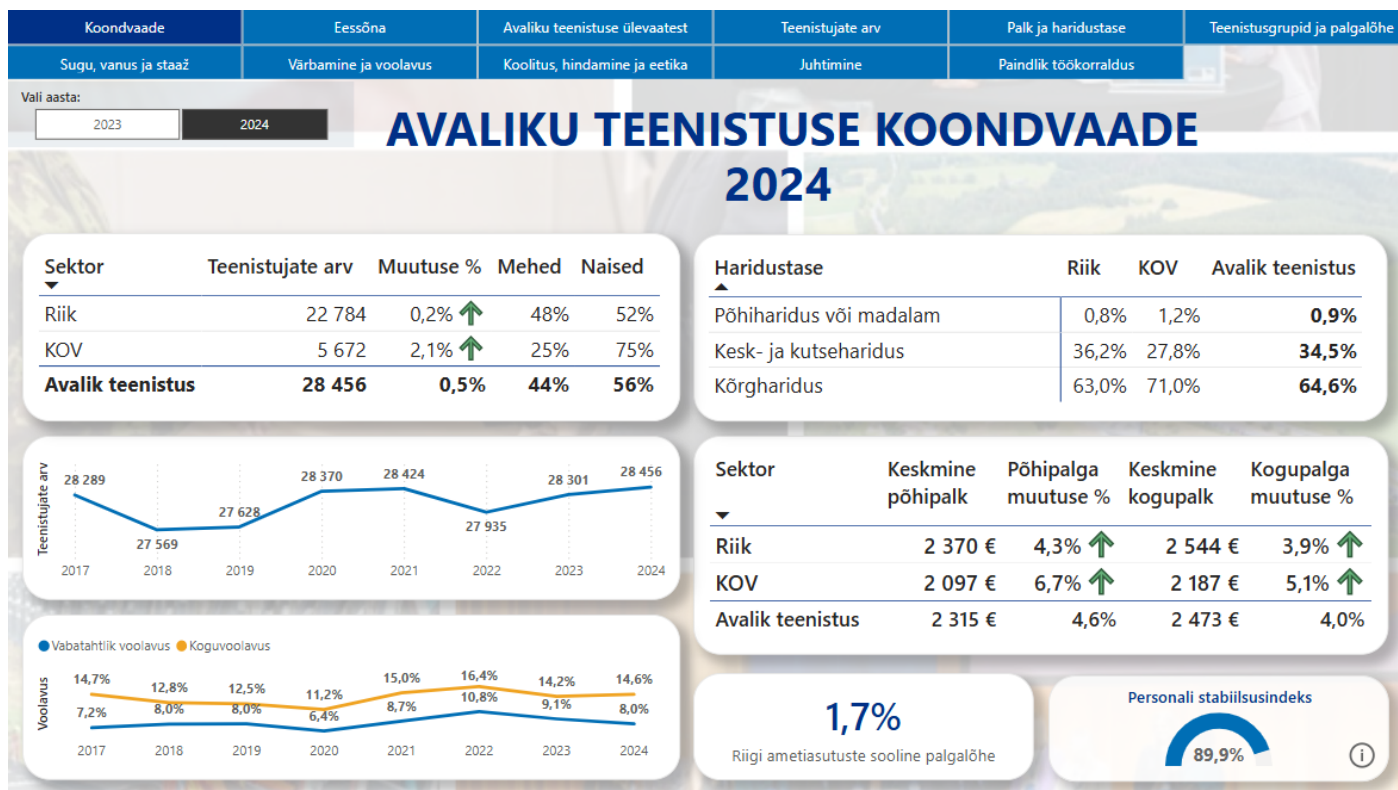


Avaliku teenistuse ülevaade 2024

Avalik teenistus moodustab avalikust sektorist viiendiku. Avaliku teenistusena mõistetakse töötamist riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. Ülevaade on avaldatud Rahandusministeeriumi veebilehel.¹



Teenistujate arv

- Avalik teenistus peab olema piisava suurusega, et tagada avalike ülesannete täitmine, kuid samal ajal peame väikese riigina toimetama tõhusalt. Oleme hoidnud avaliku teenistuse osakaalu tööealisest elanikkonnast alla 3%.
- Teenistujate koguarvu väike kasv (0,5%) peegeldab olukorda maailmas, mis nõuab varasemast suuremat panustamist julgeolekusse (Kaitsevägi +138, PPA +55). Personali jäi vähemaks mitmes ametis (nt Maksu-ja Tolliamet -57, Sotsiaalkindlustusamet -59) ja vanglates (-48). Kogukasv oli 155, sh riigiasutustes +38 ja omavalitsustes +117. Kasvanud on eriteenistujate (+132) ja töötajate (+91), vähenenud ametnike arv (-67).

Keskmine palk ja haridustase, teenistusgrupid ja palgalõhe

- Avaliku teenistuse palgad peavad olema tööturul konkurentsivõimelised, samas ei tohi need tekitada põhjendamatut palgasurvet. 2024. a jäi avaliku teenistuse palgakasv (4%) maha Eesti tööturu üldisest palgakasvust (8,1%).
- Kuna avalikus teenistuses kehtivad üldise tööturuga võrreldes kõrgemad haridusnõuded (ametnikest on kõrgharidusega 83%, avalikest teenistujatest 63% ja kõigi Eestis tööga hõivatute seas 43%), on avalike teenistujate palk (2473 €) suurem Eesti keskmisest palgast (1981 €).
- Teenistuja palga määramisel tuleb arvestada ka sellega, kui nõutud on ametikohal vajalikud oskused erasektoris. Võrreldes sarnase keerukusastmega töid, jäävad eriti juhtide palgad avalikus teenistuses erasektorile alla.
- Riigi ametiasutuste teenistujate sooline palgalõhe oli väga madal (1,7%) ning on võrreldes eelmise aastaga vähenenud (2023. a 2,9%). Eestis tervikuna oli sooline palgalõhe 2024. a 13,2%.

¹<https://fin.ee/riigihaldus-ja-avalik-teenistus-kinnisvara/riigihaldus/avaliku-sektori-statistika#avalik-teenistus>

Sugu, vanus ja staaž

- Vananeva ja kahaneva rahvastiku tingimustes tuleb suurendada riigivalitsemise tõhusust, et väiksema ametkonnaga suudetaks pakkuda üha kvaliteetsemaid ja kõigile kättesaadavaid avalikke teenuseid, sõltumata elukohast.
- Avalikus teenistuses on nii üle 15 aasta töökogemusega teenistujaid kui ka 1–4 aasta staažiga teenistujaid 31%, mis näitab head kogemuste ja järelkasvu tasakaalu. Teenistujate sooline koosseis on ajas püsinud: naised on 56% ja mehed 44%. Meeste osakaalu tõstavad eriteenistujad, kellest 73% on mehed.

Värbamine ja voolavus, paindlik töökorraldus

- Riigi personalipoliitika keskendub paindlikule üle-eestilise värbamisele ja kaugtöö võimaluste loomisele, et kohaneda demograafiliste ja tööturu muutustega. Avaliku teenistuse töökohad paiknevad üle Eesti. Enim on töökohti suhtarvuna töökohtadesse maakonnas Võru- ja Lääne-Virumaal, kus paiknevad kaitseväge väeosad. Ka töökoht Harjumaal ei tähenda tingimata seal elamist. Teenistujaid, kes elavad mujal Eestis, on 9% rohkem kui neid, kelle töökoht on mujal Eestis.
- Koguvoolavus oli 2024. a 14,6% ehk samas suurusjärgus aasta varasemaga. Vabatahtlik voolavus oli avalikus teenistuses 8%, mis on madalam kui kahel varasemal aastal. Teenistujate vabatahtliku lahkumise põhjusena tõid mitmed ministeeriumid välja ümberkorraldusi ja nende mõju, mis tekitasid teenistujates ebakindlust. Sellegipoolest näitab avaliku teenistuse stabiilsusindeksi suurenemine, et organisatsioonides on toetatud vajalike teadmiste hoidmine ja funktsioone suudetakse täita edukalt.
- Teist aastat järjest on personaliotsingute koguarv avalikus teenistuses vähenenud 8,5% (2023. a 5043, 2024. a 4613). Aastatel 2020–2024 on kandidaatide keskmine arv avalikel konkurssidel tõusnud, saavutades 2024. a seni kõrgeima taseme (keskmiselt 19 kandidaati).

Koolitus, hindamine ja eetika

- Teenistujate koolitamine on vajalik, et tagada kvaliteetne ja ajakohane avalik teenus, mis vastab ühiskonna ja seadusandluse muutuvatele ootustele. See aitab arendada professionaalsust, tõsta efektiivsust, hoida usaldust ning ennetada vigu ja korruptsiooniriske.
- Järjest suurem osakaal on e-õppel ja sisekoolitajate koolitustel. Koolitustundide maht kasvas võrreldes eelneva aastaga 15%, samal ajal kui koolituskulude osakaal tööjõukuludest vähenes 3%. Võrreldes eelneva aastaga jäi 2024. a koolitustel osalejate arv samale tasemele (vähenes vähem kui 1%).
- 2024. a esitati ametnikueetika nõukogule kõige enam eetikaalaseid päringuid töökeskkonna ning huvikaitse avatuse ja läbipaistvuse teemadel. Nõukogu tegi soovitusel avalikele teenistujatele ja asutustele tasu eest koolitamise, üritustel osalemise ning huvikaitse avatuse tagamise osas.

Juhtimine

- Avaliku teenistuse juhtide eestvedamisest, eeskujust ja professionaalsest võimekusest sõltub iga asutuse ja avaliku teenistuse kui terviku toimimine ja edukus.
- Süsteemne enese täiendamine aitab olla parim juht oma igapäevatöös, et tulla toime riigivalitsemisega seotud väljakutsetega nii praegu kui ka tulevikus. Koolitustundide maht juhi kohta on (77 tundi) jääb soovituslikku vahemikku.
- Sooline tasakaal juhtimises tagab õiglasema otsustamise, parema esindatuse ja tõhustab avaliku teenistuse tööd. Avaliku teenistuse juhtide soolist tasakaalu võib pidada heaks. 52% avaliku teenistuste juhtidest on mehed, samal ajal kui avalike teenistujate seas on meeste osakaal 44%. Meeste ja naiste keskmiste palkade vahed juhtide seas on väikesed ja jäid 2024. a alla 100 €.
- Avaliku teenistuse juhid on asutusesisese pikaajalise töökogemusega.