolituse kohta öelda järgmist:

- Siseturvalisuse ja turvatöö alal arendatakse õppekavasid tööandjate ning koolitajate tihedas koostöös.
- SKA-l on valdkonna peamise taseme- ja täienduskoolituse pakkujana keskne roll erialaste teadmiste ning üldoskuste arendamisel.
- Valdkonna tööandjad teadvustavad endale järjest paindlikumate õpiteede vajadust ja on valmis rakendama eri haridusmudeleid, koolitamis- ning värbamisstrateegiaid.
- Kuigi EKKA eksperdid ja suur osa intervjueeritud hindab SKA hariduse kvaliteeti väga heaks, on arenguruumi veelgi pandlikumate õpiteede pakkumisel ja tulevikutrendidest tuleneva oskuste vajaduse (keeleoskus, üldoskused) katmisel ning koostöös teiste kõrgkoolidega.
- Õppejõudude leidmine ja neile konkurentsivõimelise töötasu maksmine on keeruline. SKA teeb tööandjatega aktiivselt koostööd, et kaasata praktikutest õppejõude, kuid sel moel ei ole võimalik asendada põhiõppejõude, kes vastutavad hindamis- ja õppemeetodite tänapäevase ja korrektse rakendamise ning valdkonna hariduse arengu eest.
- Õigusteadmiste tase vajab tõstmist (nt korrektsiooni ja politseiteenistuse õppekavade puhul).
- Arenguruumi on veel nii õppematerjalide kui ka õppe sisu ajakohastamisel, et need vastaksid tegelikule koolitusvajadusele (nt politseiteenistuse õppekavade puhul ja muu kõrghariduse baasil täienduskoolituses osalevatel õpperühmadel).
- Tööandjate värbamisstrateegia ja SKA vastuvõtutingimused vajavad ülevaatamist, et tuua sobivate õppekavade alusel õppima vanemaalisi õppureid ja füüsiliselt vähem võimekaid kadette.
- Täienduskoolitusvajaduse rahuldamisel on tööandjate sõnul tähtis roll tööandjatel endil, SKA-l ja ETEL-il ning erakoolitusasutustel. Spetsiifiliste ja üldoskuste (küberturvalisus, IT, finantsvaldkond, psühholoogia jm) õpetamisel eelistavad eksperdid nendele valdkondadele spetsialiseerunud kõrgkoole.

- Üks suurimaid töötajate ettevalmistust puudutavaid dilemmasid valdkonnas on seotud valikutega väljaõppe kestuse ning omandatavate oskuste ja teadmiste taseme vahel. Mitu intervjueeritut pidasid vajalikuks lühendada tasemeõppe kestust, kuid samal ajal kasvavad tööandjate ootused töötajate üldoskuste ning lõimitud erialaste teadmiste suhtes, mille omandamine eeldab SKA hinnangul pikemat õppeaega.

7. Tööjõunõudluse ja -pakkumise võrdlus

Selles peatükis **võrreldakse valdkonna uue tööjõu nõudlust ja pakkumist**, kõrvutades, kui palju ja millisel tasemel uut tööjõudu valdkond lähema kümne aasta jooksul aastas vajab ning kui palju tööjõudu tasemeõppes siseturvalisuse valdkonnale ette valmistatakse.

Valdkonna uue tööjõu vajadus hõlmab käesolevas uuringus kahte komponenti: vanuse tõttu tööturult lahkuvate ja töökohta vahetavate töötajate **asendamise vajadust** ning valdkonna põhikutsealadel hõivatute arvu kasvust või kahanemisest tingitud **kasvu- või kahanemisvajadust**. Asendusvajaduse hindamisel on kasutatud hõivatute vanusstruktuuril (ja teatud juhtudel ka tööstaažil) ning tööjõu voolavuse näitajatel¹⁵³ põhinevat statistilist mudelit, kasvu- või kahanemisvajadust on prognoositud **töökohtade arvu muutuse** põhjal (vt ptk 5). Tulemuste tõlgendamisel tuleb silmas pidada, et uuringus kasutatav nõudluse ja pakkumise arvuline võrdlusmudel ei hõlma asutusesiseseid liikumisi. Organisatsioonisisese rotatsiooni kohta on võimaluse korral lisatud tekstilisi selgitusi ja kommentaare.

Ainult lõpetajate arvu silmas pidades ei ole võimalik hinnata, kas siseturvalisuse valdkonna uue tööjõu vajaduse tulevaseks katmiseks koolitatakse piisavalt inimesi. Et saada tõepärasem hinnang tasemeõppest tööturule suunduvate uute inimeste arvu (ehk käesoleva uuringu kontekstis **koolituspakkumise**) kohta, on lõpetajate arvu korrigeeritud tööjõus osalemise määraga ning välistatud need õppekavad ja -vormid, mille alusel suure tõenäosusega õpivad juba valdkonnas töötavad inimesed (st kutseõppe 5. taseme jätkuõpe ja kõrgharidustaseme kaugõpe)¹⁵⁴. Uue tööjõu pakkumise arvestust on üksikasjalikult kirjeldatud lisa 9.

Tingituna pensionile jäämise ja tööjõu voolavusega seotud asendusvajadusest ja töökohtade arvu muutusest vajab valdkond igal aastal kokku ligi 775 uut töötajat. Sellest viiendik (19%) kulub erasektori ja neli viiendikku (81%) avaliku halduse tööjõuvajaduse katmiseks. Uue tööjõu pakkumine valdkonna õppekavade alusel on umbes 240, sellest umbes kaks kolmandikku (68%) moodustavad kutsehariduse ja kolmandik (32%) kõrghariduse omandajad (vt täpsemalt lisa 9 tabel L9.1). Tööjõuvajadus nendel põhikutsealadel, millele valmistatakse uut tööjõudu ette tasemeõppes, on üle 550 inimese aastas. Seega jääb tulevikus aastas puudu üle 300 lõpetaja (seoses asutusesisese roteerumisega võib see olla hinnanguliselt 70 võrra suurem) (vt tabel 5, üksikasjalikum ülevaade põhikutsealade kaupa on lisa 10 tabelis L10.1).

Proportsionaalselt suurim tööjõu puudujääk on kiiresti kasvaval **turvatehnikute** põhikutsealal, kus lõpetajate arv aastas on umbes kümme, aga vaja oleks ligi neli korda rohkem. Asutuste arvestuses on lõpetajate puudujääk suurim **vanglates**, kus tööjõu voolavus on keskmisest suurem ja uue tööjõu vajadus (praeguse koolituspakkumise¹⁵⁵ taseme juures) jääb katmata umbes 62% ulatuses ehk ligi

¹⁵³ Selle uuringu kontekstis käsitatakse tööjõu voolavusena kõiki lahkumisi, v.a vanuse tõttu pensionile minek.

¹⁵⁴ Kooli võimekus pakkuda mingi kutseala õpet soovitud mahus võib kohati märkimisväärselt erineda tegelike lõpetajate arvu alusel arvestatud koolituspakkumisest. Eksperdihinnangu kohaselt pole osa kutsealade jaoks koolil väljaõppeks piisavalt vahendeid; osa kutsealade jaoks on vahendid olemas, kuid puudub huvi selle eriala õppe (eelkõige kutseõppe) vastu; ning leidub ka neid, kus probleem on mõlemas. Siseministeeriumi andmetel on riigi eelarvestrateegia koostamise käigus esitatud lisavahendite taotlus, et luua PPA ja Päästeameti tööjõuvajaduse rahuldamiseks uusi õppekohti.

¹⁵⁵ Arvestatuna õppeaastate 2016/2017–2018/2019 keskmise lõpetajate arvu põhjal.

90 inimesega aastas. Tulevikus oleks vaja ligikaudu 140 uut töötajat aastas (kui arvestada voolavust), senine koolituspakkumine on aga vaid umbes 55.

Häirekeskuse uue tööjõu vajadusest jääb praeguse koolitusmahu juures tulevikus tõenäoliselt katmata veidi üle poole (53%), põhjused on samuti seotud peamiselt tööjõu voolavusega. Nii **Häirekeskuse** kui ka **vanglateenistuse** põhikutsealadelt vanuse tõttu lahkujate asendamiseks peaks lõpetajate hulk olema piisav, aga ilmselt stressirohke töö tõttu ei jää töötajad püsima (OSKA uuringutes käsitatakse sellist olukorda tavaliselt turutõrkena). Mõlemal juhul peaks kaaluma, kas tulevikus on otstarbekam suunata ressursse koolitavate arvu suurendamiseks või olemasolevate töötajate hoidmiseks valdkonnas. Küsimus on seda teravam, et nii päästekorraldajate kui ka vanglaametnike koolitamise võimekus SKA-s on eksperdi hinnangute kohaselt suurem kui õppida soovijate arv (õppekohti pole suudetud täita).

PPA-s on valdkondlikust tasemeõppest lähtuv pakkumise puudujääk vanglateenistusega proportsionaalselt umbes samal tasemel (59%). Kutse- ja kõrgharidustaseme politseiõppekavadega seotud uue tööjõu pakkumine jääb kokku 80 inimese juurde, vaja oleks aga üle kahe korra rohkem (piirivalvurite, patrull- ja piirkonnapolitseinike uue tööjõu vajaduse katmiseks). Vanuse tõttu lahkujate asendamiseks oleks aastas vaja ligi 90 ja tööjõu voolavuse korvamiseks üle 100 uue töötaja. Lisaks on asutusesiseste liikumiste tõttu (mida käesolev nõudluse ja pakkumise võrdluse arvuline mudel ei hõlma) vaja igal aastal täita keskmiselt umbes 30 esmatasandi politseiametniku kohta, mis suurendab puudujääki veelgi. Seega on tõenäoline, et koolituspakkumine ei vasta tulevikus isegi ka ainult vanuse tõttu lahkujate arvule.

Experdi hinnangu kohaselt suudaks SKA avada igal aastal politsei- ja piirivalvekolledžis 165 õppekohta, neist üle 80% nn uutele tulijatele. Kitsaskohaks on aga noorte vähene huvi kutseõppe vastu, mistõttu jääb suur osa politseiametniku kutseõppe avaliku konkursiga õppekohtadest täitmata.

Piirkonnapolitseinikeks sobivad ka teiste kõrgharidustaseme erialade, nt noorsoo- ja sotsiaaltöö, pedagoogika, psühholoogia, organisatsioonikäitumise jms erialade lõpetajad (läbida tuleb lisaks politseimoodul SKA-s). Uurijad kasvavad välja organisatsioonist (narkokuritegude või isikuvastaste kuritegude uurijaks on ekspertide hinnangul väljastpoolt keeruline tulla) või värvatakse õigusteaduse, finants- ja majanduserialade vilistlaste hulgast (eeldab politseilise täienduskoolituse läbimist SKA-s). Teravat puudust tuntakse IKT-kompetentsiga töötajatest. Tulevikus kasvab tõenäoliselt nii PPA töötajate hariduslik mitmekesisus erialase baasettevalmistuse mõttes kui ka siseturvalisuse haridusega töötajate vajadus omandada eelmainitud aladel lisakompetentse.

MTA põhikutsealade tööjõunõudluse ja tasemeõppe pakkumise võrdlemisel ilmnesid märkimisväärsed erinevused. Tasemehariduse omandanud tolliametnike pakkumine ei ole vanuse tõttu lahkujate asendamiseks piisav. Pakkumisse on proportsionaalselt hõivega arvestatud tolli ja maksunduse eriala lõpetajad, kes on spetsialiseerunud tollile, ning oskuste ülekantavust eeldades on liikuvtollikontrolli inspektoreid silmas pidades arvestatud ka politsei kutseõppe lõpetajaid. Olemasolevate töötajate hariduslik taust on mitmekesine, põhinedes suuresti (65%) üldkesk- või kutseharidusel. Väljatöötamisel on õpipõisiõppe vormis kutsehariduse õppekava, et leevendada tolliametnike puudust. Vaja oleks umbes 20 lõpetajat aastas.

Tollispetsialistid on keskmisest eakamad – järgmise kümne aasta jooksul jõuab pensioniikka ligi 40% teenistujatest –, mis suurendab lähikümnendil nende asendusvajadust. Prognoosi kohaselt peaks siiski lõpetajaid olema piisavalt ning nõudlus ja pakkumine on tasakaalus. Lõpetajad võivad siirduda ka

erasektoris, nt logistika valdkonda tollimaakleriteks (eeldab täiendusõppe läbimist ja eksami sooritamist). MTA uurijate puhul on tasemeõppe lõpetajate pakkumine (mis koosneb tolli ja maksunduse ning politseiteenistuse rakenduskõrgharidusõppe lõpetajatest) tasakaalu lähedal.

Päästeametis ilmnesid uue tööjõu nõudluse ja pakkumise vahel asutuste võrdluses proportsionaalselt kõige väiksemad käärid. Puudujääk (kokku u 40%) lähtub eelkõige suurimast, päästjate kutsealast, kus tulevikus jääb tõenäoliselt vajaka ligikaudu 30 inimest aastas. Asutusesiseste liikumiste tõttu (mida käesolevas uuringus kasutatud nõudluse ja pakkumise arvuline mudel ei kajasta) võib tegelik asendusvajadus olla siiski suurem (nt 2019. aastal oli sisemisest rotatsioonist tulenev uue tööjõu vajadus esmatasandil u 40 inimest). Eksperdi hinnangu kohaselt oleks SKA-l võimekus avada päästjate koolitamiseks uusi kutseõppekohti, kuid kitsaskohaks on nende täitmine.

Demineerijate ja päästeteenistuse spetsialistide nõudlus ja pakkumine on tasakaalu lähedal. Päästeteenistuse eriala lõpetajad võivad tööle asuda ka tuleohutusspetsialistidena või hädaolukorras valmisoleku planeerijatena omavalitsustes (KOV-ide ülesanne on üles ehitada elanikkonna kaitse strateegia kohalikul tasandil). Demineerijate kutseõpet antakse ühisõppekava alusel, spetsialiste koolitatakse ka teistele ametkondadele. Siiani on õpe toimunud vaid ühel õppeaastal (2018/2019), mil lõpetas kümme inimest. Eksperdi hinnangu kohaselt kasvab Päästeametis tulevikus vajadus mitmekesisema haridusliku ettevalmistusega spetsialistide järele (oodatud on nt ehitus-, keemia-, õigus-, turundus-, sotsiaaltöö-, sotsioloogia- või pedagoogikaalase kõrghariduse omandanud).

Rahandusministeeriumi hinnangul¹⁵⁶ paistavad siseturvalisuse asutused (PPA, Päästeamet, vanglateenistus) koos Kaitsevägega juba praegu silma avaliku teenistuse kontekstis suurima vabade ametikohtade osakaaluga. Selle põhjus on eelkõige värbamiseks sobiva sihtrühma piiratus tööturul. Töötajate sihtrühm, keda peamiselt vajatakse, on sarnane ja asutused konkureerivad lisaks erasektorile ka omavahel. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdleva analüüsi põhjal on alust eeldada, et tööjõupuudus ja täitmata ametikohad võivad tulevikus olla veelgi süvenev nähtus.

Mitmel fookusgrupiarutelul tõstatati küsimus, kas siseturvalisuse valdkond vajab tulevikus rohkem kutse- või kõrghariduse tasemel ettevalmistust, samuti kaaluti võimalusi asendada osa tasemeõppest täienduskoolitusmoodulitega või korraldada õpet töökohal, et lühendada väljaõppele kuluvat aega. Uuringu tegijatele torkas silma siseturvalisuse valdkonna mõne õpitee erinevus teiste valdkondade mudelist. Tavaliselt minnakse kutsehariduse 4. tasemelt 5. tasemele või rakenduskõrgharidust omandama. Vanglateenistuses on näiteid (nt teabe- ja uurimisametnik, juhtumikorraldaja), kus rakenduskõrgharidusele lisaks omandatakse uued kompetentsid hoopis 5. taseme kutseõppes.

Kutse- ja kõrghariduse koolitustellimuse varieerimisel arvestatakse peale kompetentside vajaduse ka väljaõppe kestust – kui nt PPA-s suundub lähiajal rohkem inimesi pensionile, siis tellitakse SKA-st rohkem kutseõppe lõpetajaid, kuna väljaõppe aeg on lühem ja lõpetajad jõuavad tööturule kiiremini. Eksperdid nägid õpiteede kirjusest ühe probleemina, mis võib töötajates tekitada ebavõrdsuse tunnet või vähendada õpimotivatsiooni, sest väga erineva väljaõppega inimesed teevad sarnastes tingimustes sarnast tööd, kuid võivad samal ajal saada erinevat töötasu. Näitena nimetati siinkohal ennekõike PPA ja MTA piirivalve, tolli ning patrulli eesliinitöötajaid, aga ka vanglaametnikke. Teisalt võib seda

¹⁵⁶ Rahandusministeerium (2019). Avaliku teenistuse 2018. aasta aruanne.

küsimust käsitleda ka töö- ja palgapoliitika vaatenurgast, kuna tööandjate võimalused samalaadse töö tegijatele samasugust sissetulekut pakkuda võivad erineda.

Ekspertide arvates liiguvad koolitusvajadused lähikümnendil eri suundades. PPA hinnangul peaks 2030. aastaks olema valdav osa politseinikke kõrgharidusega, sest kasvavad ootused ametnike üldoskustele (suhtlemis-, analüüsi-, keelte-, IKT-oskused). Paremate üldoskuste tähtsust toonitas ka Päästeamet seoses ennetustegevusega. MTA tõi esile vajaduse koolitada tulevikus tolliametnikke peamiselt töökohapõhiselt kutseõppes, kuna suur hulk töötajaid värvatakse ilma erialase ettevalmistuseta ning vajalikud oskused omandatakse praegugi peamiselt töö käigus. Võimalikult lühikese ja töökohapõhise õppe suunas liigub ka Häirekeskus.

Nõudluse ja pakkumise tasakaalust põhikutsealade kaupa annab ülevaate tabel 5, täpsem teave on esitatud lisa 9 tabelis L9.1.

Tabel 5. Hinnang siseturvalisuse valdkonna uue tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalule¹⁵⁷

Institutsioon/ tegevusala	Põhikutseala	Eeldatav EKR-i tase	Hõiva- tute arv*	Hõive muutuse suund	Uue tööjõu vajadus aastas	Taseme- õppe koolitus- pakkumine aastas	Koolitus- pakkumise ja tööjõu- vajaduse vahe	Kommentaar koolituspakkumise ja nõudluse võrdlusele
Vangla- teenistus	Vanglainspektor	EKR 6 RAK	172	→ ±5% (−5%)	31	19	−19	Suure volavuse tõttu ületab nõudlus pakkumist umbes 70 kutseharidusega lõpetaja (valvurid) ja 20 kõrgharidusega lõpetaja (inspektorid) võrra. Vanglateenistusse sobivad lisaks korrektsiooni ja vanglaametniku õppekava lõpetajatele ka politseierialade vilistlased.
	Teabe-, uurimis- ja sisekontrolli- ametnik	EKR 6 RAK	40		7			
	Valvur	EKR 4 KUT	529		105	36	−69	
PPA**	Uurija ja politseianalüütik	EKR 6–7 RAK, BA, MA	844	↗→ +6–10%	96	80	−115	Uurijad kasvavad välja organisatsioonist või värvatakse õigusteaduse, finants- ja majanduserialade vilistlaste hulgast (eeldab politseilise täienduskoolituse läbimist SKA-s). Teravat puudust tuntakse IKT-kompetentsiga töötajatest. Tulevikus kasvab tõenäoliselt nii PPA töötajate hariduslik mitmekesisus erialase baasettevalmistuse mõttes kui ka siseturvalisuse haridusega töötajate vajadus omandada lisaoskusi eelmainitud erialadelt.
	Piirivalvur	EKR 4–6 KUT	847	→ ±5%	92			
	Patrull- politseinik	RAK, BA	925	→ ±5%	73			
	Piirkonna- politseinik	EKR 6–7 RAK, BA	290	↗→ (+6–10%)	29			

¹⁵⁷ Kuna eesmärk on hinnata uue tööjõu nõudlust ja pakkumist, ei sisaldu tabelis need õppekavad ja -vormid, mille alusel suure tõenäosusega õpivad juba valdkonnas töötavad inimesed (st kutseõppe 5. taseme jätkuõppe ning kõrghariduse kaugõppe). Täpsemalt vt tööjõupakkumise arvestamise kohta lisa 9 tabelit L9.1.

								lihtsam on noorsootöö kogemusega inimestele õpetada politseiametniku kompetentse kui vastupidi.
Päästeamet	Pääste-teenistuse spetsialist	EKR 6–7 RAK, BA, MA	187	→ ±5%	12	6	–6	Nõudluse ja pakkumise suhe on tasakaalu lähedal. Umbes 75%-l hõivatutest on vajalik päästealane ettevalmistus rakenduskõrghariduse tasemel. Ohutusjärelvalves sobib lisaks nt ehitus-, keemia- või õiguslane kõrgharidus. Ennetustööle on oodatud sobivate isikuomadustega turunduse, sotsiaaltöö, sotsioloogia, pedagoogika vms eriala lõpetajad. Päästeteenistuse eriala lõpetajad võivad tööle asuda ka tuleohutusspetsialistidena või hädaolukorras valmisoleku planeerijatena omaavalitsustes (KOV-ide ülesanne on üles ehitada elanikkonna kaitse strateegia kohalikul tasandil).
	Päästetöö juht	EKR 5, 6 KUT, RAK	438	→ ±5%	27			Päästetöö juhid kasvavad välja organisatsioonist. Eeldus on päästjatöö kogemus, kuid tuleb läbida lisaväljaõpe (meeskonnavanematel 5. taseme kutse jätkuõppes, operatiivkorrapidajatel tulevikus rakenduskõrghariduse tasemel).
	Päästja	EKR 4 KUT	1164	→ ±5% (+5%)	82	51	–31	Nõudlus ületab pakkumist, aastas jääb puudu u 30 lõpetajat. Lisaks peab tulemuste tõlgendamisel arvestama, et asutusesiseste liikumiste tõttu (mida käesolev mudel ei kajasta) võib tegelik asendusvajadus olla veelgi suurem (nt 2019. aastal oli sisemisest rotatsioonist tulenev uue tööjõu vajadus esmatasandil u 40 inimest). Päästja erialal koolitatakse töötajaid ka nt Eesti Energia ja Ämari Lennubaasi päästekomandodele.
	Demineerija	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	68	↗→ (+6–10%)	5	3	–2	Nõudluse ja pakkumise suhe on tasakaalu lähedal. Demineerijate kutseõpet antakse ühisõppekava alusel, spetsialiste koolitatakse ka teistele ametkondadele. Tulevikus tõenäoliselt töötajate hariduslik mitmekesisus kasvab (sh keemia jt erialade arvelt).
Häirekeskus	Pääste-korraldaja ja logistik	EKR 4, 5 KUT	145	→ ±5%	21	10	–11	Vanuse tõttu lahkujate asendamiseks peaks lõpetajate hulk olema piisav, aga tööjõu volavuse korvamiseks siiski mitte. Päästekorraldajate koolitamise võimekus SKA-s on eksperdihinnangute järgi märkimisväärselt suurem kui õppida soovijate arv (õppekohti pole suudetud täita).
MTA	Tolliametnik	EKR 4–6 KUT RAK, BA	328	→ ±5% (–5%)	30	8	–22	Pakkumisse on proportsionaalselt hõivega arvestatud tolli ja maksunduse eriala lõpetajad, kes on spetsialiseerunud tollile, ning eeldades oskuste ülekantavust, on liikuvtollikontrolli inspektoreid silmas pidades arvestatud ka politsei kutseõppe lõpetajaid. Tasemeõppe

							lõpetajate pakkumine ei ole asendusvajaduse katmiseks piisav. Olemasolevate töötajate hariduslik taust on mitmekesine, suures osas (65%) üldkesk- või kutseharidus. Puudujääk ilmneb ka siis, kui tööjõu voolavust mitte arvestada, st süsteemi sisenejaid on vähem kui pensionile minejaid. Väljatöötamisel on õpipoisiõppe vormis kutsehariduse õppekava, et leevendada tolliametnike puudust. Vaja oleks umbes 20 lõpetajat aastas.
	Tollispetsialist	EKR 6–7 RAK, BA, MA	71	→ ±5% (–5%)	7	8	1 Nõudlus ja pakkumine on tasakaalus. Lõpetajad võivad siirduda ka erasektoris, nt logistika valdkonda tollimaakleriteks (eeldab täiendusõppe läbimist ja eksami sooritamist).
	MTA uurija	EKR 6–7 RAK, BA, MA	97	→ ±5% (–5%)	7	5	–2 Kutseala tööjõu pakkumisel on võrdselt olulised nii kriminaalmenetluse kui ka finantsvaldkonna ja maksunduse teadmised (eksperdi hinnangute põhjal on pakkumisse arvestatud vastavalt tolli ja maksunduse ning politseiteenistuse rakenduskõrgharidusõppe lõpetajad). Lõpetajate arv ja uute töötajate vajadus on tasakaalu lähedal.
KOV	Korrakaitse- ametnik	EKR 5, 6	112	↗→ +6–10%	5		Korrakaitseametnikke tasemeõppes ette ei valmistata.
Turva- ettevõtted	Turvatöötaja ja -juht	EKR 3, 5	5425	↓↓ (–30%)	91		Turvatöötajaid ja turvajuhte tasemeõppes ette ei valmistata. Turvaettevõtetes töötamine eeldab kutseeksami sooritamist. Pensionile minejate asendamiseks oleks aastas vaja ligi sada uut töötajat.
Horisontaalne	Turvatehnik	EKR 4, 5 KUT	700	↑↑ (50%)	50	11	–39 Nõudlus ületab pakkumist. Turvatehnikuid koolitab vaid Tartu KHK. Siiani on lõpetajaid aastas keskmiselt kümme, vajadus on umbes neli korda suurem. Erialasele tööle asumine eeldab vastava kutseeksami sooritamist.
	Tuleohutus- spetsialist	EKR 5, 6	41	↑↑↑ (kahe- kordne kasv)	5		Tuleohutusspetsialistina võivad tööle asuda päästeteenistuse eriala lõpetajad, kes läbivad täienduskoolituse ja sooritavad vastava eksami.
Valdkond kokku			12 420	↘→ (–6–10%)			

* Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed seisuga 31.12.2019, TÖR seisuga 31.12.2019, asutused (PPA, Päästeamet, Häirekeskus, MTA, Justiitsministeerium) seisuga 31.12.2019, OSKA alusandmestik, eksperdi hinnang. Täpsema ülevaate hõivatute arvu allikatest leiab peatüki 1 tabelist ja lisa 4 tabelist L4.1.

** PPA hõivatute arv, mis on nõudluse arvestamise aluseks, ei kajasta töötavaid kadette.

Summade ja liidetavate väikesed erinevused tulenevad ümardamisest.

Kokkuvõte

- Valdkonna põhikutsealade jaoks prognoositav uue tööjõu pakkumine on umbes 240 inimest aastas, sellest kaks kolmandikku (68%) moodustavad kutsehariduse ja kolmandiku (32%) kõrghariduse omandajad. Tööjõuvajadus nendel põhikutsealadel, millele valmistatakse ette uut tööjõudu tasemeõppes, on üle 550 inimese aastas. Seega jääb tulevikus aastas puudu üle 300 lõpetaja.
- Proportsionaalselt suurim tööjõu puudujääk on kiiresti kasvaval turvatehnikute põhikutsealal, kus lõpetajate arv aastas on umbes kümme, aga vaja oleks ligi neli korda rohkem.
- Asutuste arvestuses on lõpetajate puudujääk suurim vanglates, kus tööjõu voolavus on keskmisest suurem ja uue tööjõu vajadus jääb katmata umbes 60% ulatuses ehk ligi 90 inimesega aastas.
- Nii **Häirekeskuse** kui ka **vanglateenistuse** põhikutsealadelt vanuse tõttu lahkujate asendamiseks peaks lõpetajate hulk olema piisav. Mõlemal juhul peaks kaaluma, kas tulevikus on otstarbekam suunata ressursse koolitavate arvu suurendamiseks (arvestades, et õppekohti on rohkem kui õppida soovijaid) või olemasolevate töötajate hoidmiseks valdkonnas.
- Kutse- ja kõrgharidustaseme politseiõppekavadega seotud uue tööjõu pakkumine jääb kokku 80 inimese juurde, vaja oleks aga ligi 195 (piirivalvurite, patrull- ja piirkonnapolitseinike uue tööjõu vajaduse katmiseks). Lisaks on asutusesiseste liikumiste tõttu vaja igal aastal täita keskmiselt umbes 30 esmatasandi politseiametniku ametikohta. On võimalik, et koolituspakkumine ei vasta tulevikus isegi ka ainult vanuse tõttu lahkujate arvule (u 90 inimest).
- Päästeametis on asutuste võrdluses proportsionaalselt kõige väiksem uue tööjõu nõudluse ja pakkumise vahe. Puudujääk lähtub eelkõige päästjate kutsealast, kus jääb vajaka ligikaudu 30 inimest aastas. Asutusesiseste liikumiste tõttu võib tegelik asendusvajadus olla siiski suurem.
- Eksperdi hinnangute kohaselt kasvab valdkonnas (eelkõige Päästeametis ja PPA-s) tulevikus vajadus mitmekesisema haridusliku ettevalmistusega spetsialistide järele (vajalikud oskused on seotud sotsiaal- ja käitumisteaduste ning IKT-ga, Päästeametis lisaks veel keemia ja ehitusega).
- MTA tollispetsialistide ja uurijate tööjõuvajadus ja tasemeõppe lõpetajate pakkumine on tasakaalu lähedal, puudujääk ilmnes tolliametnike puhul. Selle leevendamiseks on väljatöötamisel õpipoisiõppe vormis kutsehariduse õppekava. Lisavajadus on umbes 20 lõpetajat aastas.
- Peamine töötajate ettevalmistust puudutav dilemma valdkonnas on seotud valikutega väljaõppe pikkuse ning töötajate oskuste ja teadmiste taseme vahel. Kuna töö valdkonnas muutub keerulisemaks ja ootused töötajate oskustele kasvavad, peaks tulevikus suurenema ka kõrgharidusega töötajate osatähtsus. Süvenev tööjõupuudus soodustab aga pigem kutsehariduse tasemel ettevalmistust, kus väljaõppele kuluv aeg on lühem ja töötajad jõuavad tööturule kiiremini.

8. Tööhõivet ja oskusi puudutavad kitsaskohad ning ettepanekud

Üleilmsed trendid ja nende oodatav mõju siseturvalisuse valdkonnale, valdkonnas juba toimuvad muutused ning statistilised andmed valdkonna lähimineviku kohta annavad suuna sellele, mida on ekspertide hinnangul haridusmaailmas ja valdkonna osaliste koostöös tarvis muuta. Uuringu käigus analüüsiti probleemkohti, mis takistavad vajalike oskustega töötajate leidmist. Sõnastati valdkonna tööhõive ja oskustega seotud kitsaskohad ning neist tulenevad ettepanekud ja soovitused edasiste tegevuste kohta. Tegevustele on lisatud sihtrühmad, kelle pädevusse kuulub konkreetsete ettepanekute elluviimine. Üldisemat laadi tegevuste puhul, kus ei ole võimalik ajalisi muutusi täpselt analüüsida, piirduti soovitude esitamisega. Ettepanekud ja soovitused õppe sisu ja korralduse, õppekohtade arvu jms muudatuste kohta puudutavad õppeasutusi, koolitajaid, erialaliite, tööandjaid ja valdkonna poliitikakujundajaid. Üldised ettepanekud ja tähelepanekud puudutavad valdkonna õppeasutusi, poliitikakujundajaid, tööandjaid jt.

Otsides vastuseid küsimustele „Milliseid oskusi vajavad siseturvalisuse valdkonna töötajad lähima kümne aasta vaates?“ ja „Kuidas neid koolitada?“, on oluline uuringus tehtud ettepanekuid ja tähelepanekuid edasi analüüsida ning leida asjaosaliste koostöös võimalusi ettepanekute edasiarendamiseks ja rakendamiseks. Esitatud ettepanekute rakendamise seirega alustatakse poolteist aastat pärast uuringu avalikustamist. Tagasiside kogumiseks saadetakse ettepanekute eestvedajatele küsitlus, mille tulemustest lähtudes analüüsib OSKA uuringumeeskond koos VEK-iga rakendatud tegevuste piisavust valdkonna tööjõu ja oskustega seotud kitsaskohtade leevendamiseks.

Uuringu tulemusena võib esile tuua järgmised positiivsed asjaolud:

- peamiste koolitajate (SKA, ETEL) ja tööandjate koostöö on mitmekülgne ning tihe;
- valdkonna tööandjad näevad vajadust aidata aktiivselt kaasa valdkonna tööjõu ja oskuste ning koolituspakkumisega seotud kitsaskohtade ületamisele oma asutustes, aga peavad väga oluliseks ka valdkonnaülest tööjõu leidmise ja koolitamisega seotud koostööd;
- valdkonnal on võimalik kaasata ühiskondlikke lisaressursse (nt vabatahtlikud päästjad, abipolitseinikud, naabrivalve jt algatused), mille kaasabil tagada erinevate teenuste parem kättesaadavus piirkondades.

Alljärgnevalt on eraldi alateemadena esitatud peamised uuringu tulemustest nähtuvad kitsaskohad.

Vastuseks probleemkohtadele on ettepanekud ja tähelepanekud sõnastatud tegevustena, mida toetavad uuringu tulemustest lähtuvad põhjendused ehk selgitused.

8.1. Õppe sisu, õppekorraldus ja lõpetajate oskused

SKA kadettide värbamisprotsess ja politseinike karjäärimudel võiks ekspertide hinnangul toetada erinevate isikuomaduste ja võimetega noorte ja ümberõppijate värbamist. Praegu on väga suur rõhk kehalistel katsetel ja välitööl, aga heaks piirikontrollitöötajaks, analüütikuks või uurijaks sobiv noor ei pruugi katseid läbida või olla suuteline tegema patrullpolitseiniku tööd, selleks et saada tulevikus

analüütikuks või uurijaks. Füüsilise võimekuse treenimine väljaõppe kestel on motivatsiooni olemasolu korral tõenäoliselt lihtsam kui analüütiku või uurija tööks vajalike eelduste arendamine¹⁵⁸.

KITSASKOHT: füüsilise võimekuse katsed värbamisel piiravad vähem sportlike, kuid heade analüütiliste võimetega kadettide tulekut siseturvalisuse valdkonda.

ETTEPANEK

8.1.1. SKA ja tööandjad uuendavad kadettide valiku- ja värbamiskriteeriumeid, et toetada ka vähemate füüsiliste võimetega, kuid suure motivatsiooni ja analüütilise võimekusega kadettide ja uute töötajate värbamist. Teatud juhtudel (nt analüütikud, osa uurijaid) võib kaaluda ka füüsilistest katsetest loobumist.

Eestvedaja(d): SKA, MTA, PPA

Tehnoloogia areng ning järjest kiiremini toimuvad muutused tingivad vajaduse osata pideva arenguga kohaneda ja omandada regulaarselt uusi oskusi. Oluline on õpioskuste ja -motivatsiooni arendamine, selle osakaal õppeprotsessis peaks ekspertide hinnangul suurenema. Koolilõpetajate üldoskusi, sh oskust tööalaselt suhelda ja teadmisi hankida, ning töötajate valmisolekut osaleda elukestvas õppes on ekspertide hinnangul vaja parandada. Oma osa on siin nii tööandjatel kui ka SKA-l, kus tuleks lisaks erialaste oskuste õpetamisele senisest veelgi enam rõhku panna üldoskuste arendamisele. Seda toetab SKA strateegia, mille kohaselt tuleb suurendada õppeainete ja moodulite integratsiooni¹⁵⁹.

KITSASKOHT: koolilõpetajate üldoskuste tase, sh oskus tööalaselt suhelda ja teadmisi hankida, ning töötajate valmisolek osaleda elukestvas õppes ei vasta tööandjate ootusele.

TÄHELEPANEKUD

- Tööandjate ülesanne on suurendada olemasolevate töötajate õpimotivatsiooni, et toetada inimeste valmisolekut omandada uusi oskusi ja ennast arendada. Ekspertid nimetasid sobivate meetmetena vajaduspõhiseid täienduskoolitusi, boonuste ja vaba aja pakkumist enesetäienduse soodustamiseks, horisontaalsete karjäärimudelite toetamist jm.
- SKA ülesanne on lisaks erialaste oskuste õpetamisele panustada kadettide õpioskuste ja -motivatsiooni parandamisse üldoskuste arendamise kaudu.

Aastail 2017–2019 kujundas SKA kõik õppekavad moodulipõhiseks, jättes moodulitesse alus- ja üldainete ühisosa. Sellist meetodit toetab ka enamik tööandjaid (Häirekeskus, MTA, PPA), kuna nii saavad kadetid omandada esimesel õppeaastal alus- ja üldained ühiselt ning pärast seda spetsialiseeruda valitud suunale. Oluline on ka moodulite sobivus täiendus- või ümberõppe pakumiseks. Ekspertide hinnangul vajavad ühtlustamist korrakaitsetöötajate kvalifikatsiooni- ja koolitusnõuded (nt erivahendite kasutamine), et toetada valdkonnasisest karjääri või ka töötamist korraga mitmel ametialal. Ekspertid tõid esile ka lisakoostöövajaduse erinevate erialade kadettide ühisõppes.

KITSASKOHT: valdkonnas on jätkuvalt arenguruumi kadettide ühisõppe korraldamisel ning koolitus- ja kvalifikatsiooninõuete ühtlustamisel.

ETTEPANEKUD

¹⁵⁸ Samal ajal eeldab teistest paremat füüsilist ettevalmistust ekspertide hinnangul nt vangalaametsniku õppekava, kuna töötajad peavad suutma vajaduse korral ennast ja teisi kaitsta.

¹⁵⁹ Kose, A., Pung, A. (2018). Siseturvalisuse integreeritud haridusmudel;
https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Integreeritud%20haridusmudel_0.pdf.

8.1.2. Siseministeerium, Justiitsministeerium ja Rahandusministeerium ühtlustavad valdkonna ametite kvalifikatsiooni- ja koolitusnõudeid reguleerivad õigusaktid¹⁶⁰, et soodustada valdkonnasisest horisontaalset karjääri ning vähendada töötajate ümberõppega seotud kulusid.

Eestvedaja(d): Siseministeerium, Justiitsministeerium, Rahandusministeerium

Koostööpartner(id): valdkonna tööandjad

8.1.3. SKA lisab erivahendite (nt relva) kasutamise, enesekaitse ning operatiivsõiduki juhtimise tolli suunale spetsialiseeruvate kadettide õppekavasse, kuna praegu töötavad nad paljudes kohtades koos PPA piirivalveametnikega ning täidavad samu ülesandeid. Samuti eeldab selliseid oskusi MTA uurimisosakonnas liikuvtollikontrolli üksuses inspektorina töötamine.

Eestvedaja(d): SKA

Koostööpartner(id): MTA

TÄHELEPANEKUD

- Tulevastele politseinikele, tolli- ja vanglaametnikele oleks võimalik ühiselt õpetada nt masside ohjamise ja kiirreageerimise oskusi.
- SKA peaks jätkama koostöös tööandjatega õppekavade ja täienduskoolituskursuste ühisosa väljaselgitamist ning rakendama õppekavade arenduses jätkuvalt moodulipõhisust.

Tööandjad tunnevad puudust süsteemsest ja heatasemelisest jälitustegevuse meetodite ja taktika õppest. PPA koostöös SKA-ga on välja arendanud jälitustegevuse aluste täienduskoolituskursuse, mida võiks laiendada ka teistele kutsealadele, kus viiakse läbi kriminaalmenetlusi, samuti vajaks valdkond temaatilisi jätkukoolitusi. Täiendamist ja ajakohastamist vajavad SKA-s ka ruumid, mida kasutatakse kadettidele politseitaktikaliste oskuste õpetamiseks ja täienduskoolitust vajavate valdkonna töötajate regulaarseteks treeninguteks (lasketiirud, autodroom).

KITSASKOHT: jälitustegevuse meetodite ja taktika õpe ning politseitaktikaliste oskuste õpe vajab edasiarendamist.

ETTEPANEKUD

8.1.4. SKA arendab koostöös tööandjatega (nt PPA, MTA) jälitustegevuse alaseid kursusi, mis sobiksid ametiasutuste üleselt nii tulevikus spetsialiseeruda soovivatele kadettidele kui ka täienduskoolitust vajavatele valdkonna töötajatele.

Eestvedaja(d): SKA

Koostööpartner(id): PPA, MTA

8.1.5. Siseministeerium täpsustab taktikaliseks väljaõppeks vajalike ruumide ja muu taristu vajadust oma valitsemisala asutuste (nt PPA, SKA) ja koostööpartneritega (MTA, Justiitsministeeriumi vanglateenistus) ning rahastab sobivate ruumide ja rajatiste ehitamist SKA-s.

Eestvedaja(d): Siseministeerium

Koostööpartner(id): SKA, PPA, MTA, Justiitsministeeriumi vanglateenistus

¹⁶⁰ Ekspertid nimetasid nt korrakaitseseadust, turvaseadust ja relvaseadust.

8.2. Õppekohtade arv ja täienduskoolituspakkumine

Tehnoloogia areng ja jätkuv IKT-lahenduste rakendamine seavad suuremad ootused valdkonna kõikide põhikutsealade IKT-oskustele. Vanema põlvkonna töötajad vajavad täienduskoolitust, mis toetab valmisolekut kasutada nutiseadmeid ja uusi IKT-lahendusi. Ekspertide hinnangul pakuvad tööandjad ametite vajaduste põhjal ise täienduskoolitusi, kuid lisatuge võiksid pakkuda ka Eesti Töötukassa või ministeeriumid.

KITSASKOHT: vanemad töötajad vajavad uue tehnoloogia kasutuselevõtu toetamiseks täienduskoolitusi.

ETTEPANEK

8.2.1. Töötukassa, HTM ja Siseministeerium toetavad valdkonna töötajate infotehnoloogiaoskuste täiendamist.

Eestvedaja(d): Eesti Töötukassa, HTM, Siseministeerium

Koostööpartner(id): valdkonna tööandjad

Uuringus osalenud nimetasid korduvalt vajadust droonilennutajate täienduskoolituse järele. Droonilennutajate lihtsamate oskuste vajadus on koolitustega kaetud, kuid tehnoloogia arenedes suureneb valdkonnaspetsiifiliste oskuste (sh teiste mehitamata sõidukite juhtimine, taktikaliste andmete kogumine) ja kogutud andmete kasutamise koolituste vajadus. Valdkondlik mehitamata sõidukite, taktikaliste andmete kogumise ja analüüsi koolituskeskus võiks ekspertide hinnangul olla SKA-s.

KITSASKOHT: tehnoloogia kasutusala laienedes kasvab vajadus droonide jt mehitamata sõidukite juhtide ning uue tehnoloogia abil kogutud andmete kasutuse alase täienduskoolituse järele.

ETTEPANEKUD

8.2.2. SKA koostöös Siseministeeriumi ja valdkonna tööandjatega teeb droonide kasutust reguleerivat õigust¹⁶¹ arvestades kindlaks siseturvalisuse valdkonna droonide jt mehitamata sõidukite juhtide kvalifikatsiooninõuded ning loob vajaduse korral nõuetele vastava koolitus- ja atesteerimissüsteemi.

8.2.3. SKA-st kujundatakse valdkonnaspetsiifilisi droonilennutamise ja andmekasutuse koolitusi pakkuv kompetentsikeskus.

Eestvedaja(d): SKA

Koostööpartner(id): Siseministeerium, valdkonna tööandjad

MTA eksperdid toonitasid tollialase kutseõppe vajadust, et toetada ametit praeguste töökohapõhiste koolituste korraldamisel ja pakkuda rakenduskõrgharidusõppest kiiremat väljaõpet. Eesmärk on avada Narvas õpipõisiõppe vormis tolliametniku kutseõpe (4. tase, kestus kuus kuud). Juhtprogramm võiks alata juba 2020/2021. õppeaastal, kuid projektis puuduvad rahastusallikad. Selleks perioodiks puudub ka võimalik rahastus HTM-i tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamise projektist PRÕM. Häirekeskuse ekspertide hinnangul võiks päästekorraldajate õppe muuta samuti töökohapõhiseks, keskus viis 2019. aastal ellu ka vastava katseprojekti.

KITSASKOHT: tolli erialal puudub kutseõpe. Päästekorraldajate praegune õppekorraldus vajab ümberkorraldamist töökohapõhiseks õppeks.

¹⁶¹ Nt komisjoni rakendusmäärus (EL) 2019/947, 24. mai 2019, mehitamata õhusõidukite käitamise normide ja menetluste kohta; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0947&from=ET>.

ETTEPANEKUD

8.2.4. SKA koostöös MTA-ga analüüsib võimalusi ja töötab välja tolliametniku töökohapõhise kutseõppekava.

8.2.5. SKA koostöös Häirekeskusega analüüsib võimalusi ja töötab välja päästekorraldaja töökohapõhise kutseõppekava.

Eestvedaja(d): SKA

Koostööpartner(id): MTA, Häirekeskus

8.2.6. Siseministeerium koostöös HTM-iga toetab sobivate meetme olemasolul Euroopa Sotsiaalfondi uue programmiperioodi rahastuse raames töökohapõhise õppe vormis kutseõpet tolliametnike ja päästekorraldajate koolitamiseks.

Eestvedaja(d): Siseministeerium

Koostööpartner(id): HTM

PPA ja MTA uurijate ning analüütikute koolitamiseks on vaja moodulipõhiseid täienduskoolitusi, mis toetaksid küberkuritegevuse alaste, finantsanalüüsi ja üldisemalt analüütiliste oskuste omandamist.

KITSASKOHT: puuduvad valdkonnaülesed täienduskoolitused, mis toetaksid eri ametialade analüütiliste kompetentside omandamist.

ETTEPANEK

8.2.7. PPA ja MTA töötavad koostöös kõrgkoolidega (nt SKA, TLÜ, TÜ, TTÜ) välja ühised täienduskoolitusmoodulid, et pakkuda uurijatele ja analüütikutele sobivaid täienduskoolituskursusi.

Eestvedaja(d): PPA, MTA

Koostööpartner(id): kõrgkoolid

Kasvab vajadus turvatehnika kompetentside järele. Tehnikat on vaja uuendada, parandada ja hooldada. Mida kiirem on areng, seda rohkem on tarvis tehnilist kompetentsi. Hea tava näide on Tartu KHK turvasüsteemide tehnika (4. tase) töökohapõhine õppekava, mis ei kata aga kahjuks piirkonna vajadust. Ümberõppeks sobivate ametitena näeb valdkond turvatöötajaid ja mitmesuguste muude tehniliste süsteemide ehitamise ja haldamisega seotud ametite esindajaid. Lisaks on vaja madalama taseme (3. tase) tehnilist ettevalmistust pakkuvaid tasemeõppekursusi, et tekitada huvi tehnilisemate erialade vastu ja leida õppureid, kes võiksid jätkata õpinguid järgmisel tasemel.

KITSASKOHT: turvatehnika koolituspakkumine ei kata valdkonna tööjõuvajadust.

ETTEPANEKUD

8.2.8. Pärnumaa ja Ida-Virumaa kutseõppeasutused avavad koostöös Eesti Turvaettevõtete Liidu (ETEL) või valdkonna ettevõtetega turvasüsteemide tehnika (4. või 5. taseme) töökohapõhised õppekavad¹⁶². Vaja on ligikaudu 30 lõpetajat aastas.

Eestvedaja(d): Pärnu Saksa Tehnoloogiakool, Ida-Virumaa KHK

Koostööpartner(id): ETEL, valdkonna ettevõtted

TÄHELEPANEKUD

- ETEL, valdkonna ettevõtted ning automaatika ja energeetika õppekavarühmas koolitavad kutseõppeasutused (nt Tallinna Polütehnikum) teevad koostööd õppuritele turvatehnikat

¹⁶² 4. novembri 2019. aasta seisuga on õppekava registreeritud Pärnu Saksa Tehnoloogiakoolis ja 27. veebruari 2020. aasta seisuga Ida-Virumaa KHK-s.

tutvustavate koolituste ja praktikakohtade pakkumiseks, et jagada infot ning tekitada huvi turvatehniku kutseala vastu.

- Vaja on koostada nõrkvoolu tehniku 3. taseme kutsestandard ja töökohapõhine õppekava, et parandada valdkonnas tehtavate lihtsamate tööde (nt kaablite paigaldamine) kvaliteeti ja leida 3. taseme õppe läbijate seast võimekamaid kandidaate turvatehnikute 4. taseme õppesse.

MTA-s ning KOV-ide korrakaitse funktsiooni täitvatel kutsealadel tuntakse puudust menetlusoskusi parandavatest koolitustest. SKA pakutav süüteomenetleja jätkuõppekava (5. taseme kutseõpe) võiks kohandatuna sobida menetlusalaselt täienduskoolituseks eri kutsealadele.

KITSASKOHT: menetlusalaselt pädevuse parandamiseks on vaja suurendada täienduskoolituspakkumist.

TÄHELEPANEK

- SKA arendab koostöös MTA, KOV-ide ja PPA-ga süüteomenetleja jätkuõppekava põhjal välja erineva spetsialiseerumisega menetlejate koolitamiseks sobivad täienduskoolitusmoodulid või spetsialiseerumisvõimalused süüteomenetleja 5. taseme õppekavas.

Vanglateenistuse keskastmejuhtidel on võtmeroll üksuste töö korraldamisel, ametnikega suhtlemisel, koostöö edendamisel, mitmesuguste inimestevaheliste probleemide lahendamisel ja personalitöös. Keskastmejuhtide koolitamiseks vajab teenistus sisejulgeoleku magistriõppe justiitsmoodulit, mis oleks kohandatud just vanglate keerulises töös vajalike oskuste omandamiseks. Aastane koolitusvajadus on vanglateenistuse hinnangul esialgu suurem, aga mõne aasta pärast väheneb ja siis piisaks mooduli pakkumisest üle ühe või kahe aasta.

KITSASKOHT: vanglateenistusel puudub sobiv tasemeõppekava, mis võimaldaks parandada keskastmejuhtide kvalifikatsiooni.

TÄHELEPANEK

- SKA ja Justiitsministeeriumi vanglateenistus analüüsivad lisaks teenistuse keskastmejuhtide koolitusvajadust ning töötavad välja selleks sobiva sisejulgeoleku magistriõppe justiitsmooduli.

8.3. Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud ja tähelepanekud

Intervjueeritud tööandjate hinnangul peaks SKA õppejõud regulaarselt praktiseerima valdkonna tööandjate juures, et neil oleks parem ülevaade töömaailmas toimuvatest muutustest. Seni on kohustusliku stažeerimise maht olnud kokku üks kuu viie aasta jooksul. Leidub häid näiteid, nt tollitöös, aga on ka valdkondi, kus praktiseerimine võiks olla regulaarsem, nt politseitöös. Heade praktikute osalemist õppetöös tuleks soodustada senisest veelgi rohkem, sh tunnustada seda nende igapäevase töökoormuse osana. Kuna sisejulgeoleku arengukavas on arvatud, et majandus- ja küberkuritegude osakaal aja jooksul suureneb, peaks hakkama juba praegu mõtlema, kuidas saada ülevaade praktiseerivate ametnike teadmistest ja värvata valdkonda sobivaid koolitajaid.

KITSASKOHT: SKA õppejõudude stažeerimise mahtu on tööandjate hinnangul vaja suurendada. Valdkond vajab rohkem häid praktikutest õppejõude.

ETTEPANEK

8.3.1. SKA suurendab õppejõudude stažeerimise kohustust kuue nädalani viie aasta jooksul.

Eestvedaja(d): SKA

TÄHELEPANEK

- Tööandjad teevad kindlaks oma töötajate teadmised ja valmisoleku panustada valdkonna hariduspakkumise arengusse ja koolitustegevusse, soodustavad võimalusi teha kõrgkoolidega koostööd ning tunnustavad sedalaadi tegevust töötajate igapäevase töökoormuse osana.

Tööjõu volavus on suur mitmel põhikutsealal (nt vanglates ja Häirekeskuses). Olukorras, kus tuleb pidevalt uusi töötajaid otsida ja koolitada, kasvavad tööandjate kulud väljaõppele. Koolituskulude piiramiseks ja tööjõu kiiremaks rakendamiseks püütakse töötajaid koolitada lühema ajaga või muuta õppevormi. Ekspertide hinnangul peaks riik ja tööandjad määratlema valdkonnas võrreldava oskus- ja vastutustasemega ametikohad (nt patrullpolitseinik ja tollipatrulli inspektor; piiril töötavad PPA ja MTA ametnikud jne) ning tagama sarnastel ametikohtadel töötavatele inimestele ühesuguse palga- ja personalipoliitika, et vähendada valdkonnasisest tööjõu liikuvust palgatingimuste või soodustuste tõttu.

KITSASKOHT: valdkonnas ei rakendata võrreldavate oskuste ja vastutusega ametikohtadele ühtset palga- ja personalipoliitikat.

ETTEPANEK

8.3.2. Siseministeerium, Justiitsministeerium ja Rahandusministeerium koostöös valdkonna tööandjate ning SKA-ga rakendavad sarnaste kvalifikatsiooninõuetega ja sarnast tööd tegevatele töötajatele ühesugust palga- ja personalipoliitikat, et vähendada palgatingimustest tulenevat valdkonnasisest tööjõu liikuvust.

Eestvedaja(d): Siseministeerium, Justiitsministeerium ja Rahandusministeerium

Koostööpartner(id): SKA, valdkonna tööandjad

Väheneva rahvastiku ja tööjõu suure volavuse tingimustes tuleb järjest enam värvata sobivate eeldustega tööjõudu teistest valdkondadest ning toetada valdkonnasisest liikuvust ja karjäärivõimalusi. Kasvab vajadus koolitada ümberõppijaid ja valdkonda sisenevaid teise-kolmanda karjääritee valijaid (nt Päästeameti ohutusjärelvalve ja ennetustegevusega tegelevad kutsealad; Häirekeskuses võiks päästekorraldajaid valdkonna teistelt ametitelt ümber koolitades rakendada lühema kestuse või väiksema mahuga koolitusprogrammi jne). Kasvab karjäärinõustamise vajadus, et hoida valdkonnas näiteks eakamaid töötajaid, kes ei ole füüsiliselt võimelised mõnda osa oma senistest ülesannetest täitma, aga võiksid jätkata edukalt tööd mõnel teisel valdkonna kutsealal.

KITSASKOHT: senised koolitus- ja karjäärimudelid ei toeta piisaval määral töötajate ümberõpet ja valdkondlikku karjääri.

ETTEPANEK

8.3.3. Töötukassa pakub siseturvalisuse valdkonna tööandjatele ja töötajatele koolitustoetusi, et soodustada olemasolevate töötajate püsimist tööturul (nt turvatöötajate töökohapõhine ümberõpe turvatehnikuteks), uue tööjõu tulekut valdkonda või horisontaalse karjääri toetamist valdkonnas.

Eestvedaja(d): Eesti Töötukassa

Koostööpartner(id): valdkonna tööandjad

TÄHELEPANEKUD

- SKA jätkab koostöös tööandjatega õppekavade ja täienduskoolituskursuste ühisosa väljaselgitamist ning rakendab õppekavade arenduses võimalikult palju moodulipõhist õpet, et toetada valdkonna ümberõppe- ja täienduskoolitusvajadusi.
- Tööandjad lubavad, toetavad ja julgustavad valdkonna töötajate valdkonnasisest rotatsiooni.

Kasutatud allikad

1. Abipolitseiniku kandidaadi ja abipolitseiniku väljaõppe nõuded ning arvestuse sooritamise kord. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130082019003>
2. Abipolitseiniku kutsesobivuse nõuded. <https://www.riigiteataja.ee/akt/127032015028>
3. Abipolitseiniku seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019029>
4. Ahven, A. *et al.* (2019). Kuritegevus Eestis 2018. Kriminaalpoliitika uuringud, 28. Justiitsministeerium. https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus_ee_stis_2018_viidetega_lisadele.pdf
5. Eelnõude infosüsteem. Kooskõlastamiseks esitatud turvategevuse seaduse eelnõu. <http://eelnoud.valitsus.ee/main#u3sERrbi>
6. Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri (EKKA) veebileht. <http://ekka.archimedes.ee/>
7. Eesti Pank (2014). Eesti ettevõtete palga- ja hinnakujunduse uuring. <http://www.eestipank.ee/ettevotete-palga-ja-hinnakujunduse-uuring>
8. Eesti säästva arengu riiklik strateegia „Säästev Eesti 21“. https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/saastev_eesti_21.pdf
9. Ehitusseadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122019005>
10. Espenberg, K., Nõmmela, K., Vahaste-Pruul, S. (2018). Sisekaitseakadeemia päästekorraldaja kutseõppe läbiviimise analüüs. Aruanne. Tartu: Tartu Ülikool. https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/SKA%20p%C3%A4%C3%A4stekorraldaja%20uuring_aruanne.pdf
11. Euroopa Komisjon. Rakendusmäärus (EL) 2019/947, 24. mai 2019, mehitamata õhusõidukite käitamise normide ja menetluste kohta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0947&from=ET>
12. European Border and Coast Guard Agency. <https://frontex.europa.eu/>
13. European Commission (2016). The impact of ICT on job quality: evidence from 12 job profiles. http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc_id=16160
14. Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
15. Frontexi (Euroopa Piiri- ja Rannikuvalve Amet) veebileht. Careers – Frontex Border Guard recruitment. <https://frontex.europa.eu/about-frontex/careers/frontex-border-guard-recruitment/>
16. Haaristo, H.-S., Kirss, L., Mägi, E., Rell, M., Rozeik, H. (2015). Siseturvalisuse hariduse mudel. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/04/Siseturva_lopparuanne_Praxis.pdf
17. Haldusmenetluse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019055?leiaKehtiv>
18. Haldusreformi seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062016001?leiaKehtiv>

19. HeiVäl OÜ / HeiVäl Consulting (2017). Sisekaitseakadeemia 2014. – 2016. aasta vilistlaste ja nende tööandjate rahulolu uuring. https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/2017.05.04%20SKA%20vilistlaste%20ja%20t%C3%B6%C3%B6andjate%20uuringu%20tulemuiste%20raport_0.pdf
20. Häirekeskuse põhimäärus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/131102019004>
21. INTERPOL. Cybercrime. <https://www.interpol.int/Crimes/Cybercrime>
22. Justiitsministeerium (2017). Justiitsministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2019–2022. https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi_arengukava_2019-2022.pdf
23. Justiitsministeerium (2019). Kriminaalpoliitika põhialused aastani 2030 (eelnõu). <https://www.kriminaalpoliitika.ee/et/kriminaalpoliitika-arengusuunad/kriminaalpoliitika-pohialused-aastani-2030-eelnou>
24. Justiitsministeeriumi veebileht. Vanglateenistus – Karjäär ja ametikohad. <https://www.vangla.ee/et/karjaar-ja-tookohad>
25. Justiitsministeeriumi veebileht. Vanglateenistus – Vabad töökohad. <https://www.vangla.ee/et/karjaar-ja-tookohad>
26. Justiitsministri määrus „Vanglateenistuse ametnikule esitatavad nõuded, nõuetele vastavuse hindamine ning vangla direktori värbamine ja valik“. <https://www.riigiteataja.ee/akt/103012020020>
27. Kaitseministeerium. Eesti julgeolekupoliitika alused. https://kaitseministeerium.ee/sites/default/files/sisulehed/eesmargid_tegevused/395xiii_rk_o_liisa.pdf
28. Kaitseressursside Amet. Ajateenistus, asendusteenistus. <https://www.kra.ee/ajateenistus/asendusteenistus/>
29. Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/782508?leiaKehtiv>
30. Kokkonen, M. (2019). Päästekorraldaja ja päästekorraldaja-logistiku professionaalse arengu toetamine Häirekeskuses. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia, päästekolledž. https://digiriid.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2236/2019_Kokkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. <https://www.riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020>
32. Korrakaitse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019095?leiaKehtiv>
33. Kose, A., Pung, A. (2018). Siseturvalisuse integreeritud haridusmudel. https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Integreeritud%20haridusmudel_0.pdf
34. Kriminaalmenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/120122019008?leiaKehtiv>
35. Kõrgharidusseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012>
36. Käger, M., Lauring, M., Pertšjonok, A. (2019). Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018. <https://vabatahtlikud.ee/wp-content/uploads/2015/04/Vabatahtlikus-tegevuses-osalemise-uuring-2018.pdf>

37. Käger, M., Lauring, M. jt (2019). Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018. Balti Uuringute Instituut. <https://www.ibs.ee/projektid/vabatahtlikus-tegevuses-osalemise-uuring/>
38. Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017. https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus_tooturul_2019.pdf
39. Lilleleht, A. (2019). Eesti Turvaturg 2018 ülevaade. ETEL. <http://etel.ee/turvaturu-ulevaated/turvaturu-2018-aasta-kokkuvottest-nahtub-valdkonnas-hoivatud-tootajate-arvu-jatkuv-vahenemine-tradi>
40. Loit, R. (2018). Alustava politseiametniku suhtlemistõkkes politsei- ja piirivalvekolledži õppurite näitel. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia, politsei- ja piirivalvekolledž. https://digiriidul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2133/R.Loit_L%3%b5put%3%b6%3%b6_2018_l%3%b5plik.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Lukjanovitš, I. (2019). Häirekeskuse töötajate koolitussüsteemi arendamise vajadused ja võimalused. Magistritöö. Sisekaitseakadeemia, sisejulgeoleku instituut. https://digiriidul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2224/2019_Lukjanovit%3%a1%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Maksukorralduse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/128022020009?leiaKehtiv>
43. Maksu- ja Tolliameti arengukava 2017–2020. https://www.emta.ee/sites/default/files/kontaktid-ja-ametist/ameti-struktuur-ulesanded-strateegia/strateegia/20170608_mta_strateegiadokument_2017-2020.pdf
44. Maksu- ja Tolliameti põhimäärus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122019011>
45. McKinsey Global Institute (2017). A future that works: automation, employment, and productivity. <http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>
46. OSKA kaubanduse, rentimise ja paranduse uuringuaruanne. Kutsekoda (2018). <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/12/kaubanduse-rentimise-ja-paranduse-uuring.pdf>
47. Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti struktuuriüksuse juhi ametikohal teenistuses oleva ametniku kutsesobivusnõuded, nende kontrollimise tingimused ja kord. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129082019007>
48. Politseiametniku tervisenõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded. <https://www.riigiteataja.ee/akt/123122019004>
49. Politsei- ja Piirivalveameti põhimäärus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/110012020004>
50. Politsei ja piirivalve seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019067?leiaKehtiv>
51. Praxis (2019). Küberturbe valdkonna tööjõuvajaduse ja hariduse uuring. <http://www.praxis.ee/tood/kuberturbe-uuring/>
52. Pärna, O. (koostaja) (2016). Töö ja oskused 2025. SA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>

53. Päästeameti põhimäärus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/115022017004>
54. Päästeseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019123>
55. Päästeteenistujate hindamise kord. <https://www.riigiteataja.ee/akt/109122016004>
56. Päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119112019002>
57. Päästeteenistuse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132?leiaKehtiv>
58. Rahandusministeerium (2019). Avaliku teenistuse 2018. aasta aruanne. <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/personali-ja-palgastatistika>
59. Rahandusministeerium (2019). Haldusreformi käigus toimunud kohaliku omavalitsuse ametiasutuste teenistuskohdade muutused. <https://haldusreform.fin.ee/static/sites/3/2019/06/ametikohtade-muutus-reform.pdf>
60. Rahandusministeerium (2019). Riigi rahanduse programmi (2017–2020) eelnõu. 01.10.2019. <https://www.rahandusministeerium.ee/et/ministeeriumi-tutvustus>
61. Rahandusministeerium. Riigireformi elluviimist toetavad tegevused 2019–2023. <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigivalitsemise-reform#Riigireformi%20tegevused%202019-2023>
62. Raudvere, K. (2016). Ülevaade OECD teaduse, tehnoloogia ja tööstuse teemalistest raportitest 2014–2015. <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/02/%c3%9cleavaade-OECD-teaduse-tehnoloogia-ja-t%c3%b6%c3%b6stuse-teemalistest-raportitest-2014-2015.pdf>
63. Riigi ametiasutuste teenistuskohdade koosseisude kehtestamise kord, teenistuskohdade klassifikaator ja teenistuskohdade liigitamise kord. Vabariigi Valitsuse 8. novembri 2012. a määruse nr 92 lisa nr 4. https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/1170/4201/9010/VV_92m_lisa4.pdf#
64. Riigikantselei (2017). Riigikaitse arengukava (2017–2026). Arengukava avalik osa. https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/rkak_2017_2026_avalik_osa.pdf
65. Riigikogu õiguskomisjonile esitatud tuleohutuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu. <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/d8e53227-177f-4b39-a486-38c1c67f5069/Tuleohutuse%20seaduse%20ja%20teiste%20seaduste%20muutmise%20seadus>
66. Riigireform. <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigivalitsemise-reform>
67. SA Kutsekoda. Kutseregister – kutsestandardid. https://www.kutseregister.ee/standardid/standardid_top2/?
68. Sisekaitseakadeemia digiriilul. <https://digiriilul.sisekaitse.ee/handle/123456789/3>
69. Siseministeerium (2019). Lisa 5. „Siseturvalisuse arengukava 2020–2030“ mõjude hinnang. Kooskõlastamiseks, avalikuks konsultatsiooniks esitatud dokument. 16.10.2019. Eelnõude infosüsteem. <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/184b2e57-2c40-4e41-b5c2-e2e24ab71c30#2q3MUWgx>
70. Siseministeerium (2019). Vabariigi Valitsuse protokollmärgitava otsuse „Siseturvalisuse arengukava 2020–2030“ esitamine arutamiseks Riigikogule“ eelnõu seletuskiri. Eelnõude

infosüsteem. <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/184b2e57-2c40-4e41-b5c2-e2e24ab71c30#2q3MUWgx>

71. Strateegia „Eesti 2035“. <https://www.riigikantselei.ee/et/eesti2035>
72. Strateegia „Eesti 2035“ töömaterjal: arenguvajadused – julgeoleku ja turvalisuse tagamine. Juuni 2019. <https://www.riigikantselei.ee/et/valitsuse-toetamine/strateegia-eesti-2035/materjalid>
73. Strateegia „Eesti 2035“ töömaterjal: Riigikantselei ja Rahandusministeeriumi taustamaterjal valdkondlikele töörühmadele november-detsember 2018. Faktileht. <https://www.riigikantselei.ee/et/valitsuse-toetamine/strateegia-eesti-2035/materjalid>
74. Tiks, J. (2019). Lauri Lugna uuest siseturvalisuse arengukavast: riik peab tegelema politseinike ja päästjate arvu kiirema vähenemisega. Eesti Päevaleht. <https://epl.delfi.ee/uudised/lauri-lugna-uuest-siseturvalisuse-arengukavast-riik-peab-tegelema-politseinike-ja-paastjate-arvu-kiirema-vahenemisega?id=88402483>
75. Tituško, S. (2019). Salakauba vähendamine tollitehnika abil. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia, finantskolledž. <https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2271/Titu%c5%a1ko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
76. Tuleohutuse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122018071>
77. Turvaseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/1036428?leiaKehtiv>
78. Turvatöötaja kutsesobivuse ning kehalisele ettevalmistusele ja tervisele kohaldatavad nõuded ja tervisenõuetele vastavuse kontrollimise kord. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13189452>
79. Valdkondlik arengukava „Lõimuv Eesti 2020“. <https://www.kul.ee/et/valdkondlik-arengukava-loimuv-eesti-2020>
80. Vangistusseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/120122019009>
81. Vanglateenistuse ametnikule esitatavad nõuded, nõuetele vastavuse hindamine ning vangla direktori värbamine ja valik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/103012020020>
82. Väärteomenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/108012020011?leiaKehtiv>
83. World Economic Forum (2018). The Future of Jobs Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

LISA 1. OSKA põhiterminid

OSKA süsteemis kasutatavate terminite allikad:

1. kehtivad õigusaktid (nt kutseseadus);
2. rahvusvahelised kokkulepped (nt klassifikaatorid);
3. oskuste rakkerühma eestvedamisel ekspertide (sh Emakeele Seltsi keeleteoimkonna) ühistööna sõnastatud kokkulepped;
4. OSKA nõunike kogus sõnastatud kokkulepped.

AK (ingl *ISCO*) on ametite klassifikaator, käesolevas töös viidatakse selle lühendiga klassifikaatori 2008. aasta versioonile 1.5b.

Amet, ametikoht (ingl *occupation/job*) on tööülesannete kogum, mida isik täidab oma töökohal ja mille eest ta saab tasu. Ametinimetused ja kutsenimetused võivad kokku langeda.

Ametiala (ingl *occupation*) on sarnaste ametite kogum.

Ametirühm (ingl *group of occupations*) on sarnaste ametialade kogum ametite klassifikaatoris (AK).

EHIS on Eesti hariduse infosüsteem.

EKR on Eesti kvalifikatsiooniraamistik, raamistiku lühikirjeldus on Kutsekoja veebilehel.

EMTAK (ingl *NACE*) on Eesti majandustegevusalade klassifikaator, selles töös kasutatakse klassifikaatori 2008. aasta versiooni.

Eriala (ingl *speciality*) on teaduse, tehnika, kunsti vms kitsam, suhteliselt kindlamini piiritletud ala; spetsiaalala. Eriala seostub eelkõige õppimise ja õppekavaga, vahel spetsialiseerumisalaga õppekavas. Eriala nimetusena kasutatakse tegevusala nimetust (mitte tegijanime nagu kutse puhul).

Hariduskvalifikatsioon (ingl *educational qualification*) on õppeasutuse antud diplom, tunnistus või kraad, millega tõendatakse (või mis kinnitab) õppekavaga kehtestatud õpiväljundite saavutamist. Hariduskvalifikatsioonid jagunevad üldharidus-, kutseharidus- ja kõrghariduskvalifikatsiooniks.

Kompetents (ingl *competency*) on tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on eelduseks teatava tööosa täitmisel. Kompetentsid jagunevad üldisteks ja kutsespetsiifilisteks kompetentsideks.

Kompetentsistandard (ingl *competency standard*) on kutsestandard, mis sisaldab ühte kompetentsi.

Kompetentsus (ingl *competence*) on edukaks kutsetegevuseks vajalike kompetentside kogum (asjatundlikkus).

Koordinatsioonikogu (ingl *future skills council*) põhiülesandeks on tööturu koolitustellimuse formeerimise protsessi juhtimine ja tasakaalu leidmine kutsetegevuse valdkondade vajaduste vahel. Koordinatsioonikogu moodustab vastutav minister seaduse alusel.¹⁶³

Kutseala (ingl *profession*) on samalaadset kompetentsust eeldav tegevusvaldkond; sarnastel tegevustel põhinev, eri tasemel kompetentse eeldavate kutsete kogum. (Näide 1: kutseala – kokandus,

¹⁶³ Koordinatsioonikogusse kuuluvad HTM-i, MKM-i, SOM-i, RM-i, ETKL-i, ETKK, TALO, EAK, Töötukassa, EAS-i ja Innove esindajad. Vastavalt ministri korraldusele on koordinatsioonikogu esimees HTM-i asekancler. Eristumise eesmärgil võib koordinatsioonikogu edaspidi kasutusele võtta kaubamärgi, nt tulevikuoskuste nõukogu vms.

kutsed – abikokk, kokk, meisterkokk; näide 2: kutseala – müürsepatöö, kutsed – müürsepp, tase 3, müürsepp, tase 4). Kutseala kujuneb lähedaste ametite analüüsimise tulemusena.

Kutsekvalifikatsioon (ingl *occupational qualification*) on kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis.

Kutsepetsiifilised kompetentsid (ingl *specific hard skills*) on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud kompetentsid. Need kompetentsid on madala ülekantavusega.

Üldised kompetentsid sisaldavad suures ulatuses kõikidele kvalifikatsioonidele ülekantavaid käitumuslikke kompetentse, mis on seotud hoiakutega ja inimese võimega oma oskusi rakendada (nt suhtlemine, kohanemine ja toimetulek). Samuti kuuluvad üldiste kompetentside hulka keskmise ja suure ülekantavusega teadmistel ja oskustel põhinevad kompetentsid (nt IKT-, õigus-, majandusala ja keskkonnateadlikkus).

Kutsestandard (ingl *occupational standard*) on dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning kutsealaseid kompetentsusnõudeid.

Kutseõppeasutus (ingl *vocational educational institution*) on kool, kus on võimalik omandada kutseharidus (sünonüümina ka kutsekool).

Kvalifikatsioon (ingl *qualification*) on hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus. Kvalifikatsioonid jagunevad järgmiselt: hariduslikud kvalifikatsioonid (ingl *educational qualifications*) ja kutsekvalifikatsioonid (ingl *occupational qualifications*).

Kõrgkool (ingl *institution of higher education*) on kool, mis annab kõrghariduse (ülikool, rakenduskõrgkool).

Lisandväärtus on rahalises väljenduses toodang (teenused), millest on maha arvatud vahetarbimine.

OSKA (ingl *system for monitoring and anticipating labour market training needs*) on tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem.

OSKA tuumikinfo (ingl *OSKA core information*) on erinevate registrite, uuringute ja muude infoallikate andmete ning eksperdihinnangute alusel koostatud i) üldraport – ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tulevikuarengust, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest; ii) valdkonna uuringu aruanne – ülevaade valdkonna tööturu olukorrast ja trendidest, koolituspakkumisest ning tööjõu- ja oskuste vajadusest lähema 10 aasta vaates.

OSKA valdkond (ingl *sector for labour market training needs monitoring and forecasting*) on sarnaste majandustegevus- või kutsealade kogum, mille ulatuses koostatakse valdkonna tööturu koolitusvajadus ja tegutseb eksperdikogu.

OSKA väljundinfo (ingl *OSKA outcomes*) moodustavad nii OSKA tuumikinfo kui ka selle alusel erinevatele sihtgruppidele erineva andmestruktuuri, vormi, stiili ja sõnastusega koostatud infopaketid.

Oskuste vajadus (ingl *skills anticipation*) on teave valdkonnas edukaks hakkamasaamiseks vajalikest olulistest kompetentsidest ning nende puudujääkidest töötajatel; kahaneva ja kasvava vajadusega kompetentsidest; tulevikuoskustest; kompetentsiprofiilide kirjeldamise vajadusest (ka kutsestandardite olemasolust).

Tootlikkus e tööviljakus hõivatu kohta lisandväärtuse alusel – lisandväärtus jagatud tööga hõivatud isikute arvuga.

Tööjõuvajaduse prognoos (ingl *labour demand forecast*) on võimalikke tööturu arenguid arvestav ja töötajate vajadust kirjeldav arvuline hinnang – kui palju võiks olla vaja täiendavaid töötajaid erinevates OSKA valdkondades, ametirühmades ning haridustasemetel.

Tööjõuvajaduse seire (ingl *monitoring of labour demand*) on majanduses rakendatud tööjõu ning OSKA valdkondades esineva tööjõuvajaduse kohta andmete kogumine, analüüsimine ja avaldamine nii tervikuna kui ka ametirühmade, valdkondade ja haridustasemetega seotud, kasutades nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid meetodeid.

Tööturu koolitusvajadus (ingl *labour market training needs and the number of commissioned study places*) on tööjõuvajaduse prognoosist ja oskuste vajadusest lähtuv OSKA valdkondade põhine ettepanekute ja soovitude kogum koolituskohtade planeerimiseks ja õppesisu arendamiseks erinevate haridusliikide ja -tasemetega ning õppevaldkondade kaupa.

Varjatud takistus tööjõu järelkasvu tagamisel (ingl *market failure in the context of OSKA*) on olukord, kus vaatamata koolituskohtade olemasolule ja koolitustegevuse näilisele vastavusele koolitusvajadusele on valdkonnas tööjõu- ja/või vajalike kompetentside puudus.

Valdkonna eksperdikogu (VEK) (ingl *sectoral skills council*) on ekspertidest moodustatud komisjon, mille ülesanne on OSKA valdkonnas tööturu koolitusvajaduse väljaselgitamine ja täitmise seire. Valdkonna eksperdikogu võib oma töö paremaks korraldamiseks (näiteks alavaldkonna koolitusvajaduse väljaselgitamiseks) moodustada töörühmi, kaasates sinna ka eksperdikogu väliseid liikmeid.

Valdkonna põhikutseala (PKA) (ingl *main professions of a sector*) on valdkonna toimimiseks olulise tähtsusega valdkonnaspetsiifilisi kompetentse eeldav kutseala.

Õppekavagrupp on kõrgharidusseaduses kehtestatud liigitus, mis hõlmab õppesuundi või õppekavade rühmi ja mille alusel saab õppeasutus taotleda ja haridus- ja teadusminister anda õppeasutusele õiguse viia läbi kõrgharidustaseme õpet ning väljastada vastavaid akadeemilisi kraade ja diplomeid.

Õppekavarühm on kutseharidusstandardis kehtestatud liigitus, mis hõlmab õppevaldkondi ja -suundi ning mille alusel saab õppeasutus taotleda ja haridus- ja teadusminister anda õppeasutusele õiguse viia läbi kutseharidustaseme õpet.

Õppekavade rühm (ÖKR) (ingl *ISCED detailed field*) on ISCED-i õppekavade liigituse kõige peenem tase.

LISA 2. Uuringus osalenud ja intervjueeritud eksperdid

Tööandjate ja kutseliitude esindajad

1. Aili Herkel, Politsei- ja Piirivalveamet
2. Andi Kingumets, Maksu- ja Tolliamet
3. Andre Lilleleht, Eesti Turvaettevõtete Liit
4. Andrus Põldre, Pristis
5. Anneli Laul, Tartu Vangla ja Häirekeskus
6. Anne-Liis Taalman, Häirekeskus
7. Ants Kutti, Maksu- ja Tolliamet
8. Berthe Miller, Optimus Systems
9. Egert Belitšev, Politsei- ja Piirivalveamet
10. Elina Meidla, Häirekeskus
11. Gea Liblik, Häirekeskus
12. Heidy Tammela, Häirekeskus
13. Heiko Mikhelson, Politsei- ja Piirivalveamet
14. Helen Lensment, Maksu- ja Tolliamet
15. Indrek Sarjas, G4S
16. Irene Metsis, G4S
17. Janne Pikma, Politsei- ja Piirivalveamet
18. Juhan Aia, Viking Security
19. Karin Kasetalu, Päästeamet
20. Karin Sõrmus, Päästeamet
21. Katerina Mudarissova, Häirekeskus
22. Katre Loo, Politsei- ja Piirivalveamet
23. Krista Aas, Politsei- ja Piirivalveamet
24. Maigi Raukas, Politsei- ja Piirivalveamet
25. Margit Štaub, Tallinna Munitsipaalpolitsei
26. Mariann Rihkrand, Eesti Turvaettevõtete Liit
27. Marina Vaino, Eesti Turvaettevõtete Liit
28. Marvi Roosaar, Päästeamet
29. Mary-Liis Mägi, Häirekeskus
30. Meelis Mesi, Päästeamet
31. Merle Nurmoja, Maksu- ja Tolliamet
32. Mihkel Miller, Politsei- ja Piirivalveamet
33. Pille Juhkov, Securitas Eesti AS
34. Pille Lehis, Maksu- ja Tolliamet
35. Piret Põldre-Vahur, Maksu- ja Tolliamet
36. Raimo Heinam, Securitas Eesti AS
37. Rain Kuus, Maksu- ja Tolliamet
38. Raul Parusk, USS Security Eesti AS
39. Riita Proosa, Politsei- ja Piirivalveamet
40. Romet Kallaste, Securitas Eesti AS
41. Sirje Kullerkupp, Tallinna Munitsipaalpolitsei
42. Sven Suurraid, Maksu- ja Tolliamet

- 43. Tagne Tähe, Päästeamet
- 44. Taivo Sau, Viking Security
- 45. Toomas Rebane, Tallinna Munitsipaalpolitsei
- 46. Triin Uudeväli, Tallinna Munitsipaalpolitsei
- 47. Valdur Peebo, G4S
- 48. Valeri Rauam, Maksu- ja Tolliamet
- 49. Villu Ōun, G4S

Ministeeriumite esindajad

- 50. Aivi Sirp, Siseministeerium
- 51. Annaliisa Toom, Haridus- ja Teadusministeerium
- 52. Janne Hallik, Rahandusministeerium
- 53. Kati Päike, Siseministeerium
- 54. Liina Simm, Justiitsministeerium
- 55. Mari Saarniit, Justiitsministeerium
- 56. Marko Põld, Siseministeerium
- 57. Olvi Parve, Rahandusministeerium
- 58. Pille-Riin Kristmann, Justiitsministeerium
- 59. Raivo Küüt, Siseministeerium
- 60. Riina Sooäär, Justiitsministeerium
- 61. Silver Pauk, Justiitsministeerium
- 62. Tarvi Ojala, Siseministeerium
- 63. Veiko Kommusaar, Siseministeerium
- 64. Viorica Tšaikovski, Justiitsministeerium

Haridusasutuste esindajad

- 65. Andres Pung, Sisekaitseakadeemia
- 66. Erkki Koort, Sisekaitseakadeemia
- 67. Häli Allas, Sisekaitseakadeemia
- 68. Jaan Tross, Sisekaitseakadeemia
- 69. Kalvi Almosen, Sisekaitseakadeemia
- 70. Kerly Randvere, Sisekaitseakadeemia
- 71. Tiina Karu, Sisekaitseakadeemia
- 72. Triinu Kaldoja, Sisekaitseakadeemia

LISA 3. Ekspertintervjuu kava

Intervjueeritavad: valdkonna tööandjaid esindavad eksperdid.

Intervjuu kestus 2–2,5 h.

Intervjuu eesmärk:

- kirjeldada alavaldkonna arengutrende;
- kinnitada alavaldkonna põhikutsealade jaotus;
- selgitada välja vajalik haridustase põhikutsealati;
- kirjeldada võimalikud õpiteed;
- selgitada välja tööjõu- ja oskuste vajadus põhikutsealade kaupa.

Avaküsimused (sissejuhatus valdkonda/alavaldkonda, mille teemadel hakkame rääkima)

- Kirjeldage valdkonna lähiaastate arenguid, mis võiksid mõjutada töötajate arvu ja oskuste vajadusi.
- Millised on teie arvates peamised globaaltrendid, mis valdkonna tulevikku mõjutama hakkavad?
- Kui tõenäoliselt peate valdkonna maailmatrendide ilmumist Eestis? Kas on mõni neist trendidest, mis võiks enim hakata mõjutama valdkonna arengut Eestis? Millised on kõige mõjukamad suundumused? Millist mõju nad võiksid avaldada ettevõtete igapäevasele tööle (teie ettevõtte näitel)?
- Kui tõenäoliselt te neid muutusi peate? Millise ajaperspektiiviga need muutused võiksid ilmneda?

Põhiküsimused

Põhikutsealad (ametirühmad)

- Kas loetelu on asjakohane? Kas need on ka teie hinnangul põhikutsealad? Kas mõni oluline kutseala on puudu või mõni neist ülearune? Kas need kutsealade nimetused on asjakohased ja reaalsele elule vastavad? Millised põhikutsealad on teie ettevõttes/organisatsioonis esindatud? Milliste tööülesannetega nende esindajad igapäevaselt tegelevad?
- Millised kutsealad on teie hinnangul lähiajal kasvutrendis? Mille tõttu?
- Millised on teie valdkonna n-ö tulevikuaametid (olulisuse kasv, võimaldavad suuremat lisandväärtust luua vms)?
- Millised kutsealade järele vajadus väheneb? Mille tõttu?
- Kas kasvavatel kutsealadel on töötajaid piisavalt leida? Kuidas tööjõudu värvatakse?

Oskuste vajadus

- Millised on valdkonna põhikutsealadel edukaks hakkamasaamiseks olulised oskused? Mille tõttu just need välja tõite? Kui võimalik, siis eristada üld- ning erialased oskused. Kust need oskused peaksid tulema – kas taseme- või täiendõppest?
- Milliste oskuste osas on eeldada muutusi? Milliste järele vajadus kasvab? Milliste järele kahaneb?
- Milliseid oskusi tänastel töötajatel napib (kui on võimalik, siis eristada värsked kooli lõpetajad)? Kus ja kuidas neid oskusi omandada (tasemeõppes/täiendõppes, ettevõttes kohapeal)?

Haridustasemed ja õppekavad

- Põhikutsealade lõikes – millistel õppekavadel ja millistel õppetasetel omandatakse peamised kompetentsid/oskused valdkonna põhikutsealadel?
- Milliste koolide/valdkondade erialade (õppekavade) lõpetajaid näete eelistatuna? / Millise haridusliku taustaga tööjõudu värbamisel eelistate? Miks?

- Millise haridusliku ettevalmistusega inimesi teie konkurssidel kandideerib?
- Mis eriala lõpetajad (peale teie esimese eelistuse) veel sobivad siia tööle?
- Millise haridusega inimesi võiks rohkem olla?
- Millised valdkonna õppekavad (koolid) ei taga piisavat ettevalmistust (töötajate arv, oskused)?
- Võimalusel tooge palun välja ebakõlad praeguse ja soovitava olukorra vahel (nt õpetatakse liiga kõrgel või madalal haridustasemel).

Millised on teie viimase aja kogemused värske koolilõpetajatega?

- Millised oskused ja teadmised nendel inimestel olema peaks?
- Millised oskused on teie arvates koolilõpetajatel heal tasemel?
- Millised oskused võiksid olla paremad?
- Kas nad on omandanud haridussüsteemis sellised oskused ja teadmised, nagu teie ettevõttes tarvis on?
- Kas sobiva haridusega inimesi on põhikutsealadele lihtne või raske leida (täpsustada põhikutsealati)?

Täiendus- ja ümberõpe

- Mil määral võiks ümberõpe olla lahenduseks uute vajalike oskustega inimeste värbamisel?
- Millistel kutsealadel on võimalik rakendada ümberõpet (asutusepõhine, Töötukassa poolt pakutavad kursused jne)? Milliste erialade esindajatega on teie ettevõtetel reaalne kogemus? Milliste valdkondade/erialade lõpetajaid eelistaksite ümberõppes?
- Millisena näete soovivat täiendõpet põhikutsealadel (millised võimalused on vajalikud)?
- Kas on täiendusõpet (juurde õppimine, värskendatakse oskusi), mida ei pakuta (ei pakuta piisava kvaliteediga), aga võiks Eestis pakkuda?
- Kas teie ettevõtetel on olemas kogemus koostööst koolidega/Töötukassaga? Milline on see olnud?
- Kes peaks teie arvates korraldama ümberõppe, kas riik või ettevõtte ise?

Karjääriteed (põhikutsealade lõikes)

- Milline praktiline töökogemus on vajalik selleks, et omandada põhikutsealadel edukaks töötamiseks vajalikud kompetentsid (lisaks tasemeõppes omandatud baasharidusele)?
- Millise taustaga inimesed veel sobivad siia tööle (töökogemus, huvid, eeldused)?
 - Millised on karjäärivõimalused põhikutsealadel?
 - Millelt saab sellele töökohale soovi korral liikuda?
 - Millele saab sellelt töökohalt soovi korral edasi liikuda?

Kutsestandardid/kutsetunnistused/sertifikaadid

- Millised need on ja miks need on vajalikud? Kas ja miks tööandja tähtsustab / millise eelise annab?
- Kutseeksamid – valdkonnaspetsiifilised (mida see tähendab/annab / miks on oluline)?
- Kas kutsestandardid on sellisel tasemel, et on sisendiks taseme- ja täiendkoolituse kavandamiseks?

Milliseid muudatusi on vaja teha haridussüsteemis, et lõpetajate oskused vastaksid paremini tööandjate vajadustele?

Täiendavad teemad (vajaduse korral)

Kas soovite mingit teemat veel omalt poolt täiendada (nt mida seni ei ole käsitletud, kuid mis on oluline välja tuua)?

LISA 4. Valdkonna ja põhikutsealade määratlus klassifikaatorite järgi

Tabel L4.1. OSKA siseturvalisuse kutsealade seos majandustegevusalade, ametite klassifikaatori ametirühmade, riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatori (RATK) teenistusgruppide ja tasemetega ning EKR-i¹⁶⁴ tasemetega

EMTAK-i tegevusala	EMTAK-i tegevusala täpsustus	Institutsio-naalne vaade	Kutsealad	Näited ametinimetustest, kommentaarid	Tööpere ja tase ¹⁶⁵	Seos ametite klassifikaatoriga (ISCO kood ja ametiala nimetus) ¹⁶⁶	EKR-i tase	Arv 31.12.2019	Allikas
O8423 Õiguskaitse ja kohtud	84232 Vanglate ja parandusametite haldus	Vangla-teenistus	Vanglainspektor	Inspektor-kontaktisik, inspektor – korrapidaja abi, peaspetsialist-korrapidaja, üksuse juht, osakonnajuhataja	Korra tagamine 4–7	1349 Kutseteenuste juhid, mujal liigitamata 5413 Vangivalvurid	EKR 6 RAK	172	RM*/JUM
			Teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnik	(Pea)spetsialist, osakonnajuhataja	Uuriv järelevalve 3–5 Sisekontroll 2–3	3355 Politseiinspektorid ja -uurijad	EKR 6 RAK	40	RM*/JUM
			Valvur	(Vanem)valvur, (vanem)saatja	Korra tagamine 2–3	5413 Vangivalvurid	EKR 4 KUT	529	RM*/JUM
O8424 Avalik korrakaitse ja julgeolekuteenistused	84241 Politsei tegevus ja selle juhtimine 84242 Piiri- ja rannavalve-teenistused	Politsei- ja Piirivalve-amet	Uurija ja politseianalüütik	Siia kuuluvad uurijad (sh jälitajad, kriminalistid), menetlejad, operatiivsed ja taktikalised analüütikud. Ametinimetused: (vanem-, juhtiv-, ekspert)analüütik, rahapesu (juhtiv)analüütik, (vanem)väärteomenetleja, (noorem-, vanem-, juhtiv)uurija, (vanem-, juhtiv)kriminalist, eriasjade uurija, uurimisgrupi juht, teenistuse vanem	Uuriv järelevalve 1–5	3355 Politseiinspektorid ja -uurijad	EKR 6–7 RAK, BA, MA	844	PPA
			Piirivalvur	Funktsioonide järgi jaguneb piirivalvurite töö kolmeks: piiri valvamine (looduses), piirikontroll (piiripunktides), migratsioonijärelevalve (riigisisene). Ametinimetused: (vanem)piirivalvur, koerajuht, piirivalve kiirreageerija, (juhtiv)dokumendiekspert, migratsioonijärelevalve vaneminspektor, piirivalve välijuht	Korra tagamine 2–5	3351 Tolli- ja piiriinspektorid	EKR 4–6 KUT RAK, BA	847	PPA
			Patrullpolitseinik	Patrullpolitseinik, koerajuht, avariipolitseinik, liikluspolitseinik, (juhtiv)kiirreageerija [sarnane patrullpolitseinikele, aga natuke paremad oskused ja varustus, mõnevõrra teistsugused ülesanded], välijuht, välijuhi abi	Korra tagamine 1–5	5412 Politseinikud	EKR 4–6 KUT RAK, BA	1065	PPA
			Piirkonnapolitseinik	Piirkonnapolitseinik, noorsoopolitseinik, piirkonnavanem (ennetusfunktsioon)			EKR 6 RAK, BA	290	PPA
	84251 Tuletõrje- ja pääste-teenistused, vetelpääste, häirekeskused	Päästeamet	Päästeteenistuse spetsialist	Ohutusjärelevalve inspektorid; päästetööde, hädaolukorras valmisoleku, ohutusjärelevalve ja ennetustöö spetsialistid, nõunikud, eksperdid	Nõustav ja kontrolliv järelevalve 2–5 Poliitika rakendamine 1–4	2422 Strateegiate väljatöötajad	EKR 6–7 RAK, BA, MA	187	RM*/PÄA
			Päästetöö juht	Operatiivkorrapidaja, vanemoperatiivkorrapidaja; meeskonnavanem, rühmapealik	Päästetööd 2, 4	5169 Isikuteenindajad, mujal liigitamata	EKR 5, 6 KUT, RAK	438	RM*/PÄA
			Päästja	Päästja	Päästetööd 1	5411 Päästjad ja tuletõrjujad	EKR 4, KUT	1164**	RM*/PÄA
			Demineerija	Demineerija, pea- ja juhtivdemineerija, KBRT spetsialist	Päästetööd 2–5 Poliitika rakendamine 4	5411 Päästjad ja tuletõrjujad	EKR 4–7 KUT, RAK, BA, MA	68	PÄA
		Häirekeskus	Päästekorraldaja ja logistik	Päästekorraldaja; logistik; valvevahetuse juht	Operatiivinfo juhtimine 2–4	4229 Klienditeenindajad, mujal liigitamata	EKR 4, 5 KUT	145	RM*

¹⁶⁴ Eesti kvalifikatsiooniraamistik; <https://www.kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik-ekr/>.

¹⁶⁵ Riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatori teenistusgrupp ja tase (nimetatud on peamine teenistusgrupp, asutused võivad soovida täpsemalt määratleda).

¹⁶⁶ ISCO ametialade loetelu ei ole täielik, esitatud on seos peamis(t)e koodi(de)ga.

						2422 Strateegiate väljatöötajad			
O8411 Üldine avalik haldus	84112 Rahandus- ja fiskaalpoliitikaga seotud tegevused	Maksu- ja Tolliamet	Tolliametnik	(Vanem-, pea-, juhtiv)inspektor, vaneminspektor-koerajuht (tolliosakond)	Nõustav ja kontrolliv järelevalve 2, 4, 6	3351 Tolle- ja piiriinspektorid	EKR 4–6 KUT RAK, BA	273	RM*
				(Vanem-, pea-, juhtiv)inspektor (uurimisosakonna patrulltegevus – liikuvtollikontrolli inspektorid)	Korra tagamine 3–5	3351 Tolle- ja piiriinspektorid		55	
			Tollispetsialist	Tollikontrolli tehnoloogia juhtivspetsialist, tollitehnoloogia juhtivspetsialist, tolliõiguse juhtivspetsialist, nõunik, vanemspetsialist	Nõustav ja kontrolliv järelevalve 3, 4, 6–9 Poliitika rakendamine 2–5	2422 Strateegiate väljatöötajad	EKR 6–7 RAK, BA, MA	71	RM*
			MTA uurija	(Vanem-, juhtiv)uurija, eriasjade uurija (sh jälitajad), talitusejuhataja, osakonnajuhataja	Uuriv järelevalve 3–7	3355 Politseiinspektorid ja -uurijad	EKR 6–7 RAK, BA, MA	97	
O8424 Avalik korrakaitse ja julgeolekuteenistused O8411 Üldine avalik haldus		KOV-ide ameti-asutused	Korrakaitseametnik	Korrakaitseametnik, korrakaitse spetsialist, inspektor, vaneminspektor, peainspektor, juhtivinspektor, välijuhtimise peainspektor		5412 Politseinikud 34110008 Väärteo- menetlejad	EKR 5, 6	112***	TÖR
N80 Turvatöö	80201 Turvatöö, v.a avalik korrakaitse 80201 Turvasüsteemide käitus	Turva- ettevõtted	Turvatöötaja ja turvajuht	Turvajuht		1349 Juhid mujal liigitamata erialateenuseid osutavates asutustes	EKR 5	150–200	Eksperti- hinnang
				Turvatöötaja		5414 Turvatöötajad	EKR 3	5248****	TÖR
Horisontaalne			Turvatehnik	Turvasüsteemide tehnik, turvasüsteemide vastutav spetsialist		7421 Elektroonikaseadmete mehaanikud ja hooldajad	EKR 4, 5 KUT	600–800	Eksperti- hinnang (620 kehtivat väljastatud kutset)
			Tuleohutusspetsialist	Tuleohutusspetsialist, -ekspert		31120004 Tuletõrjeinspektorid	EKR 5, 6	41	TÖR

* RM-i andmed pärinevad SAP BO aruandluskeskkonna aruandest HR059 „Personalistatistika“.

** Väljaspool SIM-i valitsemisala töötab päästjana veel 106 inimest (TÖR-i andmetel 31.07.2019. a seisuga).

*** TÖR-il põhinev korrakaitseametnike arv võib ekspertide tunnetusega võrreldes olla mõnevõrra alahinnatud, sest asjaomaseid ülesandeid täitvad teenistujad võivad olla registreeritud ka teiste ametialade all. Ekspertide hinnangul võib nende arv jääda 150–200 vahele. Samas on RM pärast haldusreformi¹⁶⁷ hinnanud järelevalve teenistuskohdade (korrakaitseametnikud, menetlejad, väärteomenetlejad, inspektorid ja järelevalveametnikud) arvuks KOV-ides 2018. a juulis 53. Avaliku teenistuse aastaraamatus 2018¹⁶⁸ on avaliku korra ja julgeoleku valdkonnaga seotud ametnike arvuks KOV-ides hinnatud 139.

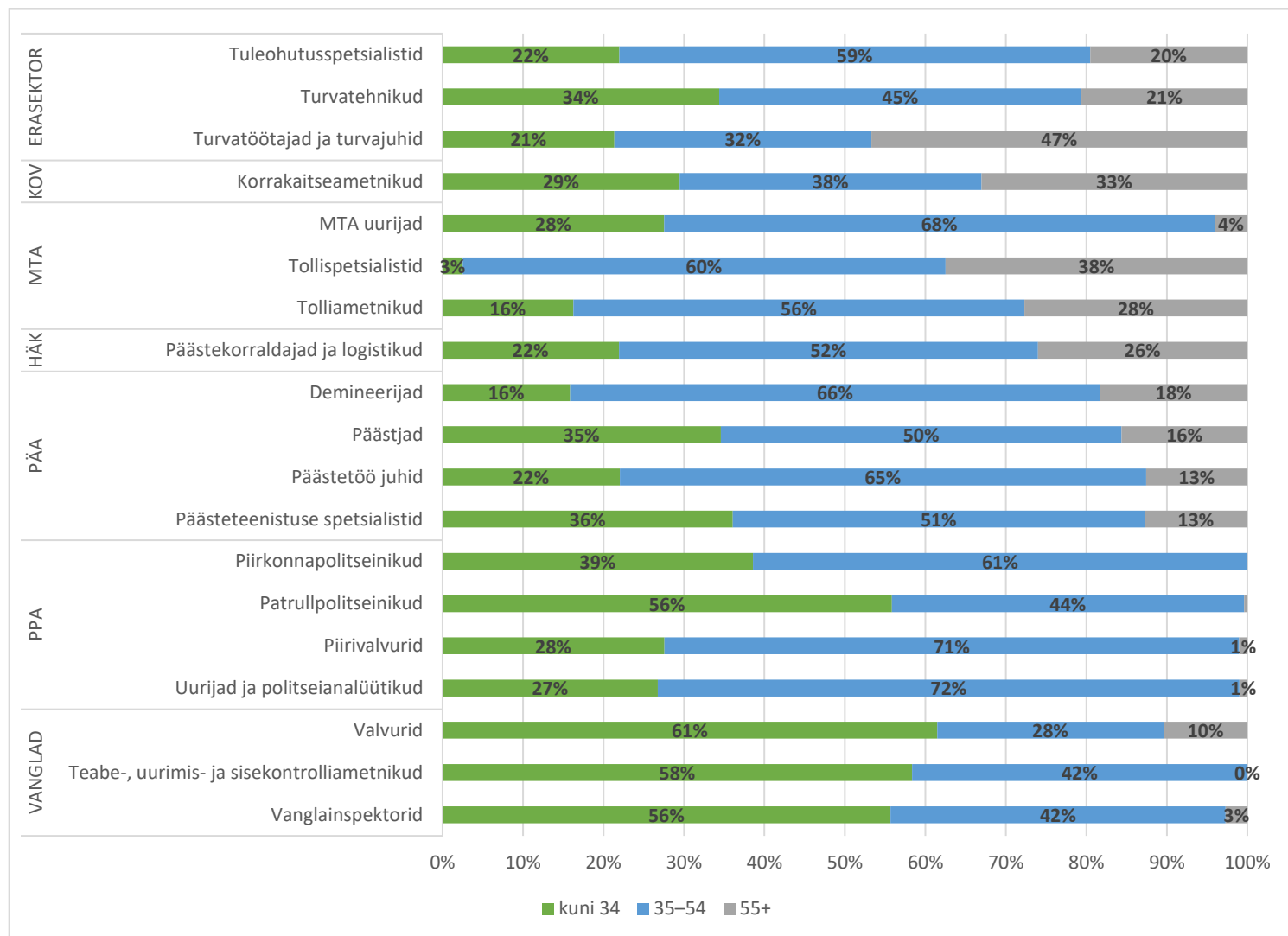
**** OSKA alusandmestiku¹⁶⁹ põhjal (tuginedes 2015.–2017. a andmetele) võib kuni veerand ametite klassifikaatori alusel (mida kasutab ka TÖR) turvatöötajateks (ISCO kood 5414) liigitatud töötajatest rakenduda väljaspool turvatöö tegevusala (st ettevõtetes, mis EMTAK-i alusel kuuluvad mõne muu tegevusala alla).

¹⁶⁷ Rahandusministeerium (2019). Haldusreformi käigus toimunud kohaliku omavalitsuse ametiasutuste teenistuskohdade muutused; <https://haldusreform.fin.ee/static/sites/3/2019/06/ametikohtade-muutus-reform.pdf>.

¹⁶⁸ Rahandusministeerium (2019). Avaliku teenistuse 2018. aasta aruanne; <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/personali-ja-palgastatistika>.

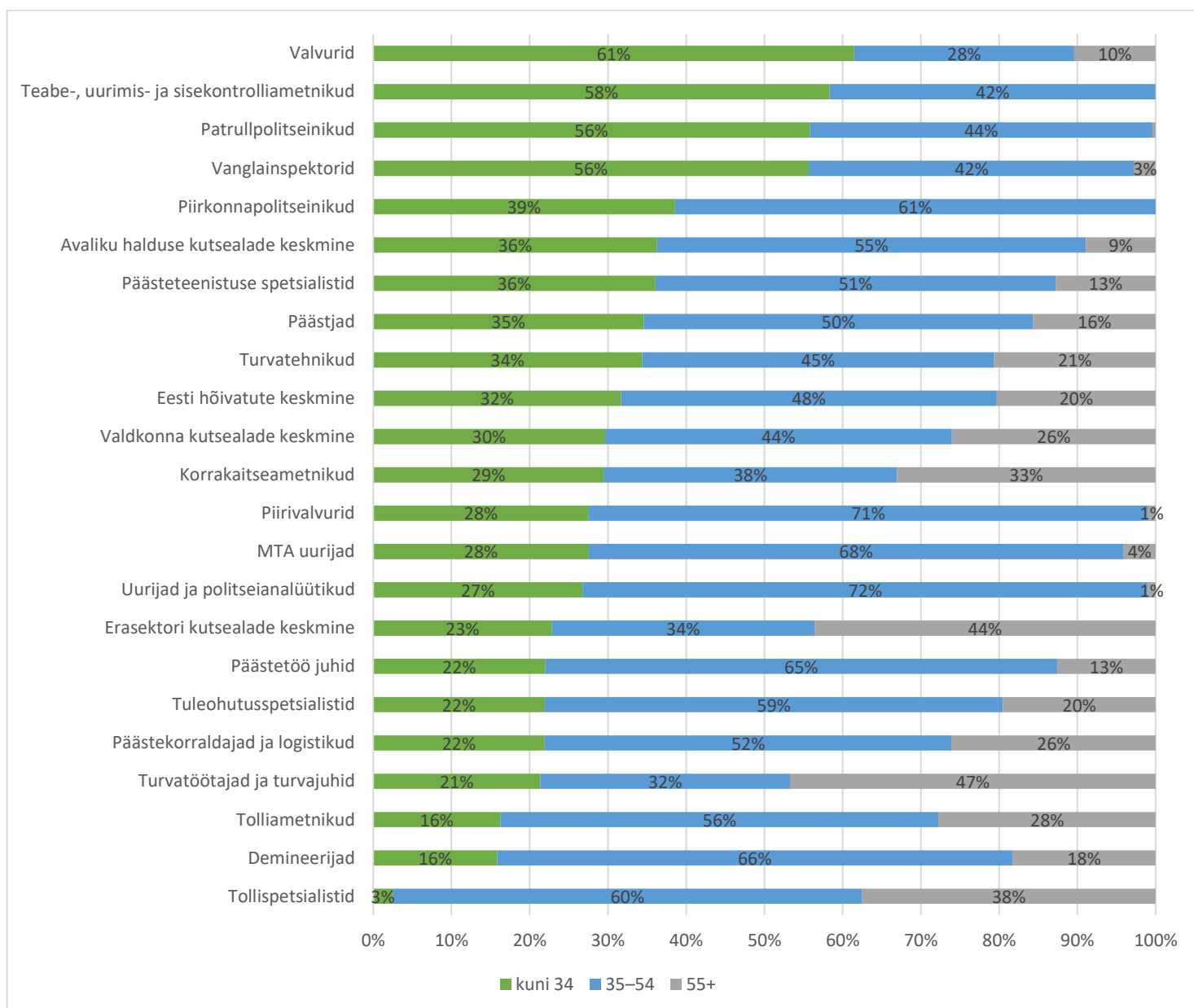
¹⁶⁹ OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL 2011 ametialade andmestikuga (st REL 2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialati on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektori jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuproгноosi alusena.

LISA 5. Põhikutsealade vanusjaotus



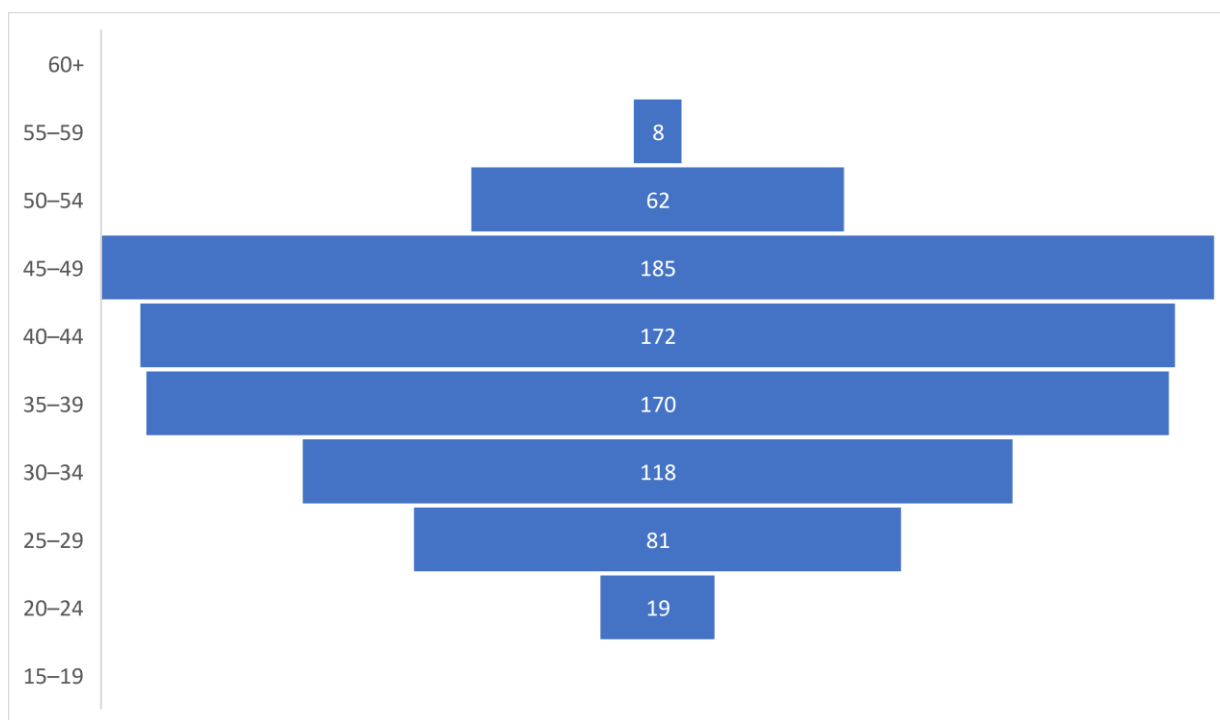
Joonis L5.1. Põhikutsealade vanusjaotus institutsioonide järgi. Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed seisuga 31.12.2019, TÖR seisuga 31.12.2019, asutused (PPA, Päästeamet, Häirekeskus, MTA, Justiitsministeerium) seisuga 31.12.2019, OSKA alusandmestik¹⁷⁰ seisuga 2015–2017

¹⁷⁰ OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL 2011 ametialade andmestikuga (st REL 2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialade andmetega tööga hõivatute arvu ja sektori jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuprognoosi alusena.

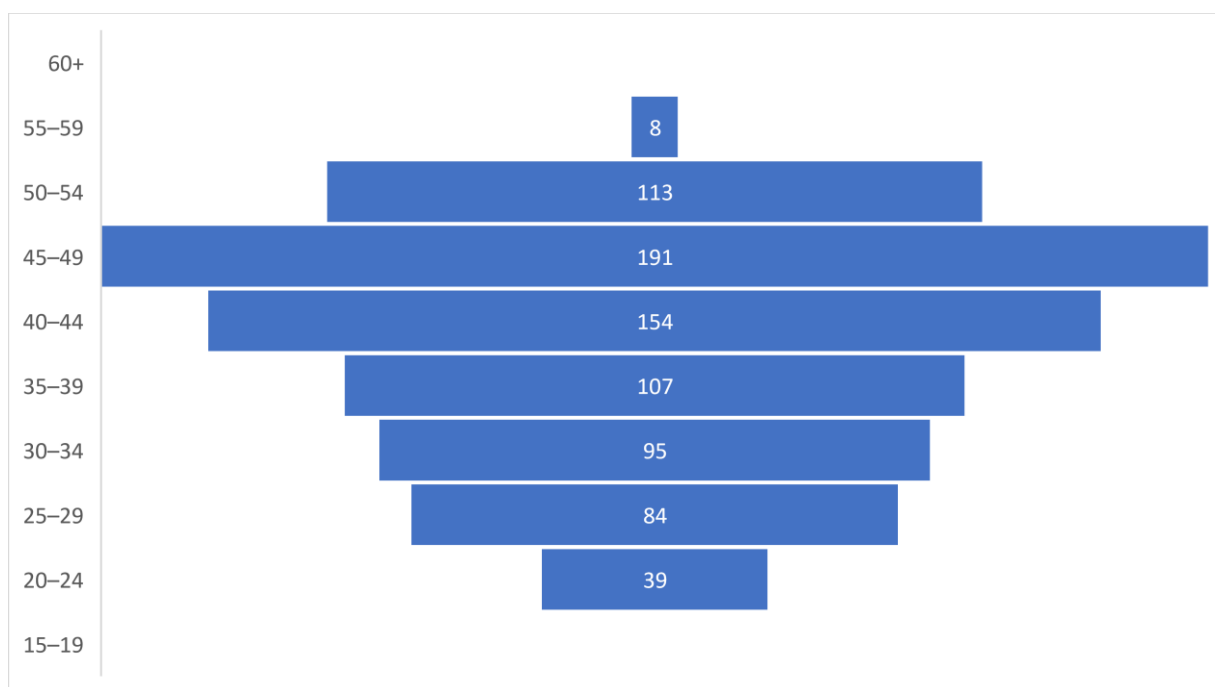


Joonis L5.2. Põhikutsealade vanusjaotus võrdluses Eesti hõivatute keskmise ja valdkonna kutsealade keskmisega (sh erasektoris ja avalikus halduses). Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed seisuga 31.12.2019, TÖR seisuga 31.12.2019, asutused (PPA, Päästeamet, Häirekeskus, MTA, Justiitsministeerium) seisuga 31.12.2019, OSKA alusandmestik¹⁷¹ seisuga 2015–2017

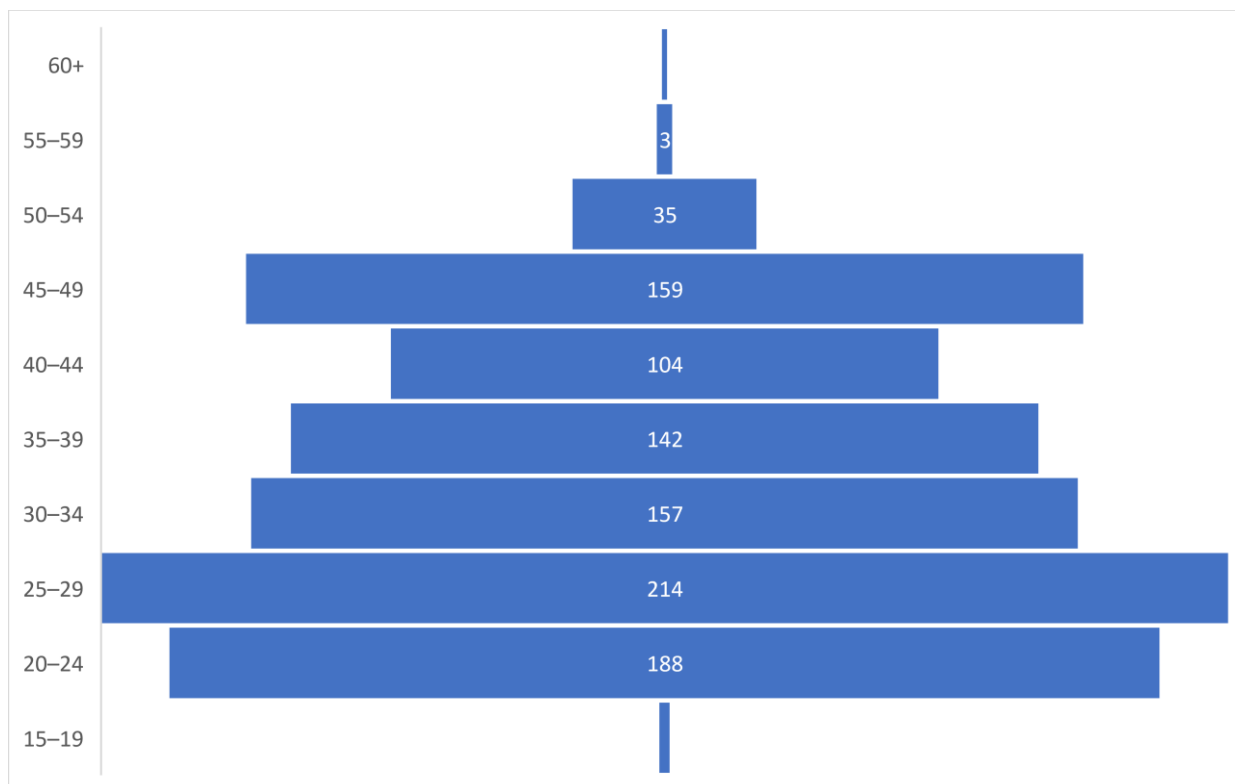
¹⁷¹ OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL 2011 ametialade andmestikuga (st REL 2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialati on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektoriga jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuprognoosi alusena.



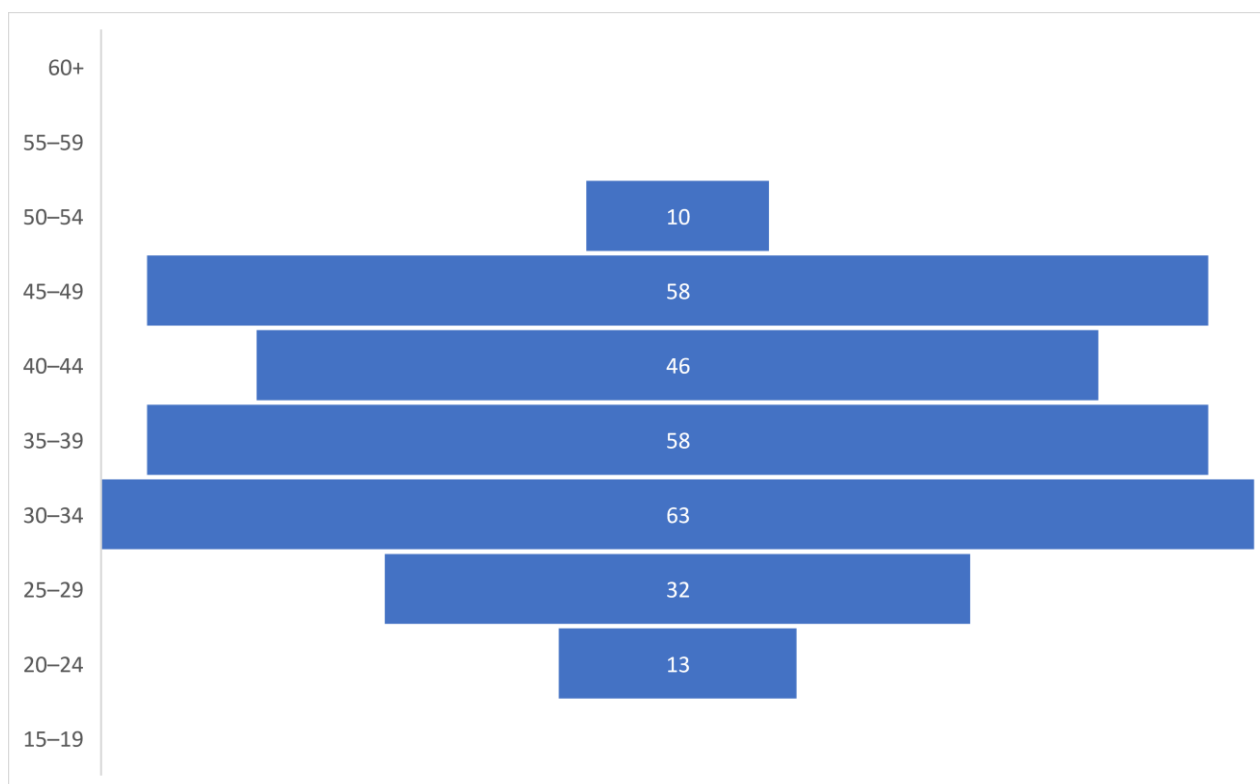
Joonis L5.3. Uurijate ja politseianalüütikute vanusjaotus 31.12.2019. Allikas: PPA



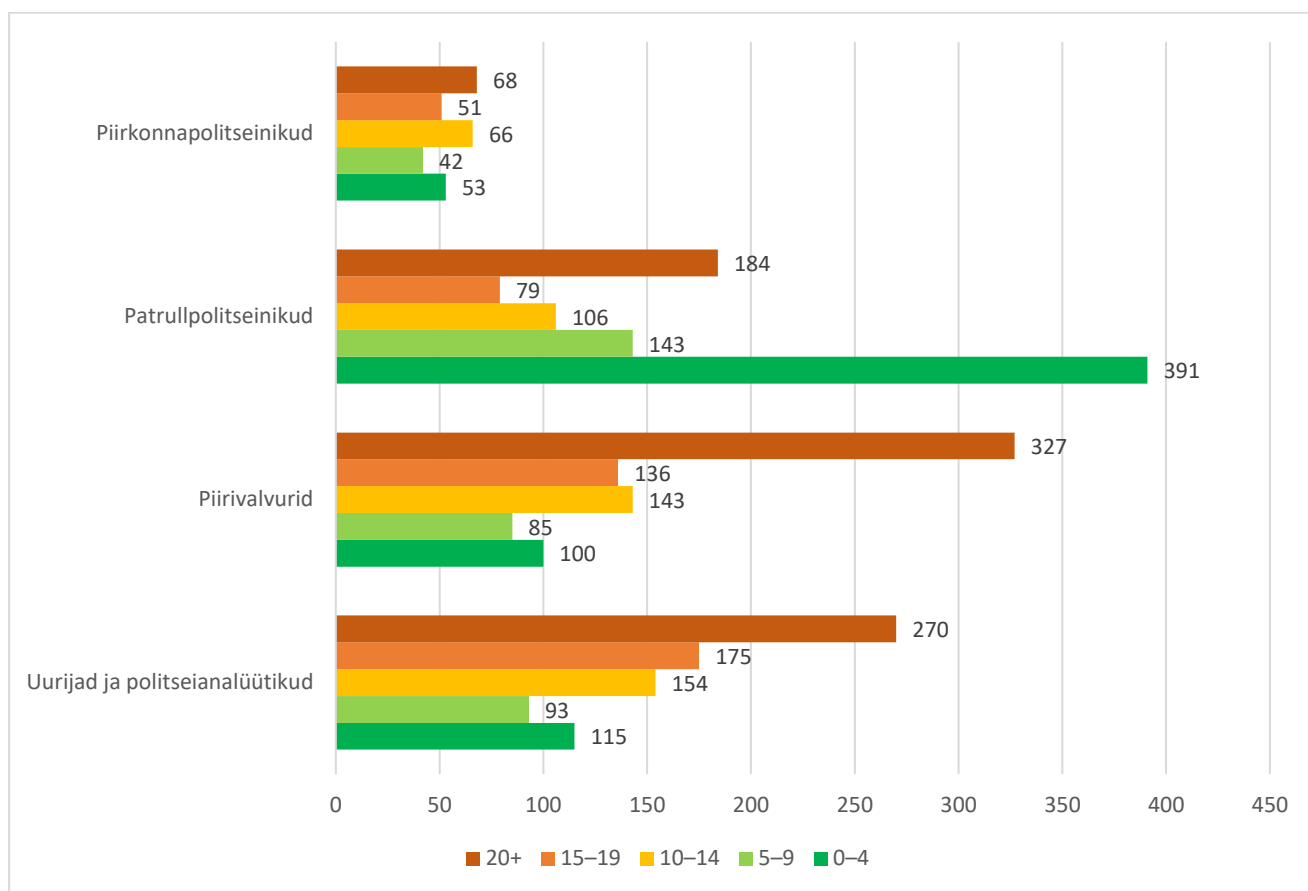
Joonis L5.4. Piirivalvurite vanusjaotus 31.12.2019. Allikas: PPA



Joonis L5.5. Patrullpolitseinike vanusjaotus 31.12.2019. Allikas: PPA

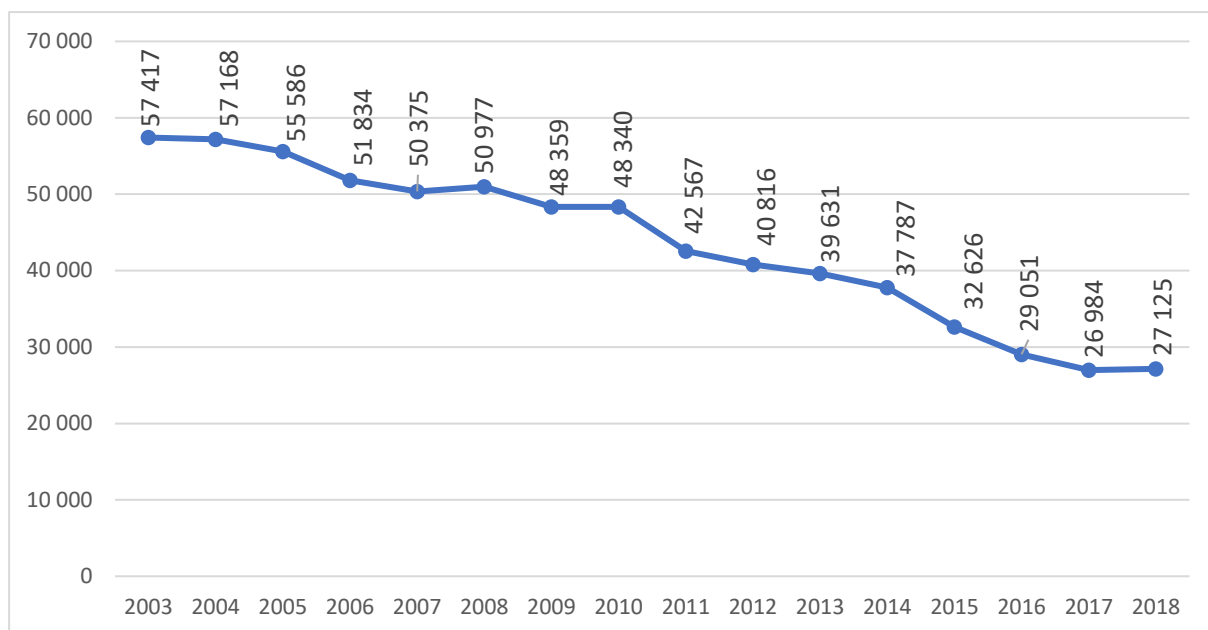


Joonis L5.6. Piirkonnapolitseinike vanusjaotus 31.12.2019. Allikas: PPA



Joonis L5.7. PPA põhikutsealade staažijaotus 31.12.2019. Allikas: PPA

LISA 6. Kuritegevuse ja kohtuasjade statistika

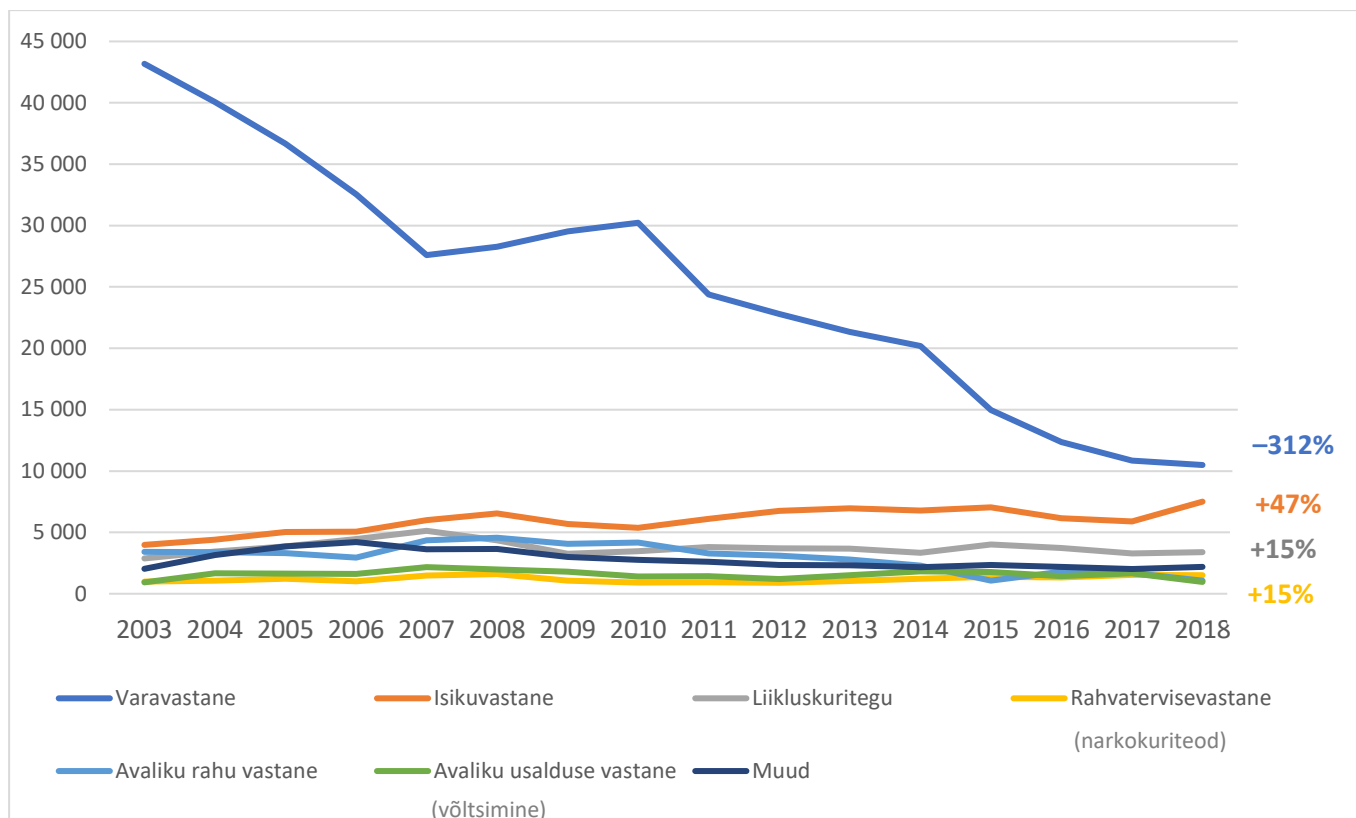


Joonis L6.1. Registreeritud kuritegude arv. Allikas: Justiitsministeerium¹⁷²

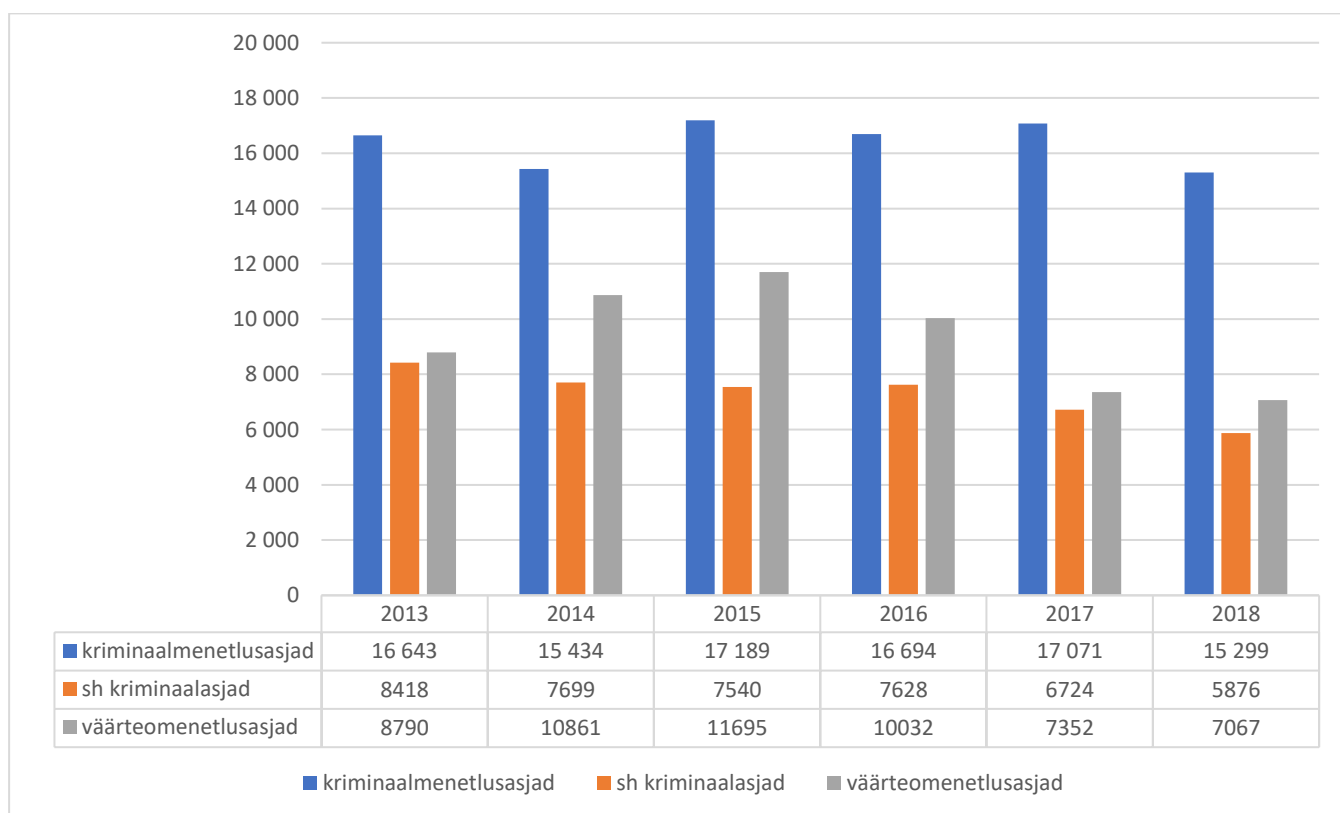
Viimase kümne aasta jooksul on kuritegevus märgatavalt vähenenud, nii ametliku statistika kui ka inimeste küsitluste andmetel. 2018. aastal katkes kuritegude vähenemise trend viimase 15 aasta jooksul esimest korda, eelkõige isikuvastaste kuritegude arvu kasvu tõttu. Varasema vähenemise taga on eeskätt varavastaste kuritegude arvu kahanemine, sest nende suur osakaal kuritegevuses mõjutab kuritegevuse üldpilti kõige enam.¹⁷³

¹⁷² Ahven *et al.* (2019). Kuritegevus Eestis 2018. Kriminaalpoliitika uuringud, 28. Justiitsministeerium; https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus_eestis_2018_viid_etege_lisadele.pdf.

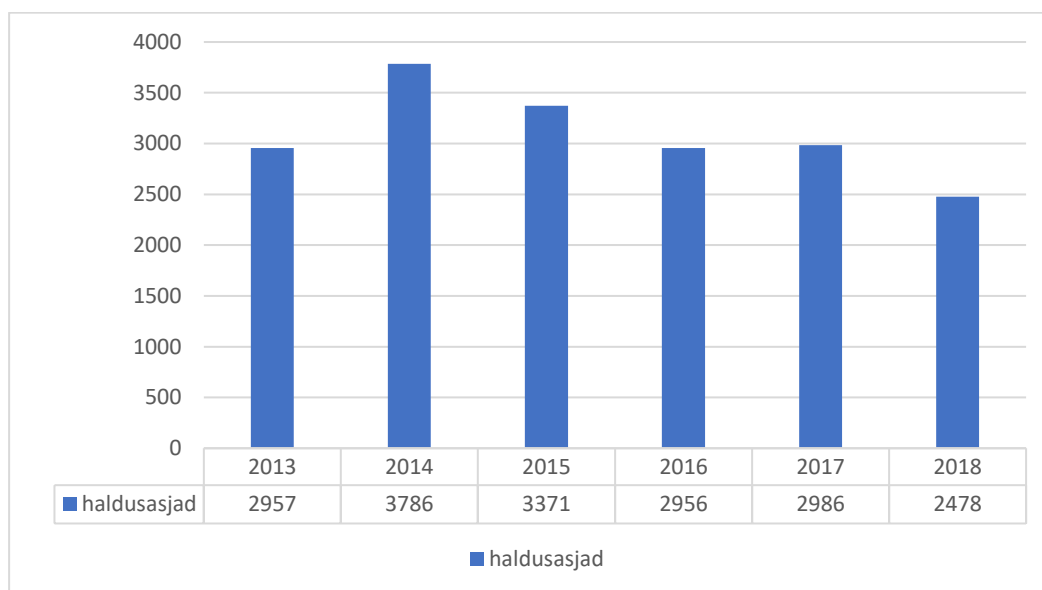
¹⁷³ Ahven *et al.* (2019). Kuritegevus Eestis 2018. Kriminaalpoliitika uuringud, 28. Justiitsministeerium; https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus_eestis_2018_viid_etege_lisadele.pdf.



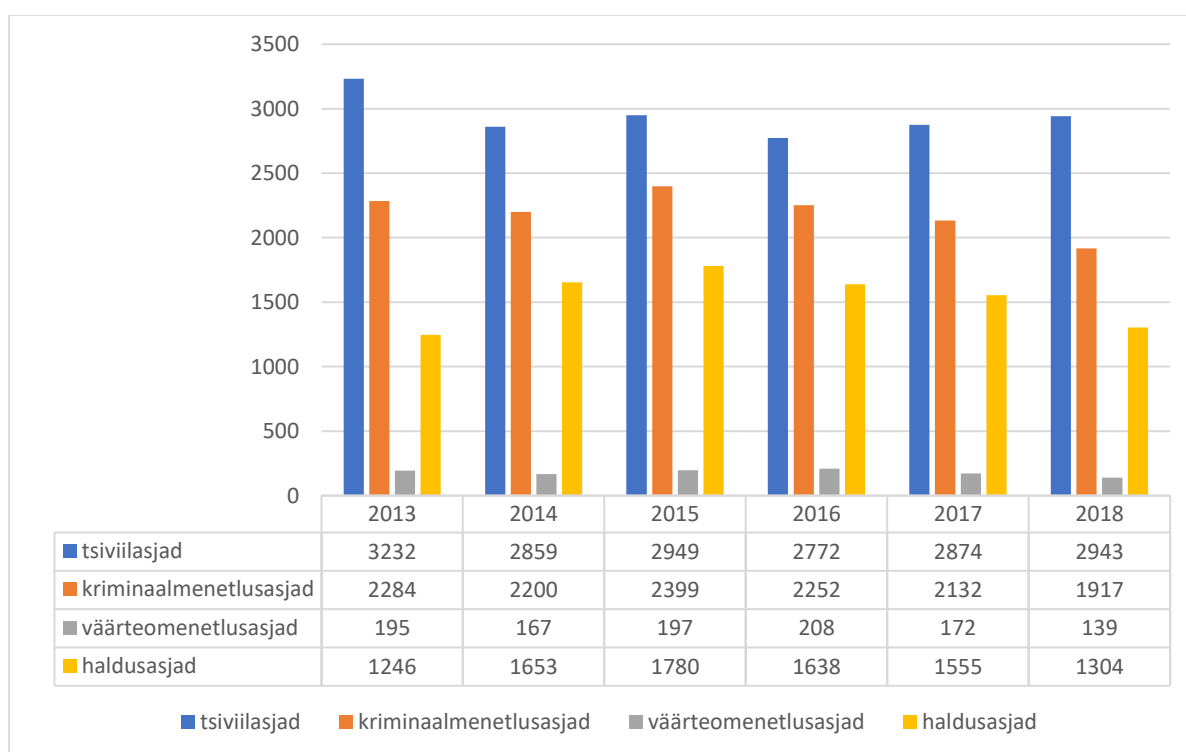
Joonis L6.2. Registreeritud kuriteod liigi järgi 2003–2018. Allikas: Statistikaamet, JS001



Joonis L6.3. Maakohtutesse saabunud süüteoasjade koguarvu dünaamika 2013–2018. Allikas: kohtute aastaraamat 2018

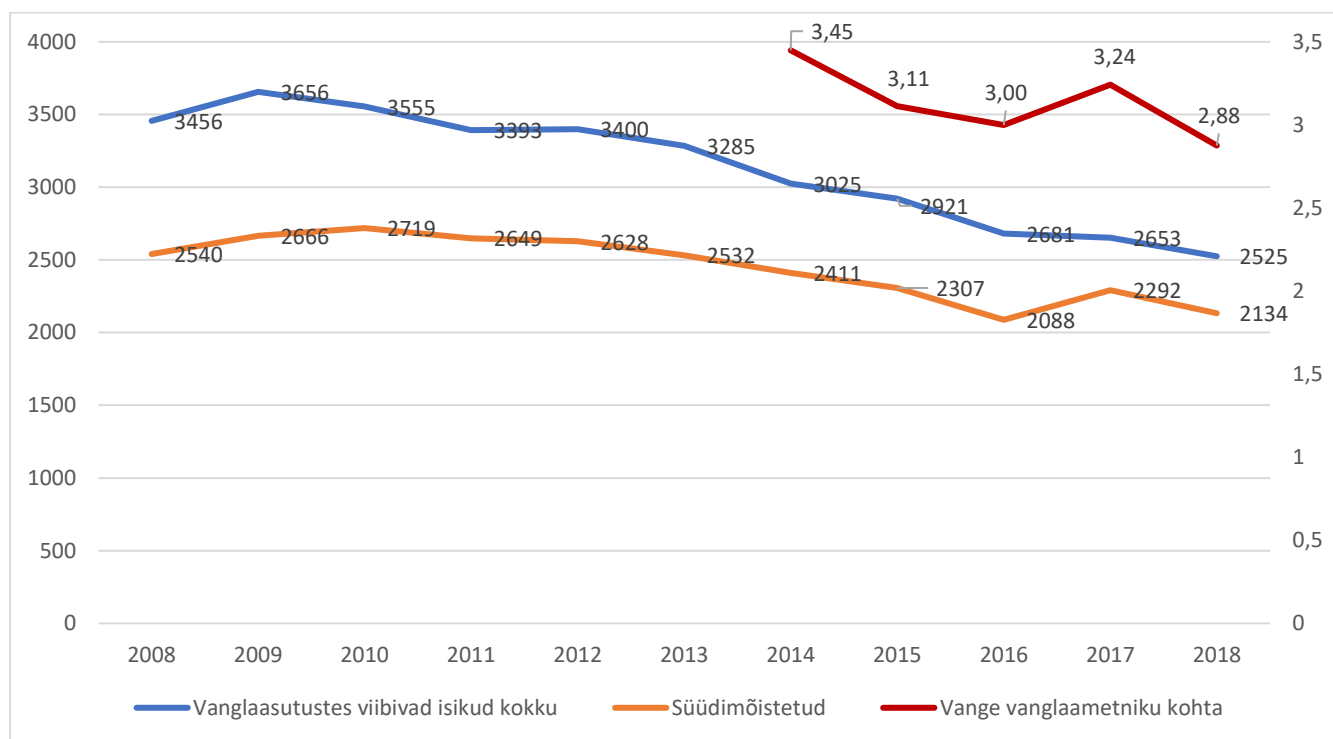


Joonis L6.4. Halduskohtusse saabunud asjade arvu dünaamika 2013–2018. Allikas: kohtute aastaraamat 2018



Joonis L6.5. Ringkonnakohtutesse saabunud asjade koguarvu dünaamika 2013–2018. Allikas: kohtute aastaraamat 2018

LISA 7. Vangide arvu dünaamika 2008–2018, vangide ja vanglaametnike suhtarv 2014–2018



Joonis L7.1. Vangide arv aastatel 2008–2018 (vasak telg) ja vangide arv ühe vanglaametniku kohta 2014–2018 (parem telg). Allikad: vanglateenistuse aastaraamat 2018, vanglateenistuse personalistatistika

LISA 8. Analüüsitud õppekavad¹⁷⁴

Tabel L8.1. Analüüsis vaadeldud õppekavade täielik loetelu

Haridus-tase	Asutus	Õppekava nimetus	Õppekava ID	Õppekava tase
Kutse-haridus	Häirekeskus		80648	4. tase, esmaõpe
		Päästekorraldaja	130378	4. tase, esmaõpe
		Päästekorraldaja-logistik	170177	4. tase, esmaõpe
	PPA	Patrullpolitseinik	140839	4. tase, esmaõpe
			115944	kutseõpe keskh. baasil
		Piirivalvur	140840	4. tase, esmaõpe
			115177	kutseõpe keskh. baasil
		Politseiametnik	170157	4. tase, esmaõpe
		Süüteo menetleja	187017	5. tase, jätkuõpe
	Päästeamet	Demineerija EOD1	193857	4. tase, esmaõpe
			130379	5. tase, jätkuõpe
			140841	5. tase, jätkuõpe
		Päästemeeskonna juht	200319	5. tase, jätkuõpe
		Päästespetsialist	105845	kutseõpe keskh. baasil
			105844	kutseõpe keskh. baasil
			130377	4. tase, esmaõpe
		Päästja	200318	4. tase, esmaõpe
	Vanglad	Juhtumikorraldaja	198077	5. tase, jätkuõpe
		Teabe- ja uurimisametnik	187019	5. tase, jätkuõpe
			81311	kutseõpe keskh. baasil
		Vanglaametnik	140838	4. tase, esmaõpe
	Turvatöö	Turvasüsteemide tehnik	151773	4. tase, esmaõpe
Kõrg-haridus	MTA	Maksundus ja toll	80015	RAK (kaugõpe)
		Toll ja maksundus	129777	RAK (päevaõpe)
	PPA	Piirivalveteenistus	80662	RAK
		Politsei	2939	RAK
		Politseiteenistus	108771	RAK (päeva- ja kaugõpe)
	Päästeamet		2940	RAK
		Päästeteenistus	115257	RAK (päeva- ja kaugõpe)
	Vanglad	Korrektsoon	2938	RAK
	Kogu siseturvalisuse valdkond	Sisejulgeolek	84938	MA (kaugõpe)

¹⁷⁴ Selles lisas on kajastatud kõik õppekavad, mida aruande koostamisel analüüsiti (õppekavad, kus EHIS-e andmetel oli alates 2014/2015. õppeaastast vastuvõetuid, õpilasi, katkestajaid või lõpetajaid). Õppekavade arv võib erineda alapeatükis 6.1 toodust, sest seal vaadatakse õppekavasid, mille alusel EHIS-e andmetel 2017/2018.–2019/2020. õppeaastal õppijaid vastu võeti.

LISA 9. Uue tööjõu pakkumise arvestamine

Tabel L9.1 Uue tööjõu pakkumise arvestamine õppekavade kaupa

Haridustase	Õppekava ID	Õppekava nimetus	Õppekava tase	Lõpetajate arv**				Tööjõus osalemise määraga arvestamine %*	Tööjõus osalemise määraga arvestamine, arv	Jaotus kutsealade vahel %	Jaotus kutsealade vahel, arv	Seos põhikutsealadega
				2016/17	2017/18	2018/19	2016/17 – 2018/19 keskmine					
Kutseharidus	130378	Päästekorraldaja	4. tase, esmaõpe	13	10	11	11	90%	10	100%	10	Päästekorraldaja ja logistik
	140839	Patrullpolitseinik	4. tase, esmaõpe	23	24	1	16	90%	14	97%/3%	47/2	Patrullpolitseinik, piirivalvur / MTA tolliametnik (liikuvtollikontrolli inspektor)
	140840	Piirivalvur	4. tase, esmaõpe	22	23	2	16	90%	14			
	170157	Politseiametnik	4. tase, esmaõpe			67	22	90%	20			
	105844	Päästja	kutseõpe keskhariduse baasil	1			0,3	90%	0,3	100%	51	Päästja
	130377	Päästja	4. tase, esmaõpe	48	61	20	43	90%	39			
	200318	Päästja	4. tase, esmaõpe			41	14	90%	12			
	193857	Demineerija EOD1	4. tase, esmaõpe			10	3	90%	3	100%	3	Demineerija
	81311	Vanglaametnik	kutseõpe keskh. baasil	1			0,3	90%	0,3	100%	36	Valvur
	140838	Vanglaametnik	4. tase, esmaõpe	52	28	39	40	90%	36			Valvur
	151773	Turvasüsteemide tehnik	4. tase, esmaõpe	14	12	18	15	77%	11	100%	11	Turvatehnik
Kõrgharidus	129777	Toll ja maksundus	RAK (päevaõpe)	29	40	30	33	86%	28	29%/21%/12%	8/6/3	Tollispetsialist / tolliametnikud (liikuvtollikontrolli inspektor) / MTA uurijad
	2939	Politsei	RAK	1	1	1	1	93%	1	94%/6%	33/2	Piirkonnapolitseinik, piirivalvurid, patrullpolitseinikud / MTA uurijad
	80662	Piirivalveteenistus	RAK	1			0,3	93%	0,3			
	108771	Politseiteenistus	RAK (päevaõpe)	20	42	46	36	93%	33			
	2940	Päästeteenistus	RAK		1		0,3	93%	0,3	100%	6	Päästeteenistuse spetsialistid
	115257	Päästeteenistus	RAK (päevaõpe)	6	10	1	6	93%	6			
	2938	Korrektsoon	RAK	32	19	10	20	93%	19	100%	19	Vanglainspektorid, teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnikud

* Tööjõus osalemise määr on arvutatud valdkonnaga seonduvate õppesuundade kaupa valdkondlikku haridust pakuvate koolide (SKA, Tartu KHK) tasemel, arvestades haridustaset; kutseõppes turvateenuste õppesuunal 90%, tehnikaaladel 77%, kõrgharidusõppes turvateenuste õppesuunal 93%, ärinduse ja halduse suunal 86%. Allikas: HTM-i uuringu „Edukus tööturul“ 2017. a andmed 2005.–2016. a lõpetajate kohta.

** Lõpetajate arv EHIS-e andmetel. Päästeteenistuse ja politseiteenistuse rakenduskõrghariduse päevaõppe lõpetajate osakaalu täpsustamiseks on lisaks kasutatud SKA andmeid.

Kõrghariduse tasemel on tööjõupakkumisse arvestatud ainult päevaõppe õppekavad ja lisaks ainult päevaõppe osa nendest õppekavadest, kus sama õppekava alusel toimub nii päeva- kui ka kaugõpe (st uus tööjõud valdkonna jaoks). Kutsehariduse õppekavadest on pakkumisse arvestatud esmaõpe, kuna jätkuõppe lõpetajad ei kujuta endast valdkonna jaoks uut tööjõudu.

LISA 10. Tööjõunõudluse ja -pakkumise tasakaal

Tabel L10.1. Hinnang siseturvalisuse valdkonna uue tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalule¹⁷⁵

Institutsioon/ tegevusala	Põhikutseala	Eeldatav EKR-i tase ¹⁷⁶	Hõiva- tute arv*	Hõive muutuse suund	Nõudlus: uue tööjõu vajadus aastas				Uue tööjõu pakkumine aastas			Nõud- luse ja paku- mise vahe (D – E)	Nõudluse ja pakkumise vahe voolavust arvestamata (D – (A + B))	Kommentaar koolituspakkumise ja nõudluse võrdlusele
					Tööjõu- vajadus kokku (D = A + B + C)	sh kasvu- ja kahanemis- vajadus (A)	sh asendusv. (pensione- rumine) (B)	sh asendusv. (voolavus) (C)	Kokku (E)	KUT	RAK			
Vangla- teenistus	Vanglainspektorid	EKR 6 RAK	172	→ ±5% (–5%)	31	–1	1	31	19		19	–19	19	Suure voolavuse tõttu ületab nõudlus pakkumist umbes 70 kutseharidusega lõpetaja (valvurid) ja 20 kõrgharidusega lõpetaja (inspektorid) võrra. Vanglateenistusse sobivad lisaks korrektsiooni ja vanglaametniku õppekava lõpetajatele ka politseierialade vilistlased.
	Teabe-, uurimis- ja sisekontrolli- ametnikud	EKR 6 RAK	40		7	0	0	7						
	Valvurid	EKR 4 KUT	529		105	–3	12	95						
PPA**	Uurijad ja politseianalüütikud	EKR 6–7 RAK, BA, MA	844	↗→ +6–10%	96	6	47	42	80	47	33	–115	–11	Uurijad kasvavad välja organisatsioonist või värvatakse õigusteaduse, finants- ja majanduserialade vilistlaste hulgast (eeldab politseilise täienduskoolituse läbimist SKA-s). Teravat puudust tuntakse IKT-kompetentsiga töötajatest. Tulevikus kasvab tõenäoliselt nii PPA töötajate hariduslik mitmekesisus erialase baasettevalmistuse mõttes kui ka siseturvalisuse haridusega töötajate vajadus omandada lisaoskusi eelmainitud erialadelt.
	Piirivalvurid	EKR 4–6 KUT RAK, BA	847	→ ±5%	92	0	50	42						Lõpetajaid ei ole piisavalt, et katta tööjõu voolavusest ja vanuse tõttu lahkumisest tulenevat asendusvajadust, puudu jääb üle 100 inimese aastas. Lisaks on asutusesiseste liikumiste tõttu (mida käesolev arvuline mudel ei kajasta) vaja igal aastal täita keskmiselt u 30 esmatasandi politseiametniku ametikohta, mis suurendab puudujääki veelgi. Kokku jääb aastas uue tööjõu vajaduse katmiseks puudu ligi 140 lõpetajat.
	Patrullpolitseinikud	EKR 4–6 KUT RAK, BA	925	→ ±5%	73	0	27	46						
	Piirkonna- politseinikud	EKR 6–7 RAK, BA	290	↗→ (+6–10%)	29	2	12	15						Piirkonnapolitseinikeks sobivad ka teiste kõrghariduse taseme erialade, nt noorsoo- ja sotsiaaltöö, pedagoogika, psühholoogia, organisatsioonikäitumise jms erialade lõpetajad. Eksperdid leidsid, et lihtsam on noorsootöö kogemusega inimestele õpetada politseiametniku kompetentse kui vastupidi.
Päästeamet	Päästeteenistuse spetsialistid	EKR 6–7 RAK, BA, MA	187	→ ±5%	12	0	2	9	6		6	–6	4	Nõudluse ja pakkumise suhe on tasakaalu lähedal. Umbes 75%-l hõivatutest on vajalik päästealane ettevalmistus rakenduskõrghariduse tasemel. Ohutusjärelvalves sobib lisaks nt ehitus-, keemia- või õigusala kõrgharidus. Ennetustööle on oodatud sobivate isikuomadustega turunduse, sotsiaaltöö, sotsioloogia, pedagoogika vms eriala lõpetajad. Päästeteenistuse eriala lõpetajad võivad tööle asuda ka tuleohutusspetsialistidena või hädaolukorras valmisoleku planeerijatena omavalitsustes (KOV-ide ülesanne on üles ehitada elanikkonna kaitse strateegia kohalikul tasandil).
	Päästetöö juhid	EKR 5, 6 KUT, RAK	438	→ ±5%	27	0	6	22						Päästetöö juhid kasvavad välja organisatsioonist. Eeldus on päästjatöö kogemus, kuid tuleb läbida lisaväljaõpe (meeskonnavanematel 5. taseme kutse jätkuõppes, operatiivkorrapidajatel tulevikus rakenduskõrghariduse tasemel).
	Päästjad	EKR 4 KUT	1164	→ ±5% (+5%)	82	6	18	58	51	51		–31	27	Nõudlus ületab pakkumist, aastas jääb puudu umbes 30 lõpetajat, et katta voolavusest ja vanuse tõttu lahkumistest tulenevat vajadust uute töötajate järele. Lisaks peab tulemuste tõlgendamisel arvestama, et asutusesiseste liikumiste tõttu

¹⁷⁵ Kuna eesmärk on hinnata uue tööjõu nõudlust ja pakkumist, ei sisaldu tabelis need õppekavad ja -vormid, mille alusel suure tõenäosusega õpivad juba valdkonnas töötavad inimesed (st kutseõppe 5. taseme jätkuõpe ning kõrghariduse kaugõpe).

¹⁷⁶ Eesti kvalifikatsiooniraamistik. <https://www.kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik-ekr/>.

														(mida käesolev mudel ei kajasta) võib tegelik asendusvajadus olla veelgi suurem (nt 2019. aastal oli sisemisest rotatsioonist tulenev uue tööjõu vajadus esmatasandil u 40 inimest). Päästja erialal koolitatakse töötajaid ka nt Eesti Energia ja Ämari Lennubaasi päästekomandodele.
	Demineerijad	EKR 4–6 KUT, RAK, BA	68	↗→ (+6–10%)	5	1	1	3	3	3		–2	1	Nõudluse ja pakkumise suhe on tasakaalu lähedal. Demineerijate kutseõpet antakse ühisõppekava alusel, spetsialiste koolitatakse ka teistele ametkondadele. Tulevikus tõenäoliselt töötajate hariduslik mitmekesisus kasvab (sh keemia jt erialade arvelt).
Häirekeskus	Päästekorraldajad ja logistikud	EKR 4, 5 KUT	145	→ ±5%	21	0	4	17	10	10		–11	6	Vanuse tõttu lahkujate asendamiseks peaks lõpetajate hulk olema piisav, aga tööjõu voolavuse korvamiseks siiski mitte. Päästekorraldajate koolitamise võimekus SKA-s on eksperdihinnangute järgi märkimisväärselt suurem kui õppida soovijate arv (õppekohti pole suudetud täita).
MTA	Tolliametnikud	EKR 4–6 KUT RAK, BA	328	→ ±5% (–5%)	30	–2	9	23	8	2	6	–22	1	Pakkumisse on proportsionaalselt hõivega arvestatud tolli ja maksunduse eriala lõpetajad, kes on spetsialiseerunud tollile, ning oskuste ülekantavust eeldades on arvestatud ka politsei kutseõppe lõpetajaid. Tasemeõppe lõpetajate pakkumine ei ole asendusvajaduse katmiseks piisav. Olemasolevate töötajate hariduslik taust on mitmekesine, suures osas (65%) üldkesk- või kutseharidus. Puudujääk ilmneb ka siis, kui tööjõu voolavust mitte arvestada, st süsteemi sisenejaid on vähem kui pensionile minejaid. Väljatöötamisel on õpipoisiõppe vormis kutsehariduse õppekava, et leevendada tolliametnike puudust. Vaja oleks umbes 20 lõpetajat aastas.
	Tollispetsialistid	EKR 6–7 RAK, BA, MA	71	±5% (–5%)	7	0	3	5	8		8	1	6	Nõudlus ja pakkumine on tasakaalus. Lõpetajad võivad siirduda ka erasektoris, nt logistika valdkonda tollimaakleriteks (eeldab täiendusõppe läbimist ja eksami sooritamist).
	MTA uurijad	EKR 6–7 RAK, BA, MA	97	→ ±5% (–5%)	7	0	0,4	7	5		5	–2	5	Kutseala tööjõu pakkumisel on võrdselt olulised nii kriminaalmenetluse kui ka finantsvaldkonna ja maksunduse teadmised (eksperdihinnangute põhjal on pakkumisse arvestatud vastavalt tolli ja maksunduse ning politseiteenistuse rakenduskõrgharidusõppe lõpetajad). Lõpetajate arv ja uute töötajate vajadus on tasakaalu lähedal.
KOV	Korrakaitse- ametnikud	EKR 5, 6	112	↗→ +6–10%	5	1	4							Korrakaitseametnikke tasemeõppes ette ei valmistata.
Turva- ettevõtted	Turvatöötajad ja -juhid	EKR 3, 5	5425	↓↓ (–30%)	91	–163	254							Turvatöötajaid ja turvajuhte tasemeõppes ette ei valmistata. Turvaettevõtetes töötamine eeldab kutseeksami sooritamist. Pensionile minejate asendamiseks oleks aastas vaja ligi sada uut töötajat.
Horisontaalne	Turvatehnikud	EKR 4, 5 KUT	700	↑↑ (50%)	50	35	15		11	11		–39		Nõudlus ületab pakkumist. Turvatehnikuid koolitab vaid Tartu KHK. Siiani on lõpetajaid aastas keskmiselt kümme, vajadus on umbes neli korda suurem. Erialasele tööle asumine eeldab vastava kutseeksami sooritamist.
	Tuleohutus- spetsialistid	EKR 5, 6	41	↑↑↑ (kahe- kordne kasv)	5	4	1							Tuleohutusspetsialistina võivad tööle asuda päästeteenistuse eriala lõpetajad, kes läbivad täienduskoolituse ja sooritavad vastava eksami.
Valdkond kokku			12 420	↘→ (–6–10%)										

* Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed seisuga 31.12.2019, TÖR seisuga 31.12.2019, asutused (PPA, Päästeamet, Häirekeskus, MTA, Justiitsministeerium) seisuga 31.12.2019, OSKA alusandmestik, eksperdihinnang. Täpsema ülevaate hõivatute arvu allikatest leiab peatüki 1 tabelist ja lisa 4 tabelist L4.1.

** PPA hõivatute arv, mis on nõudluse arvestamise aluseks, ei kajasta töötavaid kadette.

Summade ja liidetavate väikesed erinevused tulenevad ümardamisest.

LISA 11. Metoodika

OSKA valdkondlike tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringute eesmärk on analüüsida ning prognoosida, kuidas muutuvad lähema kümne aasta jooksul valdkonna kutsealadel hõive ja vajatavad oskused ning milliseid muudatusi oleks selle põhjal vaja teha koolituspakkumises jt osapooltel, et muutuvatele vajadustele paremini vastata. Siseturvalisuse valdkonna analüüs on teine osa OSKA siseturvalisuse ja õiguse valdkonna uuringust. Õiguse alavaldkonna uuringuaruanne ilmus 2020. aasta jaanuaris.

Uurimiseesmärgist lähtudes püstitati järgmised **uurimisküsimused**:

1. Millisena nähakse valdkonna arengut lähema kümne aasta vaates?
2. Milline on valdkonna hõiveseisund ja milline on olnud selle arengudünaamika lähiminevikus?
3. Mis on valdkonna (tuleviku)põhikutsealad¹⁷⁷?
4. Kui palju vajatakse põhikutsealadel tööjõudu lähemal kümnel aastal?
5. Milliste oskustega töötajaid vajatakse lähemal kümnel aastal?
6. Milline on valdkonna praegune koolituspakkumine?
7. Kuidas vastab koolituspakkumine prognoositavale tööjõuvajadusele?
8. Mida muuta õppekavade arenduses (erialade struktuur ja sisu, vajalike oskuste arendamine) ja koolituskohtade arvus õppetasemeti, et täita valdkonna koolitusvajadust lähemal kümnel aastal?

Käesolevat uuringut eristab traditsioonilisest analüütilisest tegevusest eeskätt asjaolu, et vahetulemusi valideeriti samm-sammult valdkonna eksperdikogus. Protsess oli kahesuunaline:

- ühelt poolt vaatasid eksperdid üle ja andsid oma heakskiidu analüüsi vahetulemustele;
- teiselt poolt käsitleti eksperdikogus toimunud arutelusid osana kogutavast empiirilisest materjalist, st tõlgendati ja analüüsiti paralleelselt ekspertintervjuudega, võttes arvesse konkreetse teema konteksti ja selle kohta kogutud taustmaterjale.

Lisaks eksperdikogu aruteludele kasutati andmeallikadena ekspertintervjuusid, statistikat, varasemaid uuringuid, arengukavasid, globaalsete tulevikutrendide käsitlusi ning muid asjakohaseid dokumente. Valdkonna hõivetrendide analüüsis tugineti peamiselt Statistikaameti andmetele ja administratiivallikatele: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonnale, TÖR-ile ja asutuste koondatud andmetele.

Uuringu tegemisel moodustati Kutsekoja juhatuse korraldusega nr 1-3/42/O STÕ valdkondlik eksperdikogu (VEK), mis koosneb kahe alavaldkonna eksperdikogust. Vajaduse korral osalesid VEK-i töös asendusliikmed.

Siseturvalisuse alavaldkonna eksperdikogu liikmed (tähestikulises järjekorras)

Tööandjate esindajad

1. Andi Kingumets, Maksu- ja Tolliamet
2. Andre Lilleleht, Eesti Turvaettevõtete Liit
3. Ants Kutti, Maksu- ja Tolliamet
4. Elina Meidla, Häirekeskus

¹⁷⁷ Dokumendis kasutatavate põhiterminite määratlused on esitatud lisas 1 „OSKA põhiterminid“.

5. Marvi Roosaar, Päästeamet
6. Mihkel Miller, Politsei- ja Piirivalveamet
7. Raimo Heinam, Securitas Eesti AS

Õppeasutuste esindajad

8. Andres Pung, Sisekaitseakadeemia
9. Häli Allas, Sisekaitseakadeemia

Avaliku sektori esindajad

10. Annaliisa Toom, Haridus- ja Teadusministeerium
11. Pille-Riin Kristmann, Justiitsministeerium
12. Tarvi Ojala, Siseministeerium
13. Veiko Kommusaar, Siseministeerium

Eksperdikogu ülesanne oli toetada uuringumeeskonda¹⁷⁸ kogutud informatsiooni tõlgendamisel, valideerimisel ja järelduste tegemisel, sh

- hinnata, kuidas globaalsed tulevikutrendid ja Eesti arengustrateegiad mõjutavad valdkonna võimalikke arengusuundi ning tööjõuvajadust;
- hinnata, milliste oskustega töötajaid vajab valdkond lähiajal ja kümne aasta pärast;
- hinnata valdkonna koolituspakkumist ja sõnastada valdkonna tööturu koolitustellimus;
- teha ettepanekuid tegevusteks, mis toetaksid tööturu vajadustest lähtuvat koolituskohtade kujundamist ja oskuste õpetamist.

Toimus neli siseturvalisuse alavaldkonna eksperdikogu koosolekut:

1. 12. ja 17. detsembril 2019: ülevaade OSKA protsessist ja metoodikast; eksperdikogu tegevuskava; põhikutsealade hõive prognoos, valdkonna arengut mõjutavad trendid;
2. 10. jaanuaril 2020: hõive prognoosi kinnitamine; tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaal; uuringu kitsaskohad ning ettepanekud;
3. 24. jaanuaril 2020: tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaal; soovitused ja ettepanekud valdkonna tööturu koolitusvajaduse täitmiseks.

Ekspert- ja grupiintervjuud kokku 72 inimesega tehti märtsist 2019 jaanuarini 2020¹⁷⁹. Intervjueeritute hulgas oli nii eksperdikogu (asendus)liikmeid kui ka asjatundjaid väljastpoolt. Intervjueeritavate valikul peeti silmas, et esindatud oleks teadmine ja kogemus eri vaatenurkadest ja kaetud oleks kõikide põhikutsealade vaade. Intervjuude transkriptsioonide analüüsiks kasutati programmi QDA Miner Lite. Ekspertintervjuude kava on esitatud lisa 3.

Uuringu tegemisel kasutati järgmist etapiviisilist metodoloogilist lähenemist:

1. Rahvusvahelise ametialade klassifikaatori ISCO-08¹⁸⁰ ja administratiivallikate alusel koondati ja analüüsiti olemasolevaid andmeid alavaldkonna ametialade kohta. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:
 - Kui palju inimesi ja mis ametialal siseturvalisuse ja õiguse valdkonnas töötab?

¹⁷⁸ OSKA valdkonnauuringu meeskonna määratlus on veebilehel <http://oska.kutsekoda.ee/oskast/oska-metoodika/>.

¹⁷⁹ Intervjuudel osalenud ekspertide ja nende esindatud organisatsioonide nimekiri on lisa 2.

¹⁸⁰ Ametite klassifikaator; http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee.

- Millised on tegevusvaldkonna toimimiseks määrava tähtsusega ametialad?
- Millised on siseturvalisuse ja õiguse alast ettevalmistust nõudvad ametialad?
- Millised ametialad eeldavad sarnast ettevalmistust?
- Millised on kahaneva/kasvava nõudlusega ametid ja ametirühmad?

Küsimustele vastuste leidmiseks intervjuueeriti kutseliitide ja tööandjate esindajaid, analüüsiti erinevaid andmestikke ja kehtivates kutsestandardites¹⁸¹ sisalduvaid töökirjeldusi. Tulemust valideeriti VEK-is.

2. Koguti ja analüüsiti infot alavaldkonna üldiste arengutrendide ja strateegilistes dokumentides¹⁸² kavandatud arengu kohta. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:

- Millist arengut on alavaldkonnas kavandatud?
- Millist tehnoloogia arengut on alavaldkonnas oodata?
- Millist arengut tehnoloogiarendide ja strateegiliste arengukavade realiseerumisel on alavaldkonnas oodata?
- Millised ootused tööjõuvajadusele ja tulevastele tööoskustele selle arenguga kaasnevad?

Küsimustele vastuste leidmiseks analüüsiti erinevaid arengukavasid ning siseturvalisuse ja õiguse tulevikku kirjeldavaid trende. Analüüsi tulemusi valideeriti ja täiendati intervjuude raames ning VEK-is.

3. Koostati alavaldkonna tööhõive prognoos aastani 2029. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:

- Milline on alavaldkonna hetkeseis hõive- ja palganäitajate põhjal?
- Millised on valdkonna arengut enim mõjutavad trendid ja kuidas need mõjutavad valdkonna tööjõuvajadust?
- Milline on alavaldkonna tööjõuvajaduse prognoos põhikutsealati aastani 2029?

4. Koguti ja analüüsiti eksperdi hinnanguid töötajate oskuste vajaduse kohta põhikutsealati kümne aasta perspektiivis. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:

- Millised on oskused, mis on põhikutsealal tegutsemiseks praegu ja 5–10 aasta perspektiivis eriti olulised? Millised neist on praegusel töötajaskonnal ebapiisavad?
- Millised on oskused, mis on põhikutsealal tegutsemiseks praegu olulised, kuid mille olulisus tulevikus kahaneb?
- Millised kutsestandardid vajavad täiendamist ja milliste kutsestandardite väljatöötamist on vaja algetada?

5. Hinnati põhikutsealadel töötajate tööjõuvajaduse ja tasemeõppest tuleneva koolituspakkumise vastavust. Otsiti vastuseid järgmistele küsimustele:

- Milliste tasemeõppekavade alusel valmistatakse põhikutsealadele töötajaid ette?
- Milliseks kujuneb prognoositav tööjõupakkumine võrdluses tööjõuvajadusega tulevikus?
- Millised on hinnangud koolituspakkumise piisavusele tööjõuvajaduse katmiseks?

Tööjõuvajaduse arvestamine

Valdkonna vajadus uue tööjõu järele hõlmab OSKA prognoosis kahte tegurit: asendusvajadust ning kasvu-/kahanemisvajadust. Asendusvajadus hõlmab tööjõudu, mida vajatakse vanuse tõttu tööturult lahkuvate ja töökohta vahetavate töötajate asendamiseks. Kasvu-/kahanemisvajadus lähtub

¹⁸¹ Kutsestandardid; https://www.kutseregister.ee/standardid/standardid_top2/?.

¹⁸² Ülevaade valdkonna trendidest ja arengudokumentidest on peatükis 2.

põhikutsealal hõivatute koguarvu prognoositavast suurenemisest või vähenemisest ning muudab asendusvajadusest tulenevat uue tööjõu vajadust (st kui kutseala on kasvav, on vaja igal aastal rohkem uut tööjõudu, kui pensionile siirdub, ning vastupidi). Asendusvajaduse hinnangud lähtuvad olemasoleva tööjõu vanusstruktuurist (siseturvalisuse valdkonnas mõningatel kutsealadel ka staažist) ja avalikus sektoris hõivatute puhul ka volavusnäitajatest¹⁸³. Kasvu-/kahanemisvajaduse analüüsimisel võeti arvesse intervjuudest ja VEK-ist pärinevaid eksperdi hinnanguid, valdkonna arenguperspektiive, arengutrende ja majandusnäitajate statistilisi trende.

Koolituspakkumise arvestamine

Koolituspakkumist arvestatakse kutse- ja kõrghariduses valdkonna põhikutsealadega seotud õppekavade kolme viimase õppeaasta keskmise lõpetajate arvu põhjal. Ainult lõpetajate arvu silmas pidades ei ole võimalik hinnata, kas siseturvalisuse valdkonna tööjõuvajaduse katmiseks tulevikus koolitatakse piisavalt inimesi. Et saada tõepärasem hinnang tööturule suunduvate inimeste arvu kohta, on lõpetajate arvu korrigeeritud tööjõus osalemise määraga¹⁸⁴ ning välistatud need õppekavad ja õppevormid, kus suure tõenäosusega õpivad juba valdkonnas töötavad inimesed (st kutseõppe 5. taseme jätkuõppe ning kõrghariduse taseme kaugõppe). Koolituspakkumine on läbi korrutatud 2005.–2016. aasta lõpetajate tööjõus osalemise määraga¹⁸⁵ (2017. aasta HTM-i uuringu „Edukus tööturul“ andmetel).

Eelneva põhjal tehtud järelduste alusel sõnastati ettepanekud vajalike muutuste esilekutsumiseks, et täita valdkonna koolitusvajadust aastani 2029. Vastuseid otsiti mitmele küsimusele:

- Milline on valdkonna praegune koolituspakkumine?
- Millised on peamised soovitud tasemeõppe süsteemide prognoositava tööjõu- ja oskuste vajaduse rahuldamiseks (lõpetajate arv, erialade struktuur)?
- Millised on peamised soovitud täiendus- ja ümberõppe süsteemide prognoositava tööjõu- ja oskuste vajaduse rahuldamiseks?
- Millised on peamised soovitud haridussüsteemide oskuste kvaliteedi parandamiseks?

Küsimustele vastamiseks kasutati eeskätt eelnevate uurimisküsimuste vastustes tehtud järeldusi, tasemeõppe kvaliteedi hindamise aruannetel¹⁸⁶ põhineva analüüsi tulemusi jm andmeid. Arendamist vajavate või tulevikuoskuste kirjeldamisel ei ole üldjuhul eristatud taseme- ja täiendusõpet.

¹⁸³ Era- ja avaliku sektori erinevused asendusvajaduse arvestamisel tulenevad ühelt poolt alusandmete puudumisest erasektori põhikutsealade volavusnäitajate kohta, aga ka asjaolust, et erinevalt erasektoris teenuseid pakkuvatest ettevõtetest ei saa riik avalike teenuste pakkumisest loobuda või teenuseid nii kiiresti ümber kujundada.

¹⁸⁴ Tööjõus osalemise määra defineeritakse selle uuringu kontekstis kui tööturul hõivatute osatähtsust lõpetajate seas.

¹⁸⁵ Tööjõus osalemise määr on arvatud valdkonnaga seonduvate õppesuundade kaupa valdkondlikku haridust pakkuvate koolide (SKA, Tartu KHK) tasemel, arvestades haridustaset; kutsehariduses turvateenuste õppesuunal 90%, tehnikaaladel 77%, kõrghariduses turvateenuste õppesuunal 93%, äriduse ja halduse suunal 86%. Allikas: HTM-i uuringu „Edukus tööturul“ 2017. a andmed 2005.–2016. a lõpetajate kohta.

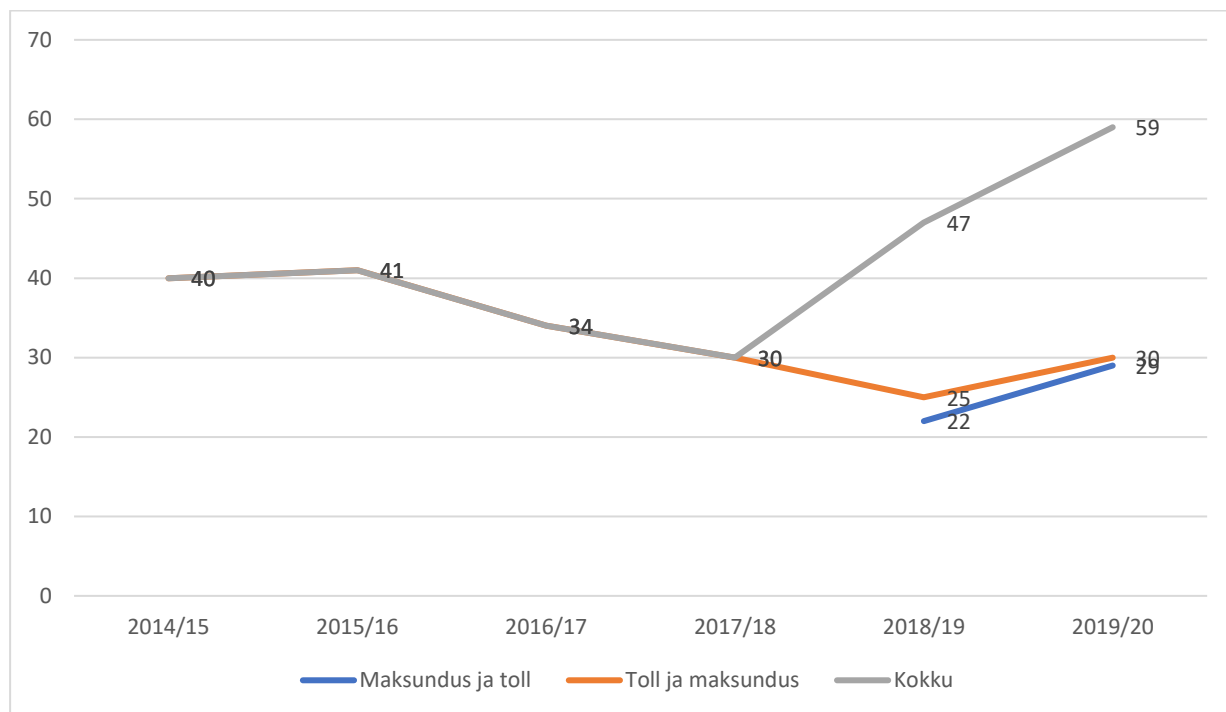
¹⁸⁶ EKKa andmebaas; <http://wd.archimedes.ee/andmebaas>.

LISA 12. Palgadünaamika kutsealade kaupa

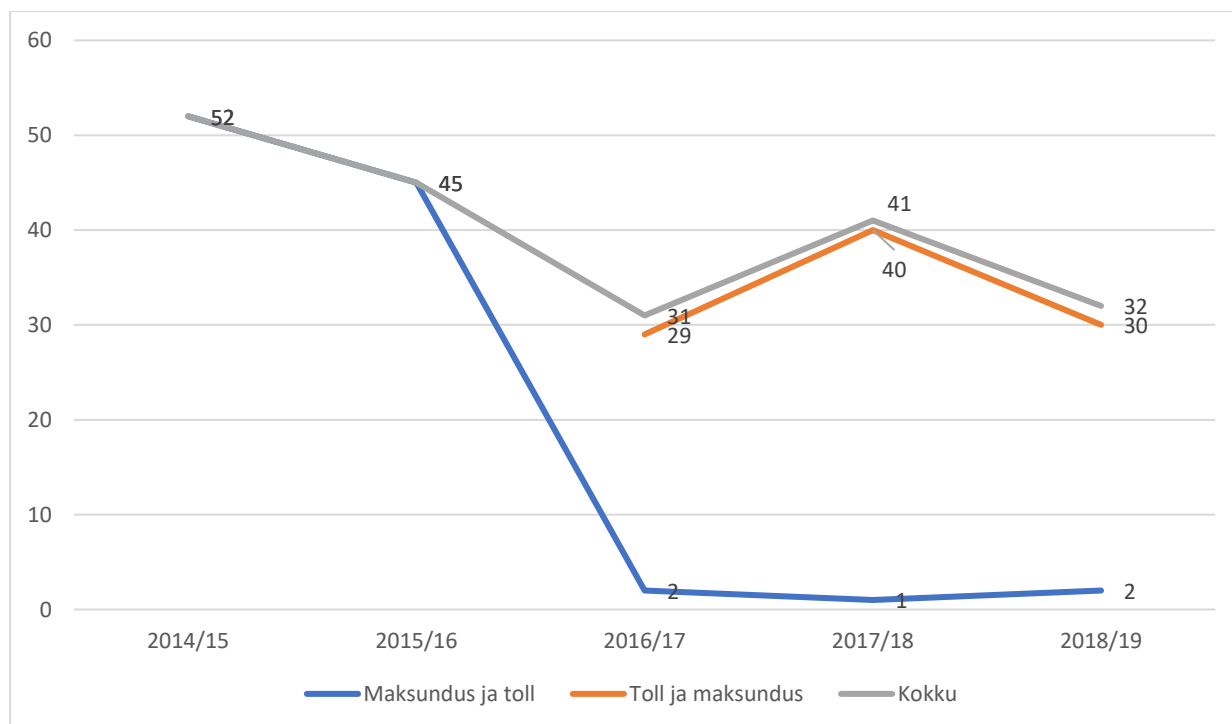
Tabel L12.1. Keskmine kuu brutopalk valdkonna põhikutsealadel 2015–2019. Allikad: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkond (aruanne HR051, PPA puhul HR015), TÖR, Statistikaamet (tabel PA001), asutused

		2015	2016	2017	2018	2019
Vanglad	Vanglainspektorid	1508	1547	1606	1749	1816
	Teabe-, uurimis- ja sisekontrolliametnikud	1541	1600	1655	1821	1832
	Valvurid	1168	1227	1320	1435	1545
	Vanglate PKA keskmine	1279	1337	1415	1533	1624
PPA	Uurijad ja politseianalüütikud	1454	1505	1592	1670	1775
	Piirivalvurid	1242	1285	1334	1424	1591
	Patrullpolitseinikud	1261	1297	1372	1484	1649
	Piirkonnapolitseinikud	1268	1293	1342	1416	1511
	PPA PKA keskmine	1332	1376	1449	1541	1681
Päästeamet	Päästeteenistuse spetsialistid	1278	1414	1515	1534	1861
	Päästetöö juhid	947	1076	1094	1129	1353
	Päästjad	745	869	869	899	1122
	Demineerijad	1169	1303	1374	1374	1630
	Päästeameti PKA keskmine	856	985	1000	1029	1270
Häirekeskus	Päästekorraldajad ja logistikud	885	1070	1231	1283	1367
MTA	Tolliametnikud	1142	1208	1258	1320	1389
	Tollispetsialistid	1419	1519	1627	1744	1755
	MTA uurijad	1774	1914	2046	2162	2277
	MTA PKA keskmine	1295	1393	1462	1546	1621
KOV	Korrakaitseametnikud					1324
ERASEKTOR	Turvatöötajad					873
	Turvajuhid					2239
	Turvatehnikud					
	Tuleohutusspetsialistid					1403
	Erasektori keskmine					924
Eesti keskmine		1065	1146	1221	1310	1407

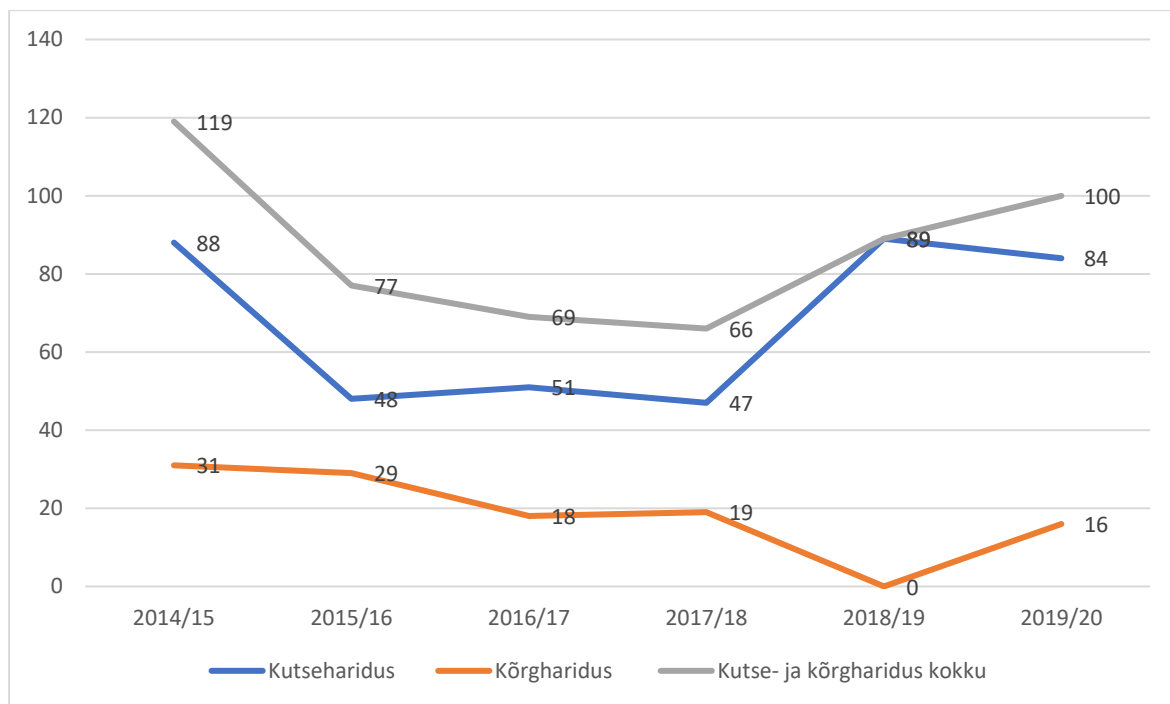
LISA 13. Vastuvõetute ja lõpetajate arvu dünaamika SKA õppekavadel (detailne)



Joonis L13.1. Vastuvõetute arvu dünaamika MTA õppekavadel. Allikas: EHIS



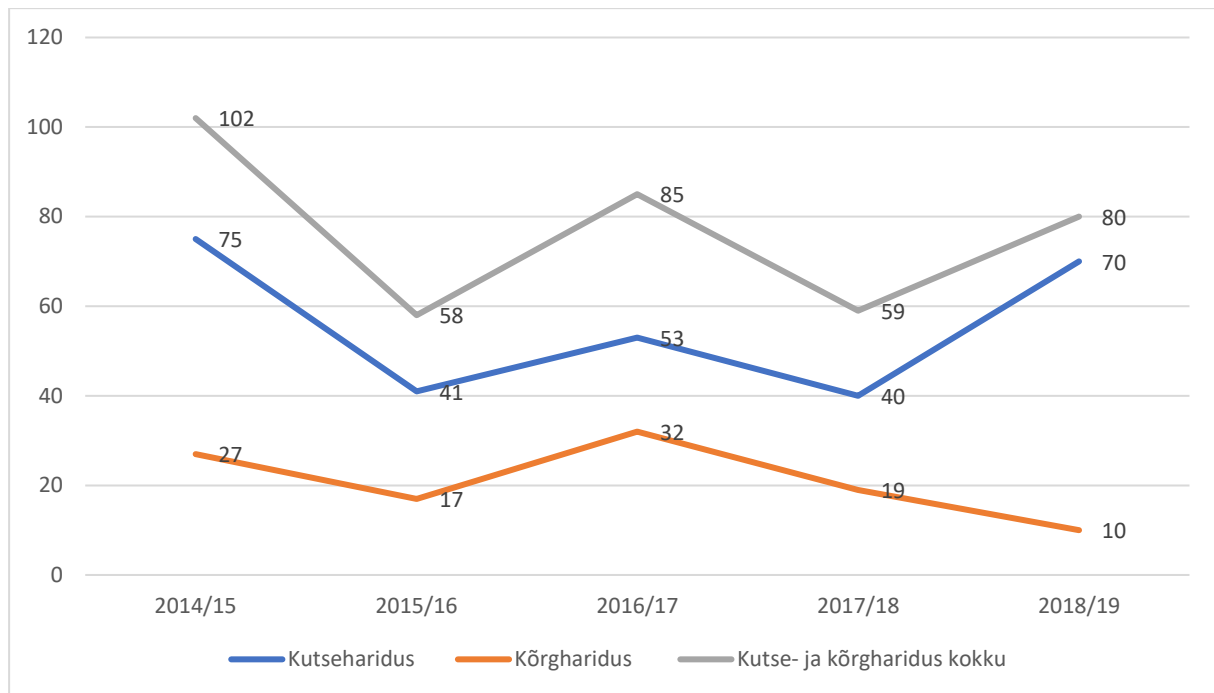
Joonis L13.2. Lõpetajate arvu dünaamika MTA õppekavadel. Allikas: EHIS



Joonis L13.3. Vastuvõetute arvu dünaamika vanglateenistuse õppekavadel haridustasemete kaupa.
Allikas: EHIS

Tabel L13.1. Vastuvõetute arv vanglateenistuse õppekavadel. Allikas: EHIS

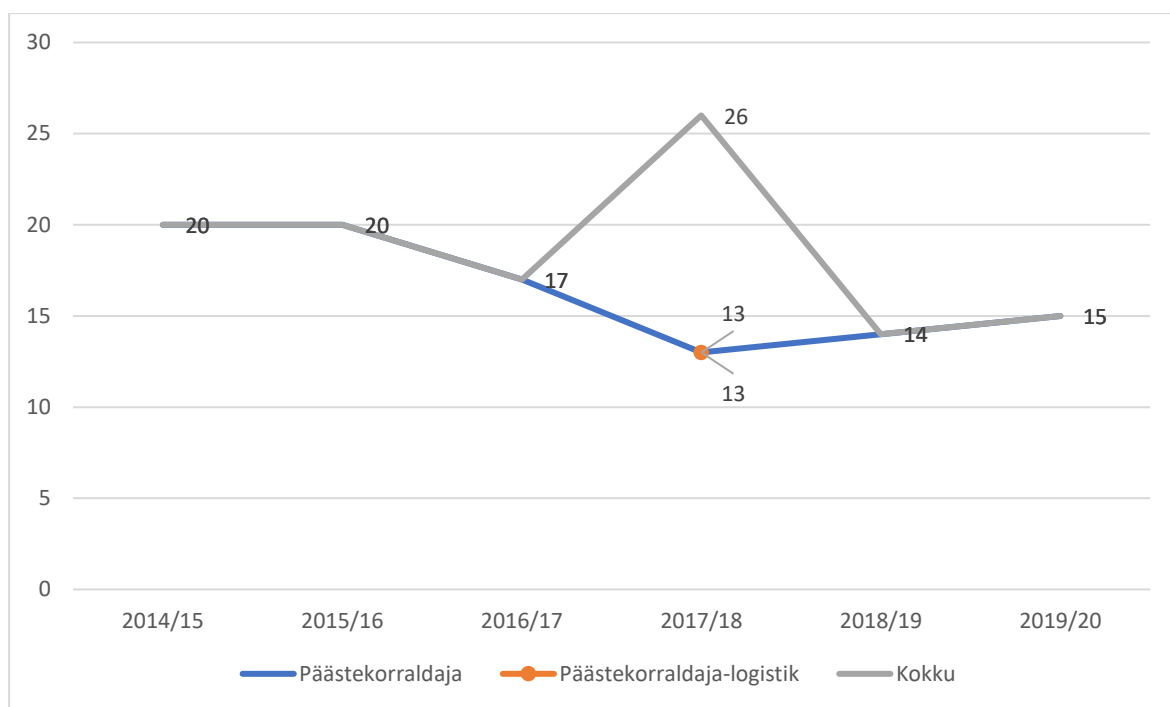
	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Kutseharidus	88	48	51	47	89	84
Juhtumikorraldaja (5. tase, jätkuõpe)					22	11
Teabe- ja uurimisametnik (5. tase, jätkuõpe)				12	12	10
Vanglaametnik (4. tase, esmaõpe)	88	48	51	35	55	63
Kõrgharidus (korrektsioon, RAK)	31	29	18	19	0	16
Kutse- ja kõrgharidus kokku	119	77	69	66	89	100



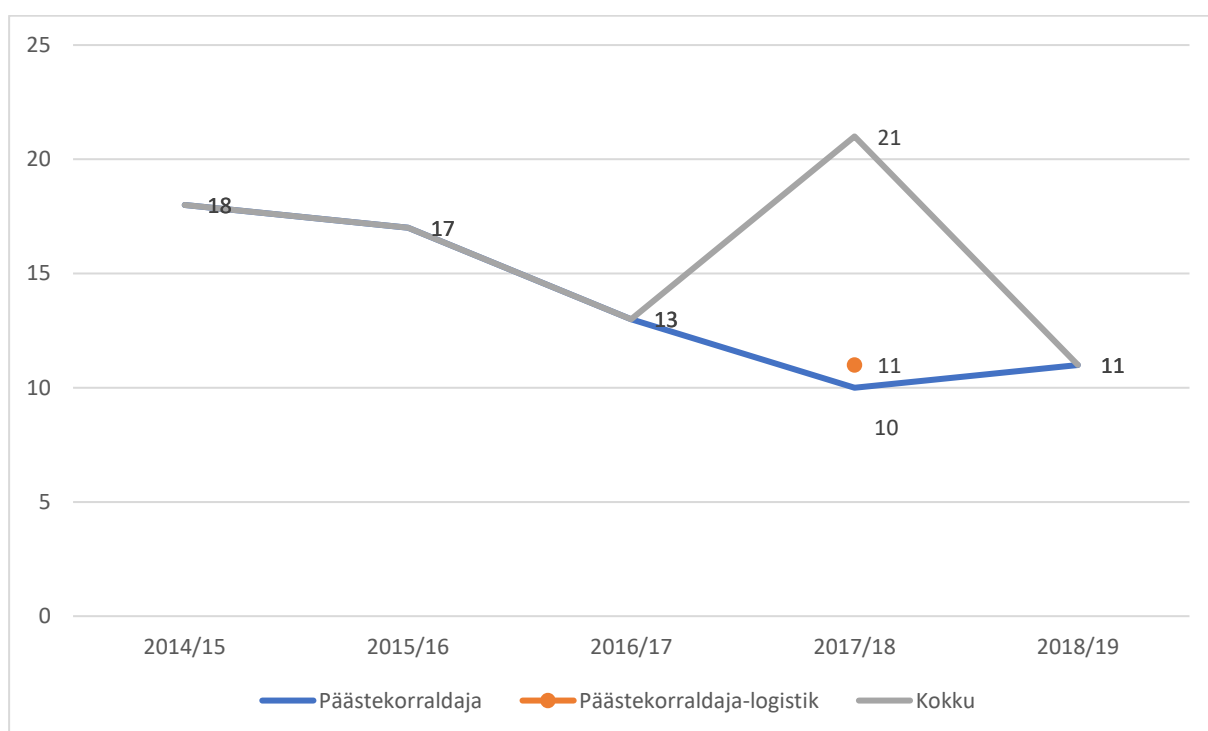
Joonis L13.4. Lõpetajate arvu dünaamika vanglateenistuse õppekavadel haridustasemetel kaupa. Allikas: EHIS

Tabel L13.2. Lõpetajate arv vanglateenistuse õppekavadel. Allikas: EHIS

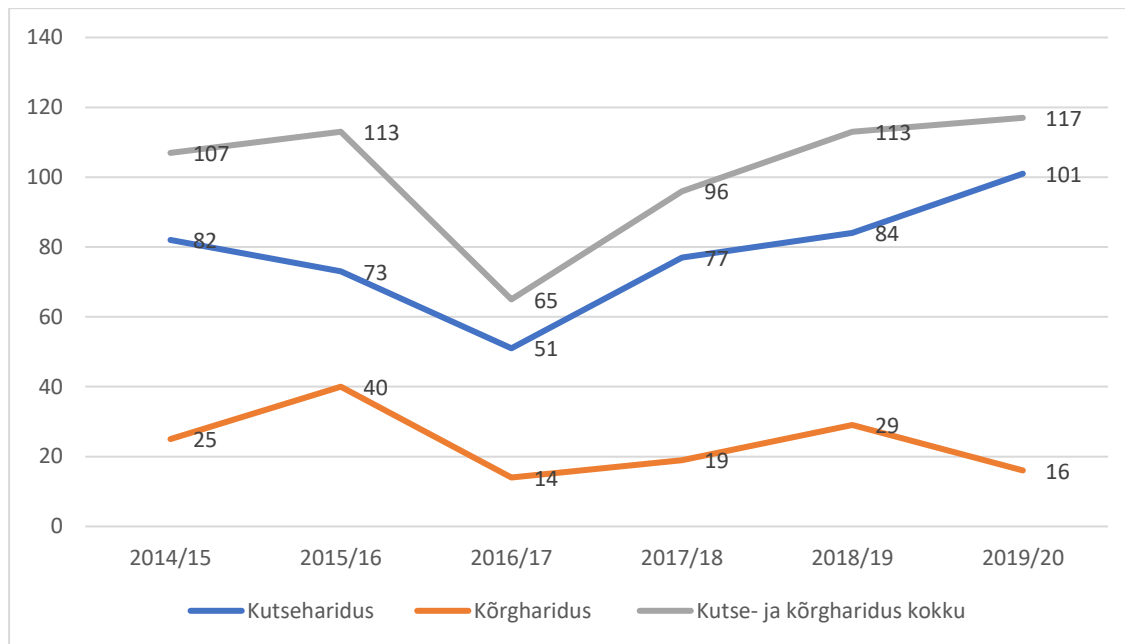
	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Kutseharidus	75	41	53	40	70
Juhtumikorraldaja (5. tase, jätkuõpe)					19
Teabe- ja uurimisametnik (5. tase, jätkuõpe)				12	12
Vanglaametnik (4. tase, esmaõpe)	75	41	53	28	39
Kõrgharidus (korrektsioon, RAK)	27	17	32	19	10
Kutse- ja kõrgharidus kokku	102	58	85	59	80



Joonis L13.5. Vastuvõetute arvu dünaamika Häirekeskuse õppekavadel. Allikas: EHIS



Joonis L13.6. Lõpetajate arvu dünaamika Häirekeskuse õppekavadel. Allikas: EHIS

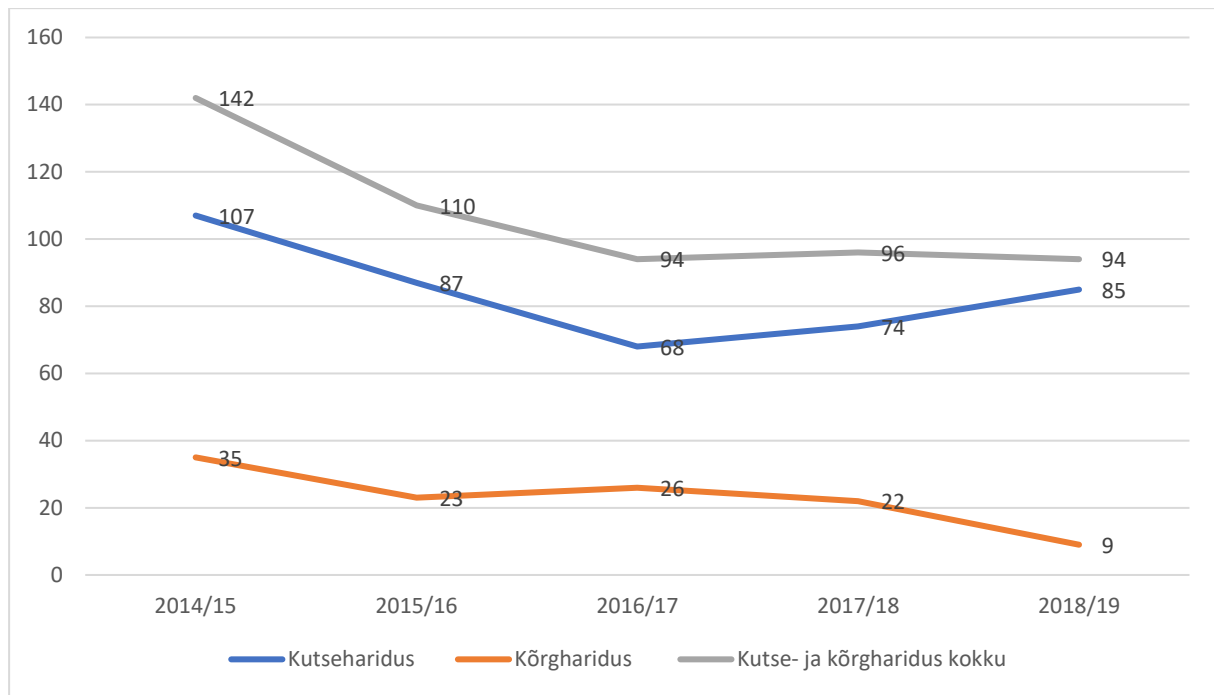


Joonis L13.7. Vastuvõetute arvu dünaamika Päästeameti õppekavadel haridustasemete kaupa.

Allikas: EHIS

Tabel L13.3. Vastuvõetute arv Päästeameti õppekavadel. Allikas: EHIS

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Kutseharidus	82	73	51	77	84	101
Demineerija EOD1 (4. tase, esmaõpe)					10	
Päästespetsialist / päästemeeskonna juht (5. tase, jätkuõpe)	18	15		15	15	20
Päästja (4. tase, esmaõpe)	64	58	51	62	59	81
Kõrgharidus (päästeteenistus, RAK)	25	40	14	19	29	16
Kutse- ja kõrgharidus kokku	107	113	65	96	113	117

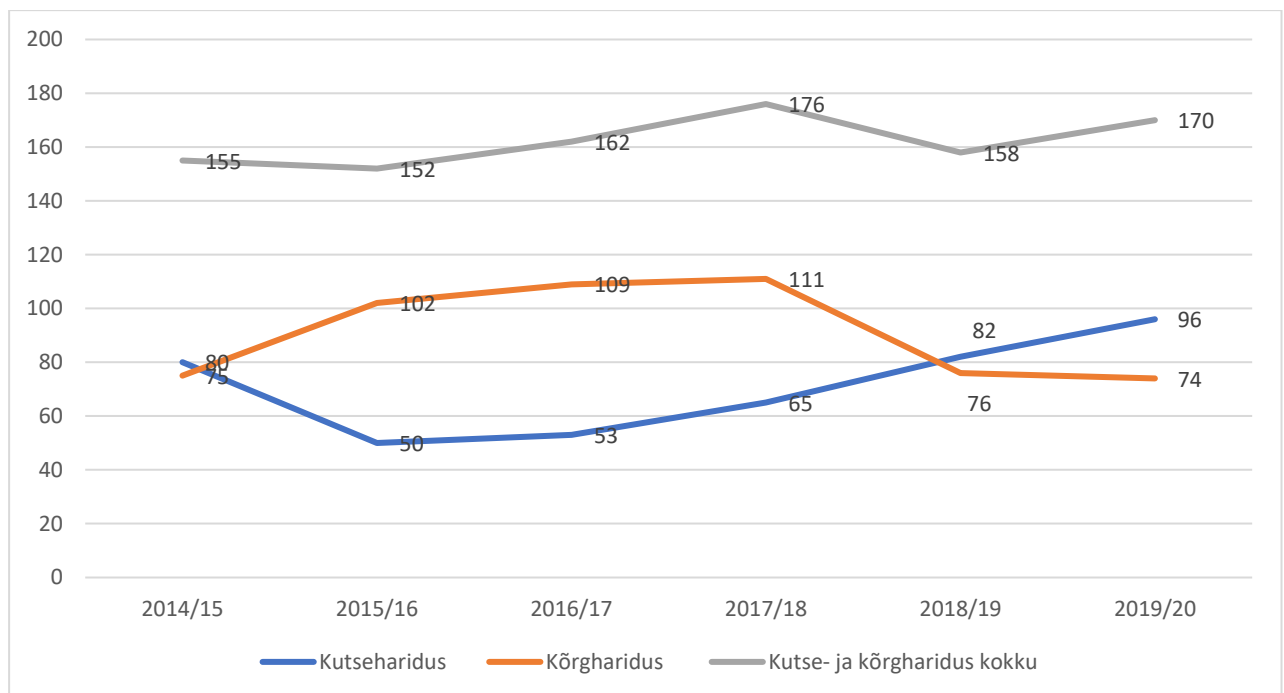


Joonis L13.8. Lõpetajate arvu dünaamika Päästeameti õppekavadel haridustasemetel kaupa.

Allikas: EHS

Tabel L13.4. Lõpetajate arv Päästeameti õppekavadel. Allikas: EHS

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Kutseharidus	107	87	68	74	85
Demineerija EOD1 (4. tase, esmaõpe)					10
Päästemeeskonna juht (5. tase, jätkuõpe)	19	29	19	13	14
Päästja (4. tase, esmaõpe)	88	58	49	61	61
Kõrgharidus (päästeteenistus, RAK)	35	23	26	22	9
Kokku	142	110	94	96	94

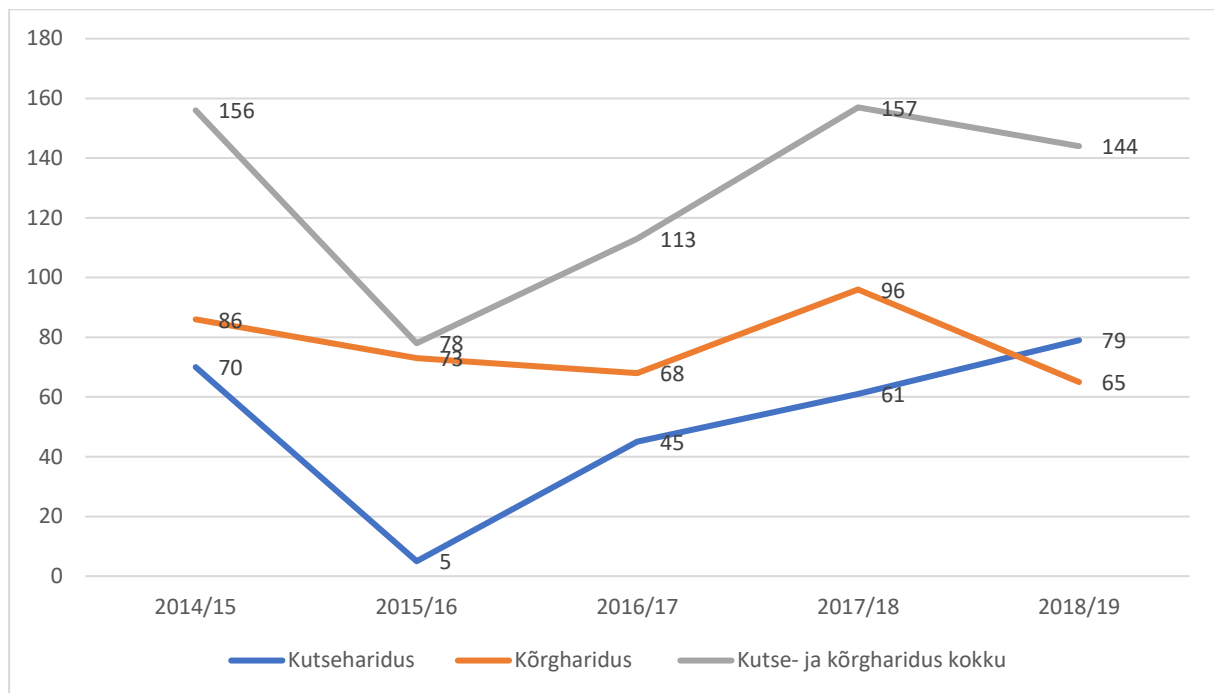


Joonis L13.9. Vastuvõetute arvu dünaamika PPA õppekavadel haridustasemete kaupa.

Allikad: EHIS, SKA

Tabel L13.6. Vastuvõetute arv PPA õppekavadel. Allikad: EHIS, SKA

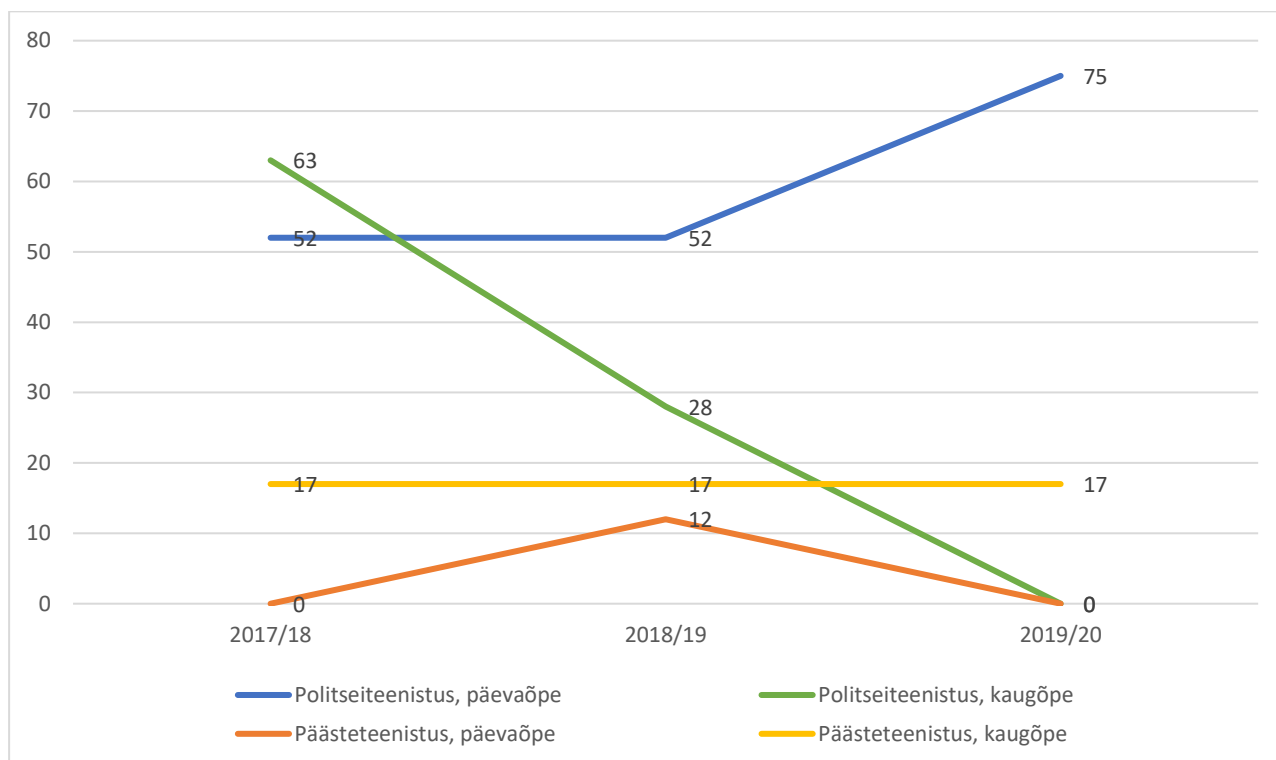
	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Kutseharidus	80	50	53	65	82	96
Patrullpolitseinik (4. tase, esmaõpe)			26			
Piirivalvur (4. tase, esmaõpe)	32	25	27			
Politseiametnik (4. tase, esmaõpe)	48	25		51	73	82
Süüteo menetleja (5. tase, jätkuõpe)				14	9	14
Kõrgharidus (politseiteenistus, RAK)	75	102	109	111	76	74
Kokku	155	152	162	176	158	170



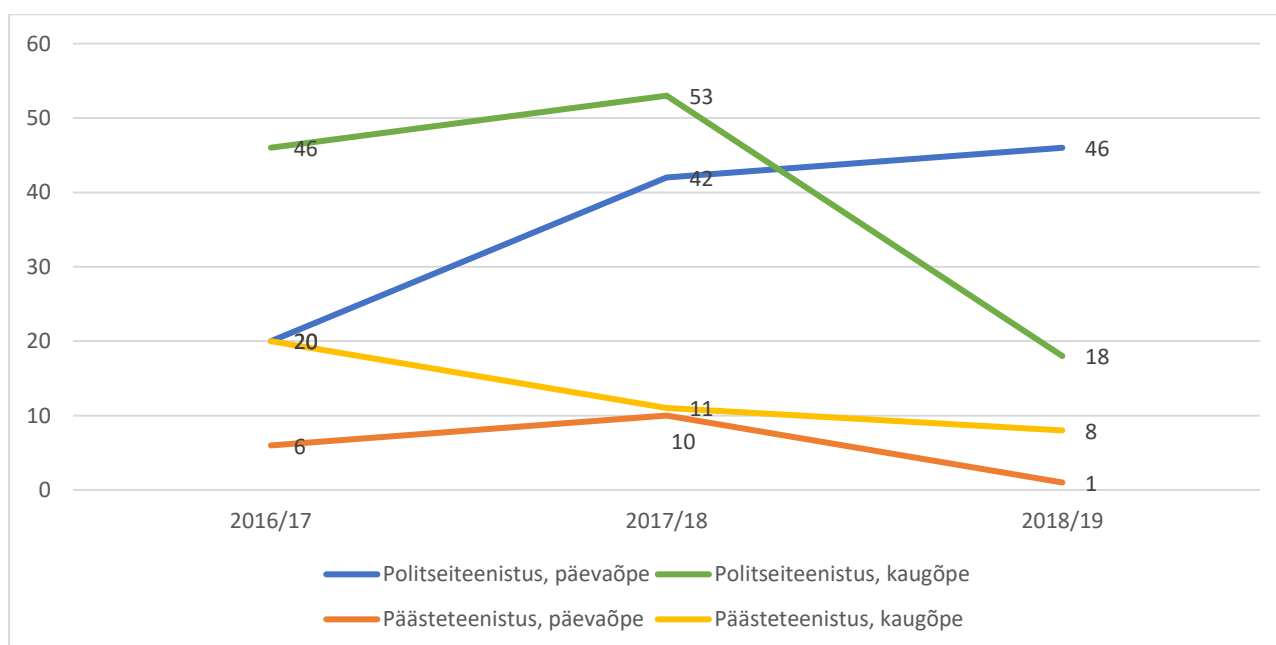
Joonis L13.10. Lõpetajate arvu dünaamika PPA õppekavadel haridustasemete kaupa. Allikas: EHS

Tabel L13.6. Lõpetajate arv PPA õppekavadel. Allikas: EHS

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Kutseharidus	70	5	45	61	79
Patrullpolitseinik (4. tase, esmaõpe)			23	24	1
Piirivalvur (4. tase, esmaõpe)	27	3	22	23	2
Politseiametnik (4. tase, esmaõpe)	43	2			67
Süüteomenetleja (5. tase, jätkuõpe)				14	9
Kõrgharidus (RAK)	86	73	68	96	65
Piirivalveteenistus		1	1		
Politsei	5		1	1	1
Politseiteenistus	81	72	66	95	64
Kutse- ja kõrgharidus kokku	156	78	113	157	144



Joonis L13.11. Vastuvõetute arvu dünaamika PPA ja Päästeameti rakenduskõrghariduse õppekavadel õppevormide kaupa. Allikas: SKA



Joonis L13.11. Lõpetajate arvu dünaamika PPA ja Päästeameti rakenduskõrghariduse õppekavadel õppevormide kaupa. Allikas: SKA