

Sisekaitseakadeemia  
Sisejulgeoleku instituut

Meelis Seimoja

Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused  
siseturvalisuse tõhustamisel

Magistritöö

Juhendaja: Oliver Pagel, MA

Kaasjuhendaja: Risto Kasemäe, MA

Tallinn

## SISEKAITSEAKADEEMIA

Sisejulgeoleku instituut	Kuu ja aasta: mai 2013
<p>Töö pealkiri eesti keeles: Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused siseturvalisuse tõhustamisel</p> <p>Töö pealkiri võõrkeeles: The role of retired police officers in the security of the nation, and their expectations of how this will be rewarded</p>	
Töö autor: MEELIS SEIMOJA	<p>Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas.</p> <p>Allkiri:</p>
<p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Töö maht on 72 lk, millest 67 lk moodustab põhiosa. Töö eesmärgiks on selgitada välja probleemide põhjused, mis takistavad sisejulgeoleku valdkonna juhtimises Siseministeeriumi (edaspidi SIM) ja Politsei- ja Piirivalveameti (edaspidi PPA) tasandil politseipensionäride teadmiste ja oskuste rakendamist turvalisuspoliitika elluviimisel ning uurida sellega seonduvalt politseipensionäride ootusi PPA-le ja teha ettepanekuid kuidas muuta seda süsteemsemaks ja tõhusamaks. Tegemist on rakendust loova uurimustööga. Uurimistöö järeldused, arutelu ja ettepanekud tuginevad läbi töötatud teaduskirjandusele ja regulatsioonide kvalitatiivse analüüsi, küsitlustulemuste kvantitatiivse analüüsi ja erialaekspertide intervjuude kvalitatiivse analüüsi tulemustele.</p> <p>Läbi empiirilise uuringu, milleks kasutati kaardistusmeetodit (<i>Survey</i>) jõuti järeldusele, et politseipensionärid ei ole piisavalt kaasatud siseturvalisuse tõhustamisse, samuti ei ole nad ise piisavalt kogukondlikult organiseerunud. Siiski tuleb uuringutulemustest lähtuvalt positiivselt tõdeda, et politseipensionäride ootused PPA suhtes on jätkuvalt kõrged ning politseipensionärid on valmis ja omavad tahet konstruktiivseks koostööks PPA-ga. Töös tehti konkreetsed ettepanekud PPA-le, kuidas on mõistlik organisatsioonil tegutseda eesmärgi saavutamise nimel, milleks on võimalikult efektiivselt ja väikeste kuludega kaasata üks oluline ressurss - politseipensionärid - siseturvalisuse tõhustamisele.</p>	
<p>Võtmesõnad: kaasamine, kaasatus, politsei, pensionär, politseipensionär, eripensionär, sisejulgeolek, siseturvalisus, vananemine, erupolitseinik, politseiveteran</p>	
<p>Võõrkeelsed võtmesõnad: retired, pension, police, retired police officer, national security, knowledge transfer, coping, resilience, retirement, post retirement coping, mentoring</p>	
<p>Säilitamise koht:</p>	
<p>Kaitsmisele lubatud</p>	
Sisejulgeoleku instituudi juhataja:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

# SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS .....</b>	<b>4</b>
<b>1. POLITSEIPENSIONÄR TÄNAPÄEVA ÜHISKONNAS .....</b>	<b>8</b>
1.1 Kaasamise teoreetiline käsitus ja politseinike suhtes läbi viidud uuringud .....	8
1.2 Siseministeeriumi turvalisuspoliitika analüüs .....	21
1.3 Politseipensionit reguleerivate õigusaktide ülevaade.....	23
<b>2. EMPIIRILINE UURING POLITSEIPENSIONÄRIDE OLUKORRAST .....</b>	<b>28</b>
2.1 Uurimismetoodika ja valim .....	28
2.2 PPA hetkeolukord ja personalistrateegia.....	32
2.3 Kaitseväge ja politsei tugiteenuste võrdlev analüüs.....	36
2.4 Politseipensionäride arvamused ja ootused kehtivale pensionisüsteemile.....	40
<b>JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD .....</b>	<b>57</b>
<b>KOKKUVÕTE .....</b>	<b>61</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>62</b>
<b>VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....</b>	<b>64</b>
<b>TABELITE JA JOONISTE LOETELU .....</b>	<b>68</b>
<b>Lisa 1 EKSPERTHINNANGUTE ANKEETKÜSITLUS .....</b>	<b>69</b>
<b>Lisa 2 POLITSEIPENSIONÄRIDE KÜSIMUSTIK .....</b>	<b>70</b>

# SISSEJUHATUS

Magistritöö „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused siseturvalisuse tõhustamisel“ käsitleb politseipensionäride, kui ühe olulise ressursi teadmiste ja oskuste rakendamist turvalisuspoliitika elluviimisel ühiskonnas ning käesoleva lõputöö näol on tegemist nii Sisekaitseakadeemias kui Eestis tervikuna esimese politseipensionäride kaasamist käsitleva akadeemilise uurimusega.

## **Magistritöö kontekst**

Euroopa Liidu (edaspidi EL) demograafilistele analüüsidele tuginedes nähtub, et järgmistel kümnenditel kasvab kõikides EL liikmesriikides hüppeliselt eakate inimeste arv ning oluliselt väheneb noorte ja tööealiste inimeste osatähtsus. Meedias on kujundatud pilt, et Eesti senises kiires arengus on sageli panustatud noortele. Kiirete muutustega üleminekuperioodil on kasvanud negatiivsed hoiakud vanemate inimeste suhtes, kes pole alati suutnud ühiskonnaelu kiirete muutustega kaasa minna. (Rahvastiku vananemine...06.05.2013)

Tööst ja aktiivsest ühiskonnaelust järsk eemalejäämine toob sageli kaasa depressiooni ja kibestumise. Samas tuleb silmas pidada, et ühiskonna jätkusuutlikkuse aspektist vaadatuna on ennast täiendav, oma eriala armastav spetsialist väärtus, mida tuleb hoida, kuna isiku professionaalne elukogemus tasakaalustab noore kolleegi kogenumatuse ning tagab järjepidevuse avaliku sektori struktuurides, mis kannatavad kasvava personali nappuse käes. Vananemine on loomulik protsess inimese elus ning vanemad inimesed kannavad eneses unikaalset kompetentsi, mida ühiskonna heaolu eesmärgil on vajalik võimalikult efektiivselt rakendada. (Oviir 2002)

Siseministerium käsitleb kodanikuühiskonna arendamist nii kodanike kaasamise ja omaalgatuse tõhustamisena kui ka kodanikeühenduste institutsionaalse võimekuse suurendamisena. Väga oluline on läbi kodanikuhariduse leviku elanikkonna vastutuse ja ühiskonnaelus osalemise suurendamine. (Kodanikuühiskond ... 06.05.2013)

Kodanikuühiskonna arengut ja ühiskonna erinevate osapoolte kaasamist soodustava keskkonna loomine toimub läbi õigusliku regulatsiooni, korrastatud statistika, koolitus- ja teavitustegevuste ning motiveeritud partnerlussuhete (Kodanikuühiskond ... 06.05.2013). Teenistusest lahkunud ja oma kodukandis tegutsevate politseipensionäride jätkuv kaasatus on väga oluline nii siseturvalisuse tõhustamise kui kogukondlikus võtmes.

Need eriväljaõppe saanud inimesed on põhjalikult läbinud erinevad julgeoleku kontrollid ning omandanud pikaajalise töötamise jooksul mitmekülgseid hindamatuid teadmisi, kogemusi ja oskusi sisejulgeoleku valdkonnas. Politseipensionäride kaasamise temaatika puudutab neid, kes on praegu tegevad politseinikena, on juba auväärset pensionil või kes alles õpivad, et saada politseinikeks. Uurimisel on lisaks mineviku ja oleviku mõõtmele ka tuleviku mõõde. Autori arvates on politseiniku kui sisejulgeolekusse panustaja jaoks äärmiselt oluline olla alates õpingute alustamisest teadlik valitud eriala elukestvast väärtusest.

Magistritöö autor on politsei taasloomisest alates töötanud sisejulgeolekuvaldkonnas, mille vältel on kogunud mitut põlvkonna vahetust politseistruktuuris. Autoril on säilinud siiani oma endiste kolleegide, praeguste politseipensionäridega kontaktid ning see on ajendanud uurimaks politseipensionäride ootusi ja kaasamisvõimalusi siseturvalisuse tagamisel laiemalt.

Magistritöö teema autori hinnangul on **aktuaalne** ja **uudne** kuna politseipensionäride turvalisuspoliitika elluviimisesse kaasamise teemadel ei ole autorile teadaolevalt Eestis läbi viidud ühtegi teaduslikku uurimustööd (märksõnaotsingud Sisekaitseakadeemia raamatukogu andmebaasides ja Eesti Teadusinfosüsteemis), mistõttu puuduvad antud temaatikat käsitlevad varasemad teadusartiklid.

### **Uurimisprobleem**

SIM kui Eesti siseturvalisuse hoidja (turvalisuspoliitika arengusuunad 2010- 2015) ei ole suutnud välja arendada kaasamisega seotud meetmeid ja töö autor olles 23 aastat töötanud sisejulgeoleku valdkonnas näeb, et PPA inimvara politseipensionäride näol on siiani kasutamata. Oma uurimistöös püüan teaduskirjanduse analüüsi, PPA arengukavade ja personalistrateegia, samuti PPA tugistruktuuride ja politseiühingute hetkeolukorra analüüsil välja selgitada, mis on nendeks põhjusteks.

**Magistritöö eesmärgiks** on selgitada välja probleemide põhjused, mis takistavad sisejulgeoleku valdkonna juhtimises SIM-i ja PPA tasandil politseipensionäride teadmiste ja oskuste rakendamist turvalisuspoliitika elluviimisel ühiskonnas, samuti uurida sellega seondult politseipensionäride ootusi ja teha ettepanekuid PPA-le kuidas muuta politseipensionäride kaasamist süsteemsemaks ja tõhusamaks

Eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised **uurimisülesanded**.

1. Analüüsida erinevaid politseipensionäride ühiskondlikku rolli, staatuse ning kaasamisega seotud teaduskirjanduse allikaid
2. Analüüsida riiklikke arengukavasid (poliitikadokumente) ning politseipensionäride staatust reguleerivaid õigusakte, et selgitada välja politseipensionäride kaasamise teemade senist uurimise ning reguleerimise taset Eestis, hinnata olukorda ja süstematiseerida andmeid selleks, et tõhustada kaasamise süsteemi.
3. Analüüsida empiirilise uuringu alusel politseipensionäride ootusi, vajadusi ja ettepanekuid, mis seonduvad nende siseturvalisuse tõhustamisega kaasamise eelduste kujundamisega.
4. Töötada teaduskirjanduse ja dokumentide analüüsi ning autori poolt läbi viidud empiirilise uuringu tulemuste alusel välja ettepanekud organisatsioonipoolse politseipensionäride kaasamise süsteemi kujundamiseks..

Magistritöö on kavandatud iseseisva uurimusena. Uurimusmeetodina kasutatakse rakendust loovat uurimust, sest muid meetodeid politseipensionäride ootuste, valmisoleku ja arvamuste ning riigi poolse vajaduse väljaselgitamiseks ning ühtseks tervikuks seadmiseks ei eksisteeri. Uurimistöö järeldused, arutelu ja ettepanekud tuginevad teaduskirjanduse ja regulatsioonide kvalitatiivse analüüsi, küsitlustulemuste kvantitatiivse analüüsi ja erialaekspertide intervjuude kvalitatiivse analüüsi tulemustele. Kvantitatiivse uurimuse andmed on saadud ankeetküsitlusega, mis viidi läbi politseipensionäridega, pensioniõigust omavate politseiametnikega ja politseiametnikega, kellel tekib 2 aasta pärast õigus politseipensionile. Kvalitatiivse uurimuse andmed on saadud erialaekspertide intervjuueringi käigus ja statistiliste andmeanalüüsi tulemusena.

Magistritöö koosneb **kahest peatükist**.

Esimeses peatükis analüüsib autor kaasamisega seonduvat teaduskirjandust, välisriikides politseipensionäride suhtes läbi viidud uuringuid, SIM turvalisuspoliitikat ning politseipensionäre puudutavat seadusandlust, politseiühinguid.

Teaduskirjanduse, riigi arengukavade ja asjaomaste seaduste analüüs on seotud empiirilise uurimistöö ettevalmistamisega ja samuti on selle mõningad tulemused olulised magistritöö järelduste, arutelu ja ettepanekute formuleerimisel.

Teises peatükis käsitletakse PPA personalistrateegiat ja hetkeolukorda, võrreldakse Kaitseväge (edaspidi KV) ja PPA tugitegevusi ning kogukondliku poliitika elluviimist, antakse ülevaade magistritöö uuringu ettevalmistamisest, uurimismeetodite valikust ja läbiviimisest. Peatükis tehakse kokkuvõtte uuringu tulemustest ning tuuakse välja ettepanekud organisatsioonipoolse politseipensionäride kaasamise süsteemi kujundamiseks.

Autor tänab kõiki, kes on kaasa aidanud magistritöö valmimisele : juhendajaid O. Pagelit ja R. Kasemäed, uurimisseminari juhti R. Loiku, V. Mäed, A. Kasemetsa, K. Pärna, L. Tamme ja kõiki eksperte ning uuringus osalejaid.

# 1. POLITSEIPENSIONÄR TÄNAPÄEVA ÜHISKONNAS

Esimeses peatükis käsitleb autor kaasamise teoreetilisi käsitlusi, politseipensionäride kui sotsiaalse rühmaga seotud mõningaid teadusuuringuid, analüüsitakse SIM-i turvalisuspoliitikat ning politseipensionäre puudutavat seadusandlust ja politseiühinguid.

## 1.1 Kaasamise teoreetiline käsitlus ja politseinike suhtes läbi viidud uuringud

Kaasamise kontseptsioon lähtub eeldusest, et riigi tasandil otsuste tegemise ja õigusaktide ettevalmistamise protsessid ei toimu vaid poliitikute – ja ametnikekeskselt, vaid otsuste ja õigusaktide ettevalmistamises osalevad ka kodanikud ja huvirühmad (Smith 1995).

Kaasamise põhialuseks on luua aruteluforum erinevate, omavahel võistlevate huvide ja prioriteetide vahel ning saavutada kokkuvõttes huvirühmade tasakaalustatud kokkulepe otsuse või õigusakti osas (Catt ja Murphy 2003).

Kaasamiseks on vajalikud ka vastavad soodsad ühiskondlikud suhted ja inimeste vahelised sidemed, millel põhinebki kaasamiseks ja koostööks vajalik keskkond, kus saavad tegutseda nii kaasajad kui ka kaasatavad. Kaasajate ja kaasatavate poolseteks eeldusteks on teineteise usaldamine ja ressursside sh oskuste olemasolu ning soov ja võimalused neid ressursse kasutada.

Kaasamise laiem raamistik koosneb kolmest komponendist, mille alusel toimuvad huvirühmade informeerimine, nendega konsulteerimine ja nende osalemine otsusetegemise protsessides. Kaasamine on kui katus, mille alla järgnevad kolm komponenti koonduvad. (Lepp, R., Illing, E., Kasemets, A., Lepp, Ü. ja Kallaste, E. 2004)

Informeerimine on esimeseks põhjalikumaks kaasamise komponendiks, kus riik teavitab oma tegevustest ja otsustest ent tagasisidet ei eelda. Informeerimine on aga eelduseks, et saaks rääkida tõhusast kaasamisest ning teavitatud osalemisest. Teiseks konsulteerimine on juba kahepoolne suhe, kus on võimalik juba arvamusi avaldada ning teha ettepanekuid. Konsulteerimine on tõhus viis probleemide identifitseerimiseks. Osalus väljendub riigi ja kodanike partnerluses. Tõhusa osaluse olulisemad tingimused on partnerlussuhete arendamine, vastastikuse austuse ja mõistmise arendamine, mittetulundussektori läbipaistvuse suurendamine ja partnerluse jaoks vajaliku püsiva raamistiku loomine. Kõik need komponendid on omavahel tihedalt seotud. Tõhusa konsulteerimise ja osaluse eelduseks on teadlikkus sellest, mis täpselt toimub. (Lepa, R., Illing, E., Kasemets, A., Lepp, Ü. ja Kallaste, E. 2004)



Ideeprojekti “Kodanikeühiskonna portree” (edaspidi KYPO) autorid pakuvad välja ka neljanda – sihtrühmade kaardistamise komponendi nii, et kaasajatel oleks võimalik saada hea ülevaade mingi poliitika mõjualas tegutsevatest kodanikuühendustest ja koostada vastav kaasamise kava (Kasemets, A., Lepp, Ü. ja Dsiss, M. 2012). Piltlikult öeldes on tegemist registriga, mis kaardistab kodanikuühendused ja pakub erinevaid analüüsivõimalusi ministriumidele poliitika elluviimiseks.

Kaasamisest huvitatud huvirühmaks võivad olla nt. politseipensionärid ise. Politseipensionärid on huvitatud osapooleks, kuna soov jätkata senist eluviisi ja säilitada suhtlusvõrgustik loob eelduse nii informeeritusele kui ka partnerlusele. Põhjalikud erialased teadmised ja kogemused on aluseks vastastikuseks konsulteerimiseks E-oskusteabe jagamiseks. Eesmärgi seadmisel ei tohi olla liialt ambitsioonikas, et mitte äratada alusetuid ootusi ja põhjustada hilisemat pettumust. Eesmärk, miks hakatakse kaasamist läbi viima, peab olema sõnastatud täpselt. Toon siinkohal konkreetse näite – politseipensionäride kaasamise tulemusena soovime panna aluse kogukondlikule aktiivsele tegevusele eesmärgiga tõhustada koostöös siseturvalisust Eestis. Politseipensionäride kaasamisel tuleb kindlasti arvestada nende eelistustega kommunikatsioonivahendite osas. Varasem põlvkond ei ole infotehnoloogiliste kommunikatsioonivahendite kasutamises aktiivne ning nende eelistatav suhtlusviis on verbaalsemat laadi, kohtumisi näost näkku.

Kaasamine eeldab alati pikemat eeltööd ning vajadust kriitiliselt hinnata osapoolte huvisid, valmisolekut ja võimalusi.

Tom Peters (1988) on soovitanud tööandjatel kaasata kõiki töötajaid kõikides tegevustes, saavutamaks tootlikkuse mitmekordset tõusu. Termineid 'kaasatus' (ingl. *involvement*) ja 'osavõtt, osalemine' (ingl. *participation*) kasutatakse vahel sünonüümselt, pidades silmas individuaalse ja representatiivse info, nõustamise ja osalemise kõiki vorme, ent kollektiivlepingu võib siit nimekirjast välja arvata. Mõlemaid termineid kasutatakse, viidates mis tahes protsessidele organisatsioonis, mille abil juhtkond edastab töötajatele infot äriliste ettevõtmiste, otsuste ja tulemuste kohta. Kaasatus ja osalemine võib tähendada samuti protseduure, mehhanisme ning protsesse, mille võtab tarvitusele juhtkond kas siis ühepoolselt või kokkuleppel ametiühinguga ning miskaudu saavad töötajad mõjutada ettevõtte otsustusprotsesse, mis otseselt puutuvad töövõtjate endi huvisfääri.

Töötajate kaasatust defineeritakse kui niisugust praktikat, mille algatab tööandja ning mille eesmärk on suurendada töövõtja teadlikkust organisatsioonis toimuvast ning (seeläbi) tema pühendumist organisatsioonile. Nad asetavad töövõtja kaasatuse eraldi kollektiivlepingust

ning tööstus- või korporatiivdemokraatiast, mis on omakorda konkreetset võimu- ning otsustusprotsessi jagamise vormid tööandja ja –võtja vahel esindaja kaudu. Kaasatus on üldisema konnotatsiooniga termin kui osalemine. (Marchington&Goodman 1992, ref Armstrong 1999:740)

Osalemine on protsess, mille kaudu isik või isikute rühm määratleb, mis keegi teine isik või isikute grupp peab tegema. Kokkuvõtteks võib öelda, et töövõtja 'kaasamine' on protsess, mille tavaliselt algatab juhtkond selleks, et suurendada töövõtjale antavat infohulka ning sedakaudu omakorda suurendada töötajate pühendumist ettevõttele. Kaasatusprotsess kaldub töövõtjat käsitlema individuaalselt, st tähendab, et töötaja poole pöörduakse otse, näost näkku suhtlemise käigus, mitte aga esindaja kaudu. Vastuoks kaasmisele viitab 'osalemine' pigem kollektiivsele lähenemisele ja esindaja kasutamisele otsustusprotsessi mõjutamisel. Kaasamine ja osalemine peaksid töövõtjas tekitama pühendumise organisatsiooni suuremaks hüvanguks; võimaldama organisatsioonil paremini teha tööd ja kohanduda muutuva olukorraga; aitama kaasa organisatsiooni toimimisele ja efektiivsusele, võimaldades võtta kasutusele nt uut tehnoloogiat, kasutada paremini ära olemasolevat teadmisi- kui ka oskuspagasit; suurendama töövõtja rahulolu, mille nad saavad tööst; ja lõppeks andma töövõtjale võimaluse mõjutada otsustamisprotsessi ning kaasata ta otsuste, mis puudutavad otseselt töövõtjat, langetamisse. (Guest&Farchett 1974, ref Armstrong 1999:740)

Kaasamise ja osalemise vorme on mitmeid, kuidas töövõtjat kaasata. Armstrong (1999) toob välja viis eri võimalust, kuidas seda teha.

Esiteks kõige tavapärasem ehk nn ülalt alla kommunikatsioon, mille puhul tegevjuht annab töövõtjaile teada juhtkonna kavade (Armstrong, M. 1999).

Teine viis on alt üles (rohujuure tasandil) probleemilahendus, mille puhul kasutatakse ära töövõtja teadmisi ja arvamist kas üksikisiku või siis rühmatasandil. Siinjuures on eesmärk suurendada organisatsiooni ideedebaasi, julgustada tööalast koostööd ja anda märku, et muutused on head. (Armstrong, M. 1999)

Kolmandaks mainitakse osalemist tööülesannetes ja tööprotsessi ümberkorraldamises, võimaldades töövõtjal laiendada tööülesannete skaalat. Siin on omakorda kolm võimalust: horisontaalne (sama tasandi tööülesannete laiendamine), vertikaalne (suurema vastutuse usaldamine, delegeerides osa juhtimisest) ja meeskonnatöö (meeskond ise organiseerib oma töö nii, et ta muutub isejuhtivaks). (Armstrong, M. 1999)

Neljas vorm on nõustamine (ingl. *consultation*) ja osalemine esindaja kaudu (ingl. *representative participation*), mis võimaldab töövõtjal osaleda juhtkonna tasandi otsustusprotsessis esindaja kaudu. Juhtkond võib seda moodust kasutada kui kaitseventiili alternatiivina ametlikele aruteludele, andes töövõtjale võimaluse tuua esile ka juba kaua vinduvad kaebused. Mõned organisatsioonid kasutavad kaasnõustamist (ingl. *joint consultation*), mida on kasutatud takistamiseks ametiühingute tegevust. (Amstrong, M. 1999)

Viimaseks eristatakse rahalist kaasatust või osalemist, misjuures jagatakse osa kasumist või siis omandist; siia kategooriasse kuulub ka aktsiatulu jagamine. Töövõtjale antakse infot ettevõtte tegevusnäitajate kohta ning julgustatakse neid juhtkonnaga või tegevjuhtidega arutlema. (Amstrong, M. 1999)

Autori hinnangul on eelpool kirjeldatud kaasamise teooriatest teine ja kolmas viis sobilikud just PPA –le teenistuses olevate politseipensionäride või pensionikka jõudvate politseinike efektiivsemaks kaasamiseks. Just need on parim viis kasutada siin oskuslikult inimvara (IVAR) mudelit. (vt. lk.36-37).

Kaasamise ja osalemise tasandid jagunevad mitmeti. Organisatsiooni tasandil kaasatakse ja osaletakse erinevalt. Ametikoha tasand kaasab rühmajuhid ja nende rühmad ning protsess on sundimatu ning sisaldab info- ja ideedevahetust, kuidas tuleks tööd korraldada. Juhtimise tasand võib sisaldada info- ja otsustusprotsessi jagamist probleemide osas, mis puudutavad töö planeerimist ning tegemist. Põhimõtteliselt sel tasandil piire pole, juhtidel peab vaid olema soov info ja otsustusprotsessi jagamiseks. Osalemine ja kaasamine on formaalsem, nt nõukogu või töögrupi vormis. Strateegiliste sihtide tasand, kus määratakse ettevõtte üldine arengusuund ja kus langetatakse võtmeotsuseid. Täieliku osalemise võimaldamine sel tasandil tähendab võimu jagamist. (Kasemets, A, Talmar, A ja Liivik, E. 2011)

## POLITSEIPENSIONÄRIDE OLEMUS, TEADMISTE ÜLEKANNE PÕLVKONDADE VAHEL

Sellest, kuidas organisatsioon tuleb toime iga põlvkonna erinevate ootustega, karjäärivajaduste, suhtlusstiilide ja õppe-eelistustega, sõltub suures osas sellest, kuidas ta suudab tippspetsialiste jätkuvalt motiveerida, hoida, arendada, kaasata (Meister ja Willyerd 2010).

Autor nõustub eelnimetatud väitega, kuid selleks on vajalik individuaalset lähenemist iga indiviidiga, et selgitada välja, mis motiveerib, millised on demotiveerivad faktorid. See puudutab eranditult ka kõiki politseinike ja politseipensionäre. Hästi koolitatud ja kogunud ametnik on XXI sajandil ükskõik millise organisatsiooni suurim vara ja riigiametid ei ole erand. Mitmesugused uurimused Ameerika Ühendriikides ja mujal näitavad, et üha rohkem riigiametnikke läheb pensionile, aga nooremad kolleege asemele ei tule. Ja kuna nooremaid pole, kes töö üle võtaksid, siis kaotavad organisatsioonid intellektuaalset kapitali, kuna teadmiste ning kogemuste ülekannet ei toimu, või ei toimu seda piisaval määral. (Hu&Al-Hawamdeh 2001)

Käeolevas töös püüab autor läheneda terviklikult probleemile ja esitab järgmised küsimused, kas pensionile jääv ja ametisolev politseinik tajuvad üldse, et ametialane teadmine läheb kaduma. Juhul, kui vastata sellele jah, siis millist tüüpi teadmine ja kui palju teadmisesest läheb kaotsi. Järgmine väga oluline küsimus on see, et kas uued politseiametnikud ja need, kes veel jäävad teenistusse, tajuvad, et ametialast teadmist on läinud kaduma ja mis seeläbi on muutunud. Kui jah, siis kas ja millised järeldused sellest tehakse.

Autor püüab leida vastuse küsimusele, millisel kombel saaksid osapooled teadmisi vahetada ja kuidas võiks toimuda teadmiste ja kogemuse ülekanne. Eraldi uurib autor ka seda kas IT-lahendused võiksid kuidagi aidata kaasa teadmiste ülekandele. Kolmas põhiaspekt on see, kas eruminev ja ametisolev politseiametnik saavad probleemistikust ühtmoodi aru. Ja kui saa, millised võiksid olla erinevused.

Uurimustöö üks eesmärke oli välja selgitada ka see, kuidas võiks toimuda teadmiste ja kogemuse ülekanne mitte vaid kahe konkreetse osapoole vahel, vaid ka vertikaalteljel.

President Clintoni (USA) administratsiooni ajal alustati protsessiga, mille eesmärk oli vähendada riigiametnike arvu.

Selle tulemusena oli 2000. a detsembriks riigiametnike arv vähenenud 19,5% võrra. Oluline ning kriitiline oli asjaolu, et esmajoones toimus ajude äravool ning antud protsess oli ajas

kasvav trend, mis viis selleni 2005. aasta alguseks seisis USA valitsus probleemide ees, mille põhjustas ühelt poolt vanaduspensionile minevate väga kogenud ametnike suur arv ning teiselt poolt valitsussektori suutmatus seda kaotust piisavalt kompenseerida. (Hu&Al-Hawamdeh 2001)

Kogu probleemistik lühidalt kokku võttes: kuidas saada kätte ja talletada eelmiste põlvkondade ametnike teadmised ja kogemused enne seda, kui nad lõplikult pensionile siirduvad. Tegelikult on võimalik kaasamise kaudu saada kätte ja anda teistele ametnikele edasi ka pensionil olevate ametnike teadmised ja kogemused.

Teadmiste ülekande liigid organisatsioonides jaguneb horisontaalseks ülekandeks – teadmiste ülekande sama ametnikepõlvkonna vahel ja vertikaalseks ülekandeks – teadmiste ülekande vanemalt ametnikepõlvkonnalt järgmisele (Hu&Al-Hawamdeh 2001). Et organisatsioon toimiks ja oleks edukas, siis peab tähelepanu pöörama mõlemale, aga enamik organisatsioone ei pööra piisavat tähelepanu vertikaalsele ülekandele. Seda sama tendentsi on märgata ka PPA juures. Antud teematikat on 2012 PPA personalibüroo õppepäeval olnud arutlusel osaliselt, st. kuidas organisatsioonil oleks võimalik kasutada efektiivsemalt PPA pensioniealisi töötajaid. Võimaluseks pakuti teadmiste ülekannet vanematelt noorematele kolleegidele st. vertikaalset ülekannet.

Eelnevad uurimustööd on keskendunud niisugustele aspektidele nagu nt teadmise tüüp, organisatsioonikultuur, vastastikune kasu, vastastikune usaldus ja vastuvõtlikkus. Käesolev uurimus püüab mõista, kas osapoolte vahel eksisteerib konsensus selles osas, milline teadmine peaks üldse üle kantama ja kas teadmine, mida lahkuv põlvkond annab üle, üldse sobib uue põlvkonna vajadustega. Esimene ja kõige olulisem samm seejuures on määrata kindlaks, milline on teadmine, mille kadumine oleks korvamatu ja mida seetõttu oleks vaja talletada.

Tutvunud politseipensionäri kui sihtgrupi teadmiste ülekande oluliste aspektidega, liigume edasi vaatlemaks, mis toimub või võib toimuda pensionile jäänud politseinikuga ning miks politseipensionäride edasine kaasamine on oluline mitte ainult politseiorganisatsiooni vaid ka politseipensionäri enda jaoks.

## PENSIONIGA KAASNEVAD NEGATIIVSED MÕJUD

Pensionile jäämine iseenesest võib politseinikele põhjustada ainulaadseid probleeme ja stressi. Töökoha iseärasuste tulemusena (nt õiguskaitseasutus, sotsiaalne isolatsioon ja levinud ohutunne), on politseinikel arenenud märkimisväärselt tugevad sõbrussidemed. Neile on sageli viidatud ja nad ka ise viitavad endile kui vennaskonnale või ühisele perele, kes näevad end sageli eraldi seisvat tavakodanikest. (Holmes & Smith 2008) Politseitöö on elustiil, mis loob politseinikele nende kateidentiteedi (Skolnick & Fyfe 1993).

Kui nad jätavad selle elustiili ning kaotavad oma staatuse ja identiteedi, siis võivad politseipensionärid kogeda pensionile mineku kahjulikke tagajärgi palju intensiivsemalt, kui nende tsiviil-kolleegid, mis samuti mõjub tõenäoliselt nende pensioniaja pikaealisusele. Vaatamata neile tavapärasele mõistele, teame me siiski suhteliselt vähe politseipensionäri pensioni pikkusest või politseinike suremusest pärast pensionile jäämist. Käesoleva uurimistöö eesmärk oli võrrelda Detroiti politseinikke teiste Detroiti töötajatega pensioni pikkuse ja surmavanuse seisukohalt. Tulemused näitavad, et keskmiselt politseipensionärid surevad oluliselt nooremana kui linna teised pensionärid ja neil on oluliselt lühem pensioniga kui linna teistel pensionäridel. Arvestades selle uuringu jaoks olemasolevaid andmeid, ei saa me empiirilisel selgitada politseinike pensioni järgseid ilmseid enneaegseid surmasid, kuid eelnevad uuringud võivad aidata selles osas. Üks seletus juhib tähelepanu politseinike vähesele vastupanuvõimele töö nõudmiste osas. Täpsemalt võivad töökoha iseloom ja nõudmised (nt vahetustega töö, kokkupuude viletsuse ja konfliktidega, pidev potentsiaalne oht, füüsilise vigastuse oht, avalik apaatia, ja kohtuprotsessid) põhjustada politseinikele toimetulekuks teatud tervist kahjustavaid harjumusi ja hoiakuid. (Caudill & Peak 2009)

Võrreldes teiste linna töötajatega võivad ennast hävitav käitumine viia enneaegse surmani. Kui nõudmised tööle ei ole suured, ei pruugi probleemseid harjumusi ja hoiakuid tekkida. Samuti ei pruugi kaasneda kahjulikke tagajärgi nt. enneaegset surma. Palju uuringuid on juhtinud tähelepanu politseinike ebatervislikule käitumisele ja selle tagajärgedele (suitsetamine, alkoholi liigtarvitamine). Teine võimalik seletus politseinike suhteliselt varajasele surmale pärast pensionile jäämist on seotud emotsionaalsete häiretega, mis on saadud pensionile jäämisest kui toimingust iseendast. Pensionile jäämine hõlmab mitte ainult töölt lahkumist, vaid kõike, mida politseitöö esindab. Nagu seda on kirjeldatud palju kordi, politseinikuks olemine ei ole ainult töö, see on eluviis. Pensionile jäämine tähendab isiku jaoks kaotada rohkem kui lihtsalt seotus tööga, see tähendab lahkumist tugevast subkultuurist, mis on kehtinud politsei karjääri algusest. Politseipensionärid ei ole

enam selle subkultuuri osa, nad ei saa enam kogeda ja jagada ainulaadseid ja potentsiaalselt ohtlikke olukordi teiste politseinikega, situatsioone mis aitaksid edaspidi kaasa tugevdada politseinike omavahelist sidet ja nad võivad kaotada suure osa oma sotsiaalsest tugivõrgustikust. Politseipensionärid kaotavad ka politseinikuks olemise prestiiži ja staatuse. Nad kaotavad osa oma identiteedist. Lisaks sellele on paljudel politseipensionäridel vähe oskusi peale selle, mida ta õppis politseinikuna, piirates sellega pensionile jäädes töövõimalusi, eriti töökohti, mis kannavad sama staatust Sisuliselt võib pensionile jäämise "kriis" endaga kaasa tuua negatiivse mõju tervisele, mis potentsiaalselt viib enneaegse surmani. Uuringu tulemustel on mitu tähendust. Esiteks, täiendav tähelepanu praeguste ja endiste politseinike tervise murede ja probleemide pärast võib olla õigustatud nii strateegia kui ka uuringute suhtes. Eelkõige praegu töötavate politseinike füüsilise ja vaimse tervise heaolul võib olla märkimisväärne mõju organisatsioonile (nt politseiniku produktiivsus, haiguspäevad, ravikindlustuse kulud), rääkimata mõjust politseinikele endile. Töötavate politseinike tervis võib mõjutada nende tervist pärast pensionile jäämist, ja lõpuks nende pikaajalisust pensionil olles. Teiseks, järeldused informeerivad asjakohaseid pensioni plaanide arutelusid. Kvalifitseeritud tööjõu puudusest tingitud seaduste muudatuste kava, milles nõutakse politseinike pikemaajalist tööerakendamist, võib sisuliselt lühendada politseinike pensioniiga veelgi. Nagu näiteks, "20 ja out" või "25 ja out" pensioniskeemidel võib olla empiiriline põhjendus. Võrdsuse printsiibil, peaksid politseinikud ja teised linna töötajad saama samasuguse pikkusega pensioni. Lõpuks, andmed näitavad ka politseinike pensioni planeerimise potentsiaalset tähtsust. Administratsioon peaks koostama programme, mis aitaksid politseinikel valmistuda pensionipõlveks, eluks teisel pool õhukest sinist joont. (Caudill & Peak 2009)

Politseinikele ettevalmistusprogrammide käivitamine (kasutades selleks psühholoogide, kaplaniteenistuse ja teiste tugiteenuste abil), politsei pensionäride sotsiaalvõrgustiku rajamine ning nende aktiivne kaasamine siseriiklikku julgeoleku tagamisse oleksid autori arvates vahendid Eesti politseinike pensioni ja ühtlasi ka eluea pikendamiseks. Pensionieale kohasel määral endise elustiili jätkamine ja kuuluvustunde pakkumine võiks olla politseipensionäridele tugevaks motivaatoriks ja nõ. politseiorganisatsiooni poolseks vastutaksuks jätkuva panuse eest siseriikliku julgeoleku tagamisse antud panuse eest.

## POLITSEIÜHINGUD

### **Endiste politseijuhtide nõukogu.**

Endiste politseijuhtide nõukogu (edaspidi PN) ühendab isikuid, kes on olnud politseiasutuse juht, politseipeadirektori asetäitja, peadirektori asetäitja kriminaalpolitsei alal või peadirektori asetäitja korrakaitsepolitsei alal ning kes on politseiteenistusest vabastatud seoses politseiteenistuse seaduse § 21 alusel politseiametniku pensionile või politsei ja piirivalve seaduse § 101 alusel väljateenitud aastate pensionile jäämisega (Endiste Politseijuhtide Nõukogu 2008).

Nõukogu on loodud PPA peadirektori 16.11.2010 käskkirja nr. 484 alusel ning peadirektor nimetab liikmed, esimehe ja aseesimehe nende nõusolekul. Samuti otsustab peadirektor uuteks liikmete arvamise ja olemasolevate liikmete väljaarvamise kuulates ära nõukogu liikmete arvamuse. PN-i kutsutakse ning praeguse seisuga kuulub sinna 22 endist politseijuhti. Nõukogu eesmärkideks on politsei ajaloo ja traditsioonide talletamine, kogemuste edasiandmine, politsei jätkusuutlikule arengule kaasaaitamine, politseiniku elukutse propageerimine, osalemine elanike kaasamises politsei ennetustegevusse, politsei endiste liikmetega sidemete hoidmine. Selleks oli nõukogu võtnud vastu tegevuskava aastateks 2008–2010. Praeguse seisuga uut tegevuskava vastu võetud ei ole. Politsei jätkusuutlikule arengule kaasaaitamiseks on PN-i eesmärgiks osaleda SKA Politsei –ja Piirivalvekolledži vajadustest lähtuvalt õppeprotsessis, esineda oma endistes töökohtades sisekoolitajana, anda PPA vajadusest sisekoolituse-ettekandeid, mis siiani paraku on eesmärgiks ka jäänud. Oluline PN-i nägemuses on osalemine PPA poolt ettevalmistavate õigusaktide ja politseitegevust reguleerivate dokumentide projektidele läbivaatamisel ning oma ekspertarvamuse andmisel. Praegu seda praktikas ei kasutata, kuigi arvestades probleemide hulka, mis on tekkinud PPA liitmisel on tulevikus oma ala endiste tippjuhtide kaasamine olulise tähtsusega. Politseiniku elukutse propageerimiseks on PN-i liikmete eesmärgiks aidata kaasa politsei elukutse tähtsustamisele, osaleda värbamisüritustel ning samuti EPN-i liikmed esinevad gümnaasiumide lõpuklassidele politseiniku elukutse tutvustamisel eesmärgiga saada tööle ja õppima uusi politseinikke. Osalemisel elanike kaasamisel politsei ennetustegevusse on PN eesmärgiks kaasata protsessi endised politseipensionärid, kes osutaksid igakülgset kaasaabi politseile ja oleks ise oma seaduskuuleka käitumisega eeskujuks kaaskodanikele. Samuti on PN-i eesmärgiks olla kaasatud nõuandjana PPA peadirektorile organisatsiooni oluliste otsuste tegemisel. Politseiorganisatsiooni endiste liikmetega sidemete hoidmiseks on eesmärgiks osaleda ja viia edasi politseitraditsioone, osaleda politseitähapäevadel ning politseile



põhitegevuses kaasabi osutamises. Samuti on eesmärgiks politseipensionäride enda traditsioonide väljakujundamisel. (Endiste Politseijuhtide Nõukogu 2008).

Nõukogu on küll avatud kõigile politseiveteranidele ja politseiasutuste koostööle, kuid vastavat eelnimetatud kõrgemal ametikohal töötamata nõukogusse ei saa. PN-i kutsutakse ning praeguse seisuga kuulub sinna 22 endist politseijuhti.

Iga nõukogu liikmele on kinnitatud konkreetne politseiasutus või selle struktuuriüksus ning püstitatud eesmärgiks kaasata võimalikult rohkem politseiveterane aktiivsesse seltskondlikku tegevusse (Endiste Politseijuhtide Koosoleku protokoll. 30.11.2007).

Kokkuvõtvalt:

Autori hinnangul on aktiivsus politseijuhtide eelnimetatud eesmärkide täitmisel on olnud erinev. Ära märkimist väärneb aktiivne tegevus Põlva ja Paide piirkonnas. Paraku tuleb täheldada, et tervikuna ei ole PN saavutanud üleriigilist soovitud kandepinda. Põhjuseid selleks on kindlasti mitmeid. Üheks on PN liikmete erinev suhtumine ja aktiivsuse puudus. Teiseks võib aga kindlasti märkida PN-i jäikus, kuna madalamal ametikohal töötanud pensionäridel puudub võimalus PN-i liikmeks astumiseks.

PN-i kodukord ja püstitatud eesmärgid on üllad, kuid samas deklaratiivsed ning eesmärkide suunas sihipärast tegevust ei ole toimunud. Praeguses seisus on tegemist endiste kõrgete politseijuhtide klubiga ning puudub aktiivne tegevus püstitatud eesmärkide täitmisel. Autor hinnangul lõppes eelnev tegevuskava 2010 aastal ning uut tegevuskava ei ole vastu võetud ega kinnitatud, mis kajastab momendil PN liikmete üsnagi passiivset olekut.

PN liikmetele on korraldanud regulaarselt kord aastas vastuvõtu peadirektor ning Lääne prefekt. Sisulist kahepoolset töörühma loomist on küll väidetavalt arutatud, kuid siiani ei see teoks saanud. Lisaks on PN-i liikmetel olnud põgus liitmise arutelu analoogse erupiirivalvurite organisatsiooniga, kuid reaalselt tegudeni ei ole jõutud. Selle põhjuseks on autori hinnangul kahe organisatsioonikultuuri ja põhimõtete suured erinevused. Piirivalvurid samastuvad endid sõjaväeliste arusaamade ning kaitsevägega sarnase aukoodeksist tulenevate põhimõtete järgi.

Autori hinnangul on PN-i eesmärgid küll üllad, kuid reaalne tegevus ja organisatsiooni sünergia ei ole eesmärki täitnud. Kindlasti ei ole vastloodud PPA veel oma liitmise raskusest üle saanud, ega oska veel kaasata välimist ressursi siseturvalisuse tõhustamiseks. Teiselt poolt on PN-i põhikirjas eesmärgid selged ja arusaadavad, kuid puudub aktiivsus ja konkreetsed tegevused nende eesmärkide elluviimiseks.

## **Eesti Politsei Naisühendus**

Eesti Politsei Naisühendus (edaspidi EPN) on loodud 25. novembril 2003 Tallinnas. EPN on Politsei- ja Piirivalveametis, Kaitsepolitseiametis ning Sisekaitseakadeemias töötavate naispolitseinike ja naisametnike võrgustik. (Politsei-ja Piirivalveameti intranet 01.05.2013)

Ühenduse eesmärkideks on politseis töötavate naiste kutsetöö väärtustamine, politseiorganisatsioonide parima praktika ja rahvusvahelise kogemuse vahetamine, politseis töötavate naiste julgustamine kandideerima juhtivatele ametikohtadele, et politsei juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste arv oleks võrdelises seoses politseis töötavate naiste koguarvuga, inimeste heaolu ja sotsiaalse turvalisuse paranemisele kaasaaitamine. Eesmärkide elluviimiseks korraldab EPN erinevaid koolitusi ja teabepäevi, kohtumisi politsei- ja teiste ametiasutuste töötajatega, tutvumaks nende tööga ning kujundamaks parimat praktikat. Põhikirja alusel on EPN-s tegevliikmed, toetajaliikmed ja auliikmed. Tegevliikmeskond on 120 inimest. Ühenduse juhatus on 7 liikmeline, millel on valitud esinaine. EPN –s on 6 politsei naispensionärist liiget. EPN teeb koostööd paljude Eestis tegutsevate naisorganisatsioonidega ning erinevate rahvusvaheliste organisatsioonidega ühiste projektide ja programmide elluviimiseks (sh. heategevus). Seda kajastab ka ilmeselgelt EPN 2012 aasta tegevusaruanne, mille kohaselt on EPN-i liikmed osalenud 2012 a vähemalt 46 –l erineval koosolekul, koolitusel, konverentsidel, koostöökohtumistel, info- ja teabepäevadel, heategevuslikel üritustel – seda nii Eestis kui rahvusvahelisel tasandil. EPN- i liikmed on ise korraldanud või koostöös mõne teise naisühendusega 2012 vähemalt 15 erinevat teabepäeva, väljasõitu jne. EPN-i liige kustutatakse nimekirjast, kui ta on lahkunud teenistusest Politsei-ja Piirivalveametist, Kaitsepolitseiametist või sisekaitseametist rakenduskõrgkoolist muul põhjusel, kui pensionile jäämine. (Politsei-ja Piirivalveameti intranet 01.05.2013)

EPN on nii aktiivne ühing, kui koostööpartner teistele naisühingutele, mille ilmseks näiteks on liikmete osalemine paljudel üritustel nii Eestis kui lähiriikides. Toetajaliikmed võivad olla ka mehed, mis annab kindlasti laiapõhjalisemat pilti. Lisaväärtuseks on kindlasti asjaolu, et liikmeskonda on kaasatud nii kodakondsus – kui piirivalvevaldkonnas töötavaid naiskolleege. EPN tegutseb püstitatud eesmärkide nimel ning autori hinnangul lähevad need kokku reaalse pildiga. Tegemist on valdavalt töötavate PPA ametnikega, kuid võimalus on osaleda ka pensionäridel. EPN –i aktiivsus on suur ning kogukondlikkus mõttes igati positiivset toetust vääriv. Arvestades naispolitseipensionäride suhteliselt suurt arvu on viimaste osakaal EPN-s marginaalne.

## **Rahvusvaheline Politseiorganisatsioon**

Kõigil Eesti politseinikel ja politseipensionäridel on võimalus astuda Rahvusvahelise Politseiassotsiatsiooni (edaspidi IPA) liikmeks.

IPA on maailma suurim politseiteenistujate rahvusvaheline organisatsioon ning senini ainus rahvusvaheline politseiteenistujate organisatsioon, kus ei arvestata auastmeid, funktsioone, keelt, rassi, usundit ja maailmavaadet. Organisatsioon on poliitiliselt ja tegevuselt sõltumatu ja ühegi teise grupi või institutsiooniga sidumata ning on registreeritud Euroopa Nõukogus nõuandva staatusega mitteriiklike organisatsioonide nimekirjas. Tegemist on mittetulundusühinguga, mis loodi 1950 aastal ning sellesse kuulub pea 400 000 liiget 64 erinevast riigist. IPA liikmeks võivad kuuluda nii tegevpolitseiametnikud kui politseipensionärid. 1995. Aasta IPA Viini kongressil sai IPA Eesti Osakond maailmaorganisatsiooni täieõiguslikuks liikmeks. Eesti IPA filiaali kuulub 258 politseinikku või politseipensionäri, neist pensioniealisi on 58 inimest.(IPA koduleht 05.05.2013)

IPA Eesti filiaali liikmeks astus 2012 aastal 10 inimest, kuid samal aastal vähenes liikmeskonna arv 45 võrra. 2013 on lisandunud 6 ja lahkujaid 7. (IPA vastus päringule 01.04.2013). Lahkujatel on erinevad põhjused, milleks valdavalt on omal soovil, kuid on ka politseiteenistusest lahkujaid, kes automaatselt arvatakse välja IPA liikmete koosseisust. IPA Eesti esindusel on oma pidevalt uuenev koduleht ning valitud on president ja juhatus, kuhu kuulub 7 liiget. Kuna tegemist on rahvusvahelise organisatsiooniga, pakub IPA lokaalseid, regionaalseid, rahvuslikke ja rahvusvahelisi õppe- ja kohtumisüritusi kogu maailmas. (Politsei – ja Piirivalveameti intranet 30.03.2013)

Autori hinnangul on Eestis politseinike huvi IPA suhtes leige ning liikmete osakaal vähenev. Samuti on täheldatud, et nii Eesti kui teistes riikides on IPA liikmete koosseis vananev. Selleks võib olla mitmeid aspekte. Üheks olulisemaks on see, et politseipensionäridel on rohkem vaba aega ning sellest tulenevalt on neil suurem vajadus olla aktiivne kogukondlikult.

IPA organiseerib oma liikmetele ühiseid õppimise ja vaba aja veetmise võimalusi, reise soodustingimustel ning visiite kolleegide juurde erinevatesse välisriikidesse. Traditsiooniks on saanud IPA Eesti ühised suvepäevad koos pereliikmetega. (Politsei – ja Piirivalveameti intranet 30.03.2013)

IPA Eesti filiaalil on kujunenud välja aastas kolm üritust: IPA juhatuse koosolek, suvepäevad, bowlingu mäng. IPA liikmete arv on viimastel aastatel märgatavalt vähenenud.

Tegevpolitseinike hulgas ei ole IPA saavutanud piisavalt kandepinda. Autori hinnangul on politseipensionäre liikmeteks küll märkimisväärne arv, kuid tegemist on valdavalt passiivsete liikmetega, kes tasuvad vaid liikmemaksu või siis mitte ja üheks IPA probleemiks on liikmetasude mittetasumine, mis näitab, et huvi ühingu tegevuse ja aktiivsuse suhtes on kesine. Lisaks ei anna IPA visioon võimalust olla aktiivne just sisulises pooles – pidades silmas konkreetseid vahetuid koduseid probleemide lahendamisi ja infovahetust. Samas tuleb märkida vastupidiselt Austria politsei (IPA koduleht), kus politseinike aktiivsus IPA liikmete seas ületab 90 %. Positiivseks IPA traditsiooniks on saanud liikmetele korraldatavad igaaastased suvepäevad.

## KOKKUVÕTE

Eestis on kolm politseipensionäre kaasavat ühingut. Igaühel neist on omad plussid ja miinused.

1. Endiste politseijuhtide nõukogu (PN) plussiks on see, et liikmeteks on endised kõrged ja haritud ametnikud, kes omavad jätkuvalt mõju ning kelle arvamusega arvestatakse. Paraku on ühingu liikmeks võimalik saada ainult kindlatel juhtidel, mis seab väga ranged piirid ning kogukondliku kaasatuse tekkimine on raskendatud. EPN on ainus konkreetselt politseipensionäridele suunatud ühing.

2. Eesti Politsei Naisühendus (EPN) tegutseb püstitatud eesmärkide nimel ning autori hinnangul lähevad need kokku reaalse pildi. Tegemist on valdavalt töötavate PPA ametnikega, kuid võimalus on osaleda ka pensionäridel. Arvestades naispolitseipensionäride suhteliselt suurt arvu on viimaste osakaal EPN-s marginaalne.

3. Positiivse asjaoluna võib välja tuua, et IPA-s on suur politseipensionäride osakaal. Paraku on olemasolevad liikmed passiivsed ning organisatsiooni populaarsus on politseinike seas Eestis madal. IPA liikmete arv on viimastel aastatel märgatavalt vähenenud.

Autori hinnangul ei ole politseipensionärid ise piisavalt kogukondlikult organiseerunud. Samuti ei ole organisatsioon (PPA) praegusel hetkel tegelenud aktiivselt ühingu kaasamise ning oma visiooni ja nägemuse selgitamisega. Ühingud elavad oma elu ja tegemist on rohkem sõpruskondade kooskäimisega. Erandina võib siin märkida EPN-i, kelle aktiivsus on igati positiivne. Paraku on antud tegevusega kaasatud ametnikud organisatsioonist, mitte niivõrd endised töötajad praegused pensionärid.

## 1.2 Siseministeriumi turvalisuspoliitika analüüs

Et mõista paremini politseipensionäride tänaste ootuste ja tegeliku staatuse vastuolusid, samuti põhjusi, miks seni ei ole süsteemselt tegeletud politseipensionäride kaasamisega siseturvalisuse arendamisse, analüüsib autor esmalt sisejulgeoleku poliitika dokumente ja PPA Personalistrateegiat.

„Eesti turvalisuspoliitika arengusuunad aastani 2015“ visiooni kohaselt on Eesti aastal 2015 turvaline ühiskond, mis väljendub ohutumas elukeskkonnas ja igapäevase turvatunde suurenemises ning hukkunute või tervisekahjustusi saanute arvu vähenemises. Kõikide ühiskonnaliikmete turvalisus on kindlustatud avaliku, era- ja mittetulundussektori koostöös, mis toimib nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil ning mille läbivaks suunaks on ohtude ennetamine. Ühtlasi on suurenenud elanike oskus ohuolukorras õigesti toimida ja paranenud on teadmised enese ning teiste hättasattunute aitamiseks. (Eesti turvalisuspoliitika...06.03.2013)

Eesti sisemise stabiilsuse kindlustamisel ning inimeste päästmisel ja kaitsmisel on ohtude ennetamine ja tõrjumine ning kodanike ulatuslik protsessi kaasamine oluliselt tõhusam karistusõiguslikest meetmetest (Kasemets, Talmar ja Liivik 2011).

Eesti Turvalisuspoliitika põhisuunad 2008–2015 otsuses on toodud välja põhiprobleemid, milleks on - turvatunne, liiklusohutus, tuleohutus, varavastased kuriteod, õnnetusjuhtumid, Riigi turvalisus, abivajajani jõudmise kiirus ja turvalisuspoliitika tõhusus (RT I 2008, 25, 165).

Autori hinnangul on politseipensionäride kui oma ala ekspertide oskuslikul kaasamisel loetletud probleemide lahendamisel suur mõju just liiklusohutuse tagamisel, varavastaste kuritegude vähendamisel, turvatunde suurendamisel, Riigi turvalisuse tagamisel, turvalisuspoliitika tõhususe kujundamisel. Mõnevõrra väiksem mõju tuleohutuse tõstmisel, õnnetusjuhtumite arvu vähendamisel ning abi jõudmise kiiruse parandamisel.

Turvalisuspoliitika elluviimise põhisuundades määratletud põhimõtete elluviimise ja eesmärkide saavutamise üle valvab SIM, kes peab selleks kaasama kohalikke omavalitsusi, ettevõtteid, ühiskondlikke jm organisatsioone ning vabatahtlikke. Turvalisustunde tähtsust on raske ülehinnata ning paljude ühiskonnas laiemalt ilmnevate riskide juhtimine sõltub sisejulgeolekupoliitika täitmise ja -õiguse kvaliteedist.

Turvalisuspoliitika põhisuundades on toodud välja järgnevad põhimõtted:

Igäühe vastutus, ennetus, pikaajaline planeerimine, koostöö ja kaasamine. (RT I 2008, 25, 165) Turvalisuspoliitika põhisuundade elluviimiseks tuleb avalikul, era- ja mittetulundussektoril ning inimestel teha koostööd riiklikul, kohalikul ja üksikisiku tasandil. Hea koostöö tunnuseks on ühisosa leidmine avaliku korra kaitse tegevustes, nende tegevuste koordineeritud planeerimine ja elluviimine ning vastastikune konsulteerimine ja koostöös osalejate ühiskasu saavutamine turvalisuse loomisel. Ühiskonna turvalisuse suurenemine on võimalik vaid koordineeritud ja pikaajalise töö tulemusena. Ennekõike tähendab see järjepidevat eelarve planeerimist ja väliskeskkonna muutuste arvestamist ning avatud mõtlemist uute lahenduste leidmiseks (vrd kriminaalpoliitika suundadega aastani 2018).

Analüüsid SIM Turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015 dokumente väärrib autori hinnangul ära märkimist ainult üks meede, mis on kogukondliku suunitlusega ning kajastatud samuti PPA 2013 a tegevuskavas: Suurendada inimeste valmisolekut panustada vabatahtlikuna korrakaitse tegevusse. Eesmärkideks meetme elluviimisel on aktiivsete abipolitseinike kaasamine ning arvu suurendamine (RT I 2008, 25, 165).

Autori hinnangul seab SIM turvalisuspoliitika praegusel hetkel vabatahtlikkuse üsna kitsasse raami. Selleks näeb SIM praegu ainult kahte võimalust: vabatahtlik merepääste ja abipolitseinike (edaspidi AP) kaasamine (varasemast perioodist ka naabrivalve sihtasutus). Autori hinnangul on vajalik SIM-i poolt turvalisuspoliitika kujundamisel vabatahtlikkust vaadelda tunduvalt laiemalt ja paindlikumalt, et oleks võimalik kaasata palju enam sihtgruppe – üheks nt. pensionil olevaid siseturvalisuse valdkonna eksperte – konkreetemalt juba politseipensionäre.

Praegustel tingimustel ressursi kaasamine on ebaefektiivne, sest arvestades abipolitseiniku seaduses (RT I, 30.12.2011, 58 ) sätestatud nõudeid ja ressursimahtu ei ole vabatahtlikkuse antud vorm paljudele vabatahtlikele vastuvõetav. Lisaks sisaldab abipolitseiniku seadus keelenõuet st. AP-lt nõutakse kõrgtasemel keeleoskust C1 (abipolitseiniku seadus 24.11.2010), millega on AP-ks saamisel välistatud suur arv eesti keelt nõutaval tasemel mittevaldavaid vabatahtlikke.

### 1.3 Politseipensionit reguleerivate õigusaktide ülevaade

20. septembril 1990 võttis tolleaegne Eesti Vabariigi Ülemnõukogu vastu politseiseaduse (RT 1990, 10, 113), millega algas miilitsastruktuuri kaotamine ja politsei taasloomine Eestis. 01.03.1991. asus senise miilitsa asemel tööle Eesti Politsei nime kandev organisatsioon. Valdavale osale varem miilitsas töötanud ametnikele anti võimalus jätkata teenistust Eesti Politseis. Eesti – veel sel ajal okupeeritud riigina (iseseisvus 20.08.1991) vajab siseturvalisuse tagamiseks tugevat alusvundamenti, mille eelduseks oli leida kõrgete eetiliste tõekspidamistega professionaalne personal. Tuleb märkida, et sel ajaperioodil oli ainsaks võimaluseks jätkata politsei loomist lojaalsete endiste miilitsate toel ja eestvedamisel. Sellega loodi eeldused politseipensionäride segmendi tekkeks, kes on küll pensionil, kuid oma vanuse, tervise ja võimete poolest on jätkuvalt võimelised panustama sisejulgeolekusse. Tutvunud politseipensionäride kui sihtgrupi ajalooga, liigume edasi vaatlemaks, mis on tähtis täna töötavale politseinikule ning miks politseipensionäride edasine kaasamine on oluline mitte ainult politseiorganisatsiooni vaid ka politseipensionäri enda jaoks.

Politseipensionit reguleeriv seadusandlus ja selle kujunemine.

Järgnevas alapeatükis toimub politseipensionit puudutava seadusandluse analüüs. Autori hinnangul annab see terviklikuma pildi politseipensionäride kui uuritava sihtgrupi kujunemisest ja mõningatest muutustest 22 aastase perioodi jooksul.

Politseipensionäre puudutavat seadusandlust on periooditi täiendatud ja uuendatud, mis on tingitud vajadusest antud ajahetkel tekkinud lahknevuste kõrvaldamiseks ja edasiste probleemide ärahoidmiseks. Uutes seadustes, näiteks Politsei ja Piirivalve seaduses on arvesse võetud varasemalt Politseiteenistuse seaduses kehtinud seadused ning põhitingimused on (staaži pikkus ja vanus) politsei taasloomisest kuni tänasel päeval kehtivas Politsei –ja Piirivalveseaduses mõneti varieerunud.

Autor analüüsib ja võrdleb alapeatükis alljärgnevaid erineval ajaperioodil politseipensionit reguleerinud ja hetkel kehtivaid õigusakte:

Politseiteenistuse määrustik – VV 12.02.1991 nr. 32

Politseiteenistuse seadus – RT I 1998, 50, 753

Politseiteenistuse määrustik – EV määrus 12.02.1991 nr. 32

Väljateenitud aastate pensioni seadus – RT 1992, 21, 294

12.veebuarist 1991 kinnitas Eesti Vabariigi Valitsus Politseiteenistuse määrustiku (edaspidi PTM), mis esmakordselt käsitleb politseiteenistuse staaži ja pensionit.

PTM p2. lg.1. sätestab, et endiste siseasjade organite rea – ja juhtivkoosseisu kuuluvad isikud viiakse nende soovil üle politsei teenistusse, kusjuures nende siseasjade organites teenimise staaž arvatakse politseiteenistuse staaži hulka. Samuti sisaldab punkt, et Siseasjade organites teenimise staaž arvatakse politseiteenistuse staaži hulka nendel endistel rea ja juhtivkoosseisu kuulunud isikutel, kes on võetud politseiteenistusse.

PTM p.2 lg.2 sätestab, et politseiametniku staaži hulka arvatakse ka tema sõjaväeteenistuse aeg ning PTM p.2.lg.3 sätestab, et miilitsa ja siseteenistuse rea-ja juhtivkoosseisu kuuluvatele isikutele, kes nende avalduse kohaselt on üle viidud politsei teenistusse, säilitatakse vastavalt Eesti Vabariigi Valitsuse ja NSV Liidu Siseministeeriumi vahel 1.augustil 1990.a. sõlmitud kokkuleppele senine pensionilise kindlustamise kord ja määrad kuni Eesti Vabariigi politseiametnike pensionilist kindlustamist sätestava seadusandliku akti vastuvõtmiseni.

PTM p.38 sätestab - Politseiametnik võib olla politseiteenistuses kuni 55-aastaseks saamiseni, kõrgem politseiametnik kuni 60 - aastaseks saamiseni. Politseiametniku taotlusel võib tema ametisse nimetanud ametiisik seda tähtaega kuni viie aasta võrra pikendada.

PTM p.39 Politseiametnike pensionilise kindlustamise kord sätestatakse seadusega. Täpsemad tingimused sätestati Väljateenitud aastate pensioni seadusega (edaspidi VAPS).

VAPS §12 sätestab, et õigus on saada väljateenitud aastate pensioni politseiametnikel, päästeteenistujatel ja vanglaametnikel, kes on töötanud politseis, päästeteenistuses või vanglas sellele pensionile õigust andvatel kutsealadel või ametikohtadel vähemalt 25 aastat.

Eesti Vabariigi Ülemnõukogu otsus Väljateenitud aastate pensionide seaduse rakendamise (edaspidi VRK ) kohta p7. sätestab – lubada kuni väljateenitud aastate pensioni määramise uute aluste, nende pensionide määramise korra ja tingimuste jõustumiseni maksta väljateenitud aastate pensioni, olenemata palgast ja muust sissetulekust väljateenitud aastate pensioni seaduse §12 loetletud ameti – või töökohtadel töötamise korral.

Eelnimetatud seadus kehtib käesoleva ajani ning politseiametnikud, kellel on vähemalt 25 aastat politseistaaži tekib õigus väljateenitud aastate pensionile.

1998 võeti vastu Politseiteenistuse seadus (edaspidi PTS), milles §21` Politseiametniku pension sätestab juba konkreetset tingimused staaži ja vanuse suhtes, kellel tekib õigus politseiametniku pensionile. Pensioni suurus sõltub politseiametniku ametipalgast ja staažist.



PTS tõi sisse sätte, et politseiametniku pensioni saab teatud tingimustel ka osalise staažiga: nimelt 25a üldist staaži, millest 12,5a pagunistaaži. Antud säte soodustas politseisse tööle tulema ka vanemaid inimesi, kuna ühe sotsiaalse garantiina oli selleks pension vähemalt 30% ametipalgast. PPVS -s enam seda sotsiaalset garantiid uutel teenistusse asujatel ei ole.

PTS § 21 sätestab, millistel tingimustel on politseiametnikul õigus pensionile.

(1) Politseiametnikul, kellel on vähemalt 20-aastane politseiteenistuse staaž, tekib 50-aastaselt õigus politseiametniku pensionile 50 protsendi ulatuses tema viimasest politseiametniku ametipalgast või teenistuse viie viimase aasta hulgast valitud soodsaimast politseiametniku ametipalgast ametikoha järgi, millel ta teenis vähemalt 12 kuud järjest.

(2) Politseiametnikul, kes on teenistusest vabastatud vanuse, tervisliku seisundi või koosseisude koondamise tõttu ning on teenistusest vabastamise päevaks saanud 55-aastaseks ja kelle üldine pensioniõiguslik või pensionikindlustusstaaž on vähemalt 25 aastat, millest 12 aastat ja 6 kuud on teenitud politseiametnikuna, on õigus saada politseiametniku pensioni 30 protsendi ulatuses tema viimasest politseiametniku ametipalgast või teenistuse viie viimase aasta hulgast valitud soodsaimast politseiametniku ametipalgast ametikoha järgi, millel ta teenis vähemalt 12 kuud järjest.

(3) Iga aasta eest, mille võrra politseiametniku politseiteenistuse staaž ületab käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 sätestatud politseiteenistuse staaži, suurendatakse politseiametniku pensioni 2,5 protsendi võrra tema pensioni arvestamise aluseks olnud ametipalgast, kuid maksimaalselt kuni 75 protsendini vastavast ametipalgast.

(12) Isik, kes on süüdi mõistetud karistusseadustiku 15. peatükis või 17. peatüki 2. jaos sätestatud süüteo eest, mille eest karistusseadustik näeb ette vähemalt kuni viieaastase vangistuse, kaotab õiguse käesolevas paragrahvis sätestatud politseiametniku pensionile.

Viimast sätet kohaldatakse isikule, kelle suhtes jõustub süüdimõiste kohtuotsus pärast seaduse jõustumist.

(13) Kui isikule maksti käesolevas paragrahvis sätestatud politseiametniku pensioni, siis lõpetatakse pensioni maksmine kohtuotsuse jõustumise kuule järgnevast kuust. Käesolevas paragrahvis sätestatud politseiametniku pensionile õiguse kaotamise korral säilib isikul õigus taotleda pensioni üldistel alustel.

(7) Politseiametniku pensioni ei maksta politseiametniku ametikohal töötamise korral. Isikule, kes jätkab töötamist mõnel muul kutsealal või ametikohal, makstakse politseiametniku pensioni täies ulatuses, sõltumata sissetuleku suurusest.

Siinkohal tuleb märkida, et PTS § 21, 2 lg.4 sätestab, et Politseiteenistuse staaži hulka, mis annab õiguse käesoleva seaduse §-s 21<sup>1</sup> sätestatud politseiametniku pensionile, arvatakse teenistusaeg politseiametnikuna või Eesti Vabariigi Riikliku Kohtueelse Uurimise Ameti uurijana või uurimisala juhtivtöötajana alates 1991. aasta 1. märtsist kuni 1994. aasta 1. septembrini sooduskorras kolmekordselt.

Eelnimetatud punkt andis politseiametnikele tööstaaži rohkelt juurde ning politseiametnikud, kellel seoses korrutatud aastatega oli staažinõue täidetud lahkusid politseiteenistusest teisele tööle ning nad vormistati tagasi vahetult enne piirvanuse täitumist (üldjuhul 50 aastat), lahkudes praktiliselt töölt kohe pärast piirvanuse täitumist, saades nüüd juba politseipensionit. Kuigi seaduses selline teenistusse võtmine ei olnud keelatud, rakendati seda vähesel määral kuna eeldati, et isik töötab politseiametnikuna pikema perioodi. Hilisemas Politsei-ja Piirivalveseaduse § 101 (edaspidi PPVS –s) toodi sisse järgmine täiendus:

(1) Politseiametnikul, kellel on vähemalt 20-aastane politseiteenistuse staaž, millest viis aastat pidevat politseiteenistuse staaži eelneb vahetult pensioniõigusliku ea täitumisele, tekib 55-aastaselt õigus väljateenitud aastate pensionile. Antud tingimus seab autori hinnangul mõningal määral piirangu tööjõu liikumise osas.

Kehtiv PPVS politseiametniku pensioni kohalt sisaldab praktiliselt kõiki samasid sätteid, mis varem kehtinud PS. Erisuseks on vaid see, et uues PPVS- s võib olla politseiametnik teenistuses kuni 55 aastaseks saamiseni. PS –s oli sätestatud ülempiiriks 50 aastat.

PPVS § 101. kajastub pensioni saamise piirangud järgmiselt:

(5) Käesolevas paragrahvis sätestatud väljateenitud aastate pensionile ei teki õigust isikul, kes on politseiteenistusest vabastatud:

- 1) süüdimõistva kohtuotsuse jõustumisel, kui sellega mõisteti talle karistus tahtlikult toimepandud kuriteo eest;
- 2) distsiplinaarsüüteo eest.

Antud seadusesäte on autori hinnangul ühtepidi hea kuna distsiplineerib politseiametnikku olema jätkuvalt seadusekuulekas ja teistele eeskujuks, kuid arvestades rahvastiku vananemise ja vanemaealiste osatähtsuse suurenemisega vajab politseiametnik eelkõige kindlust ning

ühaks võimalikuks kindluse tagamiseks autori hinnangul on teatud väljateenitud aastate kinnistamine. Organisatsioon loob kindlust PPVS -i täiendamise näol ja ühtlasi kaasneb autori hinnangul ametnikul motivatsioon jätkata pikemalt töötamist just politseiametnikuna. Loomulikult jääksid kehtima ka välistavad asjaolud, nimelt politseiametnikult on õigus võtta tema pension, kui kohus mõistab ta süüdi raske kuriteo toimepanemises. Autorile teadaolevalt on ühel korral antud seadusesätet ka rakendatud ning seesama juhtum põhjustas ka seadusesätte lisamise PS-ja praegusesse PPVS-i.

Eestis tekib politseiametnikul õigus pensionile ca 10 - 15 aastat varem kui tavakodanikul. Lisaks on see suur erisus ja privileeg võrreldes teiste Euroopa riikide politsei pensionisüsteemidega, tuues näiteks Hollandi politsei, kus politseinikul tekib õigus pensionile 67 aastast, Soomes - politseinikul 65 aastast, Tšehhis - politseinikul 65 aastast (Europol 01.02. 2013). Antud privileeg autori hinnangul annab olulise täisväärtusliku ressursi oma valdkonda tundvate spetsialistide näol, mida riigil on võimalik oskuslikul kaasamisel efektiivselt kaasata siseturvalisuse valdkonna tõhustamisel.

Kokkuvõtteks on politseipensionit puudutav seadusandlus politsei taasloomisest alates muutunud vähesel määral, mis on stabiilsuse ja kindluse tagamiseks väga oluline ja positiivne politseiametnikule, kes teab enda sotsiaalseid tagatiseid ja samuti ka noorele, kes teeb oma otsust elukutse valikul. Autori hinnangul tuleb tunnustada PTS –i koostajaid ning oluline on märkida, et PPVS on seda järjepidevust edasi kandnud. Paraku on nii eelmise kui praeguse koalitsiooni kava kaotada eripensionid, kaasaarvatud politseipension ebakindluse ja teadmatuse tekitajaks nii noorele, kes teeb oma elukutse valikut, töötavatele politseiametnikule kui ka politseipensionärile. Viimased on autori hinnangul just selles kartuses, et eripensionite kaotamine avaldab mõju politseipensionäri pensioni suurusele.

## 2. EMPIIRILINE UURING POLITSEIPENSIONÄRIDE OLUKORRAST

Järgnevas peatükis käsitletakse PPA personalistrateegiat ja hetkeolukorda, võrreldakse Kaitseväge (edaspidi KV) ja PPA tugitegevusi ning kogukondliku poliitika elluviimist. Lisaks antakse ülevaade magistritöö uuringu ettevalmistamisest, uurimismeetodite valikust ja läbiviimisest. Peatükis tehakse kokkuvõtte uuringu tulemustest ning tuuakse välja ettepanekud organisatsioonipoolse politseipensionäride kaasamise süsteemi kujundamiseks.

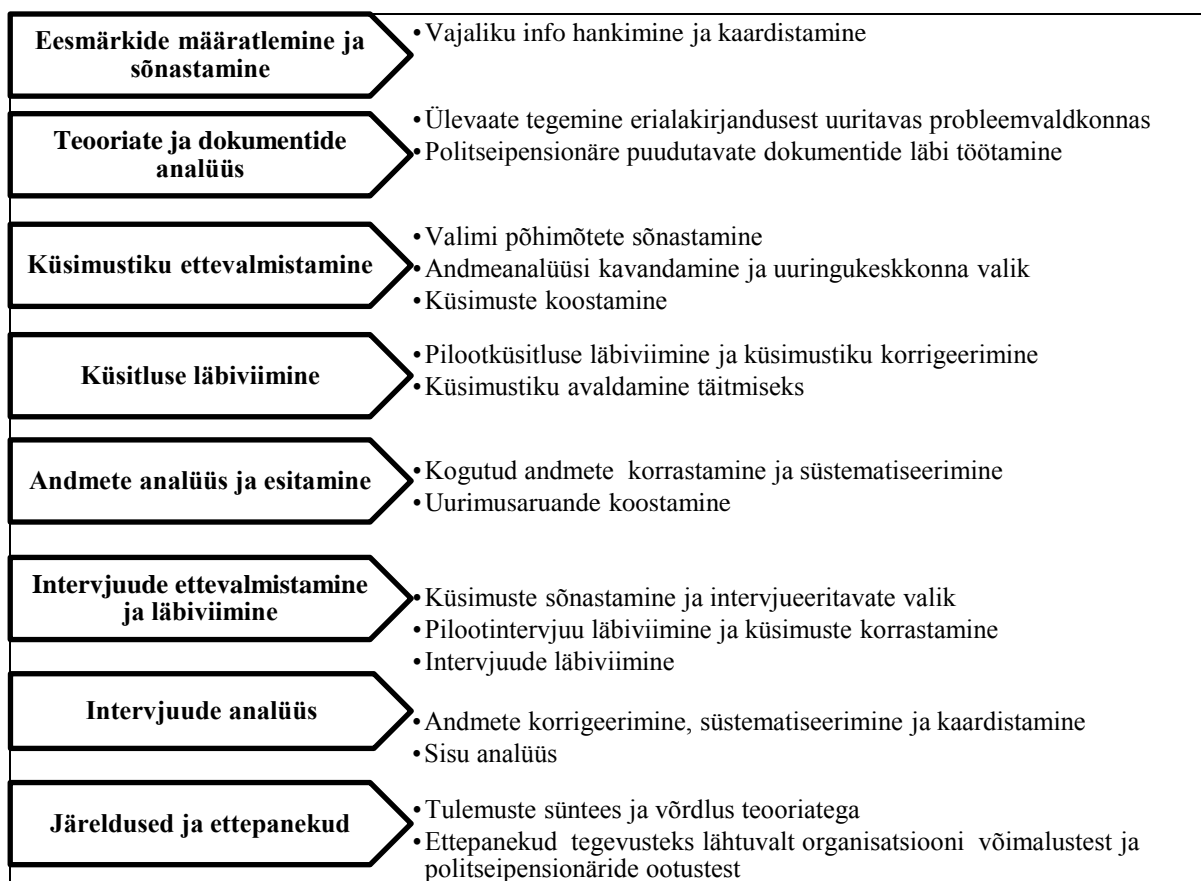
### 2.1 Uurimismetoodika ja valim

Empiirilise osa **eesmärgiks** on luua ülevaade politseipensionäride hetkeolukorrast, nende ootustest ja teha vajadusel konkreetsed ettepanekud süsteemi parandamiseks. Empiirilise osa **uurimisülesandeks** on kaardistada organisatsiooni hetkeolukord, välja selgitada politseipensionäride vajadused ja ootused, võttes aluseks läbi viidud küsimustiku ning toetudes ühiskonnas tunnustatud ja politseivaldkonda hästi tundvate inimeste arvamustele.

Uurimuse läbiviimiseks kasutab autor nii kvantitatiivseid, kui ka kvalitatiivseid uurimismeetodeid, mistõttu on antud magistritöö uurimisstrateegiaks valitud kaardistusmeetod (Survey), kuna see:

- hõlmab nii kvalitatiivset, kui ka kvantitatiivset andmete kogumist;
- saab mõõta suhtumist ja ootusi hetkeolukorrast lähtuvalt
- saab selgitada välja erinevate gruppide arvamusi ja seisukohti

Uurimus viidi läbi kolme etapiliselt ja kindlaks määratud protseduuride järgi (vt Joonis1).



Joonis 1 Etapiviisiline kaardistusuuringu plaan, autori poolt koostatud.

Esimeses uuringu etapis viib autor läbi organisatsiooni sekundaaranalüüsi (dokumentide analüüs). Analüüsi käigus vaatleb autor organisatsiooni reguleerivaid õigusakte, korraldusi, määruseid, käskkirju, personaliandmeid, seaduseid, mis käsitlevad politseipensionäre.

Teises uuringu etapis kogutakse politseipensionäride ja töötavate politseiametnike kohta andmeid küsitluse ja intervjuueerimise teel, kirjeldamaks nende vajadusi ja ootusi ning nende rakendamise võimalusi.

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist on valimi võtmisel kasutatud **eesmärgistatud valimi** meetodit, mis põhineb kindla sihtrühma või juhtumi eesmärgipärasel, mitte juhuslikul valikul. Töö eesmärgi saavutamisel oli oluline, et valimi moodustaksid oma valdkonnas töötavad või antud valdkonnas pikka aega töötanud inimesed.

Pilootküsitlus viidi läbi jaanuaris 2013 politseipensionäridega eesmärgiga saada tagasiside küsimustiku arusaadavuse kohta. Välja saadeti 8 ankeeti ning kõik ka tagastati omapoolsete kommentaaridega. Tagasisidest nähtus, et küsimustik oli koostatud üldjoontes arusaadavalt ning autor viis sisse vastavad korrektuurid sõnastades mõningad küsimused üheselt mõistetavaks.

Valimi võtmisel koostati 01.08.2012 personaliandmestiku alusel politseipensionäride (1391 liiget) üldkogumi ülevaade (vt Tabel 1). Küsimustik oli kättesaadav nendele politseipensionäridele ja ametnikele, kelle kontaktid olid personaliosakonnal ja politseiühingutel. Küsimustikule vastanute struktuur jagunes alljärgnevalt (vt Tabel 2).

Pensioni lühiselgitus	millise seaduse alusel	Pensioniliigi selgitus	PP arv	pensionärid 01.05.2012 teenistuses PPA-s
juhi pension	politseiteenistuse seadus	politsei- või kaitsepolitseiameti juhi pension	1	
juhi pension kokku			1	
staaži järgi	piirivalveteenistuse seaduse	Piirivalveametniku täisspetsstaažiga VTA pension	34	4
		Piirivalveametniku osalise spetsstaažiga VTA pension	32	3
	politsei ja piirivalve seadus	PPS: Politsei täispolitseistaažiga VTA pension	104	15
		PPS: Politsei piirivalvestaažiga VTA pension	13	1
		PPS: Politsei täisspetsstaažiga VTA pension	8	2
		PPS: Politsei piirivalve pol.staažiga VTA pension	8	
		PPS: Politsei osal.politseistaažiga VTA pension	8	1
	politseiteenistuse seadus	politseiametniku pension täisspetsstaaži korral	1227	108
		politseiametniku pension osalise spetsstaaži korral	23	2
staaži järgi kokku			1457	136
töövõimetus	politsei ja piirivalve seadus	PPS: Politsei töövõimetuspension, osaline töövõimetus	1	
		politseiametniku töövõimetuspension osalise töövõimetus korral	5	1
	politseiteenistuse seadus	politseiametniku töövõimetuspension politseiametniku pens.suuruses	3	
		politseiametniku töövõimetuspension täieliku töövõimetus korral	1	
töövõimetus kokku			10	1
Kokku			1468	137

Tabel 1 Politseipensionäride jagunemine ülevaade.

Kirjeldavad taustandmed	Vastanuid (n=58)	Vastanute jagunemine %
Naisi	16	27,59
Mehi	42	72,41
Keskharidusega	3	5,17
Kutseharidusega	18	31,03
Kõrgharidusega	37	63,79
Ametnik 48+, kellel on õigus politseipensionile	28	48,28
Politsei pensionär	30	51,72
Töötab politseistruktuuris	18	31,03
Ei tööta politseistruktuuris	12	20,69

Tabel 2 Vastanute sotsiaaldemograaflik ülevaade.

Andmekogumismeetodina kasutati poolstruktureeritud ankeetküsitlust, kuna kvantitatiivne uuring võimaldab võrrelda inimkoosluse erinevusi ning väljendada seda arvudes. Ankeetküsitlus tagab võrreldavuse ning sobib arvamuste ja hoiakute väljaselgitamiseks. Küsimuste koostamisel tugineti uurimisprobleemile ning magistritöö eesmärgile vältides uuringu fookusest väljumist. Küsimused on koostatud teoreetilisi käsitlusi, uuringuga seotud dokumente ning uurimisprobleemi arvesse võttes.

Uuringus osalejatele esitati 19 küsimust, millest üksteist võttis autor analüüsimise aluseks. Kaksteist küsimust kirjeldavad politseipensionäride hoiakuid ja ootusi organisatsioonile, neli küsimust kirjeldavad politseipensionäride tausta. Kolm küsimust olid seotud magistritöös varasema tegevusega ja autori hinnangul need küsimused konkreetsele uurimistööle lisaväärtust ei anna.

Küsitluse kujundamiseks ja läbiviimiseks kasutati Sisekaitseakadeemia kasutatavat veebikeskkonda „Lime Survey“. Küsimustik oli keskkonnas avatud 22.03 – 02.04.2013.

Küsimustik koosnes kinnistest ja lahtistest küsimustest. Nende esitamisel kasutati binaarskaalat st. üks võimalik variant. Viis küsimust olid lahtised ja vastajal oli võimalus oma seisukohti väljendada.

Küsimustiku analüüsimiseks kasutatakse andmete kirjeldava statistika analüüsi kahe kriteeriumi alusel:

- esmalt kirjeldab autor andmestiku kogunäitajaid, mis iseloomustab politseipensionäride vajadusi ja ootusi

- teiseks kirjeldatakse saadud tulemusi töötavate/mittetöötavate politseipensionäride vaatenurgast.

Statistiliste andmete kogumisel oli kolm töötappi: statistiline vaatlus, mille käigus hangiti andmed uuritava nähtuse kohta, vaatlusandmete esialgne töötlemine, andmete analüüs, üldistuste ja järelduste tegemine, mille käigus toimus andmete süvendatud uurimine, nähtustevaheliste seoste otsimine ja mitmesuguste tegurite toime määramine ning uuritava nähtuse kohta järelduste tegemine vaatlusel kogutud andmetele tuginedes.

Küsitluse tulemused on esitatud MS Exceli failidena.

a. Risttabel, kus kajastuvad valikvastuste tulemused (täiesti nõus ver pole nõus)

b. Tabel, kus kajastuvad vabad vastused.

Risttabeli põhjal joonistati lintdiagrammid, mis annavad visuaalse ülevaate vastuste tulemustest. Samuti tehti järeldused tulenevalt küsimuste tulemustest st. vastavalt kas küsimus sai positiivse või negatiivse tulemuse. Kirjutatud vastused kategoriseeriti iseloomulike tunnuste järgi. Kolmandas uuringuetapis viidi läbi poolstruktureeritud ekspertintervjuud.

## 2.2 PPA hetkeolukord ja personalistrateegia

Eestis on 01.01.2013 seisuga 1391 politseipensionäri, kes ei ole enam seotud Politsei – ja Piirivalveametiga (SAP 01.01.2013). PPA omab nimekirja enda politseipensionäridest, mida täiustatakse vastavalt vajadusele - üldjuhul kord aastas, kuid puuduvad ülejäänud kontaktandmed st. kontaktaadress, telefon, e-mail, tegevus, politseipensionäri valmidus saada kaasatud PPA ettevõtmistesse. Tarkvara võimaldab andmestikku vajadusel täiendada. Käesoleval ajal ei tegelda PPA –s politseipensionäride kui sihtrühmaga. (Politsei – ja Piirivalveameti personalibüroo 01.01.2013)

PPA Personalibüroo andmetel jätkavad politseipensionäri ikka jõudnuna teenistujana PPA –s töötamist 129 politseipensionäri (SAP 01.01.2013).

Põhiliselt töötatakse spetsialistina, saades nii politseipensionäri kui ka spetsialisti palka, mis kujunenud praktika kohaselt ei ületa kokku varasemalt saadud politseiniku töötasu (SAP 01.01.2013). Mõningad politseipensionärid on õppejõududeks Sisekaitseakadeemia Politsei ja Piirivalvekolledžis. Samuti on nõunikke ning tugivaldkondades töötavaid teenistujaid, kelleks üldjuhul on endised kõrged politseiametnikud või endised politsei vanemametnikud, kes valdavad spetsiifilisi erialaseid teadmisi ja oskusi.



Üks olulisim Eesti inimvara muutumist iseloomustavatest protsessidest on rahvastiku vananemine. Rahvastiku vananemist mõõdetakse 65-aastaste ja vanemate inimeste osakaaluna kogurahvastikus. Eestis hakkab eakate osakaal kiiresti kasvama 2020. aasta paiku, kui pensioniikka jõuab praegu 45–59 aasta vanune arvukas põlvkond.

Autori hinnangul on PPA-s kasvavaks probleemiks juba praegu kvalifitseeritud tööjõu leidmine. PPA Personalibüroo andmetel viidi 2012 a läbi 191 eriteenistujate konkurssi, millest luhtus 85. 2013 läbi viidud 91 konkursist on luhtunud 37 konkurssi. Personalibüroo andmetel lahkus PPA –st 2011 a 248 ametnikku. Asemele aga suudeti võtta 112 ametnikku. 2012 a seisuga oli lahkujaid 303 ning tööle suudeti võtta vaid 150 politseiametnikku. (Politsei-ja Piirivalveameti Personalibüroo Värbamis - ja Koolitusteenistus 25.03.2013).

Tendents jätkub ning analoogselt Eestis vanemaalaste kiire kasvuga 2020 nähtuvad samad andmed PPA personalistatistikast.(vt. tabel 1)

võib minna pensionile (vanus 50+ ja staaž võimaldab)	Kokku	peab minema pensionile, kuna piirvanus on täis	kokku
2012	191	2012	30
2013	69	2013	79
2014	90	2014	52
2015	85	2015	59
2016	89	2016	60
2017	99	2017	82
<b>2018</b>	<b>143</b>	<b>2018</b>	<b>84</b>
<b>2019</b>	<b>135</b>	<b>2019</b>	<b>94</b>
<b>2020</b>	<b>162</b>	<b>2020</b>	<b>98</b>
<b>2021</b>	<b>188</b>	<b>2021</b>	<b>101</b>
<b>2022</b>	<b>235</b>	<b>2022</b>	<b>108</b>

Tabel 3 Pensionile minejad PPA-s aastate lõikes

Eespool olevast tabelist nähtub, et PPA–s tekib 5 aasta pärast olukord, kus pensioniõiguslikku ikka jõuab märgatavalt suurem arv politseinikke ja aasta aastalt pensioniõiguslike politseinike arv kasvab.

„Kui me tunnetame hästi oma miinuseid, siis meil on ka võimalusi ja ressursi, mis on kasutamata, selleks ongi vaja omavahel neid asju arutada. Meie probleem on meie vähesus. (Lauristin 2011).

Politsei-ja Piirivalveameti personalistrateegia 2010 – 2013 eesmärgiks on kindlustada organisatsiooni piisava hulga kvalifitseeritud ja motiveeritud personaliga tagamaks organisatsioonile pandud ülesannete täitmise. Personalistrateegia koostamisel on lähtutud põhimõttest tagada organisatsioonile paindlikkus ja valmisolek muutusteks. Strateegia

koostatakse neljaks aastaks, täpsustades ja täiendades strateegiat igal aastal ühe aasta võrra. (Politsei – Piirivalveameti intranet 26.03.2013)

Magistritöö autoril analüüsid PPA personalistrateegia dokumente ei õnnestunud leida ühtegi strateegilist eesmärki, mis käsitleks vanemaealisi politseinikke, politseipensionäre või pensionile minevaid politseinikke.

Üheks PPA personalistrateegia strateegiliseks eesmärgiks on personali motiveerimine ja hoidmine. Teenistuja rahulolu hindamiseks viiakse süstemaatiliselt läbi rahuolu uuringuid kaardistamaks organisatsiooni tugevused, võimalikud probleemid ja sotsiaalsete pingete allikad ning läbiviidud muudatuste tulemuslikkus. Organisatsiooni liikmete ühtekuuluvustunde saavutamiseks tugevdatakse traditsioone, mis toetavad organisatsioonikultuuri ja sidusust. (Politsei-ja Piirivalveameti Intranet 26.03.2013)

PPA küsitlusest 03.10.2012 – 28.10.2012 nähtub, et 941 vastanust küsimusele „Mis Sind töö juures kõige rohkem motiveerib?“ 307 (32%) vastanutest leiab, et miski ei motiveeri.

Küsimusele : Kas tuled politsei ja piirivalve aastapäevale? (vastanuid: 574) vastas 40 % eitavalt, 47% , et pole veel otsustanud ning 11 % jaatavalt. (Politsei-ja Piirivalveameti Intranet 26.03.2013)

Autori hinnangul ei saa eelmainitud küsitlustest teha mingeid põhjanevaid järeldusi, kuid väga oluline on, et organisatsiooni motivatsioonisüsteem oleks tõhus ja töötajaid igati motiveeriv. Kindlasti on oluliselt ruumi olemasoleva inimvara väärtustamisel ja kaasamisel. Paralleelselt peaks seda tegema pensionil viibiva inimvaraga. Mõlema ressursi väärtustamine ja ärakasutamine peaks autori hinnangul andma olulise arenguhüppe politseiorganisatsioonile.

Väga oluline autori hinnangul on küsitlustulemused küsimusele „Mida ootate uult peadirektorilt?“ 56 % protsenti vastanutest arusaadavalt peavad oluliseks paremate töövahendite, töötingimuste ja palga eest võitlemist (433), kuid autori hinnangul on tähtsam, et järgmise tulemuse saavutas - stabiilse töökeskkonna tagamist (124) 16%. (Politsei-ja Piirivalveameti Intranet 26.03.2013)

Eelnimetatud küsitlusest võib autori hinnangul järeldada, et politseiametnikud, kui organisatsiooni liikmed vajavad stabiilsust ja kindlustunnet nii praegusel hetkel kui tulevikus. Selle üheks oluliseks komponendiks on järjepidevuse talletamine, teadmiste ülekanne. Autori hinnangul on nõrk organisatsioonikultuur ja ebakindlus üheks oluliseks pensioniealise politseiniku kohese lahkumise põhjuseks. Politseipensionärid on IVAR(inimvara) segment, mida on võimalik väheste riigipoolsete kuludega (pakkudes Maslow püramiidi kaasatuse,

kuuluvuse, eneseteostuse tasandeid ning tehes kulusid minimaalselt tugiteenustele ja võrgustiku haldamisele) kaasata sisejulgeoleku tagamise parendamiseks olukorras, kus rahvastik vananeb, uue personali kättesaadavus langeb ning selle IVAR segmendi teadmiste ja kogemuste väärtus pole sugugi kadunud, vaid personali defitsiidi tingimustes kogub väärtust. Arvestades PPA hetkeolukorda, kus personalinappus on probleemiks juba praegu leiab autor, et organisatsioonil on vajalik kujundada selge personalistrateegia, milles tuleb arvesse võtta Eesti tuleviku demograafilist situatsiooni. Autori hinnangul on oluline PPA 2014 a personalistrateegias kajastada vanemaealiste politseiametnike kaasamise võimalusi, motiveerimaks neid jätkama tööd politseiametnikuna ka peale pensioniõigusliku ea saabumist. Politsei-ja Piirivalveameti missioon on „Koostöös loome turvalisust“ ja visioon „Oleme avatud, arengule ja inimesele suunatud, kõrgete eetiliste väärtustega asjatundlik partner turvalisuse loomisel“ (PPA *Intranet*. 05.07.2010). Kolme ametkonna liitmisega liideti ka kolme ametkonna põhiväärtused - usaldusväärsus, avatus, inimesekesksus, turvalisus, professionaalsus, ausameelsus, inimlikkus ja koostöö. Kuna liitmise protsessiga kaasnesid teised prioriteetsed ülesanded, lükkus ühtsete põhiväärtuste loomine edasi. Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtuste aruteludega ei ole veel alustatud ja seda põhjusel, et täna on jätkuvalt kõige kriitilisema tähtsusega organisatsiooni käivitamisega seotud tegevused. Seni kehtivad kõik need põhiväärtused, mida endised ametid välja töötasid ja omaks pidasid. Väärtused on oma olemuselt sarnased. (PPA Siseveeb. Küsitlused. 14.12.2012).

Autori hinnangul tuleb aga antud temaatikasse suhtuda kriitiliselt kuna põhiväärtused on üks organisatsiooni olulisemaid alustalasid, millele asutakse ehitama kõike ülejäänut. Kui aga alustalas on mõrad, siis kannatavad eelkõige organisatsiooni heaks töötavad inimesed. PPA ülesandeks on hoida organisatsiooni töötajaid, säilitada neile kehtivad sotsiaalsed garantiid, motivaatorid ning luua tänastele töötajatele võimalused täiend- ja ümberõppeks. Samuti tuleks PPA-l olla kursis oma endiste töötajate elu-oluga, sest tegemist on inimestega, kes on pühendanud organisatsioonile valdava osa oma parimatest aastatest, oma teadlikust elust. Politseiametniku elukutse valik on väga kaalukas samm kogu eluks. See ei ole pelgalt elukutse, vaid pigem elustiil, mis kannab endas teatud subkultuurilisi elemente. Need kanduvad edasi perekonda, tutvusringkonda jne. On väga oluline, et paigas oleksid põhiväärtused, mis kanduksid põlvkondade vahel edasi.

### 2.3 Kaitseväe ja politsei tugiteenuste võrdlev analüüs

Eestis on kaks suuremat jõustruktuuri - KV ja PPA. Neil kahel on organisatsiooni struktuuri mõistes palju sarnaseid tunnuseid - arvuliselt sama suur tegevkoosseis, teenistusastmed, vormiriietus, aumärgid, kaplaniteenistus, erivahendid, põhi- ja tugivaldkond jt. Samas on täiesti erinevad Riigi poolt pandud ülesanded ja vastutus. Autor analüüsib oma magistritöös Kaitseministri ja Kaitseväe juhataja poolt heaks kiidetud Kaitseväe ja Kaitseväe veterani poliitika dokumenti just kogukondliku kaasamise aspektist. Lisaks uurib autor tugiteenuste struktuuri ja planeeritavaid tegevusi veterani poliitika elluviimisel. Politsei- ja Piirivalveametil on analoogne struktuur, samuti on PPA-l poliitiline suund Siseministeeriumi näol kogukondliku tegevuse arendamisel suur rõhk vabatahtlikkusel - abipolitseinike kaasamise näol. Järgnevalt analüüsib autor, kuidas PPA antud hetkel kaasab oma endiseid töötajaid, praeguseid politseipensionäre ning samuti tugiteenuste ülesehitust ja rolli selles. Lõpetuseks võrdleb autor mõlemat struktuuri tuues välja autori hinnangul parimad lähenemisviisid.

KV-s tegelevad veteranide toetamisega mitmed tugistruktuurid. KV peastaabi personaliosakonna alluvuses on Tugiteenistuste jaoskond, mis koosneb psühholoogia-, sotsiaal-, kaplani- ja sporditeenistusest, ning töötab välja üldised veterane puudutavad juhised (Kaitseministeerium 2012).

Teiseks on Tugikeskus, mis tegeleb kaitseväelaste psühholoogilise ja sotsiaalse ettevalmistamisega operatsioonieelse väljaõppe raames, psühholoogilise ja (kriisi) nõustamisega, psühholoogilise rehabiliteerimisega missioonijärgsel perioodil, taastusravi korraldamisega ja sotsiaaltoetuse tagamisega. Kaitseväe üheks põhiprobleemiks on olemasolevate struktuuride hajutatuse, mis takistab koordineeritud arengut. Samuti on probleeme vastutusvaldkondade jagamise ja käsuliinide selgusega. KV eesmärgiks on luua KV juhataja alluvusse uus Toetusteenuste keskus, mis lahendaks probleemid käsuliiniga ning koondaks ühte üksusesse ka praegused Kaitseväe peastaabi koosseisus olevad teenistused, milleks oleksid sotsiaal-, psühholoogia- ja kaplaniteenistus ja logistikakeskuse tugikeskus. Kaitseväe Toetusteenuste keskus koordineerib tulevikus ka heaoluprogramme üksuste teenindamiseks operatsioonipiirkonnas. Lisaks on planeeritud sama üksuse all hakata andma veteranidele probleemsete juhtumite korral esialgset õigusnõustamist. Kaitseväe Toetusteenuste keskuse koordineerida jääks ka tulevikus kaitseringkondade juures töötavate psühholoogide ja sotsiaaltöötajate tööd, kui nende ametikohad on loodud ja mehitatud. Selliselt tagataks toetusstruktuuri ühtsus, välditakse dubleerimist vastutusvaldkondades ja

topeltalluvust ning võimaldatakse tööjõu optimaalseimat. KV näeb, et veteranipoliitika eduka rakendamise eelduseks on vajalik saada täpne ülevaade veteranide kogukonna suurusest ja vajadustest. Lisaks planeerib KV koostada registrit, mis sisaldab nii tegevteenistuses jätkavate kui ka teenistusest lahkunud veteranide teenistuskäigu andmeid. Kaitseministeerium, Kaitsevägi ja Kaitseliit soodustavad ja toetavad veteranidele suunatud avalikke üritusi. Ühiskondliku tunnustamise alt-üles põhimõtte juurutamiseks on vajalik saavutada ühiskonna võimalikult suur toetus. Arvestatavat mõju omavad siinkohal kodanikeühendused ja heategevusorganisatsioonid. Kaitsejõudude nägemuses on toetada vähemalt ühte laiapõhjalist veteranide organisatsiooni ja heategevusfondi. Samuti toetab Kaitsevägi laiapõhjalise veteranideühingu loomist eesmärgiga ühendada võimalikult suur hulk veterane organisatsiooniks. Üldhariduskoolides valikainena õpetatava riigikaitseõpetuse raames käsitletakse veteraniteematikat ja korraldatakse loenguid, keskendudes sõjalugudele ja kogemustele. Kaitseväe eesmärgiks on missioonil viibitud aja arvestamine kahekordses ulatuses tegevteenistusstaaži hulka. (Kaitseministeerium 2012)

Kokkuvõtvalt:

1. KV on eesmärgiks koondada tugitegevused ühtse Toestusteenuse keskuse alla, mille ülesandeks veteranipoliitika elluviimine
2. Nähakse kaardistamise vajadust ja ühtse registri loomist.
3. KV üldhariduskoolides õpetades riigikaitseõpetust käsitletakse veteraniteematikat.
4. KV eesmärgiks toetada vähemalt ühte laiapõhjalist veteranide organisatsiooni
5. KV eesmärgiks sotsiaalsete garantiide saavutamine.
6. KV-l on oma psühholoogiateenistus.
7. KV-l on Rehabilitatsioonikeskus vigastatule.

### **PPA tugistruktuurid**

PPA tugitegevused jagunevad järgmisteks büroodeks: Personalibüroo, Logistikabüroo, Dokumendihalduse büroo, Teabeturbüroo, Kommunikatsioonibüroo, Õigusbüroo, Finantsbüroo (Politsei – ja Piirivalveameti Intranet 10.05.2013 ) Lähemalt käsitleb autor Personalibüroo funktsioone kuna viimase valdkonda kuuluvad tugitegevused, mis hõlmavad kõige lähemalt tegevusi, mis sarnanevad enim autori hinnangul KV struktuuriga. PPA Personalibüroo tegevus on jagatud viide valdkonda: personaliarvestus ja analüüs, koolitus ja arendus (sport), värbamine, töökeskkond ja tervishoid, kaplaniteenistus (Politsei – ja

Piirivalveameti Intranet 10.05.2013). PPA lähtub oma tegevuskavades Siseministeeriumi poolt koostatud Turvalisuspoliitika põhisuundadest aastani 2015. Märkimist väärib ainult üks meede, mis on kogukondliku suunitlusega ja kajastatud samuti PPA 2013 a tegevuskavas: Suurendada inimeste valmisolekut panustada vabatahtlikuna korrakaitse tegevusse. Eesmärkideks meetme elluviimisel on aktiivsete abipolitseinike kaasamine ning arvu suurendamine (Politsei – ja Piirivalveameti intranet).

Vigastatutega tegelemise ja abistamise eest kannab PPAs hoolt kaplanaat, kus töötab 4 kaplanit. PPA palgal ei ole praegusel hetkel psühholoogi ametikohti (Politsei – ja Piirivalveameti Personalibüroo 01.03.2013). Sõlmitud on koostööleping juriidilise isikuga, kes vajadusel antud teenust pakub. Erinevalt Kaitseväest on PPA ametnikele, kes töötasid perioodil 01.03.1991-01.09.1994 politseiametnikena loodud sotsiaalne tagatis, nimelt politseiametniku teenistusaastad ajavahemikul eelnimetatud ajavahemiku eest korrutatakse kolmega (PPVS § 108).

PPA-l puudub praegusel hetkel ülevaade pensionile läinud endistest ametnikest. Autor peab siin silmas seda, et PPA personalibüroo omab andmekandjal nimekirja politseipensionäridest, kuid puuduvad ülejäänud kontaktandmed (vt. lk. 33).

Politseipensionärid on PPA – s kaasatud ainult spordivõistlustele, mille kohta on PPA Peadirektori ja Eesti Politsei Spordiliidu sõlmitud vastav koostöölepe.

Kokkuvõtvalt:

1. SIM ja PPA panustavad siseturvalisuse valdkonna tõhustamisel vaid abipolitseinike kaasamisele.
2. Politseipensionärid, kes ei tööta PPA-s on kaasatud ainult spordivõistlustele.
3. Politseipensionärid ei ole PPA – s kaardistatud.
4. PPA –l on register, mida on võimalik täiendada politseipensionäride kontaktandmetega.
5. Politseipensionäride kui sihtrühmaga PPA –s ei tegelda ning nende kaasamiseks ja vastava võrgustiku loomiseks puudub visioon.
6. PPA –l on mõistlik tugiteenuste ülesehitus, kuid puuduvad ametikohad psühholoogidele.
7. Vabatahtlike abistajate ringi pärsib tunduvalt tingimus asuda abipolitseinikuks ning muude kaasamise alternatiivide puudumine.

## **Kokkuvõte**

Analüüsist nähtub, et KV-l on selge visioon enda tegevusest veteranidega. Situatsioon PPA-s võrreldes KV-ga on küll veidi erinev, kuid autori hinnangul tuleb tunnustada veteranipoliitika dokumendi loojaid kuna osatud on kaardistada olukord. Autori hinnangul on SIM-i Turvalisuspoliitika 2013 põhisuundadest lähtuvad ülesanded laialivalguvad ja deklaratiivsed. Siseturvalisuse ja kogukondliku tegevuse kaasamiseks on vaid kaks pakutavat moodust – vabatahtlik merepääste ja abipolitseinik. Autori hinnangul on sellistel tingimustel ressursi kaasamine ebaefektiivne kuna abipolitseinike seaduses olevad nõuded on niivõrd kõrged ja ajamahukad, et suur osa aktiivseid soovijaid loobuvad sellest tegevusest. Muud, jõukohasemad võimalused, puuduvad.

Autori hinnangul on PPA-l samuti tugiteenuste lai valdkond, mida on võimalik kasutada politseipensionäride kaasamiseks ja vajaliku võrgustiku moodustamiseks ja haldamiseks. Autor märgib, et ainus valdkond PPA-l, kus organisatsioonil on politseipensionäridega säilinud side on politsei spordiüritused, millest võivad osa võtta ka politseipensionärid. Muid politseipensionäridele suunatud väljundeid PPA -s hetkel loodud ei ole.

Mõlemal jõustruktuuril on oma ressursid kaardistamata. PPA-l on olemas personalibüroo register, mida on võimalus laiendada politseipensionäride suhtes, lisades sinna vajalikud kontaktandmed ja neid jooksvalt uuendada.

Autor peab oluliseks asjaolu, et Kaitseväes on tööl psühholoogid. Arvestades politseiametniku stressirohket tööd, leiab autor, et igapäevase psühholoogilise abi võimalus peab PPA ametnikele olema tagatud. Autori hinnangul on vajalik, et PPA -s töötavad psühholoogid peaksid hästi tundma politseikultuuri, olema kohanenud politseinike subkultuuriga ja nende psüühika eripäradega, kuid see eeldab pikemat protsessi, ressursse ja tõenäoliselt politseinike koolitamist psühholoogideks. Kuna KV-l on mehitatud enda Rehabilitatsioonikeskus, siis ühe alternatiivina autori hinnangul võiks PPA kaaluda vajadusel suunata oma vigastatud politseinikest kolleegid ravile KV raviaasustusse.

Autori hinnangul antud sotsiaalne garantii igati õigustatud, sest sellega väärtustab Eesti Riik oma ametnikke, kes riskides oma elu ja saatusena teenisid Eesti Vabariiki algusaastatel.

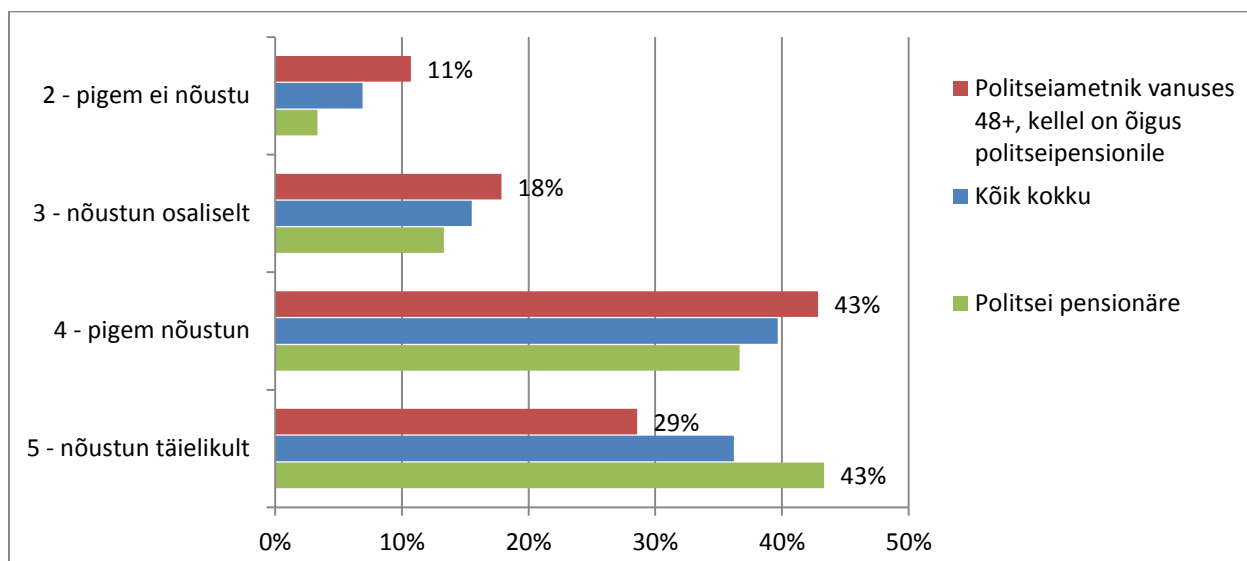
KV on võtnud endale eesmärgiks toetada vähemalt ühte laiapõhjalist veteranide organisatsiooni ning autori hinnangul tasuks ka PPA-l analoogse organisatsiooni moodustamist - või siis olemasoleva(te) organisatsiooni(de) toetamist kaaluda.

## 2.4 Politseipensionäride arvamused ja ootused kehtivale pensionisüsteemile

Politseipensionäridelt koguti andmeid veebikeskkonnas kujundatud ja esitatud küsimustiku teel, milles vastamine oli anonüümne. Vastanute hinnangud ja arvamused kirjeldavad hoiakuid erinevatele punktidele ning nende rakendamise võimalikkust.

Küsimustikule vastanuid oli 58, neist 28% naisi ja 72% mehi (vt Tabel 2 lk zz).

**Tunnen, et PPA ei rakenda piisavalt olemasolevat inimvara (politseipensionärid) ressursi sisejulgeolekuvaldkonna tõhustamiseks. (Vt Tabel 4)**

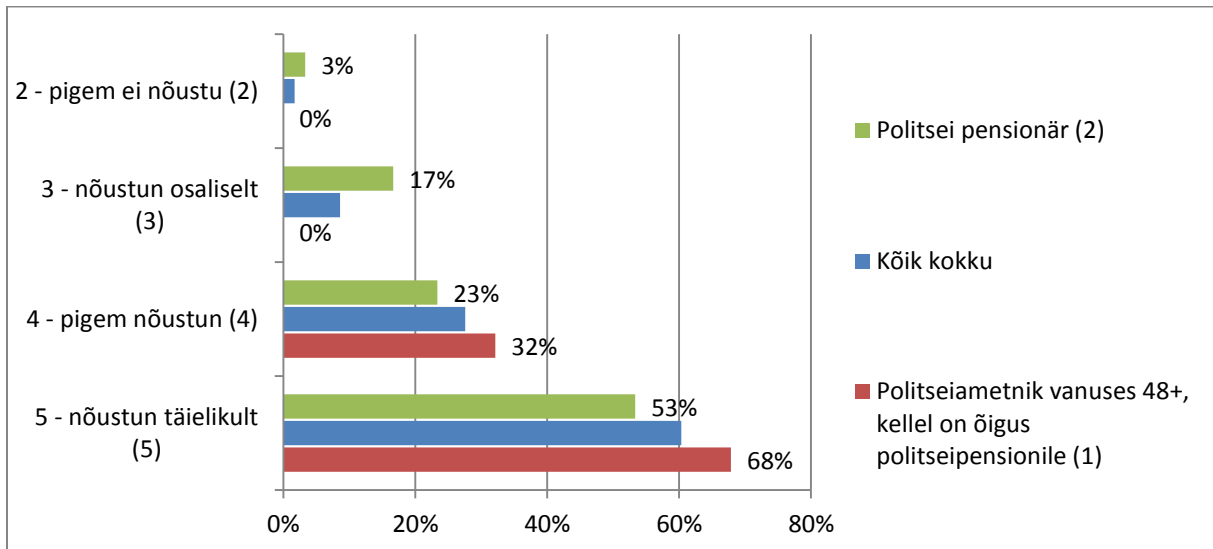


Tabel 4 PPA panus olemasoleva inimressursi rakendamiseks

Võib öelda, et 92% kõigist vastajatest nõustub (täielikult nõustub 36%, pigem pigem nõustub 40% ja osaliselt nõustub 16% kõigist vastanutest) esitatud väitega. Siin võib eristada, et nõustub täielikult 43 % politseipensionäridest ja pigem nõustub 43% „48+ ametnikud“, kellel tekib õigus pensionile 2 aasta pärast. Pigem ei nõustu 11 % „48+ ametnikud“. Ei nõustu üldse ei vastanud ükski vastajatest. Eriti teravalt tuleb esitatud väite kinnitus välja politseipensionäride juures, kelledest 80 % nõustuvad esitatud väitega. Samuti nõustuvad nimetatud väitega 72% „48+ ametnikud“. Seega võib väita, et PPA-l on vajakajäämisi politseipensionäride kaasamises sisejulgeolekusse.



**Ma tunnen, et minu töö- ja elukogemusest politseiametnikuna oleks kasu jätkuvalt PPA-le kui organisatsioonile (Vt Tabel 5)**



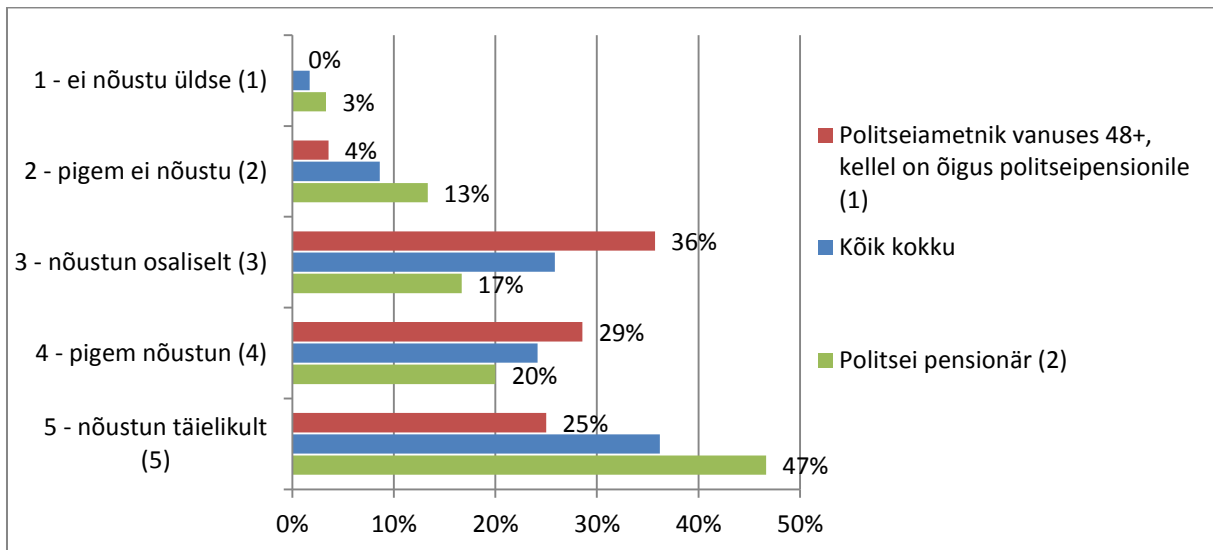
Tabel 5 Minu kogemustest oleks PPA-le kasu

Enim toetavad esitatud väidet grupi “48+ametnik” esindajad – 19 vastajat ehk 68 % grupist. Samast grupist pigem nõustub väitega 9 isikut ehk 32 %, seega nimetatud grupi esindajad on 100% veendunud, et nende kogemused on PPA-le vajalikud ka edaspidi.

“Politseipensionäri” grupi esindajatest on 53 %)väitega täielikult nõus, 23 % on väitega pigem nõus, 17 % nõustub osaliselt, 1 vastanu pigem ei nõustu.

Veel töötavad isikud leiavad, et nendest on organisatsioonile kasu, mis on äärmiselt positiivne ja mõistetav. Olukord, kus pensioni saabudes muutub ametnik kõlbmatuks, on taunitav. Samuti on suhteliselt hea tulemus mitte töötavate politseipensionäride hulk, kõigest kaks isikut 30-st leiab, et nende oskused ja kogemused ei ole organisatsioonile vajalikud. Sellest võib järeldada, et politseipensionärid on kursis toimuvaga ning jätkuvalt on politseipensionäridel olemas valmidus olla vajadusel organisatsioonile toeks. Küll aga võib on täheldatav tendents, kus pensionil olevad isikud on ennast “maha kandnud”, organisatsiooni ükskõiksusest tulenevalt on arvatud, et puudub vajadus nende oskuste ja kogemuste järele.

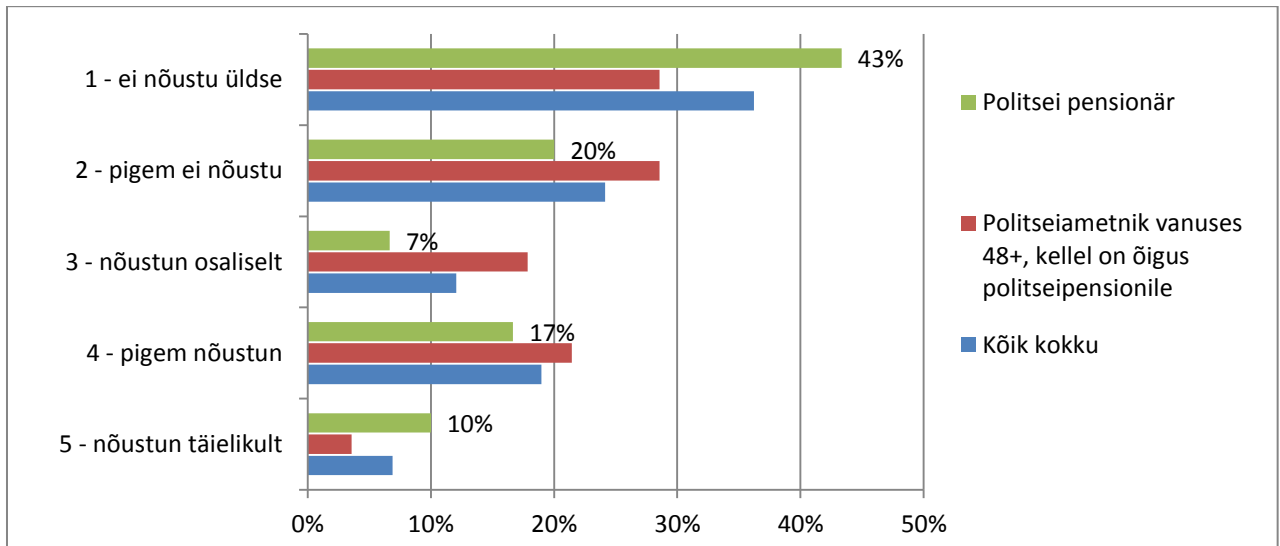
## Suhtlen jätkuvalt ja tihedasti politseipensionäridega (Vt Tabel 6)



Tabel 6 Suhtlemine politseipensionäridega

Küsimusele vastuste arv näitab, et politseipensionäridel side (endiste) kolleegidega isiklikul pinnal on täiesti olemas. 47 % “politseipensionäridest “ ja 25 % “ametnik 48+” on antud väitega täielikult nõus, ning 20% “politseipensionäridest “ ja 29 % “ametnik 48+” on antud väitega pigem nõus, seega suheldakse aktiivselt ja igapäevaselt oma endiste koleegidega. Kõigest üks vastanu grupist “politseipensionär” väitis, et puudub igasugune suhtlus politseipensionäridega ning 13 % pigem ei nõustu väitega.

**Politseipensionärina oleksin valmis siseturvalisuse tõhustamisel osalema ka abipolitseinikuna. (Vt Tabel 7)**

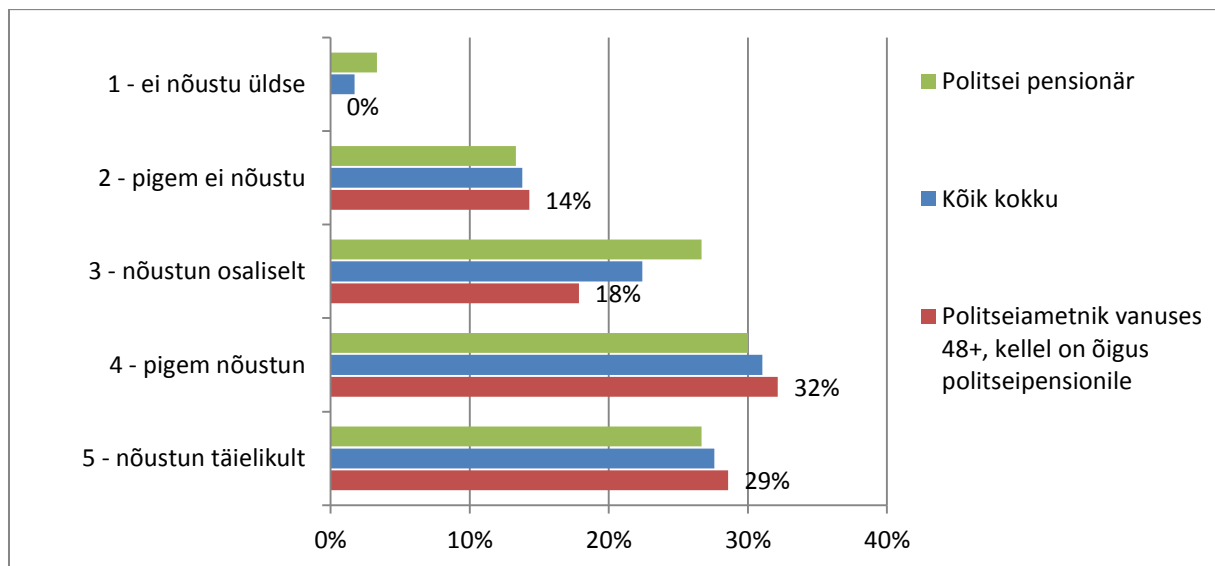


Tabel 7 Osalemine abipolitseinikuna

Küsimustikust selgub üsna selgelt, et grupi “politseipensionär” esindajad ei ole huvitatud osalemisest abipolitseinikuna – 43 % välistab täielikult osalemise abipolitseinikuna ning 20 % pigem välistavad pakutud võimaluse. Seega 63 % politseipensionäridest ei soovi osaleda siseturvalisuse tagamisel abipolitseinikuna. Kõigest 10 % “politseipensionär” grupi esindajatest on täielikult nõus osalema abipolitsei institutsioonis ja 17 % on nimetatud võimalusega pigem nõus. Veidi parem on olukord “48+ ametnikega”, kus 29 % vastanutest välistavad täielikult pakutud võimaluse ja 29 % pigem välistavad. 58 % “48+ ametnikest” ei soovi osaleda siseturvalisuse tagamisel abipolitseinikuna. 4 % nimetatud ametnikest on täielikult nõus osalema abipolitsei formeeringus ja 21 % pigem nõustuvad.

Võib täheldada, et abipolitseinike formeeringus osalemine on nii (töötavte) politseinike ja politseipensionäride poolt pigem tagasihoidlik. Võimalik, et peetakse alandavaks olla abipolitseinik (sõna “abi” võim omandada endise politseiteenistuja silmis alandava mõiste). Samuti võib siin oma osa mängida vabatahtlikus, teadupoolest tasustavad vähesed omavalitsused abipolitseinike tegevust. Ning võimalik, et endiste ametnikena ja professionaalidena eeldatakse, et nende tegevus leiab tasustamist. Samuti ei saa hetita kõrvale oletust, kus ei soovita aktiivselt osaleda välipolitsei tegevustes, mis kaasab endaga ohte füüsilisele tervisele.

**Kui PPA avaldaks soovi kaasata politseipensionäre siseturvalisuse tõhustamisse, siis võtaksin aktiivselt osa sellest tegevusest. (Vt Tabel 8)**



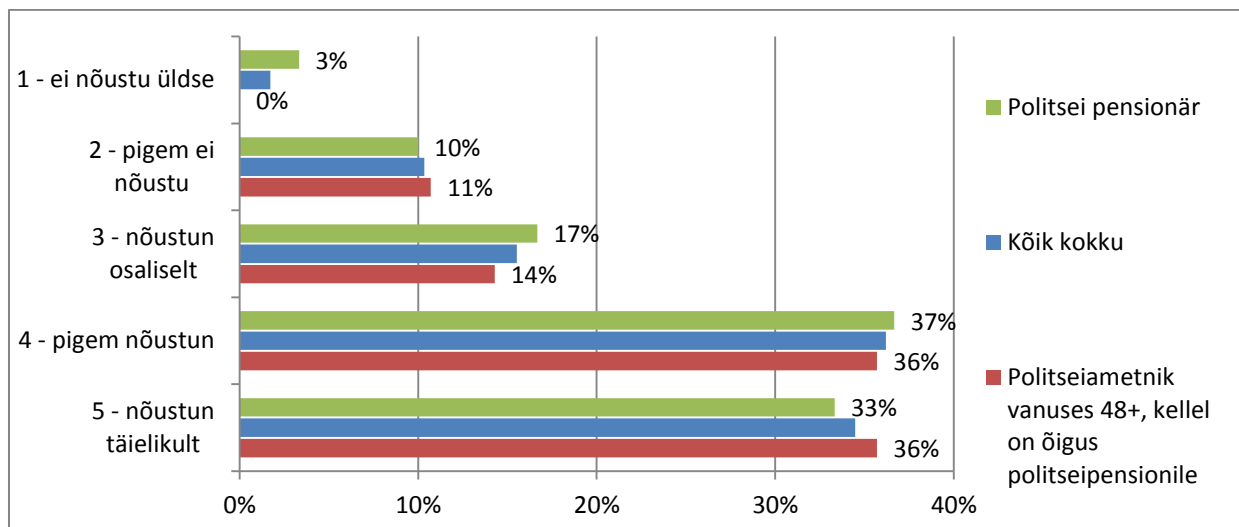
Tabel 8 Siseturvalisuse tagamise kohta

28 % kõigist vastajatest on täielikult nimetatud väitega nõus, pigem nõustun vastuse on andnud 31 % kõigist vastanutest. Osaliselt nõustuvad 22 %, seega on 81 % nõus osalema siseturvalisuse tõhustamisel. Rõõmustav on, et mitte keegi ei vastanud ei nõustu üldse. “48+ ametnikest” nõustus täielikult 29 % ja pigem nõustus 32 % ametnikest. “Politseipensionär” grupi esindajad nõustusid täielikult 27 % ja osaliselt nõustus 30 % vastanutest.

Kui võrrelda omavahel küsimust nr 4 (abipolitseinukuna osalemise kohta) ja käesolevat punkti, võib väita, et PPA-l on kasutada arvestatav ressurss praeguste ja tulevaste politseipensionäride näol. Politsei pensionäre oleks võimalik kaasata mõttekojades, mis võiks analüüsida ja teha ettepanekuid politseitöö efektiivsemaks muutmises. Samuti ei saa kõrvale heita ennetustöö tähtsust. Ka selles valdkonnas on endisel politseinikul, tuginedes tema elu – ja töökogemustele ehk rohkem rääkidakui värskelt kooli lõpetanul.

Võib järeldada, et praegused ja tulevased politseipensionärid on huvitatud osalemisest siseturvalisuse tagamisel.

**Mulle tundub, et politseipensionärid ei ole ise piisavalt kogukondlikult organiseerunud.**  
(Vt Tabel 9)



Tabel 9 Kogukondliku organiseerimise kohta

34 % kõigist vastanutest on täielikult nõus esitatud väitega, pigem nõustub 36 % kõigist vastanutest, osaliselt on nõustunud 16 % kõigist vastanutest. Grupi “politseipensionär” esindajad on 33 % täielikult nõustunud, 37 % pigem nõustunud ja 17 % osaliselt nõustunud. Grupi “48+ ametnik” esindajad on 36 % täielikult nõustunud, 36 % pigem nõustunud ja 14 % osaliselt nõustunud.

Seega saab välja tuua, et vähemal või rohkemal määral on esitatud väitega nõus nii “48+ ametnikud” kui ka “politseipensionärid”. Nähakse vajakajäämisi organiseerumisel. Arvan, et siin saaks PPA panustada just politseipensionäride kokkuviimisel. Eeldan, et kui oleks kindel liider ja organisaator, on võimalik politseipensionäridest luua arvestatav tugi PPA tegemistele.

Arutelu etteantud teemal:

**Millised on Teie kui politsei politseipensionäri peamised ootused PPA-le ja riigile ?  
Palun kirjeldage.**

Nimetatud küsimusel on vastatud 30-l korral ja vastajad on eranditult politseipensionärid, kellest kellest 18 töötavad politseistruktuuris ja 12 on väljastpoolt süsteemi. Politseipensionäride ootused saab lahterdada nelja gruppi – pettumine süsteemis, väike pension, soov osaleda politsei tegevuses, ootused üldistele arengusuunadele.

- Pettumine Parimalt ilmestab 4 aastat pensionil olnud kõrgharidusega mehe iseloomustus - *Tänaseks on minu ootused ja lootused selle organisatsioonile kadunud, kuna tunnen, et pigem on organisatsioon mind igal võimalusel väheväärtustanud. Hüüdlause, et inimesed on meie suurim vara, ei maksa tegelikkuses midagi ja töötajatesse, rääkimata siis pensionäridest suhtutakse üleolevalt stiilis "kui ei meeldi, mine ära, asendamatu inimesi ei ole". Riigi osas olen veel optimistlik ja loodan olla kasulik läbi haridussüsteemi.*
- Väike pension. Kaheksa isikut töid ootustena välja, et riik võiks väärtustada isikuid, kes on riiki teeninud rasketel aegadel (90.ndate algus). Samuti leidis ära märkimist 8 % pensionilangus. Politsei struktuuris töötav kõrgharidusega mees – *“2009. aastal vähendati ajutiselt politseametnike ja teenistujate palku 8% (raske rahaline olukord) ning seoses sellega vähendati politseipensionäride palku ka 8 %. Nüüd on politseiametnike palkade arvutamisel uued alused ja endiste pensionäride pensionid nendest palkadest enam ei sõltu. Õige oleks, kui pensionärid saaksid oma pensionile tagasi need 8%, mis mis meilt ära võeti. Selles suhtes peaks PPA midagi ette võtma.”*
- Osalemine PPA tegevuses. Kaheksa isikut töid ootustena välja, et PPA võiks väärtustada “vana kulda”. Sarnaselt Piirivalvele, kus eksisteerib reservohvitseride kogu, võiks politsei (nüüd siis juba kolme ameti ühiskogu), kuhu võiks kuuluda ärksama mõtlemisega politsei pensionärid, kelle kogemused võiksid olla kasulikud PPA arengule. Politsei struktuuris töötav kõrgharidusega mees – *“Moodustada politseipensionäridest mõttekojad, klubid, et käia koos arutamaks tegevpolitseinikega probleemsetest teemadest ning ühiselt võimaluse piires vastu võetud otsuseid ellu viia”. Kõrgharidusega politsei struktuuris mitte töötav mees – “PPA võiks kasutada kogemustega töötajaid projektipõhiselt, andes lahendamiseks, uurimiseks, väljaselgitamiseks mingile konkreetsele küsimusele lahenduse leidmiseks teatud aja jooksul” ja “Tahaks, et just organisatsioon väärtustaks rohkem oma endisi töötajaid. Praegu on küll nii, et süsteem nämmutab su läbi ja siis sülitab välja. Pole kellelgi vaja enam ei su kogemusi ega praktilist pagasit.” Politsei struktuuris töötav kõrgharidusega mees –“ Politsei arengusse tuleb panustada rohkem. Kindlasti peaks tippjuhid olema oma eriala professionaalid. Siseminister peaks politseitööst ka midagi teadma, mitte ainult lehest lugema ja kaugelt tänaval näinud olema. Lapsministrid ei sobi sellist valdkonda juhtima.”*
- Kaheteistkümne vastanu mõtted saab liigitada üldise juhtimise alla. Loodetakse, et PPA säilitab oma inimliku pale, säiliks politsei peamine funktsioon, pakkuda

kodanikule turvatunnet. Lisaks mured personalipoliitika osas. Politsei struktuuris töötav kesk-eriharidusega mees – *“PPA pidev "remont" võiks ükskord lõppeda, politseiametnike väheseid allesjäänud sotsiaalseid garantiisid ei tohiks kaotada. Selgus oleviku ja tuleviku osas aitab kaadrit kinnistada, see omakorda tagab parema professionaalsuse. Pidevad kaootilised ja kampaaniatena käivad reformid ainult süvendavad töötajates ebakindlust, tekitavad minnalaskmise meeleolu ja suurt kaadrivoolavust. Paljukiidetud politsei maine tegelikkuses küll nii kõrge ei ole kui väidetakse. Samuti ei mõjub süsteemi toimimisele pärssivalt segane ja liiga suurearvuline erinevate juhtimis-arendus ja planeerimistasandite olemasolu ja tohutu kogus erinevat aruandlust, millega seotud olev politseiametnike hulk võiks leida otstarbekamat rakendust politseitegevuse põhivaldkondades. Riigi pädevuses on seda kõike läbi SM ja PPA korraldada.”*

- Lisaks on ära märkimist leidnud fakt, et riik, ega PPA ei väärtusta endiseid töötajaid, piisab vähesest, näiteks tänukaardist Politsei (Piirivalve) aastapäeva puhul.

### **Mis Teid kõige rohkem häirib praeguse politseisüsteemi juures?**

Tänaseid politsei pensionäre häirivad eelkõige hoomamatu organisatsiooni juhtimine, manduv organisatsiooni kultuur ja samuti palk. Nimetatud punktile olid arvamuse andnud kõik vastanud, paraku kaks vastajat ei järginud püstitatud teemat.

- 45 vastajat näeb vajakajäämisi organisatsiooni juhtimises. Leitakse, et kolme erineva struktuuri liitmine on olnud vägivaldne, kokku on pandud asutused, mis ei peaks olema ühe katuse all. Sellest tulenevalt on segaseks muutunud karjäärisüsteem, on tekkinud hoomamatu käsuahel, kus kõik vastutavad millegi eest, samas ei vastuta keegi, kaadri välja voolamine ja sellest suurenev töökoormus.

Kõrgharidusega politseistruktuuris mitte töötav mees – *“Kuna ei ole nõus eri ametite liitmisel rakendatud printsiipide ja põhimõtetega - suur amet ja vähete õigustega prefektuurid; struktuuri ühte moodi ülesehitus (tsentraalne juhtimine) kõikides vldkondades; vägivaldne organisatsioonikultuuri ühtlustamine ja vanade traditsioonide väljasuretamine; vastutuse hägusus: kui on valdkondlik juhtimine, siis kes vastutab - siis on häirivat väga palju. Kui süsteemi hulka lugeda ka ministeerium oma vastavate osakondadega, siis häirib nende vastandumine ja pidev äratagemise soov. Viimastel aastatel on ministeeriumi küll suurendatud, aga kvantiteet ei taga kvaliteeti ning tõsiseltvõetavat strateegilist kava ei ole sealt niipea loota. Ilma sellise*

*raamita, aga jääbki PPA ja selle juhtkond tegelema "efektiivsuse" tagaajamisega, selle asmele et sisuliste ajsdega tegeleda! Politseipensionäride (endiste juhtide) vähene kaasamine on üks väiksemaid muresid."*

*Kõrgharidusega politsei süsteemis töötav mees – "Stabiilsuse puudumine. Pidev reformimine. Viimaste aastatega on hakkab oluliselt silma suurte tärnidega ametnike kasvav arv (paar aastat tagasi nii häirivalt veel ei olnud). Samas kaugeneb üha enam see seltskond reaalsest tööst, tegeletakse asjadega (arengukavad, töö suunadade väljatöötamised, riskide hindamine jne ), mis aga jätab tavatöötajad täiesti külmaks ja mis sageli osutuvad mõtetuteks töödeks. Tuleb uus juht ja uued tuuled."*

*Kõrgharidusega politsei süsteemis töötav mees – "Karjääriredeli puudumine. Tööd peaks minu arvates patrullist ja kui oled võimeline juba ise teisi õpetama, siis ka oleks eeldus teistesse teenistusse minekuks ja karjääri alustamiseks. Juhiks peaks olema ainult see, kes töötanud erinevates valdkondades(liikluspolitseis, piirkonnapolitseinikuna, kriminaalpolitseis operatiivtööl ja uurijana)vähemalt kolm aastat igas valdkonnas. Juht saab olla ainult haritud ja praktikaga politseinik. Tänapäeval enamus juhte on tõusnud karjääriredelil käenduse abiga."*

*Politseisüsteemis töötav kõrgharidusega mees – "Politsei- ja piirivalveameti struktuuris mõttetult palju "staabipolitseinikke", kelle reaalne tegevus seisneb Siseministeriumis paljude arengu-planeerimisosakondade jm arvukate nõunikele "pakazuhha" ettevalmistamises. Prevalveerub kambakraatia juhtide määramisel, tean kümneid kõrgeid politseiametnikke, kelle töökoht tulenes vaid väga kõrge juhi protežee'l, kompetentsid kolleegidele jäid arusaamatuks. Paradigma korrakaitsepolitsei töö hindamiseks on vääртеomaterjalide arv!"*

*Politsei pensionärid (julgen arvata, et ka ametnikel) on ebakindlus tuleviku ees. Arvestades pidevaid reformimisi, restuktueerimist on kadunud kindlust tunne, et siiani lubatud sotsiaalsed garantiid kehtivad ka edaspidi. Mõiste "õigustatud ootus" on juba korra politseipensionäride jaoks tühistatud ( 8 % pensioni kärbe), mis võib tekitada hirmu, et uute reformide tuultes võidakse kaotada politsei pension.*

- *Kuus vastajat leidsid, et organisatsiooni kultuuri on halvenenenud, olukord, kus kolleeg ei usalda enam kolleegi, pahatihi lähtutakse põhimõttest homo homini lupus. Organisatsioon ei väärtusta vana olijat.*

*Politseistruktuuris töötav kõrgharidusega naine – „Ükskõiksus, ühepäevaga elamine. Vanema põlvkonna/kolleegide mitte austamine ja mitte arvestamine. PPA*



*juhtkonna/administratsiooni ükskõikne suhtumine politseipensionäridesse, suhtumine politseisse kui klienditeenindajasse.“*

*Politseistruktuuris töötav kõrgharidusega mees – „Iga liigutuse eest tahetakse saada raha. Vana kriminaaljälituse töötajana ei kujutanud mina ega minu kolleegid ette, et mingi kuriteo lahendamisel peale tööaega peab saama ületunnitasu. Inimesed pole enam südamega asja juures, vaid raha eest. Palgad ei tõuse kunagi politseis väga suureks (ei meil ega mujal) ja ainult raha nimel töötajad pikalt vastu ei pea.“*

- Nelja vastajat häirib tänase politseisüsteemi juures töötasu, täpsemalt selle väiksus ja sellest tingitud kolleegide lahkumine süsteemist. Leitakse, et kehtestatud palgaastmed on meelevaldselt paika pandud, arvestamata tegeliku olukorda. Samuti on murekohaks staaži mitteametamine palgaastmete juures.

*Politseisüsteemis töötav kesk-eriharidusega mees – „iga aasta on uus palgasüsteem - kord ühitatakse ametikohti ja mõni saab astendatud 2\* , siis teine jääb kohale kuid saab selle ametikoha palka (konstaabli koht ja ülemkomissari palk?!) Paikuse koolist tulija aga saab koheselt sama palga, mis aastakümneid teenistuses, samuti on võimalik ka kohe saada nt. politseimajoriks.... seega ebaselgus, samas pole riskiteguriga kaetuks loetud KMA süsteemis töötavatel migratsiooniametnike ja politseiametnike võrdse töö ja laadi puhul viimastel, mis tähendab -ühtedel on risk ja teistel pole ? Tutvuge , ka 25.- on raha igakuiselt. Miks peab paluma peale 55.a. kuni 60.a. saamiseni madalama astme ametnik - kerjama tööl hoidud, teatakse - et ei saa minna igale poole tööle ja samas suurte ametitel - need on asendamatud ?“*

### **Ma sooviksin PPA-s töötada valdkonnas, kus saaksin anda kolleegidele edasi oma teadmisi ja oskusi**

Küsimusele vastas 49 isikut, kellest 9 välistasid edasise töötamise politseis ja 40 näitasid soovi võimaluse korral jätkata või naasta politseiniku töö juurde.

*Politseis mitte töötav kõrgharidusega mees – „Politseis minu teadmisi ja oskusi ei vajata, nagu ka paljude minu endiste kolleegide omi. On pakutud mitte kvalifikatsioonile vastavaid töökohti (n. valvur arestimajja vms.) Küll aga saame häid tööpakkumisi teistest valdkondadest, nii era- kui riigisektorist, kus arvatakse, et meie aastate pikkused kogemused toovad neile kasu. Ei salga, pakkumisi on tulnud ka "teiselt poolt rindejoont“.*

Politseis mitte töötav kõrgharidusega mees – „Jah, aga siis peab seda keegi ka vajama. See ei saa olla ühekordne projekt a la "Tagasi kooli", vaid keegi peab teadma, kes mida ja kellelt on õppida. Kogemustega pensionärid ei saa asendada juhte eestvedamises, külla aga on nad võimelised hindama valitud tegevuspõhimõtete otstarbekust, hindama kaasnevaid riske (oma kogemus), välja pakkuma alternatiive. Pensionäri, erinevalt tänapäevastest juhtidest, on aega ka probleemide ja võimalike lahenduste üle mõelda ja arutleda. Kindlasti on ka spetsiifilisi ülesandeid, mida pensionärid võiksid täita, aga siin tuleb vahele nooremate hõivatuse küsimus ja piiratud palgafond. Päriskondlikus korras töötamist ei kujuta ma hästi ette. See eeldab mõlemapoolset tahet, usaldust ning nõudmise ja pakkumise kokkulangemist.“

Politseis mitte töötav kõrgharidusega mees – „Taastada politseisüsteemis iseseisev uurimisaparaat ja olla selle ala üleriigiline juht. Olen uurimisjuhina töötanud 17 aastat, 8 aastat prefektina, kogemusi on piisavalt.“

Politseis töötav kesk-eriharidusega mees – „Mulle meeldib töötada seal, kus praegu töötan. Olen 51 aasta vana, mul on võimalus minna pensioni, aga olen võimeline tegema oma tööd.“

### **Olen politseistruktuuris pettunud ega soovi koostööst PPA-ga midagi kuulda. Palun põhjendada.**

Vastas 48 isikut, kellest on kindlat pettumust politseistruktuuride kohta on väljendanud 18 vastanut. 30 vastanut ei ole väljendanud pettumust.

Jälgitakse politseis toimuvat ja hoitakse endiste kolleegide kaudu ennast sündmustega kursis. Antud küsimusele vastused on toonud teatud mõttes hea üllatuse. Oli kahtlus, et politseipensionärid on valdavalt juba piisavalt võõrandunud PPA tegevusetusest nendega Arvestades viimase 2011 a PPA Siserahulolu uuringu tulemusi, kus 70-74 protsenti ei ole rahul struktuuris toimuvaga, siis tuleb märkida, et politseipensionärid on ikkagi vaatamata PPA praegusele suhtumisele - enamik jätkuvalt lojaalsed struktuurile, ning mõistavad väga selgelt tuginedes oma kogemustele ja praktikale PPA probleeme. Politsei ja Piirivalveametil 2011 rahulolu uuringust selgub, et organisatsiooni sisekliima on pidanud valdav enamus 26-45-aastased (70-74%) halvaks. Selgub, et Politseis mitte töötav kõrgharidusega mees – „Pettunud ei ole. Jälgin huviga politseis toimuvat. Suhtlen ka politseis töötavate endiste kolleegidega.“ Politseis töötav kõrgharidusega mees – „ma ei ole politseis pettunud, kuid ma ei ole kuigi heas arvamuses politseitegevuse poliitilise tasandi juhtides (st SM-s)“. Politseis

mitte töötav kesk-eriharidusega naine – „Ei ole pettunud. Lihtsalt omal ajal jäi oma laste tarbeks vaba aega napiks, nüüd olen otsustanud lastelastega võimalikult palju tegeleda.“

Politseis mitte töötav kõrgharidusega mees – „Politseiprefektuuris ei ole põhjust pettunud olla. Prefektuur on "tiivadeta lind", seal suuri tegusid töökorralduse ja personalipoliitika osas ei tehta. Küll aga julgen kindlat näpuga PA suunas näidata. Olen enda tarbeks alal hoidnud nii mõnegi sealt tulnud totruse ehk korralduse, mida meil hiljem tuli ilma algallikale viitamata ümber teha. Igasugu püüded koostööd teha politsei poolt mõjuks ebausutavana arvestades varasemat huvipuudust oma töötajate ja endiste töötajate käekäigu vastu. Suhted püsivad isikute pinnal, mitte süsteemse ja läbimõeldud tegevuse tulemusel.“

Politseis töötav kõrgharidusega naine – „Ei ole pettunud aga kahjuks on asjalikke inimesi jäänud väga väheseks ja nende inimeste koormus on kasvanud väga suureks. Sest praegu on politseis nii, kes teeb sellelt nõutakse ja mõned ametnikud lihtsalt logelevad tegusate inimeste najal.“

Pettumust politseistruktuuris väljendub vähendatud pensionis (nn. masuaegne 8 % kärbe), sõnade ja tegude lahkuminek, mis väljendub lubaduses meeles pidada, hoolida, kuid pensionile läinud isikuid justkui ei eksisteeriks enam, samuti on leidnud ära märkimist hoomamatu juhtimissüsteem, kus eemalt vaadatuna tundub juhtide kontsentratsioon võrreldes tavatöötajatega mõistusevastaselt suur.

Politseis mitte töötav kõrgharidusega naine – „Mitte kedagi Läänes ei huvita politseipensionärid, ebaterve õhkkonna tõttu ei soovi isegi politseimajja siseneda.“

Politseis mitte töötav kesk-eriharidusega mees – „pensioniseadusega sain petta ja tänu süsteemi sisesele stressile ei soovi. (PPA-ga suhelda, autori märge)“

Politseis töötav kõrgharidusega mees – „Osaliselt olen pettunud süsteemis, põhiline suutmatus tagada stabiilsust. Kindlasti pettunud kõrge lennuga kõrgetel kohtadel olevates persoonides, kuna puudub sisu, selgroog, kompetentsus. Samas hästi tasustatud ja tööülesanded neil hängused.“

Politseis mittetöötav kõrgharidusega mees – „Loomulikult olen pettunud, sest sellest Politseist, mille me 1991.a. taaslõime, ei ole isegi enam lõhna järel. Olin selle töögrupi liige, kes töötas välja 1990.a. vastuvõetud Politseiseaduse. Kahju, et hea asi on läinud poliitikute kemplemise nahka.“

Politseis töötav kõrgharidusega mees – „*Juhid räägivad hoolimisest ja toetamisest kui tegelikult seda ei toimu. Esimese probleemi peale hüljatakse oma kolleegid, et ainult endaga midagi ei juhtuks*“

Politseis töötav kesk-eriharidusega mees – „*Pettumine just kunagiste staažiga seotud soodustuste kadumisega ja mängureeglite muutmisega--uurijale kõrghariduse nõue poolelt mängult peale üle 20 aastast kogemust ei ole võimalik ka vanemuurijaks saada*“.

**Mulle tundub, et minu viimased aastad politseiametnikuna on olnud /olid ebaefektiivsed kuna kaotada on/oli palju ning seetõttu väldin/vältisin võimalike probleemide ohus vastutuse võtmist.**

Küsimuse eesmärk oli välja selgitada, kas politseipensioni ootus mõjutab töötulemusi. Ankeetküsitlustele vastajad on valdavalt eitanud seda probleemi. Samal ajal intervjuudest tulenevalt on antud probleem olemas ning tehtud ettepanekuid muuta PPVS vastuse kindla ei.

Kokku vastas küsimusele 44 vastanut, üks vastus oli teemast väljas. 43 vastanust kolm leidis, et on vältinud vastutuse võtmist. Politseis mittetöötav mees – „*Ka nii võib öelda, kuigi passiivsus oli pigem, peale sunnitud - uue asutuse PPA loomisel 2010. a kadusid paljud ametikohad ning seetõttu muutusid ka ülesanded. Samas on tõene ka väide, et aasta paar enne pensioniea saabumist muutub tegutsemine ettevaatlikumaks. Üldjuhul töö efektiivsusele aga ei peaks see mõju avaldama.*“

40 vastajat leidis, et mitte midagi ei ole muutunud/ei muutunud seoses saabuva pensioniga. Jätkati oma igapäevast tööd.

Politseistruktuuris töötav kõrgharidusega mees – „*Mina nii ei arva ja mulle nii ei tundu. Püüdsin lõpuni välja mitte silmakirjatseda.*“

Politseistruktuuris töötav kõrgharidusega mees – „*Töö on huvitav, hea meelega panustan, ei väldi vastutuse võtmist*“.

Politseistruktuuris töötav kesk-eriharidusega mees – „*Mulle nii ei tundu: Tegin oma tööd samasuguse pühendumusega nagu politsei algusaastatel igasugust vastutust kartmata. Selle tõenduseks on kohaliku omavalitsuse suur tunnustus vabariigi aastapäeval, ja aukiri ning preemia PPA poolt*“

Politseis mitte töötav kõrgharidusega mees – „*Oli tõepoolest raske, sest käisid pidevad ametikohtade ümbernimetamised, ei jõudnud pagunite peal nii palju tärne vahetada, kui ametinimetusi ja ametikohti muudeti ja lõpuks saigi selgeks, et sellisest ebaselgest asutusest*

*tuleb kiiresti jalga lasta, kui veel oli reaalne võimalus normaalne pension kätte saada. Uurija tööd oleksin võinud teha veel vähemalt 6-7 aastat.“*

*Politsei struktuurides töötav kõrgharidusega mees – „Töötades viimased seitse aastat talituse juhina, nägin, kogesin ja ka tajusin, mis minu ja samas seisuses kolleegide ümber toimus: kuidas meiega käituti ja kuidas meisse suhtuti viidates igal juhul võimalikule pensionist ilmajäämisele. Omades kindlaid fakte julgen siinkohal kirjutada, et viimane 1,5 aastat enne pensionile jäämise õiguse kätte jõudmist oli/on "õudne" aeg. Tean mitmeid kolleege, kes muutusid paranoilisteks ning umbusklikeks kõige suhtes, mis puudutas tööd, ülesandeid jne, mõni sattus isegi haiglaravile. Politseipensionile jäämise võimalus peab olema lahti seotud kohustusest töötada viimase päevani õiguskaitseorganites. Asi peaks olema analoogne kaitsevägega, kus võib aastate välja teenides lahkuda ja siis hiljem vanuse täitudes pension välja vormistada.“*

*Politseis mitte töötav kesk-eriharidusega mees – „Oma viimased aastad töötasin oskuslikult lõpuni st. esimesel võimalusel pensionile jääda. Kuigi muutsin politsei kui ka kohtute arvamusi õigusrikkumiste valdkonnas viimse päevani. Minule oleks kasulik veel töötada olnud neli aastat aga ei riskinud ebastabiilses PPA-s.“*

*Politseistruktuurides töötav kõrgharidusega mees – „Tööd tuleb teha lõpuni sirge seljaga ja ausalt, andes endast kõik. Pole valesid otsuseid. Täna on pigem see, et süsteem ei toeta minu viimaseid aastaid ja lõhub juba loodut.“*

*Politseistruktuurides töötav kesk-eriharidusega mees – „Viimased aastad ei ole olnud ebaefektiivsed, et väldiksin vastutust, kuid on ebaefektiivsed tänu pidevatele reformidele e mängureeglite muutmisele. Sisuliselt tekib võrdlus viletsa autoga millele on ehitatud hirmus helisüsteem, kere on auklik ja kogu aur, ehk ressurs läheb hääle tegemisele.“*

Vastustest läbib joon, et pensionile siirdunud või kohe siirduvad ametnikud sooviks jätkuvalt panustada politseitöösse, kui organisatsioon oleks sisemiselt stabiilsem. Mis on mõistev, kuna enamuse ajast on töötatud just selles süsteemis. Samuti on mõistetav nende inimeste pettumus, kes on andud endast kõik oleneva organisatsiooni arengusse ja eksisteerimisse, ning on pensionile jäädes unustatud. Loomulik, keegi ei oota kadettide grupikülastusi, kus kuulatakse vana veterani heietusi politseialgus aastatest, vaid lihtne meelespidamine, soe käepigistus meenutab endisele ametnikule, et teda ei ole unustatud.

## EKSPERDID

Autori eesmärgiks oli viia läbi intervjuud võimalikult erineva taustaga inimestega, kelle hulgas on PPA-s teenistajana töötavaid politseipensionäre, teenistusest lahkunud ja pensionil politseipensionäre, nii endiseid - kui praeguseid politseijuhte ning lisaks SIM –i vaade asekancleri isikus. Autor on märkinud magistritöö mahu huvides iga intervjuueeritava nime järgi lühendi, mida kasutab hilisemas analüüsis.

Magistritöö mahu huvides iga eksperdi nime järgi märgitud lühend, mida kasutatakse hilisemas analüüsis.

EKSPERT	lühend	intervjuu kuupäev
Heigo Kõrge - politseipensionär, PPA teenistuja	HK	14.03.2013
Udo Rehkalt - politseipensionär, PPA teenistuja	UR	15.03.2013
Mati Kuut - politseipensionär endine korrakaitsepolitseinik	MK	16.03.2013
Kalle Laanet Riigikogu liige, pikaajaline politseijuht	KL	19.03.2013
Andres Anvelt Riigikogu liige, pikaajaline politseijuht	AA	20.03.2013
Elmar Vaher Põhja prefekt	EV	20.03.2013
Erkki Koort Siseministeeriumi Sisejulgeoleku poliitikaasekancler	EK	02.04.2013
Jüri Nurme - politseipensionär, esimene PA peadirektor	JN	08.04.2013

Ekspertide intervjuud asuvad paber kandjal ja on autori käsutuses

Intervjuude ja ankeetküsitluse uuringuetapi andmeid analüüsiti tabelarvutustarkvaraga Microsoft Office Excel 2010.

Ekspertid hindasid kõik, et politseipensionärid on üks väga oluline grupp inimesi, kelle potentsiaal on hindamatu ja mida ei ole kindlasti piisavalt efektiivselt PPA poolt kaasatud. Kõik eksperdid tõid samuti välja, et praegusel momendil ei ole politseipensionärid ise kogukondlikult organiseerunud. Ekspertide KL, AA, JN, MK hinnangul peab esimene signaal tulema PPA poolt esmalt väärtustada see väärtuslik ressurss PPA poolt ja leida kontakt.

EV tõi välja, et oluline on luua PPA poolt süsteem, milles kaasatus hakkab pihta juba varem töötamise ajal ja jätkuvalt pensionil olles.

Samuti tõid kõik eksperdid välja uue organisatsiooni segaduse ja arusaamatu juhtimismudeli, mis tekitab probleeme piisavalt juba sisemiselt. Kogu vastutus on organisatsioonis pandud ühele inimesele, mis on sellise suure organisatsiooni juures mõeldamatu. Sellest tingitud ka vastutuse hajumine ja süvenevad probleemid.

Ekspertid KL, AA, välja organisatsiooni juhtimise ebakindluse, mis omakorda eskaleerub ning sellest tingitud ka heade spetsialistide kohene lahkumine, kui selleks tekib võimalus. See on ilmne näide sellest, et organisatsioon ei suuda realselt hoida oma häid töötajaid. Kindlasti tuuakse siia näiteid väliskeskonna mõjudest, st. ostetakse üle, kuid põhiline probleem on organisatsioonikultuuri puudumine, sest õiglustundega haritud politseiametnikul ei ole palk kõige tähtsam argument. Organisatsioon peab looma kindluse oma töötajate suhtes. Palk on oluline, kuid kindlasti mitte primaarne. Mis puudutab politseipensionäride kaasamist PPA poolt, siis kõik ekspertid tõid välja, et PPA ei kaasa piisavalt politseipensionäre ning antud hetkel PPA ei tegele politseipensionäridega. HK, UR, JN tõid välja, et organisatsioon ei kasuta ka struktuuris töötavat politseipensionäri nn. inimvara efektiivselt. Töötatakse valdkondades, mis ei ole vastavuses erialaste oskuste ja võimeteiga. Praegu puudub politseipensionäridel side organisatsiooniga ning neid ei kaasata piisavalt siseturvalisuse tõhustamiseks. KL ja AA, JN on toonud välja, et politseipensionär on lojaalne siiani ning Temas on vajalik tekitada motivatsioon, mille esimene signaal peab tulema PPA poolt. See on küsimus, millele PPA peab leidma vastuse. AA tõi välja, et politseipensionäre on mõistlik kaasata projektipõhisesse tegevustesse teatud ajaks ja kindla tegevuse täitmiseks.

Ekspert AA – võtta tuleks eeskuju Kaitsejõudude veteranipoliitikast, kus mõeldakse laiemalt perekonda. Samuti tuleks politseil kaaluda politseireservi loomist, et vajadusel on võimalik teatud arv politseipensionäre kaasata ning anda teatud perioodiks politseiametniku õigused (AA, EK). See oleks projektipõhine tegevus ja nõuab muidugi seaduste ülevaatamist, kuid vajalik on see kindlasti. EK märgib, et politseireservi loomine on riigi poolt lausa vajalik. Teatud perioodiks, kui on vaja – tekib võimalus anda politseipensionärile politseiametniku õigused EK tõi välja, et üks olulisemaid ja suuremaid ressursivajadusi tekib juba 2018, kui Eesti on üks aasta Euroopa Liidu eesistujamaa.

Politseipensionär tunneb ennast olulisena ja hoiab sellest tulenevalt ennast vormis, mis on kasulik juba rahva tervise ja politseipensionäri eluea pikenemise seisukohalt. Ettearvamatud juhtumid, kui on vajalik leida rohkelt lojaalset lisajõudu (AA).

Eripensionid peaksid aja jooksul ära kaduma. See on olnud eelmise ja praeguse koalitsiooni üks kokkulepetest (EK). Politseipensionäridel ja PPA-l peaks olema ühine huvi koos oma õiguste st. eripensioni kaotamise vastu seista, mille eelduseks on organisatsiooni ja politseipensionäride omavaheline tihe side (AA).

Organisatsiooni jaoks ei ole niivõrd oluline, et politseipensionär tegeleb korrakaitsealise valdkonnaga, vaid et politseipensionäriil on loodud võimalus olla aktiivne laiemas valdkonnas,

kasvõi kaitseliidus, vabatahtlikus päästeüksuses (KL). Oluline on, et PPA on alati politseipensionäri jaoks olemas (EV). PPA peab toetama politseipensionäride häid algatusi – kasvõi moraalselt (KL). Autori küsimusele, mis teid häirib praeguse organisatsiooni juures – töid JN, MK, HK, AA, UR, MK, KL välja praeguse juhtimismudeli mittetoimimise. Põhilist probleemi nähti selles, et ühele mehele on pandud kogu organisatsiooni otsustamine, mis ei ole puhtfüüsiliselt juba võimalik. Kaasneb otsustamatus ning ressursid lähevad ebaefektiivsetele toimetustele, millel puudub tulemus. Eksperdid olid ühisel seisukohal, et politseipensionärid ei ole nõus abipolitseinikena töötama. Intervjueeritav UR töid põhjenduseks, et politseipensionär ei ole huvitatud enam korrariikujatega jagelema, tegema patrullpolitseiniku tööd, nad on selle etapi juba ammu läbinud ja pigem nad võivad abipolitseinike koolitada, juhendada, juhtida seda formeeringut, kui PPA seda vajab. Samuti toodi välja, et abipolitseinikuks saamine on liiga keerukas ja ajamahukas protsess. Pigem inimene loobub ning kaob huvi saades teada protseduuri keerukusest.

Vajadusel ollakse alati valmis aitama. (MK) „Kui politsei pöörduks murega minu poole, siis heameelega. Mulle meeldis minu töö ja kui vaja aitan oma piirkonna politseid probleemide lahendamisel. Politseipensionärid on väga head indikaatorid politseile kuna nad näevad politsei tegevust/ tegevusetust ja kodanike suhtumist politseisse.



## JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Teoreetilisest osast, PPA dokumentide analüüsist, ankeetküsitluste ja intervjuude tulemustest saab teha järgmised järeldused ja ettepanekud:

**JÄRELDUS : PPA ei ole kaasanud politseipensionäre kui ühte olulist inimressurssi siseturvalisuse tõhustamise.** Antud fakti kinnitab PPA personalibüroo ja personalistrateegia analüüs kuna PPA- 1 erinevalt KV – st puudub tugiteenustes valdkond, mis tegeleks politseipensionäridega (käesolev töö, lk. 38,39). PPA – 1 sarnaselt KV-ga puudub ülevaade politseipensionäridest (käesolev töö, lk. 38). Lisaks sellele ei maini PPA Personalistrateegia 2010 – 2013 vanemaealisi politseinikke ja politseipensionäre. (käesolev töö, lk. 32,33 ). Antud asjaolu kinnitab ka uurimus - 92% kõigist vastajatest kinnitab, et PPA ei kaasa politseipensionäre siseturvalisuse tõhustamisse (käesolev töö, lk. 40). Kõik eksperdid nõustusid eelpool nimetatud väitega.(käesolev töö, lk. 55) Praeguse organisatsiooniga puudub politseipensionäridel side ning neid ei kaasata piisavalt siseturvalisuse tõhustamisse. Eksperdid KL, AA, JN on toonud välja, et politseipensionär on lojaalne siiani ning Temas on vajalik tekitada motivatsioon, mille esimene signaal peab tulema PPA poolt. See on küsimus, millele PPA peab leidma vastuse(käesolev töö, lk. 56 ). Ankeetküsitlusest järeldub, politseipensionärid ei ole pettunud, vaid nad on siiani lojaalsed ja sooviksid kaasa aidata siseturvalisuse tõhustamisel, kui PPA selleks soovi avaldab ja tekiks uuesti omavaheline side (käesolev töö lk. 44,50-52). Pensionäride ootuseks on PPA poolse initsiatiivi tunnetamine nende kaasamisel siseturvalisuse tõhustamisse ja politseipensionäride väärtustamine organisatsiooni poolt.

Teoreetilises osas, mis käsitleb kaasamise teooriaid, teadmiste ülekannet on autori hinnangul oluline, et kaasamise teatud etappe tuleb politseipensionäride kaasamisel väga hästi ette valmistada ja arvestada politseipensionäride ealiste iseärasustega, kes ei kasuta aktiivselt tänapäevaseid infotehnoloogilisi suhtlusvahendeid, vaid eelistatavad kommunikatsiooniks peamiselt ikkagi verbaalset suhtlust st. füüsilisi kohtumisi. Viimane eeldab ka vastavaid lahendusi kohtumispaikade, ruumide näol, millega PPA peab tulevikus arvestama.

**ETTEPANEK :** Politseipensionäride senisest ulatuslikumaks kaasamiseks tuleb luua PPA Personalibüroo juurde töögrupp, mille ülesandeks on:

Luu politseipensionäridega suhtlusvõrgustik, mis võimaldaks pensionäridel anda oma sisendit organisatsiooni igapäevatöösse ja arengusse. Suhtlusvõrgustik peab olema tehnilise poole pealt laiapõhjaline (sotsiaalmeedia, elektrooniline ning postiside), arvestades pensionäride ealisi erisusi ning individuaalseid oskusi ja eelistusi. Oluline on kaardistada olukord, st. saada kontakt politseipensionäriaga. Lisaks tehnilistele suhtluskanalitele tuleb tingimata luua ka võimalused vahetuks suhtlemiseks (koosolekuruumid politseiasutustes). Lisaks arendada politseipensionäride projektipõhist kaasamist. Tuginedes politseipensionäride elu- ja töökogemusele saab neid kasutada projektides nõunike, ekspertide ja projektijuhtidena.

**JÄRELDUS:** Politseipensionärid ei ole ise kogukondlikult organiseerunud. Antud fakt ilmneb ankeetküsitluse tulemusena, kus 88% kõigist vastanutest leidis, et politseipensionärid ei ole ise organiseerunud (käesolev töö, lk.45). Samal seisukohal on kõik eksperdid (käesolev töö, lk 55). Samuti ilmneb antud fakt politseiühingute analüüsist (käesolev töö, lk.20). Pensionieale kohasel määral endise elustiili jätkamine ja kuuluvustunde pakkumine võiks olla politseipensionäridele tugevaks motivaatoriks ja nõ politseiorganisatsiooni poolseks vastutuseks jätkuva panuse eest siseriikliku julgeoleku tagamiseks. Eesti kontekstis ei ole seda küll uuritud, kuid tuginedes välismaisele uuringule politseinike eluea ja tervise kohta, võib antud uuringust olla kasu ka PPA-le oma personalistrateegia kujundamisel (käesolev töö lk.14,15).

**ETTEPANEK :** PPA juhtkonnal ja personalibürool on vajalik välja töötada tegevuskava, mille ülesandeks ettevalmistusprogrammide käivitamine politseiametnikega, kes on minemas politseipensionile. Politseipensionäride või pensionikka jõudvate politseinike efektiivsemaks kaasamiseks sobivad PPA struktuuris just rohujuure tasand - eesmärk suurendada organisatsiooni ideedebaasi, julgustada tööalast koostööd ja anda märku, et muutused on head ning aktiivne osalemine tööprotsessides, meeskonnatöö ja suurema vastutuse usaldamine, kasutades siin oskuslikult inimvara (IVAR) mudelit (käesolev töö, lk.34 - 36). Programmi tõhusust mõõta viis aastat pärast programmi käivitumist ning vajadusel täiendada programmi.

**JÄRELDUS :** SIM-1 puudub vabatahtlikkuse laiemapõhjalisem turvalisuspoliitika, mis võimaldaks kaasata siseturvalisuse tõhustamisse oma valdkonna asjatundjaid – politseipensionäre. Analüüsist võib järelda, et SIM turvalisuspoliitika ja kogukondliku

kaasamise poliitika ei ole piisavalt läbimõeldud ja on puudulik, mis võiks olla laiapõhjalisem arvestades suurema kaasatusega (käesolev töö lk.21, 22). Praegusel tingimustel ressursi kaasamine on ebaefektiivne, sest arvestades abipolitseiniku seaduses (RT I, 30.12.2011, 58 ) sätestatud nõudeid ja ressursimahtu ei ole vabatahtlikkuse antud vorm paljudele vabatahtlikele vastuvõetav. Lisaks sisaldab abipolitseiniku seadus keelenõuet st. AP-lt nõutakse kõrgtasemel keeleoskust C1 (abipolitseiniku seadus 24.11.2010), millega on välistatud abipolitseinikuks saamise võimalus suurel arvul eesti keelt nõutaval tasemel mittevaldavaid vabatahtlikke (käesolev töö, lk. 22).

**ETTEPANEK :** Ettepanek SIM-le muuta vabatahtlikkuse poliitika muuta laiapõhjalisemaks ja paindlikumaks eesmärgiga kaasata siseturvalisuse tõhustamise endiseid sisejulgeoleku valdkonna asjatundjaid ja teisi vabatahtlikke, kes ei vasta abipolitseinikule ettenähtud tingimustele.

**JÄRELDUS :** PPA –l puudub personalistrateegia, mis käsitleks politseipensionäre ja pensionile minevaid politseiametnikke. PPA –l on probleeme kvalifitseeritud tööjõuga juba praegu ning ühendasutusel puudub personalistrateegia selliselt, et arvestatakse tõsiselt vanemaealiste politseiametnikega ning nende kaasamisega pikemaks perioodiks. Samuti on PPA-l praegu nõrk organisatsioonikultuur, mis tekitab ametnikes püsivat ebakindlust ning mille puudumine on üheks põhiliseks pensioniealiste ametnike lahkumise põhjusteks (käesolev töö, lk.34). PPA-s tekib 5 aasta pärast olukord, kus järsult suureneb pensioniõiguslike politseiametnike, potentsiaalsete lahkujate arv (käesolev töö, lk. 33). Õigusaktid ja sotsiaalsed garantiid on hetkel olemas, kuid on oluline nende kehtimine ka edaspidi, mis tekitaks politseiametnikes kindlust tuleviku ees. Eripensionid peaksid aja jooksul ära kaduma. See on olnud eelmise ja praeguse koalitsiooni üks kokkulepetest (EK). Ekspert AA - politseipensionäridel ja PPA-l peaks olema ühine huvi koos oma õiguste st. eripensioni kaotamise vastu seista, mille eelduseks on organisatsiooni ja politseipensionäride omavaheline tihe side (käesolev töö, lk. 55). Ekspertid KL, AA, välja organisatsiooni juhtimise ebakindluse, mis omakorda eskaleerub ning sellest tingitud ka heade spetsialistide kohene lahkumine, kui selleks tekib võimalus. See on ilmne näide sellest, et organisatsioon ei suuda realselt hoida oma häid töötajaid (käesolev töö, lk. 55).

**ETTEPANEK:** PPA juhtkonnal ja Personalibürool kavandada uus personalistrateegia perspektiiviga, milles tõsiselt arvestatakse vanemaealiste pikemaajalise kaasamise ja motiveerimisega. Kaaluda PPVS –i muudatust, mis võimaldaks teatud aastad kinnistada.

**JÄRELDUS:** Politseipensionärid ei ole huvitatud kasutama vabatahtlikkuse võimalust asuda abipolitseinikuks. Antud fakt ilmneb ankeetküsitluse tulemusena, kus 63 % vastanutest ei soovi osaleda abipolitseinikuna (käesolev töö, lk. 46). Ekspertidest on kõik vastanud seisukohal, et politseipensionär ei soovi osaleda abipolitseinikuna. Intervjueeritavad töid põhjenduseks, et politseipensionär ei ole huvitatud enam korrariikujatega jagelema, tegema patrullpolitseiniku tööd, nad on selle etapi juba ammu läbinud ja pigem nad võivad abipolitseinike koolitada, juhendada, juhtida seda formeeringut, kui PPA seda vajab. UR tõi välja asjaolu, et abipolitseinikuks saamine on liiga keerukas ja ajamahukas protsess. Pigem inimene loobub ning kaob huvi saades teada protseduuri keerukusest (käesolev töö, lk. 56).

**ETTEPANEK :** SM koos PPA-ga peab looma laiapõhjalisema kaasamise süsteemi, mis võimaldab ka teisi alternatiivseid vabatahtlikkuse vorme.

**JÄRELDUS:** PPA-l puudub ülevaade enda ressurssidest politseipensionäride näol. PPA-l tuleks kaaluda politseireservi loomist, et vajadusel on võimalik teatud arv politseipensionäre kaasata ning anda neile piiratud perioodiks politseiametniku õigused (AA, EK). (käesolev töö, lk. 55).Ekspert EK märgib, et politseireservi loomine on riigi poolt lausa vajalik. Teatud perioodiks, kui on vaja – tekib võimalus anda politseipensionäridele politseiametniku õigused. Ekspert EK tõi välja, et üks olulisemaid ja suuremaid ressursivajadusi tekib juba 2018, kui Eesti on üks aasta Euroopa Liidu eesistujamaa (käesolev töö, lk.55).

**ETTEPANEKUD :** PPA poolt Politseireservi moodustamine politseipensionäridest, keda saaks kasutada neile jõukohaste politseile pandud ülesannete täitmisel ja mille teine ülesanne oleks hoida politseipensionärid sidususes organisatsiooniga ning hoida üleval nende moraali ja motivatsiooni.

## KOKKUVÕTE

**Magistritöö eesmärgiks** oli selgitada välja probleemide põhjused, mis takistavad sisejulgeoleku valdkonna juhtimises SIM-i ja PPA tasandil politseipensionäride teadmiste ja oskuste rakendamist turvalisuspoliitika elluviimisel ühiskonnas, samuti sellega seonduvalt politseipensionäride ootusi ja ettepanekuid PPA –le ja leida lahendusi kuidas muuta seda süsteemsemaks ja tõhusamaks. Autori hinnangul magistritöö **eesmärk saavutati**.

Politseiametniku elukutse valik on väga kaalukas samm kogu eluks. See ei ole pelgalt elukutse, vaid pigem elustiil, mis kannab endas teatud subkultuurilisi elemente. Need kanduvad edasi perekonda, tutvusringkonda jne. On väga oluline, et paigas oleksid põhiväärtused, mis kanduksid töötajate põlvkondade vahel edasi. Uurimustööga sai välja selgitatud, et side PPA kui organisatsiooni ja politseipensionäride vahel on üsna nõrk. Politseipensionäride ootused on PPA-le lihtsad. Piltlikult nad sooviksid olla abiks PPA-le probleemide lahendamisel, kui viimane seda vajab. Soovitakse, et PPA võiks väärtustada „vana kulda“, organiseerida mõttekodasid, kaasata politseipensionäre projektipõhisele tegevusele. See on üks järeldus, mis tuleb välja nii intervjuudes kui ankeetküsitlustes. On väga oluline, et organisatsioon, millega inimene ennast pikemaks ajaks seob, peab olema tugev ja oma töötajat kaitsev. Siin on väga oluline organisatsiooni ja ühiskonna väga selge roll defineerimisel, mis on lubatud ja mis mitte. Politseiniku elukutse valikul tuleb arvestada ka majanduslike piirangutega, mille tingib palk ja lubatud lississetulekute limiteeritus. Et tekiks järjepidevus, on vajalik stabiilsus organisatsioonis. Töökultuur ja väärtushinnangud peavad kanduma vanematelt organisatsiooni liikmetelt noorematele. Organisatsioon ei tohi unustada tema heaks töötanud auga lahkuvaid liikmeid, kes on andnud parimad aastad oma elust sellele organisatsiooni heaks. Valdavalt on 50–60 aastane veel heas füüsilises ja vaimses vormis kodanik, kes on võimeline panustama siseturvalisuse tõhustamise jätkuvalt, kui riik seda olulist ressursi enda jaoks teadvustab ja oskuslikult rakendada suudab. Koostöö endiste töötajatega on väga oluline, sest nende spetsiifiliste oskuste, kogemuste, teadmiste oskuslik kaasamine siseturvalisuse tõhustamisele kergendab tunduvalt PPA-le pandud ülesannete täitmist - paraneb töö kvaliteet ja sisekliima, ressursikasutus tõhustub, väheneb sotsiaalkoormus - kokkuvõttes kasulik kõigile.

## SUMMARY

The aim of this thesis is to find out what prevents police pensioners' knowledge and skills from being used in the implementation of security polices by the Ministry of the Interior (MI), and the Police and Border Guard Board (PBGB), to the benefit of society. The thesis also engages in trying to shed light upon the expectations and suggestions of the police pensioners themselves to the PBGB on how to find solutions and make the system more effective. The author of the thesis is of the opinion that the set aims have been achieved.

Becoming a police officer is usually a bold step into the unknown as well as a choice for life. This is not merely a vocation – it may be likened to a lifestyle, embodying certain subcultural elements. These elements often influence one's family, friends and acquaintances etc. It is very important to cling to a set of core values which could be transferred from generation to generation, creating a link between them.

The thesis ascertains that the link between the PBGB as an organisation on the one hand and the police pensioners on the other is rather a weak one. Police pensioners' expectations are simple: they wish to help in finding solutions to problems should the PBGB need them to. They also feel that the PBGB should value them more by organising think-tanks and involving them in project-based activities. This is one of the main implications of the thesis which clearly stands out in both the interviews and questionnaires.

It is imperative that the organisation which a person identifies himself with be strong and protective of its employees. With regard to this, the role of the organisation as well as the one of the society in setting the limits what is acceptable and what is not, is also of vital importance, especially since there are fixed rules and frameworks there.

There are also financial aspects (i.e. the wages) to be taken into consideration when deciding on becoming a police officer. In order to create consistency, stability is needed in the organisation. The older generation must pass on its knowledge and skills to the new one; the retired generation must not be forgotten since they are worthy of respect for having given the most productive years of their lives to the organisation itself. A 50 – 60 year old police retiree is mostly of sound health and able to contribute to making the state's domestic security even more effective. However, this holds true only in case the state recognises the existence of such a vital resource as well as makes use of it. Co-operation with police pensioners is of utmost importance: firstly because making use of their specific skills, experience, and knowledge could possibly ease the task of PBGB in trying to improve domestic security, and secondly

benefits all parties by making more effective use of the available resources, improving the quality, and relieving the stress upon society.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Abipolitseiniku seadus 24.10. 2010, jõustunud 01.01.2011, RT I, 20.12.2010, 1

Anvelt, A. 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ Riigikogu liige. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 20.03.2013 Tallinnas (intervjuu ümberkirjutus autori käes)

Armstrong, M. 1999. A handbook of Human Resource Management Practice. London Kogan Page.

Brandl, S. G. & Smith, B. W. 2012. A Research Note An Empirical Examination of Retired Police Officers' Length of Retirement and Age at Death. Police Quarterly, Sage. Välja otsitud 11.01.2013

Catt, H & Murphy, M. 2003. What Voice for the People? Categorising Methods of Public Consultation“. Austrlian Journal of Political Science, 408. Välja otsitud 06.05.2013

Caudill, C.B., & Peak, K.J. 2009. Retiring from the „Thin Blue Line“ : A need for formal preretirement terining. FBI Law Enforcement Bulletin, 78. Välja otsitud 10.02.2013

Eesti Politsei Naisühenduse koduleht. <http://www.epn.ee/>. Välja otsitud 06.05.2013

Eesti turvalisuspoliitika põhisuundade aastani 2015 heaks kiitmine. 10.06.2008. Jõustunud 17.06.2008. RT I 2008, 25, 165. Välja otsitud 06.05.2013

Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015. Siseministeeriumi koduleheküljelt. <https://www.siseministeerium.ee/31926/?highlight=turvalisuspoliitika>. Välja otsitud 06.05.2013

Europol. 01.02. 2013. Infopäringu vastus. Märkmed autori valduses

Endiste Politseijuhtide Nõukogu. 2008. Põhikiri. Publitseerimata dokument

\*Guest, D. E. & Fatchett, D. 1974. Worker Participation: Industrial Control and Perfomance London Institute of Personnel Management

Holmes, M. D., & Smith, B.W. 2008. Race and police brutality: Roots of an urban dilemma. Albany, NY: State Univesity of New York Press. Välja otsitud 10.02.2013

Hu, L.T. 2010. Comparing retired and incumbent police officers' perceptions of lost knowledge and transfer mechanisms// Crime, Law and Social Change Volume: 53, Issue 4, 413-435 , Springer. Välja otsitud 10.02.2013



Kasemets, A., Talmar, A. ja Liivik, E. 2011. Parem õigusloome. Riigikogu toimetised, 23-96. Välja otsitud 06.05.2013

Kasemets, A., Lepp, Ü. ja Dsiss, M. 2012. Eesti kodanikuühiskonna statistilise portree ja kaasamistaristu idee. Riigikogu toimetised <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=16139>. Välja otsitud 05.04.2013

Kodanikuühiskond Eestis. Siseministeeriumi koduleheküljelt <https://www.siseministeerium.ee/kodanikuuhiskond/>. Välja otsitud 06.05.2013

Koort, E 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ Siseministeeriumi Sisejulgeoleku asekanstler. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 02.04.2013 Tallinnas (intervjuu ümberkirjutus autori käes)

Kõrge, H. 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ PPA teenistuja, politseipensionär. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 14.03.2013 Tallinnas (intervjuu ümberkirjutus autori käes)

Kuut, M. 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ politseipensionär. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 16.03.2013 Saarde (intervjuu ümberkirjutus autori käes)

Laanet, K 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ Riigikogu liige. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 19.03.2013 Tallinnas (intervjuu ümberkirjutus autori käes)

Leppik, L. 2007. Riiklikud eripensionid – oht sotsiaalsele õiglusele või ametnike motivaator. <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=10867>. Välja otsitud 06.05.2013

Lepa, R., Illing, E., Kasemets, A., Lepp, Ü. ja Kallaste, E. 2004. Kaasamine otsuste tegemise protsessi (lk. 9-21) Praxis, 15-17. Välja otsitud 30.04.2013

Luen, T.-W. & Al-Hawamdeh, S. 2001. Knowledge management in the public sector: principles and practices in police work. Journal of Information Science, 311–318. EBSCOHost andmebaasist. Välja otsitud 05.03.2013

\*Marchington, M. & Goodman, J. 1992. New Developments in Employee Involvement. Sheffield Employment Departement.

Meister J.C. ja Willyerd, K. 2010. 2020. aasta töökoht : Kuidas innovatiivne ettevõtte homseid töötajaid kohale meelitab, arendab ja hoiab. Juba täna. (The 2020 Workplace: How Innovative Companies Attract, Develop, and Keep Tomorrow's Employees Today) Tõlge eesti keelde: E. Velbri. Kirjastus Hermes (originaal publitseeritud Harper – Collins Publishers, 10 East 53 rd Street, New York NY 1022, 2010)

Nurme, J. 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ PPA teenistuja, politseipensionär. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 08.04.2013 Tallinnas (intervjuu ümberkirjutus autori käes)

Oviir, S. 2002. Eesti rahvastiku vananemine. ÜRO 2. vanadusala maailma kohtumise jätkukonverents Berliinis 11.-13.09.2002. Ettekande kõne. Eakate poliitika komisjoni kodulehelt <http://www.hot.ee/e/eakad/> välja otsitud 06.05.2013

Poliitika Kaitseväge ja Kaitseliidu veteranide osas. 2012. Kaitseministeeriumi koduleht. [http://www.kmin.ee/files/kmin/nodes/13245\\_Veteranipoliitika.pdf](http://www.kmin.ee/files/kmin/nodes/13245_Veteranipoliitika.pdf) . Välja võetud 06.05.2012

Lauristin, M. 21.09.2011. Inimarengu aruanne <http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/marju-lauristin-meie-probleem-on-inimeste-vahesus.d?id=58149992>. Välja otsitud 06.05.2013

Politsei- ja Piirivalveamet 01.01.2013. Info päring personalibüroost ja väljavõtte SAP-st. Märkmed autori valduses. Päring teostatud 05.04.2013

Politsei – ja Piirivalveameti Personalistrateegia 2010-2013. Peadirektori 28.06.2010 käskkiri nr. 280. Kätte saadav Politsei – ja Piirivalveameti siseveebist.

Politsei – ja Piirivalveamet. Küsitlused. <http://ppa-siseveeb.polsise/kysitlused/index.dot>. Välja otsitud 06.05.2013

Politsei – ja Piirivalveameti Sisekoommunikatsiooni uuring <http://ppa-siseveeb.polsise/dotAsset/390667.pdf>. Välja otsitud 06.05.2013

Politsei- ja Piirivalveamet. Organisatsioonikultuur, põhiväärtused. <http://ppa-siseveeb.polsise/organisatsioon/organisatsioonikultuur/pohivaartused/index.dot>. Välja otsitud 06.05.2013

Politsei ja Piirivalve seadus. 06.05.2009. Jõustunud 01.01.2010, RT I 2009, 26, 159

Politseiseadus. 20.09.1990. Jõustunud 08.10.1990, RT 1990, 10, 113

Politseiteenistuse määrustik. 01.10.1990. Jõustunud 12.02.1991, VV 12.02.1991 nr. 32

Politseiteenistuse seadus. 14.05.1998. Jõustunud 15.06.1998, RT I 1998, 50, 753

Rahvusvaheline Politseiassotsiatsiooni põhikiri (<http://ipa-estonia.eu>). Välja otsitud 05.04.2013

\*Peters, T . 1988. Thriving in Chaos. London Macmillan

Rahvastiku vananemine ja heaoluriikide poliitika. Euroopa komisjoni koduleht. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/structural\\_reforms/ageing/index\\_et.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/structural_reforms/ageing/index_et.htm). välja otsitud 06.05.2013

Rehkalt, U 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ PPA teenistuja, politseipensionär. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 15.03.2013 Tallinnas (intervjuu ümberkirjutus autori käes)

Siseministeeriumi koduleht [http://www.issuu.com/siseministeerium/docs/turvalisuspoliitika\\_2013](http://www.issuu.com/siseministeerium/docs/turvalisuspoliitika_2013) Välja otsitud 11.03.2013

Siseministeeriumi koduleht <https://www.siseministeerium.ee/kodanikuuhiskond/>. Välja otsitud 06.05.2013

Smith, M J. 1995. Pressure Politics. Baseline Books, NY. Välja otsitud 06.05.2013

Turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015. <https://www.riigiteataja.ee/akt/12979629>. Välja otsitud 14.03.2013

Skolnick, J.H. & Fyfe, J.J. 1993. Above the law: Police and the excessive use of Force. New York, NY,: Free Press

Vaher, E. 2013. Intervjuu „Politseipensionäride ootused ja nende kaasamise võimalused sieturvalisuse tõhustamisel“ Põhja prefekt. Intervjuu viis läbi Meelis Seimoja 20.03.2013 Tallinnas (intervjuu ümberkirjutus autori käes).

Väljateenitud aastate pensioni seadus. 14.05.1992. Vastu võetud 01.07.1992 RT 1992, 21, 294

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Joonis 1 Etapiviisiline kaardistusuurimuse plaan, autori poolt koostatud.....	29
Tabel 1 Pensionile minejad PPA-s aastate lõikes.....	33
Tabel 2 Politseipensionäride jagunemine ülevaade. ....	30
Tabel 3 Vastanute sotsiaaldemograaflik ülevaade. ....	31
Tabel 4 PPA panus olemasoleva inimressursi rakendamiseks.....	40
Tabel 5 Minu kogemustest oleks PPA-le kasu.....	41
Tabel 6 Suhtlemine politseipensionäridega.....	42
Tabel 7 Osalemine abipolitseinikuna .....	43
Tabel 8 Siseturvalisuse tagamise kohta.....	44
Tabel 9 Kogukondliku organiseerimise kohta .....	45

## Lisa 1 EKSPERTHINNANGUTE ANKEETKÜSITLUS

1. Kuidas hindate PPA tegevust politseipensionäride kaasamisel siseturvalisuse valdkonnas praegusel hetkel?
2. Kas politseipensionärid on ise piisavalt kogukondlikult organiseerunud?
3. Kui suur on Teie arvates politseipensionäride potentsiaal siseturvalisuse kontekstis?
4. Kuidas võiks PPA kaasata Teie hinnangul politseipensionäre?
5. Kas politseipensionärid on huvitatud jätkama abipolitseinikena? Palun põhjendage.

## Lisa 2 POLITSEIPENSIONÄRIDE KÜSIMUSTIK

Magistritööga soovin uurida millised on politseipensionäride ootused PPA-le ning samuti millistesse siseturvalisuse valdkondadesse on võimalik ja vajalik kaasata politseipensionäre. Antud teemat varem Eestis uuritud ei ole. Samuti on seda valdkonda väga vähe uuritud Euroopa teistes riikides. Uurimistööle on väljastatud ka PPA Uurimistööde komisjoni vastav luba (07.12.2012 nr. 1.1-14/100-2).

Olen väga tänulik Teile, kui vastaksite võimalikult objektiivselt ja julgelt minu poolt koostatud uurimistöö küsimustele. Eeldan, et Teil kõigil austatud kolleegid on oma politseipensionäridest suhtlusringkond.

Kuna üsna problemaatiline on leida PPA –ga mitteseotud politseipensionäre, siis loodaksin, et võimalusel olete nii lahked ja saadaksite ankeedi täitmiseks ka edasi oma tuttavatest politseipensionäridele, kes ei tööta süsteemis.

Täpsustades 48 + all on mõeldud politseiametnikke, kellel Teil tekib õigus politseipensionile 2 aasta pärast.

Ilusat kevadet ja rõõmsat ankeeditäitmist soovides.

Küsimused

**Olete:**

Politseiametnik vanuses 48+, kellel on õigus politseipensionile (1)

Politsei pensionär (2)

**Staatus**

Töötan politseistruktuuris (1)

Ei tööta hetkel politseistruktuuris (2)

**Millises valdkonnas olete aktiivne praegusel hetkel**

Vabas vormis vastus

**Tunnen, et PPA ei rakenda**

**piisavalt olemasolevat inimvara (politseipensionärid)**

**ressurssi sisejulgeolekuvaldkonna tõhustamiseks**

5 - nõustun täielikult (5)

4 - pigem nõustun (4)

3 - nõustun osaliselt (3)

2 - pigem ei nõustu (2)

1 - ei nõustu üldse (1)

**Ma tunnen, et minu töö ja elukogemusest  
politseiametnikuna oleks kasu jätkuvalt  
PPA-le kui organisatsioonile**

- 5 - nõustun täielikult (5)
- 4 - pigem nõustun (4)
- 3 - nõustun osaliselt (3)
- 2 - pigem ei nõustu (2)
- 1 - ei nõustu üldse (1)

**Suhtlen jätkuvalt ja tihedasti  
politseipensionäridega**

- 5 - nõustun täielikult (5)
- 4 - pigem nõustun (4)
- 3 - nõustun osaliselt (3)
- 2 - pigem ei nõustu (2)
- 1 - ei nõustu üldse (1)

Vastust pole

**Politseipensionärina oleksin valmis  
siseturvalisuse tõhustamisel osalema ka  
abipolitseinikuna**

- 5 - nõustun täielikult (5)
- 4 - pigem nõustun (4)
- 3 - nõustun osaliselt (3)
- 2 - pigem ei nõustu (2)
- 1 - ei nõustu üldse (1)

**Kui PPA avaldaks soovi kaasata  
politseipensionäre siseturvalisuse  
tõhustamisse, siis võtaksin aktiivselt osa  
sellest tegevusest**

- 5 - nõustun täielikult (5)
- 4 - pigem nõustun (4)
- 3 - nõustun osaliselt (3)
- 2 - pigem ei nõustu (2)
- 1 - ei nõustu üldse (1)

**Mulle tundub, et politseipensionärid ei ole  
ise piisavalt kogukondlikult organiseerunud.**

- 5 - nõustun täielikult (5)
- 4 - pigem nõustun (4)
- 3 - nõustun osaliselt (3)
- 2 - pigem ei nõustu (2)
- 1 - ei nõustu üldse (1)

**Milline peaks olema Teie arvates  
politseipensionäride roll riigi siseturvalisuse  
tagamisel?**

Vastus vabas vormis

**Millised on Teie kui politsei  
politseipensionäri peamised ootused PPA-le  
ja riigile ? Palun kirjeldage.**

Vastus vabas vormis

**Kui kaua olete olnud politseipensionil?**

Vastus vabas vormis

**Mis Teid kõige rohkem häirib praeguse politseisüsteemi juures?**

Vastus vabas vormis

**Ma sooviksin PPA-s töötada valdkonnas, kus saaksin anda kolleegidele edasi oma teadmisi ja oskusi**

Vastus vabas vormis

**Olen politseistruktuuris pettunud ega soovi koostööst PPA-ga midagi kuulda.**

**Palun põhjendada.**

Vastus vabas vormis

**Mulle tundub, et minu viimased aastad politseiametnikuna on olnud /olid ebaefektiivsed kuna kaotada on/oli palju ning seetõttu väldin/vältisin võimalike probleemide ohus vastutuse võtmist.**

Vastus vabas vormis

**Millises maakonnas Teie elate ?**

Vastus vabas vormis

**Sugu:**

Naine (F)

Mees (M)

**Haridus**

Kõrgharidus (1)

Keskharidus (2)

Kesk-eri (3)