Üldised tähelepanekud

Eesti avalikud teenused toimivad võrdlemisi hästi, kui võtta aluseks riiklikes arengukavades seatud näitajad ja võrrelda Eestit teiste riikidega[[1]](#footnote-1). Ent suhteliselt head tulemused on vähemalt osaliselt saavutatud tuleviku arvelt, sest investeerimine esmateenuste kestlikkuse nurgakiviks olevatesse inimestesse on olnud ebapiisav. Selle väite aluseks on tõdemus, et Eestis on juba praegu puudus perearstidest ja osas piirkondades ka üldhariduskoolide õpetajatest ning päästjatest ja peatselt ka politseiametnikest.

Mida eelnevas tõdemuses uut on? Kui perearstide ja üldharidus­koolide õpetajate vähesus on teada-tuntud teema, siis päästjate ja politseiametnike eesootav pensionile mineku laine on ehk seni vähem teadvustatud info. Väga oluline on siinkohal nende ametirühmade vanuselise koosseisu muutuste kuhjuv efekt – riik on ühel hetkel silmitsi olukorraga, kus korraga läheb suur hulk esmateenuste osutajaid pensionile või saab selle õiguse. Samal ajal ei ole vabade ametikohtade täitmiseks piisaval hulgal nõutava haridusega uusi inimesi.

Kui ühe lühikese aja jooksul otsustab töölt lahkuda suur hulk inimesi, tõusevad teenuste toimepidevusega seotud riskid uuele tasemele. Harju- ja Tartumaal ei pruugi see olla suur probleem, kuid ülejäänud Eestis küll. Lisaks võrdub riigi mõõtkavas viieaastane perspektiiv homsega ja kümneaastane vaade ülehomsega. See tähendab, et muutusteks töötajaskonna hõives tuleb valmistuda täna.

Uued tehnoloogiad ja teenuseosutamise viisid (telemeditsiin, nõudepõhine transport jms) võivad kehva väljavaadet ilustada, kuid ei ole tõenäoliselt püsiv lahendus. Sestap võib riik tulevikus seista vägagi ebamugavate valikute ees: kas vähendada üle riigi või teatud piirkondades teenuste kättesaadavust või kvaliteeti või mõlemat?

Siinkohal on oluline märkida, et finantsressursside piisavus on küll tähtis arengueeldus, kuid tööjõu nappuse probleemile eelarve hüppeline suurendamine kiiret lahendust ei pakuks, vähemalt kõikide avalike teenuste puhul mitte. Pudelikaelaks on inimeste koolitamiseks kuluv pikk aeg või elukutse vähene atraktiivsus noorte silmis. Näiteks kestab perearstide koolitamine kümme aastat. Päästjate koolitamine on küll kordades lühem – vaid aasta–, kuid selle eriala populaarsust kahandavad muud põhjused: väike palk ja raske ning ohtuderikas füüsiline töö.

Kõikides siinses aruandes vaadeldud ametirühmades väärtustatakse varasemast rohkem toetavat töökeskkonda. Ühest küljest tähendab see tänapäevast ja tervislikku füüsilist olustikku, kuid sellest veel olulisem on n-ö pehme pool: töö tähendusrikkus, juhtimiskvaliteet, töötajate kaasamine ja usaldamine.

Toetavat töökeskkonda nimetasid kõik ametirühmad aastaruande tarbeks tehtud intervjuudes ühe tähtsama võimalusena, mis muudaks elukutse atraktiivsemaks. Seda ka perearstide seas, kes on tegelikult eraettevõtjad või äriühingute töötajad. Riigi jaoks tähendab igakülgselt toetava töökeskkonna väärtustamise trend seda, et peale töötajate koolitamise ja nende arengu soodustamise on tarvis tõsiselt võtta ka juhtimiskvaliteedi arendamist.

Riik kui tööandja või teenuste rahastaja peab niisiis siinse aruande leidude põhjal tulevikus olema töötajate värbamisel, arendamisel ja hoidmisel üha paindlikum ning töötajasõbralikum. Näiteks tuleb riigi personalipoliitikas võtta arvesse järgmist:

* töötajate koolitamisel ja arendamisel on oluline see, et inimesed saaksid töötada ja õppida samal ajal;
* pensioniea saabumisel on üha tavalisem, et inimesed jätkavad töötamist (ning töötamisega samal ajal pensioni maksmine soodustab seda, et kogenud inimesed jätkaksid);
* oluline on soodustada inimeste liikumist avaliku teenistuse sees. Näiteks võiksid politseiametnikud ja päästjad, kes ei vasta füüsilistele nõuetele või on pensioniealised, jätkata teistel siseturvalisuse valdkonna ametikohtadel.

Riigikontroll ei analüüsinud oma aastaaruandes Eesti regionaalpoliitikat, kuid see poliitikavaldkond on paratamatult seotud perearstiabi, politsei- ja päästetöö ning üldhariduse korraldamisega. Linnastumise mõjul ei ole väljaspool suuremaid keskusi töötamine paljudele spetsialistidele atraktiivne.

Esmateenuste pakkujate hõivetrendide regionaalses vaates eksisteerivad niisiis kaks keskust – Tallinn ja Tartu – ning ülejäänud Eesti ongi juba ääremaa, kus töötajate leidmiseks on vaja erimeetmeid. Needki ei pruugi oodatud tulemust tagada ja teenuse pakkumiseks vajalike inimeste olemasolu võib sõltuda juhusest, näiteks sellest, kas värvatav kandidaat on piirkonnast pärit ja kas tal on seal olemas suhtevõrgustik või talle laiemalt atraktiivne elukeskkond.

Nende viimaste tähelepanekute pinnalt võib sõnastada Eesti riigi ees seisva avalikke teenuseid puudutava sõlmküsimuse nii: milline on realistlik avalike teenuste osutamise tase väljaspool Harju- ja Tartumaad?

1. Vt näiteks: „[Government at a Glance 2019](https://www.oecd.org/gov/govataglance.htm)“. OECD. Paris: OECD Publishing, , 2019 ja PISA ([Programme for International Student Assessment](https://www.oecd.org/pisa/), OECD) uuringuid või „[Public sector achievement in 36 countries. A comparative assessment of inputs,](https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2019/02/2016_1_NL_Public_Sector_Achievement_in_36_Countries.pdf)

   [outputs and outcomes](https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2019/02/2016_1_NL_Public_Sector_Achievement_in_36_Countries.pdf)“. The Netherlands Institute for Social Research, 2015. [↑](#footnote-ref-1)