

Sisekaitseakadeemia
Piirivalvekolledž

Arvi Suvi
BK 050

ISIKKOOSSEISU MINIMAALNE VAJADUS
PIIRIVALVEALLÜKSUSE TOIMIMISEKS JA
PÜSTITATUD ÜLESANNETE TÄITMISEKS. KOIDULA
PIIRIPUNKTI NÄITEL

Lõputöö

Juhendaja:
Asso Treksler
Kaasjuhendaja:
Heiki Suomalainen

Tallinn 2008

SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	3
SISSEJUHATUS.....	4
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	6
1.1. Sisejulgeolek.....	6
1.2. Riskianalüüs.....	7
1.3. Inimressursside juhtimine.....	7
1.4. Tööanalüüs.....	9
1.4.1. Vaatlus.....	11
1.4.2. Intervjuu.....	11
1.5. Koidula piiripunkt.....	12
1.5.1. Isikkoosseis.....	12
1.5.2. Koidula piiripunkti ülesanded.....	13
1.5.3. Nõuded isikute ja transpordivahendite piirikontrolli teostamisele.....	13
1.5.4. Teenistuse tagamine - hetkeolukord.....	15
2. EMPIIRILINE UURIMUS.....	17
2.1. Eesmärk ja hüpoteesid.....	17
2.2. Meetodid.....	18
2.2.1. Vaatlus.....	18
2.2.2. Intervjuu.....	20
2.3. Valim.....	21
3. TULEMUSTE ANALÜÜS JA ARUTELU	22
3.1. Piiriületajad.....	22
3.1.2. Transpordivahendite piiriületused.....	23
3.2. Riskid – ohud sisejulgeolekule.....	24
3.3. Tööga rahulolu.....	25
3.4. Meeskonnatöö	25
3.5. Töötajate turvalisus.....	26
3.6. Piiriületuse ootejärjekorrad ja nende tekkimise põhjused.....	27
3.6.1. Näide: Bussireisijate piirikontrolli teostamine.....	27
3.7. Ootejärjekordade mõju piirikontrolli teostamisele.....	28
3.8. Puhkuste ja haiguspäevade mõju isikkosseisu suurusele.....	30
3.9. Võõrkeelte oskused ja selle mõju piirikontrolli kvaliteedile.....	31
3.10. Töötajate rakendamine.....	32
3.11. Koidula piiripunkti minimaalne isikkoosseisu vajadus.....	33
SUMMARY.....	38
VIIDATUD ALLIKAD:.....	39
LISA 1.....	41
LISA 2.....	42

ANNOTATSIOON

Piirivalvekolledž	Mai 2007
Lõputöö pealkiri: Isikkoosseisu minimaalne vajadus piirivalveallüksuse toimimiseks ja püstitatud ülesannete täitmiseks. Koidula piiripunkti näitel.	
Töö autor: Arvi Suvi	Allkiri:
<p>Referaat:</p> <p>Lõputöö on kirjutatud teemal “Isikkoosseisu minimaalne vajadus piirivalveallüksuste toimimiseks ja reaalselt püstitatud ülesannete täitmiseks.“ Töö koosneb kolmest osast, kasutatud on 29 allikat ja selle maht koos lisadega on 47 lehekülge. Töö sisaldab 5 joonist. Töö on kirjutatud eesti keeles. Võõrkeelne kokkuvõte on inglise keeles.</p> <p>Schengeni piirieskirjad kohustavad rakendama välispiiril tõhusa, kõrge ja ühtlase tasemega piirikontrolli teostamiseks piisaval arvul töötajaid (2006: art 14). Milline on piisav arv töötajaid? Milline on Koidula piiripunkti inimressursi minimaalne vajadus, et täita teenistusülesanded rahvusvahelistele ja siseriiklikele nõuetele vastavalt?</p> <p>Uurimisprobleemi lahendamiseks uuriti piirivalveametnike töö iseärasusi, töö analüüsi (<i>job analysis</i>) meetodite abil. Andmete kogumiseks teostati vaatlust ja intervjueriti piirivalveametnikke. Kogutud informatsiooni abil analüüsiti erinevaid piirikontrolli teostamist mõjutavaid tegureid. Selgus, et piiriületuse ootejärjekorrad ja piirivalveametnike puudulik vene keele oskus on olulisemad piirikontrolli kvaliteeti mõjutavad tegurid Koidula piiripunktis.</p> <p>Lõputöö tulemusena tehti mitmeid ettepanekuid, mis võiksid aidata allüksusel efektiivsemalt ja tõhusamalt toimida. Jõuti järeldusele, milline peaks olema alaliselt teenistuses olev isikkoosseisu hulk, et minimeerida võimalikud riskid sisejulgeolekule.</p>	
Võtmesõnad: töö analüüs, piirikontroll, piiripunkt, isikkoosseis	
Keywords: job analysis, border control, border crossing point, personnel	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud: Juhendaja:	Allkiri:

SISSEJUHATUS

Piirivalve põhiülesanne on sisejulgeoleku tagamine, mis saab alguse riigipiirist. Organisatsioon vajab eesmärkide saavutamiseks inimesi, kes saavad selle ülesande täitmisega hakkama. Riigi elanikkonna turvalisuse tagamine on vaieldamatu õigustus sellele, et mehitada piirivalveallüksused piirivalveametniku elukutse valinud inimestega.

Igasugune ressurss, eriti aga vajaliku personali hoidmine ja säilitamine, nõuab riigieelarvest raha ja seetõttu on käesoleva lõputöö autori arvates oluline, et isikkoosseisu suurus piirivalveallüksustes oleks põhjendatud ja proportsionaalne taotletavate eesmärkidega. Minimaalse isikkoosseisuga efektiivselt tegutsemiseks peavad õiged inimesed olema õigesti rakendatud.

Teema valiku tingis asjaolu, et autorile teadaolevalt, ei ole Eestis varem teostatud teaduslikku uuringut piirivalveallüksuse isikkoosseisu vajaduse selgitamiseks. Piirivalve personalistrateegia püstitab eesmärgi: «Põhiülesannete täitmiseks on optimaalne arv personali» (Piirivalve ... 2007: 7). Seatud eesmärki silmas pidades on teema ülimalt aktuaalne.

Lõputöö autori arvates ei ole Koidula piiripunkti isikkoosseis piisav, et alaliselt teostada piirikontrolli vastavalt kehtestatud nõuetele. Olukorrad, kus piiriületuste intensiivsus on suur ja samal ajal on teenistuses tavalisest vähem piirivalveametnikke, tekitavad töötajates rahulolematust. Teenistusülesannete täitmine alakomplekteeritud isikkoosseisuga halvendab piirikontrolli teostamise kvaliteeti. Pingelise, puhkepausideta, töö tõttu hakatakse kiirustama ja töö tegemine võib muutuda automaatseks. Kvaliteetne piirikontroll eeldab aga professionaalset tegevust.

Uurimisülesande lahendamiseks püstitati kaks hüpoteesi:

1. Kui teenistuses ei ole piisavalt isikkoosseisu võib halveneda piirikontrolli teostamise kvaliteet.
2. Teenistuses olev töötajate hulk on optimaalne siis, kui on mehitatud kõik olemasolevad töökohad.

Lõputöö eesmärgiks on selgitada Koidula piiripunkti isikkoosseisu minimaalne vajadus püstitatud ülesannete nõuetekohaseks täitmiseks. Autor püüab põhjendada isikkoosseisu vajadust, milline peaks olema alaliselt teenistuses, et hoida sisejulgeolekut ohustavad riskid madalal. Piirivalveallüksusele vajalikku piirivalveametnike hulka, püütakse uurida personalijuhtimise alusfunktsiooni - **töö analüüsi** (*job analysis*) meetodite abil. Tänapäeval peab tööandja järjest rohkem mõtlema ka sellele, et töötajad tunneksid ennast organisatsioonis hästi. Käesoleva töö autori arvates saab töö analüüsi abil leida ka rahulolematust põhjustavaid tegureid töökohal ja otsida neile lahendusi koostöös töötajaga.

Piirivalve on riiki saabuja jaoks esimene ametkond, kelle tegevusest kujuneb esmane mulje riigi suhtumisest julgeoleku tagamisele. Seepärast võib käesoleva töö autori arvates, kõike seda, mis aitab panustada julgeoleku tugevdamisse, määratleda piirivalveametniku töö osana.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1. Sisejulgeolek

Piirikontrolli eesmärgiks on võidelda ebaseadusliku sisserände ja inimkaubandusega ning vältida ohtu liikmesriikide sisejulgeolekule, avalikule korrale, rahvatervisele ja rahvusvahelistele suhetele (Schengeni ... 2006: 1). Piirivalve peab sisejulgeoleku ja illegaalse immigratsiooni tõkestamiseks võtma tarvitusele kõik meetmed. Piiride turvalisuse olukord on see, mis peaks määrama ära selle, milliseid ja kui palju ressurse sinna peab rakendama.

I. Aimre kirjutab, et jõustruktuurid on iseloomulikud kõikidele riikidele. Nende tegevusest sõltub julgeoleku üks osa ning kujuneb turvatunne (Pohl 2007: 48). Ühiskond tajub sisejulgeolekut nende organisatsioonide tegevusena.

R. Eenma arvab, et riigid suudavad toime tulla neid ähvardavate konkreetsete ja vahetute ohtudega, kuid väidab, et piirid on osutunud hermeetiliselt sulgematuteks, mis võimaldab ebaseaduslikel sisserändajatel siseneda riiki. Suutmatust kontrollida seda sissetulevat voogu käsitlevad riigid ohuna suveräänsusele ja julgeolekule (Pohl 2007: 63). Käesoleva töö autori arvates võib kindel olla, et nii nagu 1993.aastal ei olnud piir “täiesti hermeetiline” ja seda õnnestus ületada illegaalsetel immigrantidel, salakaubavedajatel ja kurjategijatel (Evisalu 1993: 43), jääb see ka tulevikus mittehermeetiliseks.

Piirikontroll ja piiri valvamine on igale riigile julgeoleku seisukohalt oluline. Eesti piiri, kui Euroopa Liidu välispiiri tõhus valve aitab kindlustada kogu Euroopa turvalisust ja peab toimuma täielikus vastavuses Euroopa Liidu nõuetega. (Eesti ... 2004: 16)

1.2. Riskianalüüs

Schengeni kataloog määratleb: üldise piirivalvestrateegia tuumaks on toimiv piirivalvekorraldus, mis koosneb piirikontrollist ja piiri valvest ning rajaneb riskianalüüsil. Riskianalüüsi võib vaadelda kui vahendit, mille abil saab piirivalve korraldamist optimeerida ja kui moodust mille abil hankida usaldusväärset informatsiooni piiridel valitseva olukorra kohta. (Tikk 2002: 5) Riskianalüüs või profileerimine on üldisest piiriületajate massist teatud tunnuste põhjal mõnede piiriületajate selekteerimine (Piirikontrolli ... 2006: 5), et teostada nende isiku ja dokumentide suhtes täiendavaid kontrole.

Isikkoosseisule peavad olema teada peamised kontrolli ja vaatluse sihtmärgid. Kontrolli teostavaid ametnikke tuleb teavitada riskiindikaatoritest, riskiprofiilidest ja piireületava kuritegevuse tegevusmeetoditest. Piiride valve juhtimissüsteemid peavad olema võimelised koguma informatsiooni, seda analüüsima ja lõpuks rakendama selle tulemusi vahetu teenistuse käigus. Piirivalve korraldamine on ülesanne, mis nõuab kõrgemal tasemel professionaalsust. (Välispiiride ... 2002: 8)

Pidev analüüs määratleb isikkoosseisu ja tehniliste vahendite jaotamise. Hinnang peab tagama, et piirivalvekorraldus vastaks Schengeni konventsiooni nõuetele, mille järgi tuleb kõiki välispiire ületavaid isikuid kontrollida süstemaatiliselt (Art 6).

1.3. Inimressursside juhtimine

Piirivalve personalijuhtimises on antud töö autori arvates toimunud viimastel aastatel suured muutused. Oluliseks on hakatud pidama juhtide rolli personalijuhtimises. Selle valdkonna arendamisega on piirivalves teadlikult tegeletud alates 2003. aastast. (Piirivalve ... 2007: 3). 2004.aastal kinnitatud Piirivalve personalistrateegia eesmärgiks oli Piirivalve personalijuhtimise viimine strateegilisele tasandile, mis tähendab, et “inimesi käsitletakse kui ressursi organisatsiooni eesmärkide elluviimiseks”. Seejuures rõhutati kõikide tasemete juhtide aktiivset osalemist personalitöös, vastavalt oma juhtimisülesannetele.

(Piirivalve ... 2007: 4)

Samal aastal ilmunud õpikus märgib R. Üksvärav, et “Tänapäeva organisatsioonid näevad inimest rohkem varana (ressursina), kes on väljaõpetatav ja kasutatav mitmesugustel eesmärkidel ja viisil, ka väljavahetatav ja asendatav” (2004: 24). Organisatsiooni normaalse toimimise tagab aga kõigi töötajate järjepidev arendamine ja nende pidamine organisatsiooni partneriks, mitte töötajates vaid ressursi nägemine, mis on vajalik organisatsiooni eesmärkide täitmiseks.

Personalijuhtimist peetakse oluliseks organisatsiooni eesmärkide saavutamisel ja juhtide pädevuse arendamist selles valdkonnas jätkatakse ka uuel personalistrateegia perioodil. (Piirivalve...2007: 4). Juhid mõistavad, et käsi-ja-keela meetodid ei pea enam paika. Selle tagajärjel on muutunud juhtide suhtumine inimestesse ja tekkinud uued juhtimisülesanded.

Türk kirjutab, et lääneriikides luuakse personalijuhi ametikoht sageli juba alates 20ne töötajaga organisatsioonides. Seevastu Eestis on vastav number alates 60 – 100 (Türk 1999: 18). Piirivalveallüksuses on hierarhiapüramiidi tipus allüksuse ülem. Tundes alluvaid kõige paremini, peaks tema tegema ka kõige õigema otsuseid alluvate karjääri juhtimisel ja just konkreetsele allüksusele vajalike ametikohtade täitmiseks. Loomulik oleks, et allüksuse struktuuri planeerimisprotsessi oleks kaasatud ka personalijuht¹. Lõputöö autori arvates on põhjaliku töö analüüsi läbiviimisel siin otsustav roll. Lisaks töö analüüsi käigus saadavale informatsioonile piirivalveametnike töö spetsiifika kohta, kaasneb käesoleva töö autori kogemusele² tuginedes, analüüsi läbiviimisega oluline lisaväärtus - alluvate tundmaõppimine.

Inimene on iga organisatsiooni kalleim vara, kellel ei ole võimalik selle edukas toimimine. Edukus sõltub temasse kuuluvatest töötajatest, kes viivad ellu organisatsiooni poolt kavandatu. (Üksvärav 2004: 22 - 24) Organisatsioonile on vajalik, et ressursid oleks maksimaalselt rakendatud. Kompetentsed ja konkurentsivõimelist palka saavad töötajad on võimelised efektiivselt ja tõhusalt täitma organisatsiooni eesmärkidest tulenevaid ülesandeid. Oluliseks tuleb pidada keskastmejuhtide rolli. Nende hoiakutel ja hinnangutel

1 Autor peab siinkohal silmas vastava kvalifikatsiooniga töötajat.

2 Autor viitab uurimustöö käigus piirivalveametnike intervjuerimisest saadud kogemusele.

on suur tähtsus ja nende tööstiil ja organisatsiooni heaolu on omavahel tugevasti seotud. (Kiehelä jt 2000: 122)

1.4. Tööanalüüs

Töö analüüsi hakkas esimesena kasutama juhtimise teadusliku koolkonna rajaja F. Taylor juba XIX sajandil. Taylor püüdis leida kõige efektiivsemat võimalust iga tööelemendi teostamiseks. Tänapäeval on töö analüüs ettevõtte juhtimises kindlal kohal. R. Alas selgitab, et tööanalüüsi tähtsus seisneb selles, et ta on sisendiks kõikidele personalijuhtimise tegevustele (2005: 46, 47). Sellest saavad kasu nii tööandja kui töötaja (Türk 1999: 13).

Lõputöö autori arvates on tööanalüüs Eesti Piirivalve organisatsioonis veel vähe levinud personalijuhtimise funktsioon. Autorile teadaolevalt ei ole allüksuse personalivajaduse selgitamiseks põhjalikku tööanalüüsi seni piirivalves kasutatud.

Sisekaitseakadeemias kaitstud lõputöödest käsitlevad tööanalüüsi (*job analysis*) põhjalikumalt Kivinuk, H. lõputöös “Tööanalüüsi läbiviimiseks meetodi väljatöötamine Keskkonnainspektsiooni näitel” ja Murre, M. lõputöös “Tööanalüüs Tallinna Kommunaalametis”. Mõlemad lõputööd on kaitstud 2006. aastal. Arvestades tööanalüüsi teemal kirjutatud tööde vähest hulka, võib käesoleva töö autori arvates sellelt pinnalt teha järelduse, et Eesti riigiasutused ei ole veel personalijuhtimise alusfunktsiooni omaks võtnud. Antud töö autori arvates on seni vähemalt piirivalves ressursside vajadusi hinnatud rohkem olemasolevate võimaluste ja juhtide äranägemise järgi.

“Piirivalve personalistrateegia 2008 – 2011” teine strateegiline eesmärk rõhutab paindlikkust, mis on vajalik organisatsioonile, et kohaneda muutuvas keskkonnas. Eesmärgi idee on organisatsiooni kindlustamine, temale pandud ülesannete täitmiseks, igal vajalikul hetkel optimaalse arvu inimestega, kellel on vajalikud teadmised ja oskused. Rõhutatakse, et “põhiülesannete täitmisest tuleneva tööjõu vähendamise või suurendamise vajadus tingib põhjaliku tööanalüüsi läbiviimise”. (Piirivalve ... 2007: 7)

R.Alas toob välja, millist kasu saavad juhtkond ja töötaja töö analüüsist. Juba olemasolev organisatsioon saab töö analüüsi abil selgitada koolitusvajadused ja hinnata kogutud materjali põhjal töötajate toimetulekut edaspidi. Töö analüüs on vajalik eeltöö, hindamise analüütilisele osale. Töö analüüs aitab hinnata ja võimalusel parandada organisatsiooni struktuuri vastavust organisatsiooni eesmärkidele.(Alas 2005: 48)

Töötaja kasu seisneb, selge ettekujutuse saamises tema peamistest töökohustustest. Lisaks tekib alus nõudmaks töökoha paremaks muutmist ja ümberkorraldamist. Töö analüüs annab olulist infot selleks, et edaspidi respektierida tööga toimetuleku hindamist ning võimaldab osaleda lühiajaliste eesmärkide püstitamises. (Alas 2005: 48)

Töö analüüsi käigus uuritakse töö iseärasusi ja määratakse kindlaks töökohtadele ja töötajatele esitatavad nõuded (Türk 1999: 13). Uuritakse millised ülesanded peavad olema täidetud, kuidas saaks neid ülesandeid jagada, kuidas ülesandeid otstarbekalt ametikohtadeks rühmitada ja milline on ühe töötaja optimaalne tööülesannete hulk, et tagada nii töötajate rahulolu, kui ka efektiivsed tulemused. (Pedras jt 2007: 29, 31)

Töö analüüsi ei tohi segamini ajada töö tulemuste või tööga toimetulemise hindamisega. Töö analüüs seisneb eelkõige hinnangu andmises sellele, missuguseid oskusi ja teadmisi töö tegija vajab. (Alas 2005: 46) Töö analüüsi läbiviimine eeldab rikkaliku ja tõese info kogumist ametikohtade ja töökorralduse kohta organisatsioonis. Analüüs otsib vastuseid küsimustele: Mida tehakse? Kus tehakse? Kuidas tehakse? Miks tehakse? Millal tehakse? (Türk 2005: 69)

Tööanalüüsiks vajalikku infot võivad koguda kas töötajad ise, nende otsesed ülemad või personalitöötajad. Oluline on vajaliku info valdamine. Töötajate kogutud info miinuseks on see, et info võib olla moonutatud. Personalispetsialistide miinuseks on aga see, et nad ei puutu lähemalt kokku uuritavate ametikohtadega ja siit tulenevalt võivad neil jääda märkamata mõned tööalased nüansid.(Türk 2005: 69, 70)

Piirivalvuri töö mõõtmine on komplitseeritud ülesanne, kuid selleks tuleks leida üha rohkem võimalusi. Antud lõputöö autori arvates on põhjaliku töö analüüsi abil võimalik välja töötada efektiivne, toimiv ning õiglane motivatsioonisüsteem. Lõputöö autor nõustub uues Piirivalve personalistrteegias väljatooduga, et töötajate kaasatus,

personalijuhtimise alaste otsuste tegemisel, suurendab töötajate pühendumust ja ametikohtade hindamine vähendab riski subjektiivseks töötasustamiseks (Piirivalve ... 2007: 5). Kuid seejuures tuleb meeles pidada, et eelnevalt tuleb kindlaks määrata erinevate ametikohtade iseärasused ja töö spetsiifika (Beardwell jt 2004: 319-321, Ref. Türk 2005: 70).

Töö analüüsimiseks kasutatakse erinevaid meetodeid. Meetodi valik sõltub sellest kui põhjalikku infot soovitakse koguda, analüüsi teostajate töörühmast, analüüsi teostamiseks olemasolevast ajast ja töö analüüsi taktikast. Töö analüüsil kasutatavad meetodid on ankeetküsitlus, intervjuu, vaatlus, funktsionaalne tööanalüüs, dokumentide analüüs, simulatsioon, kriitilised intsidendid, eksperthinnangud ja tööaja pildistamine.(Pedras jt 2007: 38, 39; Türk 1999: 41). Antud töö eesmärgi saavutamiseks otsustati kasutada vaatlust ja intervjuud. Seetõttu tutvustatakse lähemalt neid meetodeid.

1.4.1. Vaatlus

Vaatlus seisneb tööprotsessi vaatlemises, mille käigus pannakse kirja tööd kirjeldavad olulisemad tegevused, selleks kasutatavad vahendid ja kulutatud aeg. Vaatlust viiakse eelkõige läbi lühiajaliste ja korduva töösükliga ametite puhul. Vaatlus eeldab ka nende standardite ja eesmärkide eelnevat fikseerimist, mida tahetakse järgida. (Türk 2005: 73)

Vaatlust kasutatakse töö protsessi jälgimiseks vahetult kõrval seistes või kaamera vahendusel. Üks vaatluse alaliike on osalusvaatlus. (Pedras jt 2007: 39) Vaatluse puhul vaadeldakse kuidas töötaja oma tööd teeb ja kirjutatakse üles, milliseid tegevusi ta sooritab. Meetodiga kaasneb oht, et töötaja võib käituda tavapärasest erinevalt, teades et teda jälgitakse (Alas 2005: 54)

1.4.2. Intervjuu

Intervjuu on töö analüüsi meetod, mis põhineb struktureeritud küsimustel. Intervjuu plussiks on võimalus esitada täiendavaid küsimusi, kohe nende tekkimisel. (Pedras jt 2007: 39) Intervjuu on aeganõudev ja kallis, kuid võimaldab saada infot, mida teiste meetoditega

ei ole võimalik saada. Intervjuuga uuritakse milliseid ülesandeid peetakse olulisemaks või suuremat pingutust nõudvaks tööülesandeks, mil määral on konkreetne töö seotud teiste töödega, kuidas on vaja teha koostööd, kes peaks otsustama ja kuidas tuleks lahendada tööprobleemid. Vesteldes tööd tegevate inimestega saab uurida lähemalt töö spetsiifikat. (Türk 2005: 73)

Meetod sobib elukutsetele, mis sisaldavad mõtlemist ja otsustamist. Intervjueeritaval tuleb lasta kirjeldada neid võimeid, teadmisi ja oskusi mida vajab selle konkreetse töö tegija. (Alas 2005: 54)

1.5. Koidula piiripunkt

Rahvusvaheliseks liikluseks avatud piiripunktid on määratud Vabariigi Valitsuse määrusega (Rahvusvaheliseks ... 2002). Koidula piiripunkt asub Põlva maakonnas, Värskas vallas, Koidula külas, Tartu - Petseri maanteel, Eesti Vabariigi ja Vene Föderatsiooni vahelise ajutise kontrolljoone vahetus lähetuses. Piiripunkt paikneb Piusa jõe ürgorus, mille põhjas looklev Piusa jõgi tähistabki ajutise kontrolljoone asukohta. Lähim kaugus teiste allüksusteni: Piusa kordon asub 5 km; Värskas kordon 20 km; Saatse kordon 20 km kaugusel. Kagu Piirivalvepiirkonna staap asub 47 km kaugusel Võru linnas. Vene Föderatsiooni Kunitsõna Gora piiripunkt asub teisel poolel Piusa jõge. (Koidula ... 2007)

1.5.1. Isikkoosseis

Enne 21. detsembrist 2007³ oli Koidula piiripunkti struktuuris 54 ametikohta, millest 38 olid täidetud. Piirivalveameti peadirektori kinnitatud, lõputöö kirjutamise ajal kehtivas, Koidula piiripunkti struktuuris on 65 ametikohta (Siseministri ... 2007). Huvitava faktina võiks siinkohal välja tuua leitnant M. Ivaski poolt 2005. aastal arvutatud Kagu Piirivalvepiirkonna isikkoosseisu vajaduse. Tulemuseks saadud struktuuri järgi, mis lõputöö autorile teadaolevalt jäi kinnitamata, oli Koidula piiripunkti isikkoosseisu suuruseks 94 piirivalveametnikku. Lisaks nähti ette Koidula raudteepiiripunkti mehitamine 92 piirivalveametnikuga. See näide tõendab, et struktuuri selgitamine, ilma eelneva

³ Eesti ühines Schengeni õigusruumiga.

põhjaliku analüüsita, ei anna realistlikku ülevaadet tegelikust isikkoosseisu vajadusest. Vastavalt 2008.aasta märtsikuu Tööaja jaotamise plaanile on Koidula piiripunktis teenistuses 51 piirivalveametnikku.

1.5.2. Koidula piiripunkti ülesanded

Vastavalt Kagu Piirivalvepiirkonna põhimäärusele on piiripunkti põhiülesanne: 1) piiriületuse korraldamine rahvusvaheliseks liikluseks avatud piiripunktis, 2) varjupaigataotluste vastuvõtt ja kiirmenetlus riigipiiril (§ 18).

Piiriületuse korraldamisel peab piirivalvepiirkond tagama: 1) riigipiiri ületavate isikute ja transpordivahendite ning nende dokumentide kontrolli, selleks ettenähtud kohtades, 2) teiste ametkondade tegevuse koordineerimise piiripunktis, 3) vajadusel tugevdatud piirikontrolli piiripunktides, 4) tollikontrolli piiripunktides, kus alaline tollikontroll puudub, 5) riigipiiri ületavate välismaalaste riiki saabumise ja riigis viibimise seaduslikkuse kontrollimise, 6) muude piiriületamise korraldamisega seotud ülesannete täitmise (Samas § 6).

1.5.3. Nõuded isikute ja transpordivahendite piirikontrolli teostamisele

Kujunenud olukorras, kus sisepiiridel on valve kaotatud, on Euroopa Liidu välispiiridele kehtestatud nõuded need, mis peavad tagama välispiiride professionaalse valve, kvalifitseeritud piirivalveametnike poolt. Nõuded isikute kontrollimisele riiki sisenemisel ja riigist väljumiseks on kehtestatud Schengeni piirieskirjadega (Art 7).

Piirikontrolli tuleb teostada kooskõlas Schengeni piirieskirjade ja siseriiklike nõuetega. Piirivalveametniku põhiülesanneteks rahvusvaheliseks liikluseks avatud piiripunktis on piirikontrolli teostamine, mis seisneb isikute, nende transpordivahendite ja isikute valduses oleva pagasi kontrollimises (Schengeni ...2006, Art 15; Riigipiiriseadus § 11 lg 5).

Oma kohustuste täitmisel peavad piirivalveametnikud austama inimväärikust⁴, diskrimineerimata kedagi ja nende poolt võetavad meetmed peavad olema

⁴ Inimväärikuse austamine on ka töö eetilise alus (Ellonen jt 2002: 104).

proportsionaalsed nimetatud meetmete eesmärkidega (Schengeni ...2006, Art 6).

Piirikontrolli teostav ametnik võtab piiril vastu igapäevaselt sadu otsuseid lubamaks piiriületuse Euroopa Liidu ja kolmanda riigi kodanikele. Piirivalvel on õigus riigipiiri ületamisel keelata isikute sisenemine riiki (RipS §11 lg 9). Piirikontrolli teostamine ei tohiks põhjustada ooteaegu vaba liikumise õigust omavatele isikutele ja tõkestada oluliselt kaubandust ega sotsiaalset lävimist (Schengeni ... 2006: 2).

Esimese astme piirikontrolli rakendamisel eristatakse kahte kontrolli mahtu: 1) minimaalne kontroll ja 2) põhjalik kontroll. Kõikide isikute suhtes rakendatakse minimaalset piirikontrolli, mille eesmärgiks on: 1) isiku tuvastamine; 2) piiriületust lubava dokumendi kontroll; 3) dokumendi kehtivuse kontroll; 4) dokumendi kontroll võltsimis ja järeletegemise tunnuste kindlakstegemiseks. (Schengeni ... 2006, Art7)

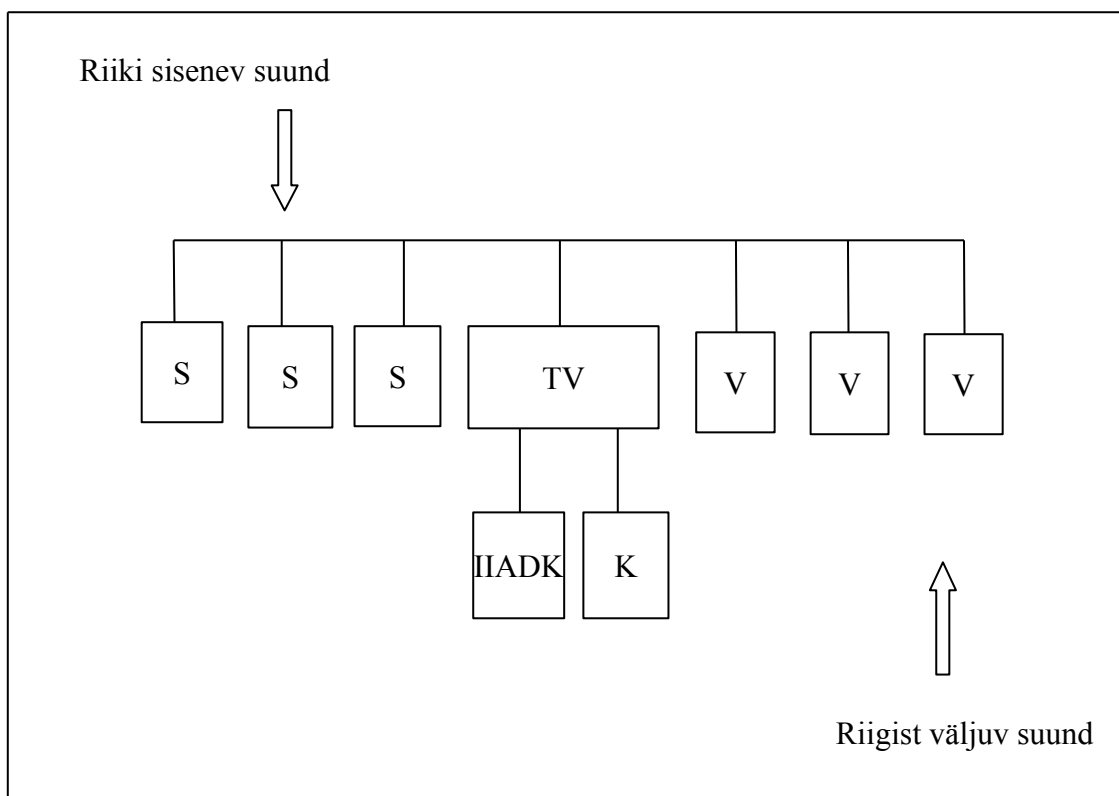
Kolmanda riigi kodanikke kontrollitakse nii riiki sisenemisel, kui riigist lahkumisel põhjalikult. Põhjaliku kontrolli käigus selgitatakse lisaks minimaalse kontrolli nõuetele: 1) kas isik omab piisavalt vahendeid enda ülalpidamiseks ajavahemikuks, mil ta kavatses riigis viibida, ning tagasipöördumiseks või transiidiks kolmandasse riiki, või kas ta suudab need vahendid seaduslikul teel endale tagada; 2) kas välismaalane, tema sõiduk või tema valduses olevad esemed kujutavad endast ohtu Eesti avalikule korrale, riiklikule julgeolekule või rahvusvahelistele suhetele 3) kas isik ei ole ületanud lubatud viibimisaega Schengeni õigusruumis.(Samas, Art 7)

Erisustena ei kontrollita elatusvahendite olemasolu, riiki saabumise eesmärki ja tervisekindlustuse olemasolu, kehtiva elamisloaga Eestis ja Euroopa Liidus elavate välismaalaste põhjalikul kontrollil (Piirikontrolli ... 2007).

Piirivalveametnik kannab välismaalase reisidokumenti piiriületust lubava templijäljendi, kui piirikontrolli tingimused on täidetud ja ei ilmnenu piiriületamist takistavaid asjaolusid (Piirikontrolli ... 2007).

1.5.4. Teenistuse tagamine - hetkeolukord

Koidula piiripunkti teenistuse korraldus selgub jooniselt 1. Toodud skeem⁵ on lihtsustatud ja puudutab otseselt piirikontrolliga seotud töökohti. Keskkel kohal on toimkonna vanem (TV), kes vastutab toimkonna teenistuse nõuetekohase läbiviimise eest. Toimkonna liikmed on skeemil tähistatud S ja V. Toimkonna vanema peamine roll on temale alluva toimkonna, kui ühtse meeskonna vahetu juhtimine teenistusülesannete täitmisel ja tema kompetentsi kuuluvate otsuste vastuvõtmine. Tema määrab vahetuse alguses piirivalveametnikud töökohtadele ja kannab hoolt, et toimuks rotatsioon töökohtadel teenistusvahetuse ajal.



Joonis 1. Koidula piiripunkti igapäevase teenistuse korraldamine.

Allüksuse kuu tööaja planeerimisel lähtutakse põhimõttest, et kuu lõikes oleks töötajad jaotatud võimalikult ühtlaselt. Isikkoosseis on jagatud neljaks vahetuseks. Teenistusse

⁵ Etteruttavalt olgu öeldud, et antud skeemi pidasid uurimuses osalenud piirivalveametnikud toimivaks eeldusel, et kõik töökohad oleksid alati mehitatud.

astutakse üldjuhul kogu toimkonnaga korraga. Vastavalt sellele, kas teenistus algab õhtul või hommikul, nimetavad piirivalveametnikud ise vahetust “öiseks” või “päevaseks”.

Töövahetuse pikkuseks on 12 tundi. Mõlemal töövahetusel on oma eripära: päeval on piiriliiklus suurem, öine teenistus seevastu on inimesele füsioloogiliselt raskem. Nii riiki siseneval-, kui riigist väljuval suunal on hetkeseisuga kolm töökohta, kus toimub esimese astme piirikontrolli teostamine. Esimese astme piirikontrolli teostamise eesmärk on isikute ja nendega kaasas olevate sõidukite kontrollitud piiriületuse korraldamine. Kõiki isikuid kontrollitakse vähemalt üks kord riiki sisenemisel ja riigist väljumisel. Isikute suhtes, kes omavad Schengeni riikide territooriumil vaba liikumise õigust, rakendatakse üldjuhul minimaalset kontrolli. Kõiki välismaalasi kontrollitakse põhjalikult.

Kui piirivalveametnikul tekib kahtlus piiriületuse lubamisel, antakse probleemi lahendamise edasi teise astme dokumentide kontrolli eksperdile (II ADK), kus vastavate oskuste ja teadmistega piirivalveametnik teostab dokumendi ja selle valdaja suhtes täiendavaid kontrole. Schengeni piirieskirjade järgi on teise astme kontroll – lisakontroll, mida võib teostada spetsiaalselt selleks ettenähtud kohas eemal kohast, kus kontrollitakse kõiki isikuid (2006: 4).

Probleemide esilekerkimise korral esimese astme kontrollis, edastatakse informatsioon toimkonna vanemale. Olenevalt lahendust vajava ülesande keerukusest, kulub ettenägematute sündmustega tegelemiseks arvestatav hulk aega. Näiteks, erinevate menetlustoimingute teostamine võib hõivata mitmeid tunde. Toimkonna vanemat toetab korrapidaja (K).

2. EMPIIRILINE UURIMUS

2.1. Eesmärk ja hüpoteesid

Empiiriline uuring viidi läbi eesmärgiga koguda andmeid piirivalvuri igapäevase töö iseärasuste kohta. Andmed on vajalikud, kui alusmaterjal Koidula piiripunkti inimressursi minimaalse vajaduse selgitamiseks. Tulenevalt uurimustöö eesmärgist, uuritakse, milline on isikkoosseisu vajadus, et allüksus saaks nõutele vastavalt täita püstitatud teenistusülesanded.

Uurimisprobleemi lahendamiseks püstitati kaks hüpoteesi:

1. Kui teenistuses ei ole piisavalt isikkoosseisu võib halveneda piirikontrolli teostamise kvaliteet.
2. Teenistuses olev töötajate hulk on optimaalne siis, kui on mehitatud kõik olemasolevad töökohad.

Esimese hüpoteesi püstitamisel lähtus autor üldtuntud ja viimaste aastate personalikriisi tagajärjel ühiskonnas kujunenud arvamusest, et piirivalves ei jätku töötajaid. Ühiskonna turvalisuse tagamiseks peavad piirivalveallüksused olema mehitatud vajaliku hulga piirivalveametnikega.

Teist hüpoteesi püstitades oletas autor, et piirikontrolli teostamise seisukohalt on parim, kui teenistuses on igal ajahetkel mingi kindel, optimaalne⁶ arv personali. Autori arvates tagab parimad tingimused nõuetekohaseks piirikontrolli teostamiseks just optimaalse arvu piirivalveametnike rakendamine konkreetses teenistusvahetuses.

⁶ Autori arvates, tulenevalt Schengeni piirieskirjade Art 14 nõuetest, tulebki antud töös minimaalset arvu käsitleda kui optimaalset.

2.2.Meetodid

2.2.1. Vaatlus

Vaatluse eesmärgiks oli andmete kogumine piirivalvuri põhiliste tööülesannete sooritamise kohta. Lõputöö käigus selgitati, palju kulub keskmiselt aega piirikontrolli toimingute sooritamiseks, milliseid toiminguid sooritatakse ja kuidas neid läbi viiakse.

Andmete kogumiseks kasutati valdavalt otsest vaatlust - töö protsessi jälgiti vahetult vaadeldava ametniku taga seistes. Piirivalveametnikule kelle tööd jälgiti selgitati, milleks ja mille kohta andmeid kogutakse, kuid ei täpsustatud mida konkreetselt vaadeldakse. Kahel korral teostati vaatlust eemalt, nii et kontrolli teostanud piirivalveametnikud ei olnud sellest teadlikud. Tulemuste võrdlemisel ei leidnud autor lahknevusi, mis annaksid alust arvata, et piirivalveametnikud käitusid vaatleja juuresolekul tavapärasest teisiti.

Eranditult kõik vaatlused viis läbi käesoleva lõputöö autor. Vaatluse läbiviimisele tuli autori hinnangul kasuks tema kuulumine Koidula piiripunkti isikkoosseisu hulka. Autori arvates lisab lõputööle väärtust asjaolu, et empiirilise uurimuse andmed on kogutud pärast Eesti liitumist Schengeni õigusruumiga.

Tulemuste fikseerimisel ei arvestatud soorituste täpsust ja piirivalvurite isikuomadustest, teadmistest ja oskustest tulenevaid erisusi. Jälgiti vaid piirikontrolli teostava ametniku töö spetsiifikat ja fikseeriti aeg. Tulemuste mõõtmiseks kasutati stopperit, kuid ei taotletud absoluutset täpsust. Ajamõõtevahendit ei seisatud ja piirikontrolliks kulunud aeg fikseeriti jooksvalt. Seetõttu võib aja mõõtmisel olla ebatäpsusi, mis vaatluse läbiviija hinnangul, ei mõjuta vähimalgi määral tulemuste objektiivsust.

Vaatluse läbiviimise esialgse kava kohaselt, plaanis käesoleva töö autor, teostada vaatlust kolmetunniste perioodide kaupa. Valiku tegemisel lähtus lõputöö autor põhimõttest, et vaatlusi tuleb läbi viia ajal, mil piiripunkti läbiv reisijatevoog on pidev. Autori sooviks oli andmete kogumine ajal, kui piirikontrolli teostav piirivalveametnik on katkematus tegevuses. Vaatluse tulemused protokolliti süstemaatiliselt varem väljatöötatud tabelisse.

Vaatluse läbiviimise ajavahemike määramisel lähtus autor statistilistest andmetest 2007. aasta piiriületuste kohta ja kavandas vaatluse läbiviimise hommikusele ajavahemikule alates kella 06.00st kuni 09.00ni. Sellel ajal on tavaliselt piiripunktis liiklus intensiivne⁷, piirivalveametnikud on teenistusvahetust lõpetamas ja arvatavalt väsinud öisest teenistusest. Jaanuari lõpus läbi viidud esimesed vaatlused ei andnud aga soovitud tulemust kuna piiriületuste intensiivsus osutus liialt väikeseks⁸. Teiseks puuduseks oli ülemäära detailne tabel, mis oli autori poolt koostatud andmete ülesmärkimiseks. Tabel sisaldas lahtreid andmete fikseerimiseks piirivalveametnike töö kohta, mida ei olnud võimalik reaalselt hinnata⁹. Liigne detailsus ei jätnud aega keskenduda vaatlusele, seepärast kohandas autor tabelit vastavalt.

Uus parandatud andmete ülestähendamise tabel (Lisa 1) võimaldas vaatluse ajal piisavalt jälgida piirivalveametniku tööd ja lihtsalt fikseerida uurimustöö jaoks olulise informatsiooni piirivalveametniku töö kohta. Vaatlusaegade valimisel sai kriteeriumiks ootejärjekorra olemasolu ja prioriteediks Eesti Vabariiki sisenev suund.

Eelnevast tulenevalt otsustati andmete kogumist teostada liinibusside reisijate kontrollimise ajal. Eranditult kõik vaatlused viidi läbi riiki siseneval suunal. Kokku teostati vaatlust kaheteistkümnel korral ja jälgiti 154 reisija piiriületuse vormistamist. Piirikontrolli saabunud reisijatest olid 108 Vene, 36 Eesti, 1 Leedu, 3 Saksa, 2 Rootsi, 1 Soome, 2 Ukraina ja 1 Valgevene kodakodsusega isikut.

Lisaks teostati ühel korral vaatlust sõiduautode ja veoautode kontrollimise kohta. Vaatluse kestuseks oli 3 tundi, mille jooksul vaadeldi 31 sõiduauto, 8 haagisega veoauto kontrolli teostamist riiki sisenemisel. Uurijat huvitas kontrolli teostamiseks kuluv aeg ja erinevatesse gruppidesse kuuluvate piiriületajate transpordivahendite kontrolli teostamine.

7 Seda kinnitavad ka autori poolt läbiviidud intervjuude tulemused.

8 Vastavalt 2007 aasta statistilistele andmetele ongi talvisel perioodil, eriti jaanuaris ja veebruaris piiriületuste intensiivsus oluliselt väiksem. Vt joonis 2 ja 3.

9 Näiteks isiku tuvastamise fakti fikseerimine piirivalveametniku poolt. Ka ei pidanud autor hilisemas vaatlustabeli versioonis vajalikuks veergu dokumentidesse piiriületust lubava templijäljendi kandmise fakti fikseerimiseks. Antud toiming teostatakse kohustuslikus korras.

2.2.2. Intervjuu

Lõplik kava intervjuu läbiviimiseks koostati lõputöö autori poolt pärast vaatlustulemuste selgumist. Kokku intervjueriti kuut piirivalveametnikku. Intervjueritavate seas valiku tegemisel arvestas autor, et kontingent moodustuks motiveeritud piirivalveametnikest. Teiseks kriteeriumiks sai, vähemalt ühe aasta pikkuse, teenistusstaazi olemasolu Koidula piiripunktis.

Intervjuu küsimustik (Lisa 2) koostati autori poolt pärast vaatlustulemuste analüüsimist. Küsimuste koostamisel lähtus autor sellest, et inimesed vajavad vestlusesse sisselamiseks ja uudse olukorraga harjumiseks teatavat sisseelamisperioodi. Seepärast esitati intervjueritavatele alguses üldisi küsimusi, mis ei lähtunud otseselt töö eesmärgist. Enne intervjuu algust selgitati, milleks lõputöö autor intervjuerimisel saadud andmeid kasutab ja rõhutati andmete anonüümsust. Intervjuude salvestamiseks kasutati diktofoni Olympus.

Küsimused jaotati seitsmesse plokki: 1) Sissejuhatus, 2) Järjekorrad, 3) Töö, 4) Turvalisus, 5) Rakendamine, 6) Koolitus, 7) Vahetuse ülema ja korrapidaja tegevus. Viimane küsimusteplokk oli mõeldud konkreetset vahetuse ülemate intervjuuertimiseks. Lõputöö autori otsusel vahetuse ülemaid ei küsitletud, kuna nende töö on teistsuguse spetsiifikaga. Sellise otsuse tegemisel sai määravaks asjaolu, et intervjueritud piirivalveametnikest pidasid kõik vastanud (100%) vahetuse ülema olemasolu väga oluliseks. Autori eesmärgiks oli küsida töötajatelt endilt, nende töö kohta.

Intervjuud viidi läbi ühe nädala jooksul Koidula piiripunktis, ajal mil intervjueritavad ei olnud hõivatud teenistusülesannetega. Intervjueritavatega oli eelnevalt kokku lepitud. Intervjuerimisel ei pidanud autor vajalikuks hoida ranget joont, vaid püüdis arendada vaba vestlust, kus intervjueritavad saaksid ennast vabalt väljendada. Pärast esimest intervjuud tegi autor teadlikult tähelepanekuid intervjueritava kehakeele kohta. Autori vähete teadmiste tõttu selles valdkonnas, ei kajastata neid märkmeid vaadeldavas uurimustöös.

Kõikide intervjuude puhul nõustusid intervjueritavad vestlema “sina” vormis. Intervjuu käigus esitas küsitleja täiendavaid küsimusi. Suunavate küsimuste esitamisest hoiduti, kuid

intervjueerija peab tunnistama, et eksis mõnel korral selle nõude vastu. Käesoleva töö autori hinnangul ei mõjuta see töö tulemit. Kõigile intervjueeritud piirivalveametnikele esitati 97 küsimust. Keskmiseks intervjuu pikkuseks kujunes ca 1 tund 45 minutit.

Intervjuu analüüsimist alustati kohe pärast intervjuu salvestamist. Intervjuud kuulati ja vastused fikseeriti lõputöö autori poolt arvutisse. Kõik saadud vastused koondati vastava küsimuse alla. Intervjuudest fikseeriti vaid oluline, töö eesmärgi täitmiseks vajalik informatsioon. Tulemuste analüüsil lähtuti sarnaste väidete kordumise analüüsimisest. Tõepärase järelduste tegemiseks pidas autor vajalikuks, et vähemalt 2/3 kontingendist oleksid esitatud küsimusele vastanud ühte moodi. Anonüümsuse tagamise huvides säilitab autor vaatlustulemuste protokollid ja intervjuude salvestused enda juures.

2.3. Valim

Uurimustöö valim on moodustatud Koidula piiripunkti isikkoosseisu baasil. Vaatluse puhul moodustus valim juhuslikult ja sõltus ootejärjekordade olemasolust ning vaatluse läbiviija ajalistest võimalustest. Sellele vaatamata sattus valimisse 11 piirivalveametnikku. Sooliselt moodustasid vaadeldavast kontingendist 7 naised ja 4 mehed.

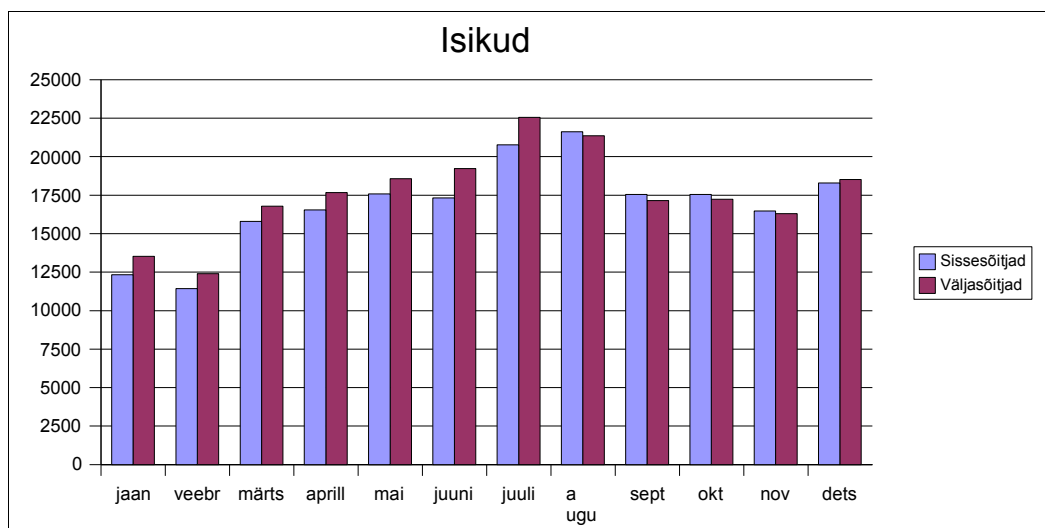
Intervjuu puhul tegi autor teadliku valiku. Intervjueeritavate kontingendi valikul oli tähtsaimaks kriteeriumiks ametnike piisav motiveeritus teenimiseks piirivalves. Autor lähtus valimi moodustamisel ka kontingendi kättesaadavusest. Sooliselt jagunes valimisse 4 meessoost ja 2 naissoost piirivalveametnikku. Valimi moodustamisel arvestati, et intervjueeritavate seas oleks vähemalt üks piirivalveametnik igast töövahetusest¹⁰.

¹⁰ Mõiste “töövahetus” tuleneb Kagu Piirivalvepiirkonna sisekorra eeskirja punktist 3.5 (Kagu...2008: 4).

3. TULEMUSTE ANALÜÜS JA ARUTELU

3.1. Piiriületajad

Lõputöö autori arvates võib Koidula piiripunkti läbivad piiriületajad jagada kolme suuremasse gruppi. Seda arvamust toetasid viis uurimustöö käigus intervjueeritud piirivalveametnikku (Küsimus 12, 13). Esimese grupi moodustavad piiriületajad, kes ületavad piiri eesmärgiga toimetada Vene Föderatsioonist, odavamalt omandatud mootorikütust, tubakatooteid ja alkoholi, seadusega lubatud koguses Eesti Vabariiki. Paljud sellised isikud elavad Vene Föderatsioonis ja omavad topeltkodakondsust¹¹, mis tagab neile teatud soodustusi¹² piiri ületamisel Koidula või Kunitsõna Gora piiripunktides.



Joonis 1. Koidula piiripunkti läbinud isikute piiriületuste statistika kuude lõikes 2007.aastal.

Teise grupi – veoautojuhtide - piiriületuse eesmärk tuleneb nende tööst. Ootejärjekorrad riigist väljuval suunal on tavalised ja sõltuvad üldjuhul Vene Föderatsiooni piiripunkti läbilaskevõimest. Lõputöö autori arvates tekitavad pikad ootejärjekorrad veoautojuhtides rahulolematust ja pingeid. Üldjuhul mõistavad veoautojuhid, et põhjus, miks peab

11 Niinimetatud “kahe passi omanikud”, kes omavad mõlemat: Eesti Vabariigi ja Vene Föderatsiooni kodakondsust.

12 Vene Föderatsiooni kodanikud ei pea tasuma kohalikku teemaksu.

järjekordades ootama, seisneb Venemaa piirikontrolli teostavate ametkondade töös. Tegevusetuse ja teadmatuses olemise tagajärjeks on aga tihti peale alkoholi tarbimine. Alkoholi joores piirikontrolli saabumine aga põhjustab olukordi, kus piirivalvuril tuleb reageerida tõkestamiseks mootorsõiduki juhtimist joobeseisundis.

Uurides 2007. aastal piiri ületanud isikute koguhulka (Joonis 1) näeme, et piiriületuste arv ei erine oluliselt riiki siseneva ja riigist väljuva suuna vahel. Piiriületuste intensiivsus tõuseb alates märtsist, saavutades maksimumi juulis (20758 sissesõitjat ja 22553 väljasõitjat). Jaanuari ja veebruari võib pidada rahulikumaks ajaks.

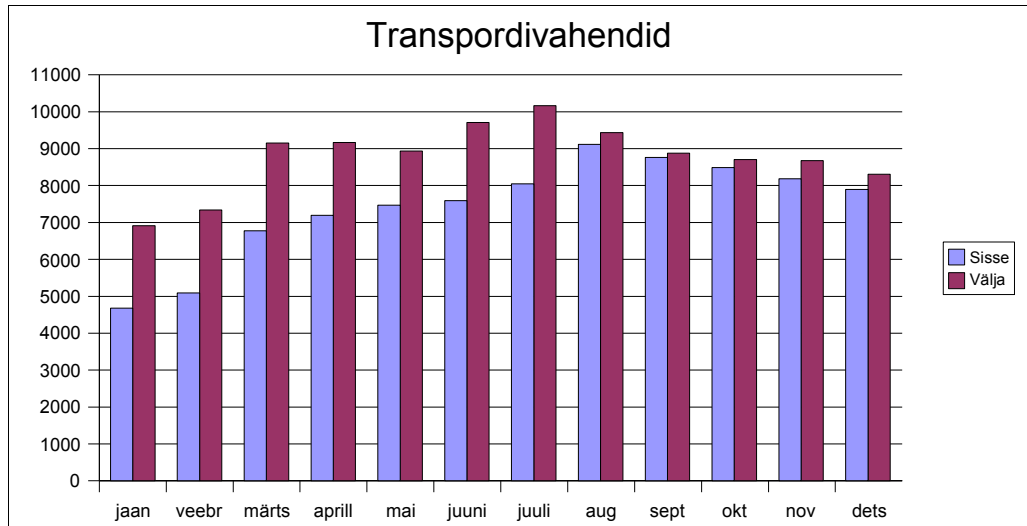
3.1.2. Transpordivahendite piiriületused

Transpordivahendite piiriületuste statistika (Joonis 2) näitab, et kõikidel kuudel on riigist väljuval suunal sõidukite piiriületusi fikseeritud rohkem. Eriti on see märgatav aasta esimesel poolel.

Ühekordse kolme-tunnise kestvusega vaatluse käigus fikseeriti vaatlusprotokollis 31 sõiduauto piirikontrolli riiki siseneval suunal. Keskmiseks sõiduauto kontrolli teostamise ajaks mõõdeti 54 sekundit. Piirikontrolli saanud sõidukitest kuulus vaatluse läbiviija hinnangul¹³ valdav enamus sellele piiriületajate grupile (*käesolev töö, lk 22*), kes ületavad riigipiiri korduvalt ja kelle isik ja sõiduk on piirivalvuritele teada. Transpordivahendi ja selles olevate isikute piirikontrolli läbiviimisel piirduti seetõttu vaid autos olnud isikute vastavuse kontrolliga esitatud dokumendile, sõiduki dokumentide kontrollimises ja veendumises, et autosse ei jäänud kontrollimata isikuid. Sõiduki tehase tähise vastavuse kontrollimine registreerimistunnistusele leidis aset kolmel korral.

Kõrvutades joonistel 2 ja 3 olevaid arve, selgub, et suur osa piiriületajaid ületab piiri transpordivahendil. Seetõttu on normaalseks piirikontrolli korraldamiseks vajalik mehitada sõiduradadel paiknevad töökohad. Veoautode tollivormistus toimub riiki siseneval suunal pärast piirikontrolli teostamist.

¹³ Hinnangut võib lugeda objektiivseks, kuna vaatluse läbiviija on teenistuses Koidula piiripunktis.



Joonis 2. Koidula piiripunkti läbinud transpordivahendite piiriületuste statistika kuude lõikes 2007.aastal.

3.2. Riskid – ohud sisejulgeolekule

Piirikontrolli teostamisel tuleb arvestada võimalike riskidega – ohtudega mida kujutavad endast illegaalne immigratsioon ja inimsmuugeldamine, organiseeritud kuritegevus, terrorism, narkomaania ja nakkushaiguste levik. (Eesti ... 2004)

Schengeni hindamiskomisjon on leidnud kuuenda novembri raportis, et idapiiril on risk madal (Niemenkari jt 2006: 3, ref Idapiiri ... 2008: 5). Illegaalne immigratsioon ei kujuta tänasel päeval Koidula piiripunktis suurt ohtu sisejulgeolekule. 2007. aastal fikseeriti kokku 414462 isiku piiriületus. Piirikontrolli läbinud isikutest moodustasid viisadega reisijad 21 protsenti. Riskiriikidest¹⁴ pärit isikute piiriületusi fikseeriti kokku vaid 40 korral.

Ohuks immigratsiooni valdkonnas tuleb 2008. aastal pidada SRÜ riikide kodanike katseid saabuda Eestisse legaalselt ja lahkuda siit võltsitud dokumentide alusel teistesse Lääne-Euroopa riikidesse (Teabeosakonna ... 2007).

¹⁴ Riigid, mis on kõrgendatud tähelepanu all seoses terrorismivastase võitlusega maailmas. Statistika ei sisalda Venemaa Tšetšeenia ja Osseetia eripiirkondade kodanike piiriületusi. (Piirikontrolli...2004)

3.3. Tööga rahulolu

Tööga rahulolu on oluline tegur, millega käesoleva lõputöö autori arvates peab isikkoosseisu vajaduse leidmisel alati arvestama. “Tööga rahulolu näitab kuivõrd positiivselt või negatiivselt töötaja tunnetab tööd, töökorraldust ja suhteid töökaaslastega” (Vadi 1995: 58). Läbi rahuloleva töötaja kindlustab organisatsioon endale inimesed, kes tulevad meelsasti tööle ja täidavad kohusetundlikult oma ülesandeid. Rahulolev töötaja näitab üles algatusvõimet, tegeleb intensiivselt enesearendamisega, teeb oma tööd kvaliteetselt ja suhtub sellesse vastutustundlikult.

Organisatsiooni liikmetele on oluline milline on juhtimisstiil, õhkkond, millised on töökeskkond, töötajad ja millised suhted valitsevad organisatsioonis (Virovere jt 2004: 21). Lõputöö autor nõustub ühe intervjuueeritud piirivalveametniku arvamusega: “... *töö ei tekita siis nii palju stressi ja pingeid. Kui ma tean et homme on 2 inimest teenistuses, siis ma ei tule nii hea meelega tööle, kui siis kui ma tean, et meid on normaalne arv - tulen võibolla rõõmuga.*” (Küsimus 78).

Küsitluse tulemusena selgus, et üldiselt on kõik intervjuus osalenud ametnikud oma tööga tänasel päeval rahul. Palka ei peetud ainuüksi motivaatoriks. Positiivsete elementidena loetleti veel: 1) sobivat teenistusgraafikut, 2) tööd meeskonnas ja head kollektiivi; 3) stabiilse sissetulekuga töökohta; 4) suhtlemisvõimalust erinevate inimestega; 5) juhtide positiivset suhtumist; 6) et, töö ei ole üksluine konveieritöö.

3.4. Meeskonnatöö¹⁵

Edukas meeskond saavutab eesmärgi ka rasketes tingimustes. Efektiveim meeskond loob intelligentsed normid - hoiakud ja käitumise, mis muutuvad lõpuks harjumuseks ja mille tulemuseks on täielik pühendumus ülesannetele (Virovere jt 2004: 120).

¹⁵ Antud töö kontekstis käsitletakse meeskonnana ühiste eesmärkide nimel tegutsevat toimkonda.

Ühes vahetuses teenistuses olevate ametnike koostööd ja vastastikust abistamist pidasid loomulikuks kõik uuringus osalenud (Küsimus 74). Meeskonnatööd peeti ülesannete täitmisel primaarseks ja kõikide intervjueeritavate vastuste järgi, oma vahetuse sees toimivaks. Üksteise abistamisena (Küsimus 73) nimetati: 1) abistamist teenistusülesannete täitmisel; 2) teenistuselase informatsiooni jagamist; 3) abistamist keelebarjääri tekkimisel suhtlemisel piiriületajatega.

3.5. Töötajate turvalisus

Töö ohtlikuse poolelt vaadatuna pidasid kõik intervjueeritavad piirivalveametniku tööd ohutumaks, kui politsei- või päästeametniku oma. Küsitletud töid näiteid ainult joobes veoautojuhtide agressiivsest käitumisest. Teiste ohtlike situatsioonide kohta näiteid ei meenunud. Teenistusrelva olemasolus nähti rohkem psühholoogilist aspekti. Ühe vastaja arvates jääks ta hätta, kui tekiks vajadus relva kasutamiseks. See asjaolu näitab, et ametnikele ettenähtud täiendõppes peab laskeväljaõppele jääma ka edaspidi oma koht. Olulisena mainiti veel turvataktika ja erivahendite kasutamise alase väljaõppe vajadust. Sagenenud juhtumid agressiivsete, joobeseisundis isikutega on lõputöö autori arvates vaieldamatu argument, mis viitab mainitud valdkonna elementaarsete oskuste väljaõppe vajadusele.

Vastavalt Schengeni piirieskirjades sätestatule peaks võimaluse korral ning turvalisuse huvides piirikontrolli läbi viima kaks piirivalveametnikku (2006: VI Lisa).

Turvalisust suurendavate teguritena leidsid intervjuudes äramärkimist: 1) valvekaamerate olemasolu, 2) teenistuses olevate töötajate omavaheline operatiiv-raadioside tagamine¹⁶, 3) sõiduradade paindlik kasutamine, 4) öisel ajal pimedate alade parem valgustamine.

Märkimist ei leidnud koostöö tolliga, mis lõputöö autori arvates on oluline võimalus mõlema ametkonna inimressursside tõhusamaks kasutamiseks.

¹⁶ Autorile teadaolevalt tegeletakse käesoleval ajal juba selle projekti elluviimisega.

3.6. Piiriületuse ootejärjekorrad ja nende tekkimise põhjused

Ootejärjekordade tekkimiste põhilise põhjusena nimetasid eranditult kõik intervjuueeritavad Kunitsõna Gora piiripunkti ametkondade tööd. Koidula piiripunkti ametnike töö tagajärjel tekkinud ootejärjekordi ei peetud oluliselt piiriliiklust häirivaks. Samas toodi intervjuudes välja, et Koidula piiripunkti piirivalve ja tolli töö ei ole proportsioonis. See tähendab, et kui Kunitsõna Gora piiripunkt piiriületajate vastuvõtmist suurendab võib tekkida olukord, kus näiteks veoautode ootejärjekordade tekkimise põhjuseks võib saada Koidula tolli töö¹⁷. Vastanud mainisid ära selliste olukordade esinemise, kus Kunitsõna Gora piiripunkt lubab sissesõitu Vene Föderatsiooni tavapärasest kiiremas tempos.

Piiriületusjärjekordade põhjusena nimetati veel bussidega korraga saabuvate reisijate suurt hulka. Kui piiripunktis ei ole antud hetkel piisavalt piirivalve- ja/või tolliametnikke, võib tekkida intensiivse liiklusega perioodil sõiduautode ootejärjekord. Lisaks peab arvestama jalakäijate liikumisega. Sellises olukorras peab kontrolli teostav piirivalveametnik tegelema korraga mitme asjaga. Näiteks, piiripunkti saabunud bussi kontrollimisega samaaegselt, tuleb jälgida jalakäijate liikumist ja ootejärjekordades olevaid sõidukeid. Arvestama peab võimalusega, et võib tekkida probleeme kontrolli läbivate isikutega. Bussidega võib saabuda riiki korraga suur hulk 3 riigi kodanikke, kelle kontrollimiseks tuleb rakendada põhjalikku kontrolli.

3.6.1. Näide: Bussireisijate piirikontrolli teostamine

Vaatlustulemuste näitel illustreeritakse vaadeldavas lõputöös üht sellist olukorda, kus riiki siseneval suunal moodustus piirikontrollis ootejärjekord korraga piiripunkti saabunud 41st isikust, kellest 38 olid kolmanda riigi kodanikud. Antud juhul teostati vaatlust eemalt, nii et piirivalveametnik ei olnud tema töö jälgimisest teadlik. Vaatluse käigus mõõdeti kontrolliks kuluvat aega ja tegevuste sooritamist. Andmed piiriületaja dokumendi ja viibimisaluse kohta saadi hiljem andmebaasist.

¹⁷ Koormaga veoautode tollivormistusele kulub rohkem aega, kui piirikontrolli teostamisele.

Kontrolli läbinud reisijatest olid 28 ühekordse ja viis mitmekorse lühiajalise Schengeni viisaga, viis Eesti elamisloaga Vene Föderatsiooni kodanikku ja kolm Eesti Vabariigi kodaniku reisidokumendiga piiriületajat. Vaatlusprotokolli analüüsist selgus, et piirikontrolli teostamiseks kulus keskmiselt 1 minut ja 6 sekundit iga kolmanda riigi kodaniku kohta. Kõikide reisijate piirikontrolliks kulus kokku 42 minutit¹⁸. Passikontrolöri tegevus toimus vaheaegadeta. Ühel korral võeti telefoni teel ühendust toimkonna vanemaga. Vaatlusprotokollis ei fikseeritud ühelgi korral kontrollvahendite kasutamist¹⁹ ja ainult ühel korral teostati piiriületaja küsitlemine.

Antud näide annab teatava ettekujutuse esimese astme dokumentide kontrolli teostava piirivalveametniku tööst. Professionaalne piirivalveametnik peab selle ajaga suutma teostada kõik vajalikud toimingud, veendumaks, et isik vastab Schengeni õigusruumi lubamise tingimustele, mille järel võtab ta endale vastutuse, kandes piiriületust lubava templijäljendi välismaalase reisidokumenti.

3.7. Ootejärjekordade mõju piirikontrolli teostamisele

Küsimusele: “Kas ootejärjekord²⁰ häirib Teid kuidagi tööülesannete täitmisel?” vastas üks intervjuueeritav: “...20 -30 inimest vaatasid kurja näoga – tee kiiremini oma tööd”. Sellises olukorras sõltub väga palju piirikontrolli teostava ametniku isikuomadustest ja suhtumisest oma ülesannete täitmisel. Kuigi kõik vastanud mainisid, et oma töö või ettenähtud kontrolliprotseduurid tuleb ära teha, ilmnes intervjuudest väga selge ootejärjekordade ja töötempo kasvu vaheline seos. Küsimuste nr. 21 - 25 vastuste analüüs näitas, et ootejärjekorrad avaldavad otsust mõju piirikontrolli teostamise kvaliteedile.

Kalduvus ootejärjekordadest tingitud töötempo tõusule ilmnes kõikide intervjuueeritavate vastustes nimetatud küsimustele nr 21 - 25. Otsesele küsimusele “Kas olete oma töös täheldanud “kiirustamist”?” (Küsimus nr. 25) vastasid kõik intervjuueeritavad jaatavalt.

18 Aeg sisaldab kahe bussi piiriületuse vormistamist.

19 Tulenevalt vaatluse läbiviija asukohast, vaatluse teostamise ajal, ei saa seda siiski päris kindlalt väita.

20 Vahet tuleb teha olukordadel, kus järjekorra tekkimise põhjuseks on Vene Föderatsiooni või Eesti Vabariigi ametkondade töö. Siinkohal on mõeldud järjekordi, mis tekivad Koidula piiripunkti ametnike tegevuse tagajärjel.

Töö eesmärgi lahendamise seisukohalt on sellel seosel oluline tähtsus. Ühe võimalusena võiks minimaalse isikkoosseisu suuruse määrata ära tippkoormuse aeg (Schragenheim 2001: 12). Nõuetele vastava piirikontrolli teostamise eeldusena, peab piiripunktis olema alati vajalik hulk, vajalike oskuste ja teadmistega piirivalveametnikke. Aja arvelt, mil piiriületuste intensiivsus on väiksem, saaks korraldada piirivalveametnike täiendõpet või rakendada neid teiste ülesannete täitmiseks.

Teatud ettearvamatute tegurite tõttu tekib paratamatult situatsioone, kus isikkoosseisu on teenistuses vähe. Olukord, kus väikesearvuline isikkoosseis peab tegema pikema aja jooksul tavalisest pingelisemat tööd, tekitab töötajates tüdimus- ja rahulolematusetunnet. See aga kajastub töö kvaliteedil. Sellises olukorras hakatakse kiirustama ja ei mõelda ettenägelikult ning valitakse kõige lihtsamaid võimalusi. Tegutsemist hakkavad juhtima sissejuurdunud ja selgeksõpitud harjumused. (Ellonen 2002: 89, 90).

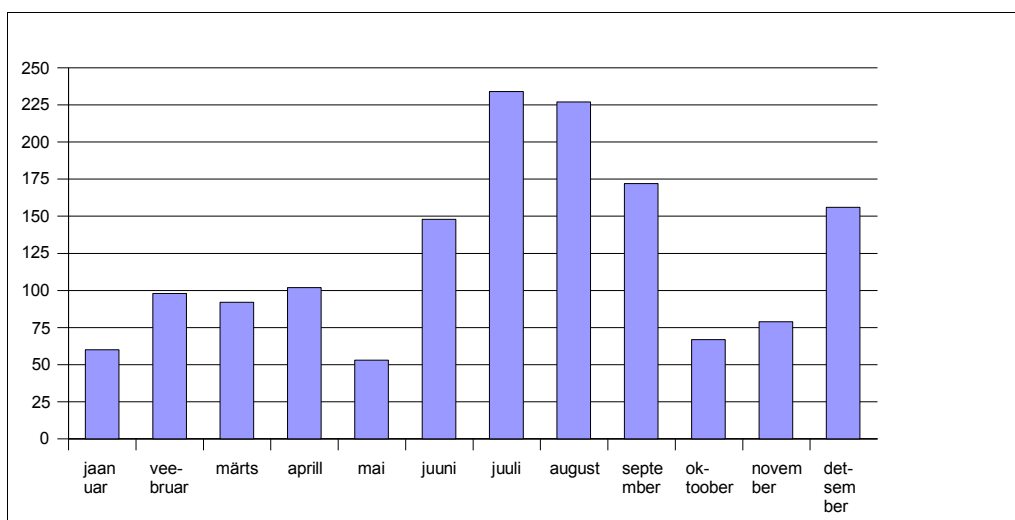
Erinevate põhjustena, mis sunnivad kiirustama toodi intrervjuudes välja:

1. inimesed muutuvad ootejärjekorras närviliseks ja avaldavad survet kiiremaks tegutsemiseks;
2. ebamugavus- või süütunne, mis tuleneb tööga “mittetoimetulemisest”;
3. kontrolli teostava ametniku eelarvamused – “mida piiriületajad minust arvavad”;
4. ametniku vajadustest või suhtumisest tingitud eesmärgis “*järjekord tuleb kiiresti maha saada*” või “. . .*et vabu hetki võtta*”;
5. enda panemine isiku olukorda ja sellest tulenev “vastutulemine”;
6. ebameeldiva situatsiooni tekkimine keelebarjääri või enesekehtestamisega mittetoimetulemise tõttu;
7. järjekord sunnib alateadlikult, automaatselt kiiremini liigutusi tegema.

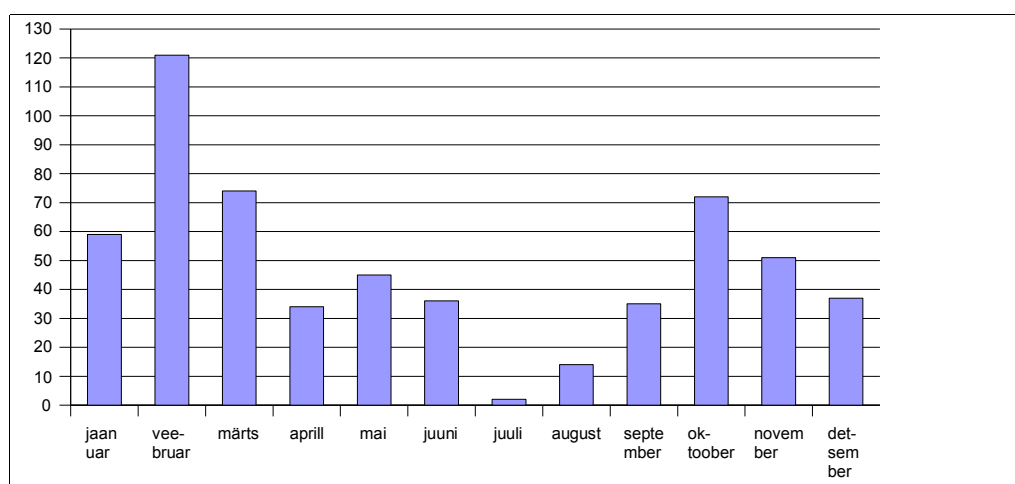
Kui piiriületajaid on vähe, võib ajakasutuses tekkida olukordi, kus “tööaeg on sinu vaba aeg” (Ellonen 2002: 53). Ka sellise olukorra loomiseks võidakse hakata kiirustama, mis mõjub negatiivselt piirikontrolli kvaliteedile.

3.8. Puhkuste ja haiguspäevade mõju isikkosseisu suurusele

Jooniselt 3 selgub, et kevad – sügis perioodil haigestutakse kergemini. Sooliselt langes haiguslehel viibitud päevadest 85 protsenti naissoost piirivalveametnike arvele. Sellel asjaolul on suur tähtsus meeskondade moodustamise seisukohalt. Põhjuseks võib olla naissugupoole nõrgem tervis ja see, et naised hoolitsevad rohkem oma tervise eest. Lapsehoolduslehel viibitud päevade osakaal jäi suhteliselt väikeseks.



Joonis 2 Puhkusepäevade jagunemine kuude lõikes 2008. aastal



Joonis 3 Haiguslehel viibitud päevade jagunemine kuude lõikes 2007. aastal

Joonisel 2 on välja toodud 2008. aasta puhkusepäevade osakaal kuude lõikes. Puhkuste planeerimisel arvestati töötajate soovidega. Jooniste 2 ja 3 kõrvuti vaatlemisel selgub, et töötajate soovitud puhkused langevad ajale, mil haigestumisi esines kõige vähem. Jaanuari ja veebruari arvele aga, kui piiriületuste intensiivsus on väiksem, langes 31 protsenti kogu aasta jooksul, haiguslehel viibitud ajast. Kokku viibiti 2007.aasta jooksul haiguslehel 580 päeva.

Arvestades piiriületuste intensiivsuse märgatava kasvuga suveeriodil, peaks otsima lahendusi puhkuste paindlikumaks planeerimiseks läbi aasta. Lõputöö autori arvates on see üks piirivalveteenistuse negatiivse maiguga eripäradest, millega tuleb õppida leppima kõikidel piirivalveametnikel. Probleemile peab lahenduse leidma koostöös töötajatega.

3.9. Võõrkeelte oskused ja selle mõju piirikontrolli kvaliteedile

Uuringu käigus selgus, et 154 reisija piiriületuse vormistamisel esitati vähemalt üks küsimus kokku 20 piiriületajale. Tähelepanuväärne on see, et neist kaheteistkümne küsitlemine langes kahe piirikontrolli teostanud ametniku arvele. Vaatamata sellele, et vaadeldud piiriületajate hulk oli suhteliselt väike, võib teha järelduse, et piiriületajate küsitlemine jäi tagasihoidlikule tasemele. Intervjuude küsimuste nr.38 – 43 analüüsist selgub, et piiriületaja võib jääda küsitlemata puuduliku keeleoskuse tõttu. Küsitlemisele kuuluvate isikute sihtgrupiks loeti ühekordsete lühiajaliste viisadega piiriületajaid. Vastanutest neli nimetasid, et küsitlevad piiriületajaid paralleelselt teiste piirikontrolli teostamise protseduuridega.

Kõik intervjueritud ametnikud pidasid teenistusest lähtuvalt, väga oluliseks vene keele oskust. Nimetati, et vene keelt ei peaks käsitlema, kui kohustuslikku vaid *“et siin peab seda oskama”*. Venemaa on riik, kus teadaolevalt ainuüksi inglise keele oskusega läbi ei löö. Seetõttu on tavaliselt alati vene keelt mitte oskavate piiriületajatega kaasas keegi keeleoskaja. Veel nimetati inglise- ja ei unustatud ka eesti keelt. Keeleoskust nimetati barjääriks, kust ei saagi isiku küsitlemist arendada. (Küsimus 39) Keelebarjääri tekkimisel pöörduakse tavaliselt kolleegide poole abi saamiseks (Küsimus 42). Keele mittevaldamine

pikendab piirivalveametnike arvates piirikontrolli teostamiseks kuluvat aega (Küsimus 90). Ühe vastaja sõnul aitab ebameeldivast situatsioonist pääseda olukorraga leppimine, mille tagajärjeks on isiku küsitlemata jätmine ja piiriületuse lubamine.

3.10. Töötajate rakendamine

Käesoleva töö autori arvates tuleb töötajate rakendamisel arvestada kahe asjaoluga. Esimene lähtub isikkoosseisu reaalsest vajadusest nõuetekohase piirikontrolli teostamiseks. Teise puhul tuleb arvestada selle kaudse mõjuga, missugune mulje jääb tavalisele piiriületajale piirivalve tegevusest.

Uuringus osalenud töid välja piiriületajate kaks võimalikku mõtlemist²¹ juhul, kui kontrollitsoonis on tegevuseta piirivalveametnikke. Olulisemana nimetati, et piiriületajad nähes, et piirivalveametnikud on tegevuseta, võivad mõelda – *“logelevad, mille eest neile palka makstakse”*. Sellise mõtteviisi põhjust nähti selles, et piiriületajad ei mõista piiripunkti töökorraldust. Positiivsena nimetati kontrollijate olemasolu preventiivset külge ja iseenda turvalisuse tagamise aspekti. (Küsimus 75)

Lähtuvalt teisest, antud töös püstitatud hüpoteesist, peaks käesoleva lõputöö autori arvates, selliste võimalike arvamuste tekkimise vältimiseks, arvestama eespool tooduga töökohtade mehitamisel. Kontrollijate arvu tuleks püüda hoida proportsioonis töö hulgaga alates konkreetse töövahetuse tasandist.

Kõik vastanud leidsid, et ööpäeva lõikes ei ole neil alati piisavalt tööd (Küsimus 68). Lõputöö autori arvates mõisteti siinkohal tööna, otseselt tegevust, mis on seotud isikute ja transpordivahendite piirikontrolliga, sest ainult kaks küsitletut nimetasid tööks ka enesearendamist töökohal, näiteks TEPI²² vahendusel. Samas küsimusteplokis, mis käsitles koolituse teemat mainisid kõik küsitletavad sellise enesetäiendamise võimalikkust hädatarviliku osas. Vastustes (küsimused 85, 86) toodi aga välja, et igasugune põhjalikum õppimine vajab süvenemist.

²¹ Teoreetiline oletus, millele autor ei leidnud teaduslikku põhjendust.

²² Lühend sõnabest Teenistus piiril. “TEPI” on piirivalve sisevõrgu link teenistusliku informatsiooni vahendamiseks.

3.11. Koidula piiripunkti minimaalne isikkoosseisu vajadus

Lõputöö autori arvates sõltub sellest, kui tugevana piirikontrolli teostavad ametkonnad ennast näitavad see, kas võimalike ebaseaduslike kavatsustega piiriületajad valivad illegaalseks pääsemiseks Schengeni õigusruumi Eesti idapiiri²³. Siinkohal ei ole tähtis mitte ainult ebaseadusliku tegevuse avastamine, vaid ka ennetav tegevus, mis aitab võimalikke ohte vähendada. Siit tulenevalt peab käsitlema preventiivse elemendina juba piirivalve kohalolekut.

Lõputöö eesmärgist tulenevalt peab piisav arv ametnikke suutma tagada reaalsete ülesannete täitmise igal ajahetkel. Tegelikult hetkeseisu hindamiseks uuriti lähemalt Koidula piiripunkti 2008.aasta märtsikuu "Kuu töötaja jaotamise plaani". Tegelikult isikkoosseisu suurus oli märtsis 51 piirivalveametnikku. Nendest otseselt piirikontrolli teostamisega oli vaadeldaval kuul seotud 42 piirivalveametnikku²⁴. Jagades selle hulga töötajaid neljaks saaksime moodustada vähemalt kümneliikmelised toimkonnad. Siit tuleb maha lahutada tegevused, mis on ette planeeritud: puhkused ja lähetused.

Teenistuse planeerimisel lähtutakse põhimõttest, et töötajad jaguneksid kuu lõikes teenistusse võimalikult ühtlaselt. Selline planeerimine tuleneb vahetustepõhisest teenistuse korraldusest. Antud uurimuse autori arvates, piirab sellisel alusel teenistuse planeerimine võimalusi, arvestamiseks piiriületuste intensiivsusega, kuid samas toimib edukalt tänu sellele, et on kujundatud koostöös töötajatega.

Arvestades, et töötajate puhkused, täiendõpe ja lähetused on üldjuhul võimalik ette planeerida, ei muuda need näitajad - kuu lõikes - töövahetustesse planeeritud piirivalveametnike arvu. Idapiiri kordonite miinimumvõimekuse mudelis on loetletud mitteplaneeritavate tegevustena: 1) haiguslehel viibimist, 2) õnnetusi, 3) erakorralisi sündmusi jt (2007: 7).

²³ Antud tööst lähtuvalt Koidula piiripunkti.

²⁴ Struktuurist on maha arvestatud ülem, teenistuse planeerimisega tegelev allohvitser, veebel, vanemeksper, pikaajaliselt haiguslehel ning rasedus- ja sünnituspuhkusel viibijad.

Märtsi kuu kokkuvõttest selgus, et realselt osales ööpäeva lõikes teenistuses, päevases vahetuses 8 (7,9) ja öises vahetuses 7 (7,35) piirivalveametnikku. Seega teoreetiliselt oli võimalik antud kuu teenistust planeerida nii, et vahetuse lõikes saanuks mehitada enamuse olemasolevaid töökohti. Praktikas aga ei saa mõõta mitteplaneeritavateks tegevusteks kuluvat aega keskmise numbriga. Seepärast tuleks leida võimalusi töötajate optimaalseks rakendamiseks, milleks lisaks paindlikkust näiteks: 1) vabadelt päevadelt töötajate töölekkutsumine, 2) valveaja rakendamine, 3) teiste allüksuste isikkoosseisu reserve kasutamine.

Kui töökohtade mehitamine oleks toimkonna liikmete enda otsustada, jaguneks toimkond vastavalt joonisel 1 näidatule (*käesolev töö lk 15*). Kõik intervjueritavad leidsid, et nii riiki siseneval, kui riigist väljuval suunal, peaks olema kindlasti kolm kontrolli teostavat piirivalveametnikku. Leiti, et teatud aegadel peaks olema ametnikke rohkemgi. (Küsimus 70)

Antud uurimustöö autori arvates on siin kindlasti oma osa harjumustel. Töötajad on toimiva süsteemi omaks võtnud, leppinud nii-öelda olukorraga ja ilmutavad rahulolematust, kui peavad täitma samu ülesandeid tavalisest väiksema grupiga. Seepärast on autori arvates meeskondade suuruse ühtlasena hoidmine väga oluline.

Vaatamata sellele, et kõik töökohad ei ole alati mehitatud, oldi üldjoontes optimistlikud, kuna arvati, et nõuetekohase piirikontrolli teostamisega tullakse toime ka kõige pingelisematel hetkedel (Küsimus 57). Oma osa on siin ka toimkonna vanema, korrupidaja ja teise astme kontrolli eksperdi operatiivses osalemises vastavalt kujunevale olukorrale esimese astme piirikontrolli teostamisel. Toimkonna vanema vajalikkuses ei kahelnud ükski intervjueritav.

Seoses Eesti - Läti piirilt vabanenud isikkoosseisu arvelt saadud täiendusega, tekkis sisseelamise perioodil olukordi, kus teenistusse määratud isikkoosseisu hulk ületas tunduvalt töökohtade arvu. Sellist olukorda, kus "*ei jätku toole*" pidasid 2/3 vastanutest, esimese reaktsioonina, segavaks asjaoluks piirikontrolli teostamisel (Küsimus 33).

Ööpäeva lõikes peeti õist aega rahulikumaks. (Küsimus 68) Kõik intervjueeritud piirivalveametnikud leidsid, et kontrollsuundadel ei ole alati piisavalt kontrollijaid (Küsimus 60). Töötajate endi arvates peaks alaliselt olema teenistuses **vähemalt kaheksa** piirivalveametnikku. Neli vastajat leidsid aga, et normaalse teenistuse toimimiseks peaks teenistuses olema 9 - 10 ametnikku (Küsimus 70).

Käesoleva töö autori arvates on oluline tagada alaliselt optimaalse hulga isikkoosseisu olemasolu teenistusülesannete täitmiseks esimese astme piirikontrolli läbiviimisel, mis tähendab valmisolekut kõikide nende töökohtade mehitamiseks. See aitab saavutada tööga rahulolu, mis omakorda aitab tõsta teenistuse läbiviimise kvaliteeti.

Igapäevase teenistuse paindlik ja kiire ümberkorraldamine, vastavalt kujunenud olukorrale, võiksid olla ühed võtmelemendid isikkoosseisu rakendamisel. Väärtustada tuleb toimkonna vanema rolli, meeskonna ühtsete väärtuste ja hoiakute kujundamisel. Tagada tuleb toimkonna vanematele järelkasv, et asendamine ei tooks kaasa suuremaid muutusi meeskonna hoiakutes. Seepärast on oluline mehitada korrapidaja töökoht.

Lõputöö autori arvates on Koidula piiripunktis hetkeseisuga optimaalne arv töökohti. Isikkoosseisu hulka saaks lugeda piisavaks, kui oleks tagatud alaline valmisolek kõikide olemasolevate töökohtade mehitamiseks kvalifitseeritud töötajatega. Autor jõudis uurimistöö tulemusel seisukohale, et minimaalne töötajate arv, igapäevase teenistuse läbiviimiseks, peaks olema **üheksa** piirivalveametnikku, mis vastab olemasolevate töökohtade arvule.

KOKKUVÕTE

Uurimistöö eesmärgiks oli selgitada, milline on isikkoosseisu minimaalne vajadus allüksuse ülesannete täitmiseks Koidula piiripunktis. Lõputöö autor lähtus uurimisülesande lahendamisel hetkeolukorrast. Oluliseks peeti isikkoosseisu vajaduse põhjendamist, milline peaks olema alaliselt teenistuses, et minimeerida võimalikud riskid sisejulgeolekule.

Lõputöö tulemusena jõudis autor seisukohale, et antud uurimustööga põhjendati isikkoosseisu vajadus igapäevase teenistuse korraldamiseks Koidula piiripunktis. Isikkoosseisu suurus tuleneb olemasolevatest töökohtadest. Tulemuseks saadud töötajate arvu vähendades, väheneb töötajate tööga rahulolu, mille tagajärjel halveneb piirikontrolli kvaliteet. Töötajate arvu suurendamine võib aga toimuda ainult põhjendatud vajaduse olemasolul. Oluline on töötajate arvu hoidmine stabiilsena.

Uurimistulemused toetasid püstitatud hüpoteese. Esimese teesi tõestamise seisukohalt on tähtsaim argument see, et ootejärjekordade tekkimise tagajärjel tõuseb piirikontrolli teostavate ametnike töötempo, mille tagajärjel väheneb piirikontrolli kvaliteet. Teise hüpoteesi paikapidavuse kinnituseks selgus, et piisava isikkoosseisu alaline tagamine olemasolevate töökohtade mehitamiseks aitab säilitada tööga rahulolu. Rahulolev töötaja aga suudab panustada rohkem organisatsiooni eesmärkide saavutamisse.

Uurimustöö tulemusena leitud minimaalne töötajate arv on lõputöö autori arvates konkreetne tulem, mille võiks võtta aluseks, teenistuses oleva meeskonna võimekuse hindamiseks piirikontrolli teostamisel Koidula piiripunktis. Tähtis on, et leitud suurusega isikkoosseisu puhul saab eeldada töötajate motiveeritust, tööga rahulolu ja meeskonnatööd. Põhjaliku tööanalüüsi abil tuleks edaspidi täpsustada ametijuhendid. Fikseerides ametikohtade peamised tööülesanded, saaks nende põhjal hinnata nii meeskonna, kui iga üksiku töötaja panust organisatsiooni eesmärgi saavutamisel.

Lõputöö autori arvates on töö analüüs üks võimalus, mis lisaks töö iseärasuste kohta informatsiooni kogumisele, aitab juhtidel alluvaid paremini tundma õppida. Viimane on aga edukaks juhtimiseks hädavajalik. Autori arvates on suur tähtsus juhi ja töötaja vahelisel

kommunikatsioonil, mis kaasneb tööanalüüsi läbiviimisega.

Töö analüüsi läbiviimine annab töö autori arvates ülevaate ressursside vajadusest ja nende optimaalse kasutamise reaalsest olukorrast. Kõrvutades viimast reaalajas tehtud riskianalüüsiga, saab hinnata olukorda ja vajadusel võtta tarvitusele meetmeid olukorra ümberkujundamiseks. Minimaalne isikkoosseis peab olema ajas muutuv suurus. Paindlikkus tagab organisatsioonile efektiivsuse ja tõhususe.

Kordonite piirivalveametnike kaasamine piirikontrolliga seotud tegevusse võiks olla üks võimalus ametnike dokumentide kontrolli alase väljaõppe parandamiseks, mis käesoleva lõputöö autori arvates on vajalik eeldus II ja III liini patrullimise professionaalseks teostamiseks. Kindlasti lisaks paindlikkust tegutsemiseks ühise eesmärgi nimel ka Koidula piiripunkti isikkoosseisu kaasamine kordoni toimkondades. Vähemasti rutiini murdmise aspektist vaadatuna tasuks seda edaspidi uurida.

Võõrkeelte valdamine, eriti vene keele oskus, on hädatarvilik eeldus piirikontrolli nõuetekohaseks teostamiseks Koidula piiripunktis. Oluliseks tuleb pidada inglise keele oskusega ametnike olemasolu igas teenistusvahetuses. Igapäevase suhtluskeele omandamist võiks lõputöö autori arvates arendada sisekoolituse raames. Kallite koolitustega aga võiks motiveerida juba teatud tasemele jõudnud ametnikke. Võõrkeele vajalikul määral oskust tuleks käsitleda, kui konkreetse ametniku panustamist organisatsiooni eesmärgi saavutamiseks.

Autori arvates hõlmas käesolev töö isikkoosseisu vajaduse uurimist laiemalt. Arvestades seda, et lõputööd võiks käsitleda, kui pilootuurimust töö analüüsi valdkonna vajaduse rõhutamiseks Piirivalves, peaks siit saadud aines andma alust järgnevate teadustööde jaoks probleemide tõstatamisel ja täpsemate tulemusteni jõudmiseks töö analüüsi valdkonnas. Lõpetuseks tahab käesoleva töö autor innustada järgmisi uurijaid, jätkama tööanalüüsi vallas, soovitades uurimiseks teda ennastki huvitama hakanud “kiirustamise” (*käesolev töö, lk 27*) teema. Töö piiratud mahu tõttu jäi käsitlemata tööseadusandlusest tulenevad isikkoosseisu vajadust mõjutavad tegurid.

SUMMARY

This final paper with topic of The Border Guard Unit's Minimal Needs of the Personnel to Function and to Carry out Everyday Duties (Based on the Example of Koidula Road Border Crossing Point) consists of 47 pages. Final paper has been written in Estonian and is divided into three chapters including five graphs and two additions.

According to the principles of Schengen Border Code Member States should deploy appropriate staff and resources to carry out border control to ensure efficient, high and uniform level of control at the external border of European Union. The question is what should be the adequate amount of employees? And what is the minimum need for employees in Koidula Road Border Crossing Point to carry out tasks according to the international and national standards.

The purpose of this final paper is to find out reasonable amount of personnel by studying different factors which affect everyday work in Koidula Road Border Crossing Point. Taking into consideration that environmental conditions change quickly, the situation has been analysed with data from present time. Author emphasizes the goal to find out the minimal amount of personnel that is contented, motivated and oriented toward teamwork.

Researching the topic of final paper peculiarities of work of border guard were taken into account with job analysis methods. Several observations and interviews were carried out. Based on the results of gathered information and taking into consideration the opinion of the employees the author found out optimal amount of personnel working everyday to minimize the possible risks to homeland security. In addition several conclusions and suggestions were made to make the work of border guard unit more efficient and productive.

According to the author this present final paper has a practical value for organization to understand profits of job analysis. Flexible and optimal planning of resources should always be based on real data of present time and on unit's ability.

VIIDATUD ALLIKAD:

1. Eesti Vabariigi julgeolekupoliitika alused (2004). 16.06.2004.-RT I, 2004, 49, 344.
2. Ellonen, E. & Kekomäki, K. & Raivola, P. & Taiha, H. & Väliatalo, T. 2002. Eetika ja politseitöö. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
3. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 562/2006, 15. märts 2006 , millega kehtestatakse isikute üle piiri liikumist reguleerivad ühenduse eeskirjad (Schengeni piirieskirjad).
4. Evisalu, A. 1993. Eesti Piirivalve hetkeseis. - Eesti Jurist, 7, 42.
5. Idapiiri kordonite miinimum võimekuse mudel. 2007. Piirivalveamet.
6. Idapiiri valve kontseptsioon 2009 – 2013 (2020). 2008. Piirivalveamet.
7. Kagu Piirivalvepiirkonna põhimäärus. 11.05.2005. - RTL 2005, 53, 752, RTL 2007, 96, 1611.
8. Kagu Piirivalvepiirkonna sisekorraeskiri. 2008. Kinnitatud Kagu Piirivalvepiirkonna ülema käskkirjaga 07.04.2008, nr 77.
9. Kiehelä, H.& Virta, S. (Toim). 2000 Lähipolitsei kui lähenemisviis. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
10. Koidula piiripunkti iseloomustus. Koidula.
11. Niemenkari, A; Pilvax, K; Pijl, G; Karohl, P; Adamczyk, M; Rappaciudo, D; Vijande Rivera, J; Evisalu, A. 2006. Schengen evaluation of the new member states -Estonia: report on land Borders.
12. Pedras, J., Liivamägi, A., Varts, R. 2007. Personalijuhtimise käsiraamat. Tallinn: Kirjastus Pegasus.
13. Personalistrateegia 2008 – 2011. 2007. Piirivalveameti intranet.
14. Piirikontrolli juhend. 2004. “Piirivalve siseõrgu link”Teenistus piiril (TEPI)”.
15. Pohl, T. 2007. Sisejulgeolek. Toimetised nr.6. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
16. Rahvusvaheliseks liikluseks avatud piiripunktid. 25.06.2002.- RT I 2002, 54,343, RT I 2008, 14, 105.
17. Riigipiiri seadus. 30.06.1994.- RT I 1994, 54, 902, 27.02.2008.- RT I 2008, 13, 88.
18. Schengeni kataloog. Praktiline käsiraamat piirivalveametnikele. Piirivalveameti intranet.

19. Schengeni konventsioon. 19.juuli 1990. aasta konventsioon, millega rakendatakse 14.juuni 1985. aasta Schengeni lepingut Beneluxi Majandusliidu riikide, Saksamaa Liitvabariigi ja Prantsuse Vabariigi valitsuste vahel nende ühispiiridel kontrolli järkjärgulise kaotamise kohta. <http://www.legaltext.ee/text/et/T2064.htm>.
20. Schragenheim, E. 2001. Juhtimise vastuolud. Goldratt Baltic Network.
21. Siimon, A. & Vadi, M. 1999. Organisatsioon ja organisatsioonikultuur. TÜ Kirjastus.
22. Siseministri määrus 21.12.2007 määruse nr.86 "Piirivalveameti, piirivalve Lennusalga ja piirivalvepiirkondade teenistujate koosseis § 1 lõike 5 rakendamine. Piirivalveameti peadirektori 27.detsember 2007 käskkirjaga nr 248 kinnitatud
23. Teabeosakonna ohuhinnang 2008 aastaks. 2007. Piirivalveamet.
24. Tikk, A. *Toim 2002* Välispiiride valve, väljasaatmine ja tagasivõtmine. Soovitused ja parim praktika. Euroopa Liit. Schengeni kataloog. Piirivalveameti intranet.
25. Türk, K. 1999. Personali juhtimine ja eestvedamine. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.
26. Türk, K. 2005. Inimressursside juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.
27. Vadi, M. 1995. Organisatsioonikäitumine. TÜ kirjastus.
28. Virovere, A., Alas, R., Liigand, J. 2004. Organisatsioonikäitumine. Tallinn: Kirjastus "Külim".
29. Üksvärav, R. 2002. Organisatsioon ja juhtimine. TTÜ Kirjastus.

LISA 2

Intervjuu küsimustik

Käesoleva intervjuu eesmärgiks on andmete kogumine Sisekaitseakadeemia Piirivalvekolledži lõputöö raames. Lõputöö teema on: “Isikkoosseisu minimaalne vajadus piirivalveallüksuse toimimiseks ja realselt püstitatud ülesannete täitmiseks. Koidula piiripunkti näitel.”. Intervjuu küsimustik on koostatud lõputöö autori poolt ja kogutud andmeid kasutatakse ainult antud lõputöö kirjutamiseks. Autor garanteerib andmete anonüümsuse.

Sissejuhatus

1. Milles seisneb Teie arvates oht sisejulgeolekule?
2. Millised on Teie arvates riskid Koidula piiripunktis?
3. Mis on Teie töö eesmärk? / Loetlege oma teenistusülesandeid?
4. Milles Teie arvates seisneb piirikontrolli kvaliteet?
5. Kuidas Teie arvates mõjutab meeskonna suurus teenistuse kvaliteeti?
6. Kui oluliseks (vajalikuks) peate oma vahetuse meeskonnatööd? /Üksteise abistamist?
7. Kas Teie arvates on teenistusülesannete täitmisel vahet töötaja sool?
8. Kas Teile meeldib Teie töö?
9. Nimetage positiivseid elemente oma töös?
10. Milliseid enesearendamise võimalusi pakub Teile töö piirivalveametnikuna?
11. Kas Teie arvates on võimalusi enesearendamiseks piisavalt?
12. Millised on Teie arvates erinevad piiriületajate profiilid Koidula piiripunktis?
13. Millised on Teie arvates erinevate piiriületajate gruppide erisused, piirikontrolli teostamise seisukohalt?
14. Millist rolli mängib Teie arvates piirivalvuri käitumine ja väljanägemine teenistusülesandeid täites? (Kirjeldage palun?)

15. Millised on Teie arvates, pärast 21.detsembrit 2007 toimunud muutused Koidula piiripunktis?
16. Kas need on Teie arvates muutnud kuidagi Teie teenistusülesandeid? (Palun kirjeldage?)
17. Kas Teie arvates töö eest saadav tasu on motiveeriv?

Ootejärjekorrad

18. Mis võivad Teie arvates olla piiriületusjärjekordade erinevad põhjused? Tooge näiteid?
19. Milline on Teie arvates piirivalveametnike tegevuse osakaal ootejärjekordade tekkimisele?
20. Kui tihti Teie arvates tekivad piiriületusjärjekorrad piirivalveametnike tegevuse tõttu?
21. Kas Teie arvates ootejärjekorra olemasolu mõjutab Teie igapäevatööd?
22. Kas Teie arvates ootejärjekorra olemasolu mõjutab piirikontrolli teostamise kvaliteeti? / Milles see seisneb?
23. Kas Teie arvates ootejärjekord häirib Teid kuidagi tööülesannete täitmisel? Miks?
24. Kas Teie arvates ootejärjekordade olemasolu võib mõjutada piirivalveametnike töötempot piirikontrolli teostamisel?
25. Kas Te olete iseenda töö käigus täheldanud "kiirustamist"?
26. Millised on Teie arvates riskid, mis võivad põhjustada töötajate haigestumist?

Töö

27. Millal on Teie arvates piiriületuste intensiivsus kõige suurem?
28. Millised on Teie arvates töövahetuse ajalised raskuspunktid ööpäeva lõikes? (Nädala, aasta lõikes?)
29. Kuidas Teie arvates jaguneb Teie töökoormus ööpäeva lõikes?
30. Kas Teie arvates on olemas seos teie töökoormuse ja piiriületuste intensiivsuse vahel? Milles see Teie arvates seisneb?
31. Kuidas Teie arvates mõjutab lühiajaline töökoormuse kasv piirikontrolli kvaliteeti?

32. Millised on Teie arvates rasked / keerulised ülesanded?
33. Kas ja millist mõju võib avaldada Teie arvates teenistusele see, kui teenistusse on määratud rohkem piirivalvureid, kui on töökohti? Milles Teie arvates see mõju avaldub?
34. Kas Teie arvates teenistusse määratud piirivalveametnike arv on proportsioonis tegeliku vajadusega?
35. Palun kirjeldage, kuidas Teie jaotaksite piirivalveametnikud teenistusse ööpäeva lõikes, kui see oleks Teie otsustada?
36. Kui tihti kasutate piirikontrolli teostamisel tehnilisi kontrollvahendeid? TEPI-t?
37. Kas Teie arvates kulub selleks lisaaega kontrolli teostamisel?
38. Milles seisneb Teie arvates piiriületajate küsitlemine? / Milleks on intervjuerimine vajalik?
39. Kas Teie arvates kontrolli teostavad piirivalvurid küsitlevad piisavalt piiriületajaid?
40. Milliseid keeli peaks/võiks Teie arvates tunda piirikontrolli teostav piirivalveametnik?
41. Kui tihti Teie arvates juhtub, et isik jääb küsitlemata puuduliku keeleoskuse tõttu?
42. Kuidas lahendate olukorra keelebarjääri tekkimisel?
43. Millised on Teie arvates sissesõidusuuna ja väljasõidusuuna töökohtade erisused?
44. Kas Teie arvates järgite dokumentide kontrollimisel alati kõiki minimaalse ja põhjaliku kontrolli teostamise nõudeid?
45. Millest tulenevalt jäävad Teie arvates osad kontrolliprotseduurid teostamata?/ Millistel põhjustel?
46. Kui tihti esineb olukordi, kus teie arvates läheb isikute kontrollimisel vaja viibimisaja arvestamist?
47. Kas Teie arvates Schengeni õigusruumiga liitumine on muutnud kuidagi selle protseduuri läbiviimist?
48. Kui palju võtab Teie arvates aega viibimisaja arvestamise protseduur?
49. Kui tihti tekib Teie arvates vajadus piiriületajate intervjuerimiseks?
50. Kes on Teie arvates intervjueritavate sihtgrupp?
51. Milline on Teie arvates tavapärane küsimuste hulk, mis aitab Teil veenduda, et isiku võib riiki lubada?
52. Kui suure osa (konkreetses isiku kontrollimiseks) kuluvast ajast moodustab Teie

- arvates tavapärase küsitluse läbiviimine?
53. Kui tihti kontrollite elatusvahendite olemasolu kolmanda riigi kodanikel? / Milles see seisneb?
 54. Milliste põhjustega pöördute abi saamiseks vahetuse ülema või teise astme kontrolli eksperdi poole?
 55. Kas Teie arvates eelnevates küsimustes mainitud tegevused (viibimisaja arvestamine, küsitlemine, elatusvahendite küsimine) põhjustavad seisakuid piirikontrolli teostamisel?
 56. Millised tegurid muudavad Teie arvates teie töö pingelisemaks?
 57. Kas Teie arvates suudate vahetusega tagada nõetekohase piirikontrolli teostamise ka kõige pingelisematel hetkedel?
 58. Milline on Teie arvates "sujuv piiriületus"?/ Kuidas sellest aru saate?/ Milles see seisneb?
 59. Kui ohtlikuks hindate piirivalvuri tööd?
 60. Kas mõtlete kontrolli teostamisel iseenda turvalisusele?/ Kolleegide julgeolekule?
 61. Kui tihti tekib Teie arvates olukordi (konfliktsituatsioone), kus tundub, et vajaksid (võiks olla rohkem) julgestust, abi? Kirjeldage palun lühidalt mõnda olukorda?
 62. Kas Teie jaoks on oluline, et teenistusvahetuses oleks rohkem meessoost / naissoost (tugevam / nõrgem pool) piirivalvureid?
 63. Kui tähtsaks peate teenistusrelva olemasolu?
 64. Mis aitaks Teie arvates tõsta kontrolli teostavate piirivalvurite turvalisust?
 65. Milliseid oskusi vajaksite toimetulekuks ohtliku olukorra tekkimisel?
 66. Kas Teie arvates piisab omandatud oskustest selleks?
 67. Kui heaks konfliktide ennetajaks Te ennast peate?

Rakendamine

68. Kas Teie arvates on piirivalveametnikel (ööpäeva lõikes vaadatuna) alati piisavalt tööd?
69. Kas Teie arvates on kontrollsuundadel alati piisavalt piirivalveametnikke?
70. Kui palju töötajaid peaks olema Teie arvates korruga tavaliselt teenistuses ühes vahetuses?

71. Millised kontrolli teostavate ametnike teenistuskohad peaksid Teie arvates olema kindlasti täidetud?
72. Kas Teie arvates piirivalvurid abistavad üksteist teenistusülesannete täitmisel?
73. Milles seisneb Teie arvates abistamine ?
74. Kui vajalikuks peate meeskonnatööd?
75. Kas ja millist mõju avaldab teie arvates piiriületajale “rakenduseta” piirivalvurite viibimine kontrolltsoonis? / Milles see seisneb?
76. Kuidas suhtute olukorda, kui Teie vahetuses on tavapärasest rohkem piirivalveametnikke?
77. Kas Teie arvates piirivalvurite tavapärasest suurem arv konkreetses teenistusvahetuses mõjutab kuidagi teie tööd? / Milles see seisneb?
78. Kas nõustute väitega: mida rohkem isikkoosseisu on korraga teenistuses, seda parem on piirikontrolli kvaliteet? / Palun selgita?
79. Kui palju peaks Teie arvates olema töökohti sissesõidusuunal? Väljasõidusuunal?
80. Milline oleks Teie arvates piirivalveametnike minimaalne vajadus (ühes vahetuses) sissesõidusuunal? Väljasõidusuunal?
81. Kuidas saate kasutada ettenähtud puhkeaega teenistuses?
82. Kas Teie töö võimaldab Teil, väiksemate isiklikku laadi probleemidega (nt kodune mure) tegeleda töö ajal?
83. Kui väsinuna ennast tunnete vahetuse lõpus?
84. Kas Teie arvates avaldab väsimus mingit mõju piirikontrolli teostamise kvaliteedile? / Milles see mõju seisneb? / Palun kirjeldage?
85. Millised on Teie arvates võimalused enesearendamiseks töökohal?

Koolitus

86. Kas ja kui palju jääb Teie arvates üle aega tegelemiseks enesearendamisega (teenistuslik informatsioon, TEPI) töö kõrvalt?
87. Kui vajalikuks peate võõrkeelte valdamist, teie tööst lähtuvalt?
88. Milliste keelte oskus on teie arvates esmatähtis?
89. Kui tihti tuleb Teie arvates ette olukordi, kus Te tunnete, et keeleoskusest jääb kontrollimisel vajaka? Tooge palun mõni näide?

90. Kas Teie arvates keele mitteteadmine mõjutab kontrollimise aega?

91. Milliste oskuste täiendamist peate veel vajalikuks?

Toimkonna vanema ja korrapidaja tegevus

92. Kas Teie arvates on vahetuse ülema teenistukoht vajalik?

93. Kas Teie arvates on korrapidaja teenistukoht vajalik? Nimeta põhjuseid, miks?

94. Kas peate oluliseks korrapidaja olemasolu Teie igapäevaste teenistusülesannete toetamisel? Tooge palun konkreetne näide?/ Kirjeldage lähemalt?

95. Kui kaua keskmiselt võtab aega väärteo menetlemine?

96. Kui kaua keskmiselt võtab/võiks võtta aega viisa väljastamine?

97. Kuidas Teie arvates mahukat menetlemist nõudvad ülesanded mõjutavad muude vahetuse ülema/korrapidaja kompetentsi kuuluvate ülesannete täitmist?

Tänan vastamise eest?