

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Rahvusvaheliste suhete instituut

Euroopa õpingute õppetool

Kairi Aljas

EESTI EUROOPA LIIDU NÕUKOGU EESISTUMINE 2018

Bakalaureusetöö

Juhendaja : Aksel Kirch, PhD

Tallinn 2016

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele,
olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Kairi Aljas

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: ...

Üliõpilase e-posti aadress: kairialjas@hotmail.ee

Juhendaja PhD Aksel Kirch:

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS.....	5
1.EUROOPA LIIDU NÕUKOGU EESISTUMINE.....	7
1.1. Eesistumise tähtsus ja roll	7
1.2. Eesti valmistumine eesistumiseks	10
2. LÄTI PROGRAMMI PEAMISED EESMÄRGID JA ÕPPETUNNID EESTI JAOKS.....	13
2.1. Läti eesistumise programm	13
2.1.1. Digitaalne Euroopa.....	14
2.2. Järeldused	17
3.EESTI PERSONALISTRATEEGIA EESISTUMISE AJA.....	19
3.1. Eesti personalipoliitika elluviimine.....	19
3.1.1. Töörühmade juhid.....	21
3.2. Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise koolitus- ja arengukava	24
3.2.1. Arengu -ja koolitustegevuse korraldus.....	26
KOKKUVÕTE.....	29
SUMMARY	31
VIITATUD ALLIKAD.....	33
LISAD.....	35
Lisa 1. Uuringu meetodika	35
Lisa 2. Koolituskavade tulemused ja kasulikkus avalikule sektorile	36
Lisa 3. Intervjuu küsimused	38
Lisa 4. Arendus-ja koolitustegevuse eeldatav maksumus	40

ABSTRAKT

Bakalaureusetöö eesmärgiks on saada ülevaade Eesti Euroopa Liidu eesistumisest 2018 aasta esimeses pooles. Teema on üks Eesti Vabariigi Valituse prioriteetidest ning tähtis ka Euroopa Liidule terviklikult.

Analüüsitakse Läti eesistumise programmi ja Eesti tegevuskava. Uurimishüpoteese on antud töös kaks. Esiteks milline on Eesti ettevalmistus Euroopa Liidu nõukogu eesistumiseks aastal 2018 ja teiseks milline on personalipoliitika ja kas see tagab edu Eestile eesistumise ajal?

Uuringu tulemused viitavad sellele, et prioriteetsetes tegevustes on olemas tegevuskavad ja kokkulepitud ajaline raamistik, samas oli see seos võrdlemisi nõrk. Peamised probleemid tulevad esile, siis kui sisuprogramm on koostatud. Suurem mõju oli ametnikkonna koolitusel- ja arendustegevusel. Niisiis leidis esimene uurimishüpotees kinnitust. Kinnitust leidis ka teine uurimishüpotees, mille järgi personalivalik ja koolitustegevus on kasulik nii eesistumise edukaks läbiviimiseks kui ka Eestile terviklikult. Samas oli vastav mõju nõrk, kuna värbamisprotsess veel käib

Ka intervjueeritavad ise hindasid hetkelisi tegevusi piisavaiks ja kinnitasid, et tegevused on kooskõlastatud Euroopa Liidu eesistumise komisjoni ja Vabariigi Valitusega. Samas peeti peamiseks erinevuseks seda, et Eesti korraldab antud üritust esmakordselt ja kogemust teiste riikidega on keeruline analüüsida kuna iga riik lähtub oma eripärast. Peamiseks faktoriks peeti aga varakult alustatud ettevalmistust, mis aitab ära hoida suuremaid kriise ja arusaamatusi. Intervjueeritavad ei pidanud eesistumist Eestile kuigi kahjulikuks, pigem nähti projekti positiivsust.

Bakalaureusetöö maht on 41 lehekülge ja kasutatud kirjanduse allikaid on kokku 15 millest on 2 tabelit ja 1 joonis.

Võtmesõnad: Eesistumine, personalistrateegia, Euroopa Liit, programm, koolituskava.

SISSEJUHATUS

Eestist saab Euroopa Liidu Nõukogu eesistuja 2018. aasta esimeses pooles, mil võetakse üle teatepulk eelmiselt eesistujariigilt. Eesti jaoks on see ainulaadne kogemus, kuna oleme Euroopa Liidu eesistujariik esimest korda. See on kogu riigi ühine ülesanne, mida ametnikel tuleb täita Euroopa Liidu Nõukogu peasekretariaadi toel. Eesistumine kattub perioodiga, mil Eesti vabariik tähistab sajandat sünnipäeva, ja selle tähtpäeva tähistamine samuti valitsuse prioriteete. Riigi sajanda sünnipäeva üritused liidetakse eesistumise kultuuriprogrammiga, mille kaudu Eestit tutvustatakse teistele liikmesriikidele. Samas on eesistumine võimalus mobiliseerida Eesti avalikku teenistust ja tõsta selle taset, andes ametnikele vajalikke teadmisi ning oskusi. Eesti ametnikkonna kvalifikatsioonitaset tõsta pole tähtis mitte üksnes Eesti kui eduka eesistujariigi jaoks, vaid heal tasemel ametnikke vajatakse juba praegu Eesti riigi eesmärkide täitmiseks nii kohapeal kui ka Euroopa Liidu ja rahvusvahelisel tasandil.

Eesti ettevalmistusperioodi varajane faas algas 2012. aastal. Kogu ettevalmistus Riigikantsleis on nüüdseks jõudnud analüüsides tegevuskavadeni. Praegu koostatakse nii Brüsselis kui ka Tallinnas poliitilist kalendrit ja pannakse detailideni paika eesistumise tegevuskava. Eestile on eesistumine terviklikult väga tähtis projekt ning sellega on seotud ligikaudu tuhat kolmsada inimest. Ürituste arv Tallinnas jääb vahemikku 200–300. Kuna Euroopa Liidu keskuseks on Brüssel, võib sealne ürituste ja kohtumiste arv ulatuda kuni 2000ni, mis sõltuvalt eelnõude teemadest ja vajadusest sisaldab nii ametlikke kui ka mitteametlikke kohtumisi. Arvestades seda, kui vajalik ja tähtis on eesistumine Eestile, võib eeldada, et praegu kavandatavad ja ellu viidavad tegevused on suure ulatusega, mistõttu tuleks teemat lähemalt uurida

Bakalaureusetöös otsitakse vastust järgmistele hüpoteesidele.

1. Milline on Eesti ettevalmistus Euroopa Liidu nõukogu eesistumiseks aastal 2018?
2. Milline on personalipoliitika ja kas see tagab edu Eestile eesistumise ajal?

Uurimisküsimustele vastuse leidmiseks on töö jaotatud kolme peatükki. Esimeses peatükis käsitletakse Euroopa Liidu eesistumise tähtsust tänases päevas ja vaadatakse üle eesistuja rollid. Viimases osas antakse ülevaade Eesti ettevalmistavatest tegevustest ees. Tegevuskavas täitmine ja peamised kolm punkti millele Eesti keskendub eesistumise ajal.

Teises peatükis keskendutakse Läti eesistumise tulemuste analüüsile. Eesistujariik keskendub peamiselt kolmele eesmärgile mis on ühte digitaalset turgu, konkurentsivõimelisem

Euroopa ja rahvusvaheliste suhete arendamine. Viimases osas analüüsitakse eesistumist terviklikult ja tehakse järeldusi toimunud perioodist.

Kolmandas peatükis keskendutakse personali valikule ja koolituskavade elluviimisele. Millistel alustel on valitud personal ja kuidas toimub koolitus tegevus läbi erinevate etappide. Ametnike töö on olla kursis iga valdkonna ja iga liikmesriigi seisukohtadega, lahendada eriarvamusi ning ohjeldada võimalikke kriisiolukordi. Teemad, millega Eesti eesistumise ajal tegeleb ning mida ametnikud peavad valdama, selguvad alles enne eesistumisperioodi algust. Sisulise töö kõrval on oluline ka praktiliselt valmistuda, eelkõige leida ja rakendada teenistusse kvalifitseeritud ning motiveeritud ametnikud. Ametnike töö kvaliteet sõltub suurel määral koolitatuselt.

Käesolevas töös on ühendatud kaks olulist teemat Eesti kui Euroopa Liidu jaoks- ametnike ettevalmistus aastaks 2018 ja Eesti ettevalmistus Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise jaoks.

1. EUROOPA LIIDU NÕUKOGU EESISTUMINE

1.1. Eesistumise tähtsus ja roll

Euroopa Liidu (edaspidi ka: EL) Nõukogu on Euroopa Komisjoni ja Euroopa Parlamendi kõrval peamisi liidu poliitikat kujundavaid institutsioone ja põhiline otsuseid tegev organ. Nõukogu on ühtne organ, kuid tuleb korralduslikel põhjustel sõltuvalt aruteluteemadest kokku kümnes erinevas koosseisus. Istungitest võtavad osa arutelualuse valdkonna eest vastutavad ministrid kõigist liikmesriikidest (EL Nõukogu koduleht, 11.04.2013).

Eesistumise tähtsust ELi juhtimises on hinnatud mitmeti. Osa autoreid leiab, et eesistujariigi ametikoha täitmisega kaasneb suur vastutus, ent mitte mingit poliitilist võimu. Selles valguses on eesistujariik sisuliselt neutraalne ja erapooletu juht, kellel on keelatud saada muud poliitilist kasu peale hästi tehtud tööga kaasneva hea maine (Metcalf 1998, 416).

Teine osa autoreid väidab, vastupidi, et eesistumine tähendab valitsustevahelist tegevust. Sellest seisukohast vaadatuna annab eesistujariigiks olemine liikmesriigile eelisseisundi, mis võimaldab suunata Euroopa tegevust ja kaitsta suurimal määral oma riigi huve. Selle, ratsionalistlikust teooriast tuleneva teesiga seatakse kahtluse alla eesistujariigi omakasupüüdmatu olemus ja toonitatakse eesistumisega kaasnevat ulatuslikku kaalutusõigust (Shout 1998, 3).

Kolmas seisukoht on, et eesistujariigi roll hõlmab nii ühendusele suunatud kui ka valitsustevahelise tegevuse aspekte. Selle käsitluse kohaselt on eesistujariigil ühtaegu nii vastutust eeldav kui ka võimalusi pakkuv mitmekülgne roll. Nõukogu väljapaistva liikmena ning seega ELi riikideülese ja valitsustevahelise tegevuse ühe peamise ühendajana peab eesistujariik leidma tasakaalu oma valitsuse erahuvide ja ühenduse üldiste huvide vahel (Tallberg 2006, 59).

Praeguseks on jõutud järeldusele, et EL on endiselt üleminekuetapis ja eesistujariigi staatus ei ole pärast Lissaboni lepingu jõustumist loodud süsteemis veel täielikult selginenud. Teedrajavaks saab üksikute eesistujariikide praktika konkreetsete ülesannete täitmisel (Szabo 2011, 5).

Eesistujariigi põhikohustus on hoida kinni erapooletusest läbirääkimiste pidamisel ja jälgida, et otsuseid tehtaks liikmesriikide ühistest huvidest, mitte mõne liikmesriigi erahuvist lähtudes. See tähendab, et nõukogu istungeid juhatav minister või mõni muu valitsuse esindaja peab olema erapooletu vahendaja ja suutma jätta kõrvale ka oma riigi eelistused. Eesistujariik on ELi organ ega tohi seetõttu kasutada oma positsiooni oma riigi huvide läbisurumiseks.

Kirjanduses on seda nimetatud ausa vahendaja rolliks ja sellest on saanud ideaal, mille poole eesistujariik peab püüdlema (Schout 1998,7).

Eesistuja roll on põhiosas administreeriv. Peamiselt on eesistujariigil kolm rolli: päevakorra kujundaja, üksmeele leidja ja esindaja välissuhetes. Need rollid tulenevad aluslepingute varasematest tõlgendustest ja eesistujariikide praktikatest liikmesriigi, ELi ja rahvusvahelisel tasandil.

Päevakorra kujundaja roll on olemuselt administreeriv. Lissaboni lepinguga on päevakorra kujunda ülesanded kitsendatud. Üldiselt toonitatakse eesistujariigi kui päevakorra kujundaja nõrka positsiooni kolme puuduse tõttu: tal puudub võim teha poliitilisi algatusi, päevakord on üldjuhul varem ette antud ja tuleb olla neutraalne. Sellegipoolest on eesistujariigil konkreetne võim päevakorra kujundamise võimaluse kujul. Esiteks, päevakorra kindlaksmääramisel, teiseks, päevakorra struktureerimisel ja, lõpuks, teema päevakorrast väljajätmisel (Tallberg 2003, 9).

Üksmeele saavutamise ülesanne on oma olemuselt tasakaalustav ja lahendusi leidev erinevate osalejate vahel. Võrreldes teiste rollidega pakub selle ülesande edukas täitmine liikmesriigile head võimalust saavutada eduka eesistujariigi maine Euroopa Liidus. Lissaboni lepinguga vähenes ka üksmeele saavutaja rolli tähtsus sisepoliitilistes küsimustes terviklikult. Seega, peamine eesmärk saavutajana on leida kõiki osapooli rahuldavad lahendused võimalikes konfliktides. Sageli on see keeruline ja tähelepanu peab pöörama ka solidaarsuse põhimõttele (Vanhoonacker ja Pomorska 2010, 21).

Eesistujariigi roll **esindajana välissuhtluses** on piiratud. Peamiselt tuleb eesistujariigil esindada ELi sellistes valdkondades nagu siseturg, põllumajandus ja kalandus, transport, üleeuroopalised võrgud, energeetika, sotsiaalpoliitika teatud valdkonnad, majanduslik ja sotsiaalne ja territoriaalne ühtekuuluvus, keskkond, rahvatervise teatud valdkonnad, tarbijakaitse ning vabaduse, julgeoleku ja õiguse valdkond (ELi toimimise leping, art 3).

Lissaboni lepingu põhieesmärke oli saavutada ELi üha laienevates välissuhetes suurem ühtsus ja järjepidevus. Praegune olukord näitab, et uue korra toimima hakkamine nõuab veel aega, eeldab tihedamat koostööd ja selgemat võimude lahusust. Välissuhete edendaja rolli kujunemisel on oluline eesistujariikide tegelik praktika.

Päevakorra kujundaja roll on määravaim liikmesriikide tasandil, kus eesistujariik oma pädevuse piires saab mõõdukalt sekkuda mingi valdkonna küsimustesse, näiteks keskkonnapoliitikasse. Üksmeele saavutaja roll on oluline eelkõige ELi-siseselt. Lissaboni

lepingu järgsete institutsionaalsete reformide, aga ka otsustajate ja osalejate mitmekihilise võrgustiku tõttu nõuab just see roll oskuslikku toimimist, näiteks kaubanduses, kus praegu on eesistujariigi osatähtsus mõõdukas, kui ka jagatud pädevustega küsimustes, mille puhul eesistujariigil on võimalik suurel määral taotleda üksmeele saavutamist.

1.2. Eesti valmistumine eesistumiseks

Eesti alustas eesistumiseks valmistumisega 24. mail 2012, mil valitsus moodustas ettevalmistava komisjoni eesotsas riigisekretäri. Peale riigisekretäri kuuluvad komisjoni Eesti alaline esindaja Euroopa Liidu juures, justiitsministeeriumi kantsler, kultuuriministeeriumi kantsler, majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi kantsler, rahandusministeeriumi kantsler ja halduspoliitika asekanter, Riigikantselei Euroopa Liidu asjade direktor, Riigikantselei nõunik Eesti vabariigi sajanda aastapäeva ettevalmistamise küsimustes, Riigikantselei valitsuskommunikatsiooni direktor, siseministeeriumi kantsler ja välisministeeriumi kantsler ning Euroopa ja Atlandi-ülese koostöö küsimuste asekanter.

Kogu tegevust juhib Riigikantselei, kus seda tööd korraldab Piret Lilleväli. Tiimi suuruseks on praegu kuusteist inimest. Komisjon tegeles esmaselt analüüsides ja koostas tegevuskava kus toodi ära peamised eesmärgid ja tegevused millele keskendutakse.

Praegu tegeleb Riigikantselei poliitilise kalendri koostamisega, kõrgetasemeliste konverentside ja seminaride nimekirja valmistamisega. Septembris 2016 hakatakse ekspertide tasemel läbi rääkima kohtumisi, mida korraldavad ministeeriumid ise ja kus tegeletakse eelarve mudelitega. Peale seda hakatakse kinnitama ministrite mitteametlike kohtumiste eelbroneeringuid. Kogu poliitiline kalender peab Eestil valmis olema seitse kuud enne eesistumise algust ja hetkel toimub aktiivne poliitilise kalendri kokkupanek(Intervjuu C).

Peale poliitilise kalendri paika sättimist tegeletakse personalistrateegia elluviimise ning ametnike arendus- ja koolitusprogrammidega. Kogu koolitustegevus on korraldatud riigihanke kaudu, kusjuures koolitajaks on üks teenusepakkuja. Koolitusvajaduse selgitas välja poliitikauuringute keskuse Praxis 2013. aasta analüüs mille tellis Riigikantselei.

Eesti alaline esindus Euroopa Liidu juures, keske rolli täitja Eesti eesistumisel, on põhjalikult analüüsinud varasemate eesistujate kogemusi ja ettevalmistust. Tulemustest on selgunud, et töötajate arv peab kasvama, logistika valdkonnas on välja kuulutatud hange ja peamised üritused on otsustatud korraldada Brüsselis. Veel on eesistumist ettevalmistava komisjoni koosolekul esitletud „Eesti 100“ kultuuriprogrammi esialgsed ideed ning on peetud arutelusid selle üle, milliste ettevõtmiste sidumine eesistumisega tagab suurema tähelepanu nii Eestis kui ka Euroopas. Ürituste eesmärgiks on tutvustada oma riiki, kultuuri kuue kuu jooksul võimalikult laiale publikule.

Eesistumise ajal on tähtsal kohal naabruspoliitika, mis keskendub peamiselt partnerlussuhetele kaubanduse, julgeoleku, energiaühenduse küsimustes. Samas peab Euroopa Liit partnereid rohkem eristama nende võime alusel, toetades oma tegevustega demokraatiseerumis- ja reformiprotsesse muu hulgas Euroopa demokraatia sihtkapitali kaudu.

Peale üldise naabruspoliitika on Eesti jaoks tähtis idapartnerlus, kus olulisel kohal on Ukraina, Moldova ja Gruusiaga sõlmitud assotsieerumislepingute täielik rakendamine. Eesti panus idapartnerlusesse on ennekõike toetus julgeoleku, kaubanduse ja energiaühenduse ning demokraatia arengule. Eesti panustab sellesse ettevõtmisse ka raha.

Eesti kui eesistujariigi soov on näha, et Euroopa Liit peab jätkuvalt laienema aluslepingutes sätestatud raamide ja tingimuste kohaselt, tuginedes 2006. aastal kokku lepitud uuenenud laienemiskonsensusele. Eesti toetab liitumisprotsessis osalevate Euroopa riikide liitumispürgimusi ja on valmis kõikidele soovijatele tutvustama oma reformikogemusi.

Eesti valis eesistumise prioriteedid lähtudes Eesti jaoks olulistest teemadest organisatsioonis ja võttes arvesse Euroopa Nõukogus käimasolevaid protsesse. Eesti prioriteetideks lapse õigused, soolise võrdõiguslikkuse ning inimõigused ja õigusriigi internetis.

Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse tugevdamise aluseks virtuaalmaailmas on Euroopa Liit loonud interneti haldamise strateegias (2016–2019) kindlaks määratud standardid. Alates 2008. aastast on interneti valitsemise valdkonnas olnud peamiseks Euroopa tasandi platvormiks, kaasava arutelu ja mõttevahetusega konverentsiks EuroDIG. Lisaks korraldab Eesti koostöös Saksamaa kui OSCE eesistujaga Strasbourgis konverentsi (9.9.2016), mille eesmärk on aidata kaasa ELi ministrite komitee internetivabaduse soovitude teadvustamisele ja rakendamisele. Digiteerimise seminar toimub Tallinnas (September 2016), eesmärk on digipädevuse arendamine ning digikultuuri säilitamine ja kättesaadavaks tegemine. Need on Eesti jaoks olulised teemad. Digiteemad on muutunud keskseks ka Euroopa Liidu jaoks, aidates hoida ja levitada demokraatia põhimõtteid. Eesti korraldab küberkuritegevuse vastase konventsiooni konverentsi Strasbourgis Novembris 2016 mis on tähtis kõigile liikmesriikidele. (Välisministeerium)

Sooline võrdõiguslikkus on inimõiguste kaitse, demokraatia toimimise, õigusriigi põhimõtte järgimise ja majanduskasvu ning jätkusuutlikkuse keskne küsimus. Soolise võrdõiguslikkuse strateegia aastateks 2014–2017 näeb ette suurendada soolise võrdõiguslikkuse standardite mõju ja nähtavust, ühtlasi toetades nende rakendamist kõikides liikmesriikides. Strateegia peaeesmärk on saavutada valdkonnas edasimineku viie strateegilise

eesmärgi kaudu: võideldes soostereotüüpide ja naistevastase vägivalla vastu, tagades naistele võrdse juurdepääsu õigusemõistmisele, püüeldes naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise poole avalikus otsusetegemise protsessis ning edendades soolist võrdõiguslikkust kõigis poliitikavaldkondades ja tegevustes (soolõime) (Välisministeerium, Eesti Euroopa Nõukogu eesistumine).

Laste õigustesse panustamine on oluliseks edasiviivaks jõuks õiglasema ja kaasavama ühiskonna loomisel. ÜRO lapse õiguste konventsioonile jt õiguslikele standarditele tuginedes edendab ja kaitseb Euroopa Liit ligi 150 miljoni lapse õigusi üle Euroopa. Aprillis 2016 toimub Bulgaaria käimasoleva eesistumise raames Sofias kõrgetasemeline laste õiguste konverents, kus tutvustatakse uut laste õiguste strateegiat, mille põhjal on Eestil hea jätkata. Eesti peaeesmärk on edendada laste õigusi. Selleks kaasatakse lapsi rohkem ühiskonda, keskendudes kolmele põhiteemale: laste suurem kaasamine ja osalus otsustusprotsessides, laste õigused digitaalses keskkonnas ning lapsed migratsioonikriisis. Neid teemasid arutletakse ühtlasi Eesti Inimõiguste Instituudi korraldataval kõrgetasemelisel laste õiguste konverentsil 4. novembril 2016 Tallinnas. New Yorgis toimuva rändeteemalise tippkohtumise ajal 19. septembril 2016 korraldame eesistumise egiidi all kõrvalürituse teemal „Lapsed migratsioonikriisis“ koostöös ELi ja UNICEFiga (Eesti suursaadik ÜRO juures on 2016.a. ÜRO lastefondi UNICEF nõukogu president). Samuti on prioriteediks võidelda laste seksuaalse kuritarvitamise vastu ja seoses sellega ratifitseerida 2008. aastal allakirjutatud Euroopa Nõukogu Lanzarote konventsioon (Välisministeerium, Eesti Euroopa Nõukogu eesistumine).

2. LÄTI PROGRAMMI PEAMISED EESMÄRGID JA ÕPPETUNNID EESTI JAOKS

2.1. Läti eesistumise programm

Läti oli Euroopa Liidu Nõukogu eesistumine eesistuja koostöös Itaalia ja Luksemburgiga (nn kolme eesistumisriigi ühiste jõudude kaasamisel ehk trio-põhimõttel) toimus perioodil 1.07.1. juulist 2014- kuni 31. detsembrini 12. 2015. Läti jaoks oli see esimene kord eesistuja olla läbi viia ja sellest lähtuvalt alustati ka eesistumise programmi ja ettevalmistustöödega juba paar-kolm aastat varem (Council of the European Union, 11258/14, 23.June 2014).

Selleks et selgitada välja peamised tegevused ja eesmärgid, millele eesistumise käigus keskenduda, tehti hulgaliselt analüüse ja korraldati mõttekodasid. Läti põhimõtte oli juhtida nõukogu tööd professionaalselt ja ausalt. Üksikasjalik tööplaan esitati dokumendis „The programme of the Latvian Presidency of the Council of the European Union 1 January – 30 June 2015“. Läti eesistumisperioodi töö keskendus peamiselt kolmele suurele teemale: konkurentsivõime suurendamine, digitaalse ühisturu edendamine, sotsiaalse kaasatuse arendamine.

Konkurentsivõimelisema Euroopa saab tagada läbi suurema ettevõtlikkuse ja suutlikkuse edendada investeeringuid uutesse ja konkurentsivõimelistesse toodetesse ja teenustesse. Selleks, et tagada pikaajaline majanduslik areng suunab Läti oma jõupingutused just nendesse poliitikavaldkondadesse, mis omavad olulist mõju Euroopa Liidu konkurentsivõime tugevdamisse ühisturul, soodustades tööstuse konkurentsivõime paremat reguleerimist ja toetada väike ja keskmise suurusega ettevõtteid. Uurimustöö ja innovatsioon on määrava tähtsusega Euroopa konkurentsivõime ja tööhõive arengul. Need poliitilised küsimused on vaadatakse läbi Euroopa 2020. aasta strateegia ja Euroopa poolaasta protsessi käigus kus rõhk on just konkurentsikasvul. Läti propageerib meetmeid, et hõlbustada ja usaldust.

Eesistuja jätkab tööd ühtse turu loomiseks ja selle arendamiseks mis omakorda suurendab ettevõtlikust ja loob töökohti. Tähtsat rolli mängib Läti eesistumise ajal Euroopa 2020 strateegia. Läti eesistumise ajal 2015. aastal keskenduti Euroopa poolaastat käsitleval arutelul investeeringutele, pöörates erilist tähelepanu digivaldkonna küsimustele. Arutelu tulemustest tehti kokkuvõtte ühisaruandes, mis esitati märtsis toimunud üldasjade nõukogule,

millele järgnes Euroopa Ülemkogu 2015. aasta märtsi kohtumine. Ühisturu strateegia toodetele ja teenustele peab soodustama ja suurendama konkurentsivõimet just tööstus ja teenindavates sektorites. Selle tagamiseks on Läti eesmärk luua parem seadusloome just edukama konkurentsivõime tagamiseks. Edukas regulatsioon tähendab keskendumist tööhõivele, majanduskasvule ja konkurentsivõime suurendamisele.

Euroopa Liit vajab Energia Liitu ja vajadus sellele järele on olnud väga pikalt. Täna ei ole tegu enam visiooniga vaid reaalsusega. Selleks on vaja energiapoliitikas ehitada süsteem mis on solidaarne, usaldusväärne ja turvaline kõigile osapooltele. Euroopa Liidu kasu on antud liidu puhul parema energia infrastruktuurse võrgu loomine ja efektiivsema piirkondliku juhtimise üle kogu Euroopa. Selleks tuleb arendada energia diplomaatia kujundamist, parimat suhtlust väliste tarnijatega ning suuremat taastuva energia kasutuselevõtmist ja rakendamist. (The programme of the Latvian Presidency of the Council of the European Union 1 January-30 June 2015)

2.1.1. Digitaalne Euroopa

Digitaalne ühtne turg on üks kõige paljutootavamaid ja nõudlikumaid arenguvaldkondi, mis võib tänu tõhususe tõstmisele anda lisatulu 415 miljardit eurot aastas. See avab uusi võimalusi majanduse elavdamiseks e-kaubanduse abil, hõlbustab samal ajal ettevõtete jaoks haldus- ja finantsnõuete täitmist ning suurendab e-valitsuse rakenduste abil tarbijate mõjuvõimu. Digitaalsel ühtsel turul loodud äri- ja valitsemisteenused lähevad fikseeritud rakendustelt üle mobiilirakendustele ja sõltuvad üha vähem asukohast, muutes infosisu kättesaadavaks igal ajal, igas kohas ja iga seadme abil (kõikjale ulatuv kaubandus ja kõikjale ulatuv valitsus). Sellised arengud nõuavad õigusraamistikku, mis soodustaks pilvandmetöötlust ja piirideta mobiilse andmeside arendamist ning lihtsustaks juurdepääsu teabele ja infosisule, kaitstes seejuures eraelu puutumatust, isikuandmeid, küberturvalisust ja võrgu neutraalsust. Läti prioriteet on arendada digitaalturgu just läbi usalduse kasvu. Seda nii avalikus kui ka era sektoris kus suur rõhk on turvalisusel ja ohutuse suurendamisel. Euroopa Liidu digitaalne suutlikus peab jätkama. Eesistuja soovib lõpetada läbirääkimised ja jõuda kokkulepeteni mis puudutab ühist digitaalturu.

Digitaalne ühtne turg tähendab sisuliselt riiklike tõkete kõrvaldamist veebis toimuvatelt tehingutelt. Selle aluseks on selline käsitlus ühtsest turust, mis kõrvaldab liikmesriikide vahelised kaubandustõkked, et suurendada majanduslikku jõukust ja aidata luua üha tihedamat

liitu Euroopa rahvaste vahel. Nimetatud käsitus arendatakse edasi siseturu kontseptsiooniks, kusjuures siseturu määratletakse kui sisepiirdeta ala, kus on tagatud inimeste, kaupade, teenuste ja kapitali vaba liikumine. Lissaboni strateegiat jätkavas strateegias „Euroopa 2020“ tutvustatakse ühena seitsmest juhtalgatusest Euroopa digitaalarengu tegevuskava ning tunnistatakse, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) kasutamisel on Euroopa 2020. aasta eesmärkide saavutamisel keskne tähtsus Komisjon tunnustas oma digitaalse ühtse turu strateegiaga digitaalse ühtse turu esmatähtsust. Digitaalne ühtne turg võib muuta teabe kättesaadavamaks, suurendada tõhusust tehingukulude vähenemise, mittemateriaalse tarbimise ja väiksema ökoloogilise jalajälje näol ning juurutada paremad äri- ja haldusmudelid. E-kaubanduse laienemine toob tarbijale konkreetset kasu näiteks kiirelt arenevate uute toodete, hinnalanguse, kaupade ja teenuste suurema valiku ja parema kvaliteedi näol, seda tänu piiriülesele kaubandusele ja pakkumiste lihtsamale võrdlemisele. Ulatuslikum e-valitsus hõlbustab nii kodanike kui ka ettevõtjate jaoks veebipõhist eeskirjade täitmist ning teeb töökohad ja ärivõimalused kättesaadavamaks.

Euroopa meetmete puudumisest tulenevate kulude ülevaatest on nähtunud, et digitaalne ühtne turg võib 28 liikmesriigiga ELi SKPd suurendada ligikaudu 415 miljardi euro võrra.

6. mail 2015 võttis komisjon vastu digitaalse ühtse turu strateegia, mis koosneb kolmest sambast: 1) tarbijate ja ettevõtete parem juurdepääs digitaalsetele kaupadele ja teenustele kogu Euroopas, 2) digitaalvõrkude ja innovaatiliste teenuste arenguks sobivate tingimuste ja võrdsete võimaluste loomine, 3) digitaalmajanduse kasvupotentsiaali maksimeerimine. Komisjon koostas nende sammaste alusel 16 põhimeetmest koosneva tegevuskava, mille rakendamine algab 2016. aasta lõpuks.

Läti eesistumise perioodil tegeleti peamiselt 302 eelnõuga. Läti eesistumise ajal käis nõukogu koos 48 korral. Ettevalmistatud seaduseelnõude arv on viimasel aegadel vähenenud ja see on olnud üks Euroopa Nõukogu töö suunitlus (Euroopa Parlament, Kõikjale ulatuv digitaalne ühtne turg)

Rahvusvaheliste suhete arendamine Läti eesistumise ajal on üks peamisi eesmärke ja selleks arendati tihedat koostööd piirkondlike organisatsioonidega. Euroopa Nõukogu peamiseks organisatsiooniks kellega koostööd tehakse on ÜRO. Selleks, et suurendada julgeolekupoliitikat terviklikumalt Euroopas pööratakse pilgud Lähis-Ida poole. Eriti keeruline on antud olukord Süürias, kus Euroopa Liidu eesmärk on peatada vägivald ning tagada legitiimne poliitika. Poliitiline ebakindlus ja humanitaarolukorra parandamine on antud

piirkonnas kriitilise tähtsusega. Tähelepanu pööratakse ka Iraagile, Liibanonile ja Jordaaniale, sest nendest piirkondades ebastabiilne kord mõjutab suurem määral Euroopasse saabuvaid suuremahulisi sõjapõgenike millega toimetulekuks Euroopa Liidul puudub kogemus (2013 sõlmiti assotsieerimisleping Gruusia, Moldova ja Ukrainaga. Riias 2015 mais toimub Neljas Idapartnerite tippkohtumine kus hinnati poliitilise ja majandusliku integratsiooni ja samuti Euroopa Liidu ja idapartnerite koostööd edendamist, aga kahjuks jäi see Riias toimunud kohtumine väga üldsõnaliseks. Euroopa Liit ei tunnista ebaseadusliku anneksiooni Krimmis Vene Föderatsiooni vägede poolt. Euroopa Liit kutsub Venemaad jätkuvalt ülesse rahvusvahelisele stabiilsusele ja julgeolekule Euroopas ja ning nõuab Helsingi lõppakti, Pariisi harta põhimõtete täitmist (The programme of the Latvian Presidency of the Council of the European Union 1 January-30 June 2015)

Esialgset hinnangud on head. Seda, et Läti Euroopa Nõukogu eesistumisperioodi tööd on hinnatud heaks, seostatakse just ennekõike Läti-poolse eduka ettevalmistuse ja väga hea kommunikatsioonilise suutlikkuse poolest. Ilmselt on need hinnangud siiski üsna esialgsed, sest täpsemad analüüsid on veel tegemata.

2.2 Järeldused

Eespool analüüsitud Läti peamiste eesmärkide kõrval tuleb teadvustada ohtu, mis seondub ametnike vähesusega. Sellel on otsene mõju ametnike töö tegemistele kui ka ülesannete täitmisele. Läti palkas eksperte juurde ka teistest riikidest kaasa arvatud Eestist. Mis omakorda on kasulik Eestile kui ka ametnikele sest antud valdkonnas on olemas töökogemus. Töö autori tehtud intervjuudes ei nimetanud intervjuueeriad kui palju selliseid eksperte tiimis on kuna personali arv on veel muutuv lähi perioodil (Intervjuu C).

Personali vähesuse tõttu töötasid Läti kolleegid eesistumise ajal väga mitmekihiliste, keerukate ja aeganõudvate ülesannetega hoopis väiksemas koosseisus kui mõnes suuremas liikmesriigis. Sama mudelit kasutab ka Eesti. Selline tööjaotus paneb ametnikele lisakoormuse, mille tingib keskpäraselt ettevalmistatud või puudulike mõjuanalüüside põhjal tehtud päevakorra kujundamine, samuti on selle põhjuseks vähesed teadmised teiste liikmesriikide sisukohtadest ja seetõttu ebaprofessionaalsete kompromisslahenduste leidmine. Näiteks on eesistujariigi rolli täitmise hindamisel oluline tegur kuidas käitutakse kriisiolukordades ja konfliktide korral. Läti peamiseks murekohaks oli majanduse langus, Venemaa sanktsioonid ja sõjapõgenike kriis Euroopas terviklikumalt.

Läti oli eesistumise ajal väga hea üksmeele saavutamises. Läti eesmärk oli alati leida kõiki osapooli rahuldav kompromiss. Võrreldes teiste positsioonidega millega eesisturiik tegeleb (päevakorra kujundada, esindaja välissuhetes) tuli Läti antud ülesandega väga edukalt toime ja sellest tulenevalt anti tööle ka väga hea hinnang (Intervjuu C).

Läti eesistumise ajal tegeleti peamiselt Euroopa 2020 strateegia ja Euroopa poolaasta dokumentidega. Selleks, et Euroopa tuleks välja majanduskriisist on vaja jätkusuutliku majanduskasvu ja strateegiat selle elluviimiseks. Tähelepanu pööratakse eelkõige majandus-, tööhõive ja sotsiaalpoliitika täitmiseks. Lisaks pöörab Läti rõhku ka naiste tööjõuturule kaasamises ja võrdõiguslikkusele. Euroopa 2020. aasta strateegia koos globaalse soolise võrdõiguslikkuse temaatikaga toimus kõrgetasemeline töörühm Riias kus arutati võrdõiguslikkuse ja ühiskonna vananemist puudutavaid teemasid kõigi osapooltega.

Eesti peamised õppetunnid ja soovitusel mis on Lätilt üle võetud on seotud just hea administratiivse poolega. Tegevuskavade ja poliitilise kalendri varajane koostamine ja elluviimine. Eesistumine on lepingutega määratud kohustus iga liikmesriigi jaoks. Antud ülesannet tuleb täita võimalikult hästi ja esindaja oma riiki väärilt. Alati on inimesi või organisatsioone kes hindavad eesistujariigi tööd erinevalt. Läti antud hinnang eesistumise

korraldamise eest on olnud positiivne. Kõik riigid kes korraldavad eesistumist esmakordselt antakse võimalikult palju tuge ja teadmisi ELi erinevate institutsioonide poolt. Antud võimalust kasutab ka Eesti. Ametnike koolitatakse ja viiakse õppe reisidele ELi institutsioonide selleks, et Eesti ametnikud omandaks võimalikult hea ettevalmistuse. Järeldused mida saab teha Läti eesistumisest Eesti jaoks on peamiselt kolme liiki. Esiteks eesmärgid millele Läti tähelepanu pööras nagu näiteks ühtne digitaalne ühisturg, konkurentsivõimelisem majandus ja sotsiaalsed lahendused on ka tähtsad ka Eesti jaoks. Eesti soovib antud perioodil silma paista e- lahendustega ja väga võimeka innovaatilise riigina just digitaalvaldkonnas. Teiseks oli Läti edukas päevakorra kujundaja. Kõik administratiivsed küsimused olid väga sujuvalt ja edukalt lahendatud kogu eesistumise ajal (Intervjuu C).

Viimaseks ja kõige tähtsamaks oli eesistumine hea võimalus oma kultuuri ja riigi tutvustamiseks kogu Euroopale. Sellega said Lätlased väga edukalt hakkama. Lisaks erinevatele üritustele Brüsselis oli ka Lätti saabunud kõrgetele ametnikele hea võimalus tutvuda kultuuriga. Läti jaoks oli olemas mudel Leedu näol. Palju tegevus oli Leedu ja Läti kultuuri programmis väga sarnased. Eesti soov on olla eriline ja paista silma just innovaatilist lahendustega aga samas silmas pidades eelarvet ja võimalikult laia sihtrühma (Intervjuu C).

Kokkuvõtteks võib öelda, et Läti kogemused on olnud Eestile kasulikud. Sarnast positiivset joont plaanib hoida ka Eesti oma eesistumise ajal. Konkurentsivõimelisem ja majanduskasvu soosiv poliitika on see mille poole peab pürgida. Suurenenud investeeritud riiki tagab rohkem töökohti ja arengut riigi jaoks üldiselt. Läti jaoks oli eesistumine suurepärane võimalus tutvustada ennast kui riiki kuhu tasub investeerida ja kus on olemas suur potentsiaal majanduslikuks eduks.

3. EESTI PERSONALISTRATEEGIA EESISTUMISE AJAL

3.1. Eesistumise personalipoliitika elluviimine

Ajal, mil Eesti on Euroopa Liidu Nõukogu eesistuja, pannakse kogu avaliku sektori efektiivsus proovile. Samas võimaldab eesistumine tõsta poliitikute pädevust nii riigis endas kui ka rahvusvahelisel areenil. Tähelepanuväärne roll on meediaga suhtlemisel, kuna see on neid indikaatoreid, mille järgi hinnatakse Eesti edukust eesistujana. Lisapersonali on vaja nii riigisisesele kui ka Brüsselis.

Selleks, et eesistumine edukas oleks, alustati ettevalmistustöödega juba aastal 2012, mil Vabariigi Valitus Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise ettevalmistav komisjon esitas 2013 aasta lõpuks Vabariigi Valitusele Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise ettevalmistuskava.

Kava üheks osaks on personalistrateegia. Aluseks on võetud teiste liikmesriikide kogemused ja soovitused. Euroopa Liidu eesistumise personalistrateegia ülesanne on „viia eesistumise strateegiline eesmärk – olla edukas ja tulemuslik läbirääkija ja vahendaja – personali tasandile ning kujundada inimressurss selliselt, et see toetaks maksimaalselt eesistumise sisuliste eesmärkide saavutamist“ (Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise personalistrateegia, lk 5).

Selleks, et eesistumine oleks hästi organiseeritud on vaja kvaliteetset personali mis algab tippjuhtidest. Motivatsioon ja eesmärk midagi suurt ära teha on tähtis. Peamiseks vastutajateks on riigisekretär ja kantslerid. Selleks, et ettevalmistus sujuks ja korraldamine edeneks on vaja leida väga erineva taustaga inimesi. Eesistumise töö personal jaguneb peamiselt kahte rühma. Eesti Euroopa Liidu asjade koordineerimissüsteemi ülesehitusest moodustab eesistumisepersonal kokku umbes 1300 inimest, kellest 1000 on sisu- ja 300 tugipersonal. Peamiselt tuleb personal avalikuks sektoris juba praegu hõivatutest, kuid vajadusel palgatakse ajutisi töötajaid juurde. Mida käsitletakse kui perioodiline tööjõud (Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise personalistrateegia, lk 7).

Sisupersonali peamine töö on Euroopa Liidu temade ettevalmistamine, mida korineerivad ministriumid ja nende allasutused. Iga teema jaoks on olemas temajuht kes üldiselt on asekanter ja kes tunneb oma valdkonda väga tugevalt. Teemajuhte abistavad nende töös sisukoordineerijad ja sisueksperdid kes on peamiselt siis kindla ministriumi töötajad ja valdavad üksiküsimuste sisu (Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 8).

Eesistumiseaegse töö põhiraskus langeb Euroopa Liidu enam kui kaheksa tööformatsiooni töö juhtimisele, mis hõlmab nõukogu menetluses olevate sisuliste eelnõude eestvedamist, kompromisside vahendamist, Euroopa Liidu Nõukogu esindamist läbirääkimistes teiste institutsioonidega, nagu näiteks Euroopa Komisjon ja Euroopa Parlament. Eesistuja on tavaliselt valmistanud 500–700 eelnõud läbirääkimiste juhtimiseks.

Suure osa personalist moodustab ka töörühmad mida juhivad töörühmade juhid ja vajadusel ka töörühma asejuhid. Töörühma juht võib juhatada mitut töörühma ning ühe töörühma juht võib olla mõne teise töörühma asejuht või vastupidi. Iga töörühmaga on seotud vähemalt üks sisueksperit kes tunneb detailselt sisu ja arengusuundi ning teiste liikmesriikide ja institutsioonide seisukohti. Paralleelselt jätkab Eesti esindamine Euroopa Liidu Nõukogu töörühmades või Komisjoni komiteemenetluses, kus Eestil tuleb liikmesriigina esitada ja kaitsta riiklike seisukohti, kuid seda tavapärasest piiramatum mahus (Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 8).

Lisaks sellele tuleb Eestis korralda umbes 200 üritust. Selleks on kaasatud peamiselt tugipersonal kes korraldab saabuvate delegatsioonide akrediteerimise, transpordi, majutuse, toitlustamise ja tuiteenused. Milleks võivad olla tõlkimine, infotehnoloogilised küsimused, turvalisus, kultuuriprogramm, suhtlemine meediaga ja avalikkusega. Kui selliseid inimesi avalikust sektorist ei leita või pole neid piisavalt siis palgatakse neid ka erasektorist.

Euroopa Liidu institutsioonides töötas 2015 aasta seisuga 479 eestlast, neist 320 sisulistel poliitikakujundamise töökohtadel ning 154 tehnilisematel ametikohtadel. Kõige suurema eestlastest töötajaskonnaga on Euroopa Komisjon kus kokku on 250 Eestlast, sealt järgmine on Euroopa Parlament kus töötab 122, nõukogu peasekretariaat 67, Euroopa Kohus 11, Euroopa välisnõukogus töötab ajutiselt 22 Eesti esindajat. Erinevates Euroopa Liidu ametites ja asutustes töötab teadaolevalt kokku vähemalt 62 eestlast (Eesti Euroopa Liidu nõukogu Eesistumise personalistrateegia, 19).

Uuringu tulemused tõestasid, et peamised lõhed on just teadmiste ja oskuste vahel. Kõige kriitilisema tähtsusega on töörühmade juhtide ja asendusjuhtide arendamine. Uuringute kohaselt hindasid praegused ametnikud kogemust ja oskustest kõrgelt just peamiselt pingetaluvust, tasuta töö tegemise oskust, kohanemisvõimet, koostöövõrgustikes osalemist. Natuke madalamalt hinnati oma oskusi just juhtimise ja eesvedamise, avaliku esinemise ja läbirääkimiste alal. Uuringust joonistus välja ka protokoll ja etteketti koolitus vajadus. Keeleoskust hinnati kõrgelt nii kõnes kui kirjas. Samas arvas suur osa vastanutest, et nende

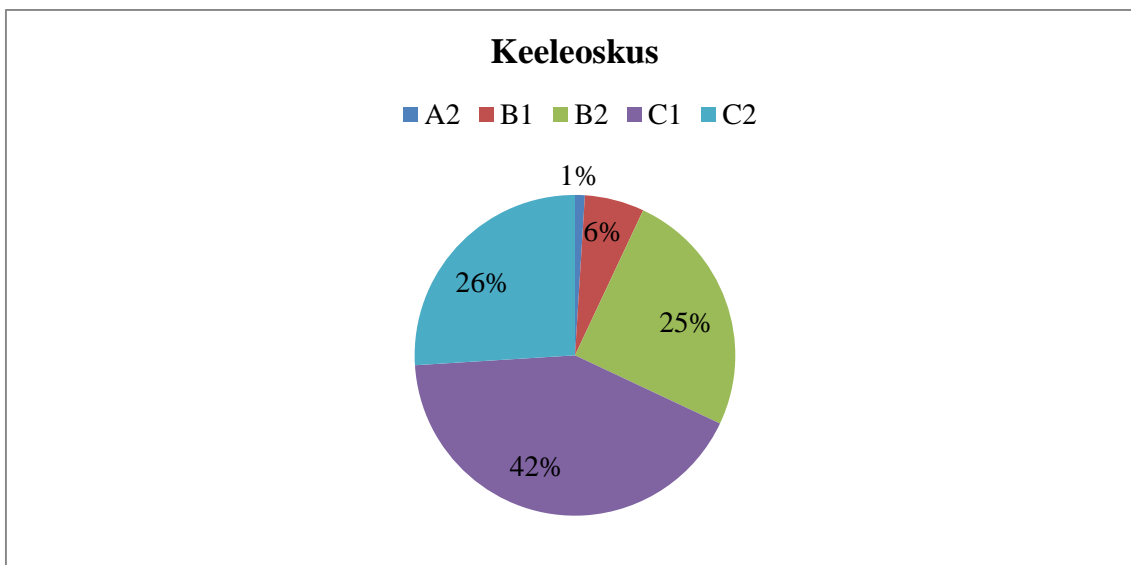
keeleoskuse tase vajaks mingil määral tõstmist. Selle tulemuse hindamiseks läbiti ka keele testid (Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 11).

3.1.1. Töörühmade juhid

Töörühmade juhid ja asejuhid täidavad eesistumise keerukat juhtrolli. Euroopa Liidu Nõukogu töörühmi peavad juhtima pool tuhat väga võimekat ja tõhusa rahvusvahelise tegutsemisusuutlikkusega inimest, kelle oskustest ning tegutsemisest sõltuvad paljuski eesistumise tulemused. Selleks et välja selgitada head töörühmade juhid, on kasutusel mudel. Teemajuhid täidavad oma eesistumiseülesandeid ametikoha järgi ja vastutavad oma valdkonnas sisuteemade ettevalmistamise ja tulemuste saavutamise eest. Personali värbamine lähtub avaliku teenistuse seadusest ja välisteenistuse seadusest.

Töörühmade juhid selgitati välja umbes 732 sobiliku kandidaate seast. Millest valiti välja umbes 500. Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise raames juhitavate töörühmade arv ulatub umbes 200 ligi. Mis tähendab igale töörühmale ühe juhi ja asendusjuhi leidmist. Ministrid valivad oma valitsemisala töörühmad ja asejuhid ning kinnitavad Vabariigi Valituses aastal 2016. Selleks, et saada töörühma juhiks oli teatavad nõuded millele vastama pidi oli Eesti või Euroopa Liidu liikmesriigi kodanik, kõrgharidus, inglise keeles oskus vähemalt B. 2 tasemel või inglise filoloogia kõrgharidus või vähemalt 3-aastane inglisekeelne rahvusvaheline töökogemus või sama pikalt läbitud inglisekeelses keskkonnas, kuid sellest ei ole rohkem möödas kui viis aastat, minimaalne töökogemus 2 aastat, juhtimiskompetentsus ja Euroopa Liidu alase või rahvusvahelise töö kogemus (Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 14).

Selleks, et leida sobivad kandidaadid töörühmade juhtide ja asejuhtide kohtadele, hindab kandidaatide sobivust eesistumiskomisjon. Analüüsitakse ja hinnatakse isikute vastavust seatud nõuetele ja kompetentsust. Eesistumiskomisjon teeb ministritele ettepanekud kvalifitseeritud sobilike juhtide ja asejuhtide ning nende jaotuse kohta. Heakskiit võidakse anda ka osade kaupa eesistumiskomisjonis. Juhul kui sobivat juhti ei leita, kuulutatakse koostöös ministeeriumitega välja konkurss. Üksikjuhtudel on võimalik ka värbamine mõne teise liikmesriigi avalikust sektorist.



Joonis 1. Töörühma juhtide keeleoskus aastal 2013

Allikas: Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 17

Lõplik nimekiri kinnitatakse hiljemalt 2016. aasta suveks. Kui nimekirjad on paigas, tuleb isikud tööle vormistada. Selle tarvis töötatakse koostöös välis-, justiits- ja rahandusministeeriumiga välja juhised. Peamiselt kasutatakse lisaameti, -töökoha, -ülesannete määramist või asendamist.

Juhul kui töörühma juht või asejuht peaks mingil põhjusel oma ülesannetest kas loobuma või ennetähtaegselt vabastatama. Seda on varasemate eesistujariikide puhul üsna harva ette tulnud, tegu on pigem äärmusliku juhtumi kui tavapraktikaga. Enne tähtaega vabastamise põhjusteks on peamiselt tööalased puudujäägid või ebaväärikas käitumine, aga ka pikemaks perioodiks töövõimetuks jäämine. Juhul kui tegu on ühega kolmest põhjusest, on reageerimisaeg lühike ja tegutseda tuleb kiiresti. Töörühma juhi või asejuhi ametist vabastamise ettepaneku saab teha minister, alaline esindaja Euroopa Liidu juures või tema asetäitjavõi töörühma juht ise. Vabariigi valitsus langetab otsuse isik töörühma juhi või asejuhi ülesannetest vabastada ja määrab uue juhi.

Peale töörühmajuhide on olemas ka teemajuhid, kes planeerivad ja suunavad eesistumise sisuteemasid, aitavad jooksvalt lahendada eesistumise käigus tekkinud sisulisi probleeme ning vastutavad eesistumise sisuliste tulemuste eest. Eesistumise teemajuhtideks on ametikoha järgi ministeeriumite valitsemisalade eest vastutavad asekanterid. Sõltuvalt kokkulepetest võivad nendeks olla ka ministeeriumite osakonnajuhid, riigikantselei direktorid või valitsemisala asutuse juhid.

Teemajuhid kinnitab vabariigi valitsus eesmärgiga tagada kompetentsed ametnikud kõigile Euroopa Liidu teemadele ja ühtne käsitlemine kõikide Euroopa Liidu valdkondade lõikes, teadvustada Euroopa Liidu eesistumise sisuliste juhtrollide täitjaid ja nende vastutust nii riigi ees kui ka rahvusvaheliselt. Ministeeriumid ja Riigikantselei esitasid 2015. aastal eesistumisekomisjonile esialgse nimekirja kõikidest nende valitsemis- ja haldusalasse kuuluvatest Euroopa Liidu teemadest koos nende eest vastutavate ametikohtadega. Teemajuhid kinnitatakse vabariigi valitsuses 2016. aasta jooksul (Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 13).

Eesistumiskomisjoni eesmärk on võimalikult hea ettevalmistus eesistumiseks, mille juurde kuulub ka personalitöö arendamine. Eesti avalikul sektoril on võimalus oma oskused ja teadmised proovile panna. Peale selle annab see suurepärase kogemuse rahvusvahelises projektiks kaasa teha sõltumata isiku profiilist või vastutusosalast. Eesistumise ettevalmistamisega seotud iga inimene on Eestile väärt ja kasulik tööjõud. Pakutavad koolitused ja arenguprogrammid edendavad avaliku sektori ekspertide keele-, avaliku esinemise, juhtumisoskust või isiklikku arengut. Programmi najal saavad ametnikud edendada oma karjääri Euroopa Liidu institutsioonides ja ka Brüsselis. Selline võimalus on vähestel ja sellisest kogemusest saab ainult võita.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et hea personali valik on peamiseks aluseks selleks, et oleks edukas ja hästi ettevalmistatud ja sujuv eesistumine aastal 2018. Eesti eelduseks on väga töökas kollektiiv kes on motiveeritud panustama eesistumise perioodi.

3.2. Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise koolitus- ja arengukava

Praxise uuringust joonistus selgelt välja vajadus koolituste järele. Uuring tehti eri ministeeriumites. Peamiselt märgiti vajadust inglise keele õppe, avaliku esinemise ja selliste praktiliste oskuste arendamise järele, mille hulka kuulusid kontaktide loomine, võrgustikutöö ja kultuuriteadlikkus.

Koolituskava koostades oli vaja arvestada eelarveliste võimalustega ja koolitatavate hulgaga (ligikaudu 1000 isikut keskmiselt 1 kuu vältel ning 300 tugitöötajat umbes 2 nädala jooksul). Nendele mahtudele lisandub veel keeleõpe.

Koolituskava koostades oli üheks peamiseks analüüsikohaks sobilike koolitajate leidmine. Eesistujariikide ametnikele pakuvad arenguprogramme mitmed Euroopa kõrgkoolid, avaliku teenistuse koolituskeskused ja ka Euroopa Liidu institutsioonid ise. Praegu koolitatakse Eesti ametnikke nii Eesti-siseselt kui ka Brüsselis. Kõige paremate ja sobilikumate koolitajate leidmiseks korraldati riigihange. Eesmärgiks oli leida just üks teenuse pakkuja, kes tagab tervikliku käsitlemise moodulite lõikes ning arvestab sihtrühma varem omandatud teadmistega. Koolituskorralduse põhimõtted on ühtsed kõigi ministeeriumite jaoks.

1. Eesistumispersonalit koolitused korraldatakse ajaliselt kahes tsükli. Esimene neist algab 2016. aasta märtsist ja lõpeb 2017. aasta jaanuaris. Teine tsükkel algab 2016. aasta novembris ja lõpeb 2017. aasta esimesel poolel. Teise koolitustsükli puhul on arvestatud, et koolitusel saavad osaleda alates 2016. aasta suvest eesistumisepersonaliga liitunud või need, kelle koolitus esimeses tsükli ei õnnestunud.
2. Eesistumispersonalit koolitus- ja arendustegevused hangitakse, rahastatakse ja korraldatakse keskselt, kuid ministeeriumid hoolitsevad ise oma inimeste osaluse eest ja peavad järke.
3. Valdkondlikud koolitused (nt. transport, põllumajandus) on ministeeriumite rahastada ja korraldada.
4. Arendus- ja koolitustegevus korraldatakse peamiselt inglise keeles.
5. Arendus- ja koolitustegevuste puhul järgitakse paberivaba korralduse põhimõtet.
6. Arendus- ja koolitustegevuse toimumiskohad on Brüssel ja Eestis peamiselt Tallinn. arendus- ja koolitustegevused on mõlemas kohas suuresti ühesugused.
7. Arendus- ja koolitustegevuste korraldust toetab riigitöötajate iseteenindusportaali koolitusmoodul.

8. Koolitus on osalejatele tasuta ettenähtud mahus läbimise korral. Registreerimise järel koolitusele ilmumata jäämise korral, koolituse ettenähtust vähesemas mahus läbimise või koolituse katkestamise korral esitatakse registreerinud osaleja tööandjaks olevale asutusele arve koolituskoha kulude ulatuses.

9. Arendus- ja koolitustegevused põhinevad peamiselt aktiivõppel.

10. Kõik eesistumispersonali hulka kuuluvad ei läbi kõiki arendus- ja koolitustegevusi.

11. Eesistumise prioriteetne sihtrühm on töörühmajuhid ja asejuhid.

12. Arendus- ja koolitustegevustega edendatakse horisontaalset kaas- ja koostööd ning teadmisi ja oskusi juhtimise eestvedamises.

13. Arendus- ja koolitustegevusi kavandades arvestatakse avaliku teenistuse keskselt korraldatud koolitusi ning tippjuhtide koolitus- ja arenguplaane ning välditakse dubleerimist (Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise koolituskava, 5).

Nendest kolmeteistkümnest punktist peab lähtuma iga ministeerium. Praeguses esimeses tsüklis toimub peamiselt keeleõpe (kas inglise või prantsuse keel, mis mõlemad on Euroopa Liidu Nõukogu peamised töökeeled).

Ministritele arendus- ja koolitustegevused täpsustatakse 2016. Aasta jooksul ning hankimisel lähtutakse peamiselt vajadusest. Tegemiste planeerimisel on sihtrühma suuruseks arvestatud 20 inimest kuhu kuuluvad peamiselt ministrid, alaline esindaja ja tema asetäitjad. Vajadusel kaasatakse sellesse gruppi ka erinevate tegevuste teiste asutuste esindajaid näiteks kantsler, riigisekretär, ministrinõunik, või Riigikogu spiiker. Ministrite nõunikel on võimalus osaleda ka teistele sihtrühmadele mõeldud arendus- ja koolitustegevustes. Ministrite ja Coreperi saadikute arendustegevustena on peamiselt arvestatud individuaalsed konsultatsioonid ja infotunnid ning kohtumised teiste riikide ministritega, tippjuhtide, Euroopa Parlamendi Liikmetega, Euroopa Komisjoni ja Euroopa Liidu Nõukogu sekretariaadi ametnikega. Kõiki ministrite arengu ja koolitusprogramme koostades tuleb arvestada suure paindlikkusega sest inimeste töökoormus on suur ja vajadusel peab neid muutma. Kõik see toimub koostöös igapäevase koolitus- ja arenguprogrammiga. Peamiselt on ministrite arendus- ja koolitusprogrammi koolitused valdavalt lühiajalised ja tegevused mida sa ka koheselt praktiseerida.

Tugi- ja tehniline personal koordineerib eesistumise ja selle ettevalmistamise korraldusliku poolt ning toetab eesistumist ja kõiki praktiliste ja tehniliste lahendustega. Tugi ja tehniline personali koolitamine on vajalik eduka eesistumise korraldamiseks. Selleks, et kõik

osad hästi koos töötaksid on vaja tähelepanu pöörata ka igale osale eraldi. Selleks lähtuvalt ongi koolitusprogramm just lähtuvalt vajadustest mis selgitati välja aasta 2014. Oluline osa on praktiliste oskuste omandamine ja üksteiselt õppimise võimaldamine ja koostöö.

Kogu koolitus- ja arenguprogramm on jaotatud vastavalt sihtrühmadele ning asukohariigile. Pealiselt on nendeks kas Tallinn või Brüssel. Koolituskava koostamisel arvestati teiste riikide kogemustega ja Euroopa Liidu institutsioonide poolt eesistujariigile pakutavate koolitustega ning välistades nende kattumist nii ajaliselt kui ka sisuliselt. Suurim rõhk pannakse kogu koolituskavas just keele õppele. Inglise keel on peamine Euroopa Liidu Nõukogu töökeel siis nii tugi – kui ka tehniline personal peal olema tasemel, et suhelda võimalike delegatsioonide esindajatega või muudel eesmärkidel mis on seotud Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumisega.

3.2.1. Arengu ja koolitustegevuse korraldus

Kogu koolitusprogramm eeldab suures osas Euroopa Liidu spetsiifiliste ning eesistumise kohta käivate teadmiste ja kogemustega rahvusvahelisi koostööpartnereid ning eksperditeadmistega koolitajaid. Kogu arendus- ja koolitustegevus on jaotatud viide kategooriasse: hanke korras tellitavad koolitustegevused, keeleõppeprogrammid, stažeerimised ja õppereisid, Euroopa Liidu institutsioonide pakutavad koolitused ning ministritele ja Coreperi saadikutele pakutavad arendus- ja koolitustegevused.

Osaluste arv näitab igas arendus- ja koolitustegevuses osalemise korda. Eesistumispersonali hulgast mitu korda suurem osaluste arv näitab, et inimesed osalevad erinevates arendus- ja koolitustegevustes, näiteks võib töörühma juht osaleda kokku kaheksal koolitusel. 2015. aastal loodi koos teenusepakkujaga koolituskorralduse põhimõtted, mida oli neli (Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise koolituskava, 31).

Tabel 1. Ülevaade eeldavatest arendus- ja koolitustegevuste mahtudest

Arendus- ja koolitustegevuste kategooria	Maht päevades 2015-2017		Maht 2015-2017		Osaliste arv 2015-2017	
	Tallinn	Brüssel	Tallinn	Brüssel	Tallinn	Brüssel
Koolitusprogrammid	232,5	44,5	116	29	4365	790
Keeleõppeprogrammid	582	15	84	5	1080	100
Arendustegevused		2942		143		465
EL institutsioonide seminarid	33,5	11	28	6	1356	250
Konsultatsioonid	415				321	
Kokku	1263	3012,5	278	183	7112	1605
	4275,5		461		8727	

Allikas: Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 30

Kogu koolituskava täismaksumus on 4 miljonit eurot. Sisupersonali arendus- ja koolitustegevused moodustavad koolituskava eelarvest 83%. Kogu koolitusperioodil pannakse kõrge suuremat rõhku just tööruhmade juhtidele ja asejuhtidele. Neile mõeldud maht on sisupersonalikoolitustest kokku 56% kogu koolitustegevuste maksumusest. Tugi- ja tehnilise personali arendus- ja koolitustegevuste kulud moodustavad koolituskavast 3% kogu eesistumise personali arendus- ja koolitustegevustest. Koolitustegevuste mahte piirab hangete tulemused ja kuna peamine rõhk on sisupersonali koolitamisel siis tugi- ja tehniline personali maht on märkimisväärselt väiksem. Tugi- ja tehnilise personali arendus- ja koolitustegevuste eelarvest moodustab kõige mahukama osa arendustegevused, mis hõlmavad õpereise Brüsselisse või teistesse Euroopa Liidu liikmesriikidesse eesistumistega seotud kogemuste omandamiseks. Kõige rohkem osaleb ametnike aga just keeleõppe kursustel. Arendus- ja koolitustegevusi toetavad meetmed moodustavad eesistumise personali koolituskava eelarvest 14%. Arendus- ja koolituskavade elluviimine on jaotatud viieks erinevaks etapiks. Esimene etapp käivitus aastal 2014. Sel perioodil keskenduti peamiselt koolituskavade planeerimisele kõik see toimus koostöös erinevate ministriumite. Üks peamisi eesmärgi oli ka keele õppe toetamise vajaduse väljaselgitamine. Toetati kandideerimisi ja lähetamisi Euroopa Liidu institutsioonide praktikaprogrammidesse ja Euroopa Liidu institutsioonidesse riiklikeks ekspertideks. Valmistati ette inglise keele taseme testimise hankedokumendid. Koos rahandusministeeriumi

ettevalmistustega koolitusmooduli loomiseks, mis oli planeeritud kasutusele võtta keskselt eesistumise arendus- ja koolitustegevuste korraldamiseks. Aastal 2015 algas teine etapp kes panustati suurel määral arendus- ja koolitustegevuste hangete ettevalmistustöödele ja läbiviimisele. Täpsustati ja vaadati üle koolitus korraldamise põhimõtted. Plaanides tehti hangete lähteülesannete koostamise käigus, hangete tulemustest ning arendus- ja koolitustegevuste maksumusest/ eelarvest ning võimalustest hiljem ka arendus- ja koolitustegevuste enda tagasisidest lähtuvalt korrekture. Ministeeriumeid hoiti järjepidevalt kursis üldiste koolitusplaanidega selles, et tagada operatiivselt ministeeriumide koolitusplaanide kohendamist vastavalt vajadusele. Sama aasta teisest poolest hakati välja töötama erinevaid käsiraamatuid ja elektroonilisi õppematerjale. Samal ajal viidi läbi ka inglise keele testid. Aastal 2016 algasid ette nähtud arendus- ja koolitustegevused nii Tallinnas kui ka Brüsselis. Riigitöötaja iseteenindusportaal on valmis arendus- ja koolitustegevuste korraldamise toetamiseks loodud koolitusmoodul. Algasid keelte koolitused ja õppereisid. Valmistatakse ette 2017 vajaminevad dokumendid arendus- ja koolitustegevuste hangeteks. Täpsustati Euroopa Liidu institutsioonide pakutavate koolituste sisuprogrammid ja nende elluviimise ajakava aastal 2017 (Eesti EL Nõukogu eesistumise koolituskava, 33).

Viimane etapp toimub aastal 2017. Selle vältel tegeletakse peamiselt intensiivse arenduse ja koolitusega vastavalt koolituskavale, ent nii sisus kui ka mahus võib ette tulla muutusi. Pigem on tegu juba organiseerimise ja korraldamisega, ning enam mitte ettevalmistusega. Lisanduvad Euroopa Liidu institutsioonide pakutavad koolitused. Euroopa Liit pakub oma koolitusi/koolitajaid sõltuvalt teemadest umbes aasta enne eesistumise algust ja koolitused lõppevad hiljemalt kvartal enne eesistumist. Valdav osa Euroopa Liidu institutsioonide koolitusi jääb ühe poolaasta sisse, mis tähendab, et koolituskava on väga tihe. Põhjalik ettevalmistus personali koolitamise kaudu tagab töö hea kvaliteedi. Eesti Euroopa Liidu eesistumist hinnatakse ka inimeste põhjal, mis tähendab, et Eesti tulemused on lõpuks seda paremad, mida paremini on ametnikud välja õpetatud. Arendus- ja koolitusprogrammid tõstavad ka ministeeriumide töötajate taset märkimisväärselt, olles kasulikud Eesti avalikule sektorile terviklikult.

KOKKUVÕTE

Eesti on 2018. aasta Euroopa Liidu Nõukogu eesistujariik. Antud ülesanne on tähtis Eesti riigile terviklikult ja edukas eesistumine tõstab Eesti mainet Euroopas, kuid on ka kasulik riigile tervikuna. Eesistumise ettevalmistus parandab avaliku sektori taset nii personali valdkonnas ja arendab juhte nii kommunikatsiooni vallas kui ka rahvusvahel tasemel üldiselt. Antud töös on ühendatud Eesti ametnike koolitusanalüüs eesistujariigi ülesannete taustal koos eesistumise rollidega.

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli saada ülevaade Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise tegevustest ja eesmärkidest. Analüüsi põhjal võib Eesti esimese faasi tegevust edukaks ja väga hästi organiseerituks. Eesti jaoks on eesistumise läbiviimine esmakordne kogemus. Võib arvata, et Eesti väiksus seab piirangud nii personali valikule kui ka teatud tingimused ürituste korralduseks, kuna suurte konverentside korraldamise kogemus on väike. Samas võib väita, et hetkel kõikide planeeritavate tegevustega ollakse järjel ja Euroopa eesistumise komisjon on Eesti tööga rahul. Intervjuudega hõlmatud Riigikantselei töötajad pidasid nii tegevuskava kui ka personali ja koolituskava väga headeks dokumentideks kust edasi liikuda sisuliste programmide juurde mis kinnitatakse ära aastal 2017.

Töö autori tehtud ekspertintervjuude tulemusena selgus, et ametnike motivatsiooni ja töötahet suurendavad just koolitus ja arendustegevus. Läbi koolituste uute teadmiste rakendamine ja parem arusaamine ELi institutsioonidest tagab edukama töögruppide juhtimise. Eesti riigi peamine eesmärk on olla edukas just üksmeele saavutamises kõikide riikide vahel mis tagab eesistujariigile hea maine ja head suhted partneritega.

Uuringu tulemused viitavad ka sellele, et personalipoliitika elluviimine liigub õiges suunas nii Tallinnas kui ka Brüsselis. See võib olla tingitud mitmest asjaolust. Esiteks, on leitud õiged eksperdid valdkondades. Teiseks, võib see olla tingitud heast eeltööst kust selgitati välja vajadus nii inimeste kui ka koolitus ja arendustegevustes. Kolmandaks, võib see olla seotud sellega, et Eesti korraldab eesistumist esimest korda ja valmistab ennast väga põhjalikult ja varakult ette. Neljandaks, väga hea varajane analüüs kus koguti teiste liikmesriikide kogemusi ja tegevusi. Viiendaks, võib see olla seotud Eesti tutvustamisega laiemalt Euroopa Liidule ja hea mine kujundamine. Samas ei pruugi edukas esimene faas veel tähendada edukat eesistumist terviklikult. Kuigi kõik eeldused selleks on loodud. Suurema vastutuskoorma Eesti

eesistumiseperioodi ajaks saavad endale Eesti Valituse liikmed, aga samuti ka kõik töörühmade juhid ja asejuhid.

Nagu muudes tüpoloogiates, saab ka käesoleva töö raames teha tingliku eristuse tegevuskavade ja tegelike tulemuste vahel. Intervjueeritavad andsid kindlad suunised, et on oma valdkondades õiged eksperdid sellise projekti elluviimiseks. Seejuures eeltööd juba käivad. Intervjueeritavad pidasid vajalikuks rõhutada seda, et nad ei tegele ainult Eesti asjadega vaid tagavad kogu Euroopa huve terviklikumalt. Intervjuu respondendid pidasid üheks teguriks, miks on Eestile kasulik sellist projekti läbi viia just avaliku teenistujate kvalifikatsiooni tõusu ja Euroopa Liidu asjade kogemuste saamist.

Peamiseks ohuks peeti aga just ekspertide vähest arvu juhul kui väga kindla valdkonna ekspert peaks minil põhjusel töölt lahkuma siis uue inimese koolituseks jääb väga vähe aega. Oluliseks peeti jätta salve teatud hulk inimesi kes on vajadusel olemas. Samas pidasid nii küsimustiku kui ka intervjuuga oma töövahetusplaane pigem välistatus.

Uuringu tulemused viitavad sellele, et tegevuskavast tulenevad kohustused ja ülesanded on väga selgelt ära jaotatud ministriumite ja töögruppide vahel millest võib järeldada, et tegevuskava on olnud efektiivne dokument ja eesistumise esimesed tegevused juba toimuvad. Sellega võib esimese statistilise hüpoteesi kinnitatuks lugeda. Samas oli see mõju nõrk. Sest peamised tegevused algavad 2017.

Suurim mõju Eestile hetke seisuga on eesistumise koolitus ja arengukava. Mis annab kohesed tulemusi nii igapäeva töös kui ka eesistumise ajal. See viitab sellele, et suuremates mastaapides koolitamine on olnud edukas ja efektiivne samm edukaks eesistumise ettevalmistamiseks. Eesti eesistumisperioodi 2018. aastal mõjutab ka EL-i areng terviklikult ja Euroopa majanduslik olukord.

Käesoleva uuringu küsitlusvalimis saadi vastuseid paljude käest, kelle arvates Eesti senine tegevuskavade koostamine ja täitmine olnud vajalik ja ka põhjalik. Paljude spetsialistide vajadusi on koolituskava välja töötamisel arvestatud ja koolitused on olnud efektiivsed. Võib samuti arvata, et selliste esmaste positiivsete kogemustega jätkatakse koolitustööd.

Selle uurimustöö tulemused on autori hinnangul vajalikud, sest annavad ülevaate Eesti eesistumise ettevalmistusperioodist nii tegevuskava kui ka personalipoliitika valdkonnast. Analüüsi tulemused näitavad, et Eesti on arvesse võtnud kõiki asjaolusid ja hetkeline ettevalmistus on olnud piisav selles, et olla edukas eesistuja aastal 2018.

SUMMARAY

ESTONIA`S PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUOPEAN UNION 2018

Kairi Aljas

For six months in 2018, Estonia will hold the office of the Presidency of the Council of the European Union. Estonian officials, with the support of the General Secretariat of the Council, will need to coordinate effectively in order to successfully accomplish this important duty of leading the European Union. With the exception of Common Foreign and Security Policy Council meetings, Estonian officials will organize all legislative activity at the member state level as well as chair all working parties. Furthermore, these officials will coordinate with and report opinions to the European Parliament, European Council, and the European Commission with high-level objectives of understanding each member state's opinions, resolving differences, and managing potential crisis situations.

How well Estonian officials will perform their duties while serving in this office will depend directly on Estonia's preparations. At the present moment, there are still a great many preparations that need to be undertaken to ensure a successful performance of Estonia in the Presidency. Additionally, Estonian officials will receive training to help ensure they are prepared for the duties they will need to perform in 2018. Investments made in continued education should also benefit Estonian officials well beyond their short-term duties in 2018. Such training could further improve levels of Estonian public service in general by broadening applicable levels of skill and knowledge in core areas such as language skills, public speaking, time management, and getting a better understanding of European Union procedures.

The author undertook the task of clarifying and analyzing the training plan and HR strategy for the Estonian officials who will be involved in tasks pertaining to the 2018 Presidency.

The following topics were examined in depth:

1. Estonia's preparations for the Presidency of the Council of the European Union in 2018.
2. The personnel policy for the Presidency and how will it ensure the success of Estonia while serving the office.
3. The experiences of Latvia while serving the Presidency and how Estonia can learn from those experiences.

Expert interviews have revealed that HR policies are currently being implemented in both Brussels and Tallinn and previous Presidencies are being studied to learn how to organize and to be a successful host. There are more than 1300 public servants involved in Estonia's 2018 Presidency of the Council of the European Union and Estonian officials will organize more than 2000 different events in Brussels and Tallinn. This will be the first time Estonia will organize events such as those that will take place in Kulturikatel.

This thesis has endeavored to provide an overview of Estonia's preparations for the Presidency of the Council in 2018. Member states holding the presidency work together closely in groups of three, called 'trios'. This system was introduced by the Lisbon Treaty in 2009. The trio sets long-term goals and prepares a common agenda determining the topics and major issues that will be addressed by the Council over an 18 month period. On the basis of this programme, each of the three countries prepares its own more detailed 6-month programme. Estonia will be in the same Trio with United Kingdom and Bulgaria.

Estonia focuses will be in 3 primary topics what will be human rights and the rule of law on the Internet, gender equality and children's rights. Estonia will make effort to be a successful presidency in 2018.

KASUTATUD KIRJANDUS

Ametlikud dokumendid (raportid ja arengukavad)

Euroopa Komisjon. Energia 2020.Säästva, konkurentsivõimelise ja kindla energia strateegia 2010. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0639:FIN:ET:PDF> (9.04.2016)

Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise kinnitatud ettevalmistuskava

https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/EL/eesistumise_tegevuskava_iii_versioon.pdf

Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise kinnitatud personalistrateegia

https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/EL/eesistumise_personalistrateegia_iii_versioon_07.04.2016.pdf

Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise kinnitatud koolituskava

https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/EL/eesistumispersonal_i_koolituskava_iii_versioon_07.04.2016.pdf

Euroopa Liidu digitaalne turg

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/et/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.9.4.html

The programme of the Latvian Presidency of the Council of the European Union 1 January-30 June 2015 https://eu2015.lv/images/PRES_prog_2015_EN-final.pdf

Vabariigi Valitsus. Eesti Euroopa Liidu poliitika 2015-2019.

<https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/EL/elpol-2015-2019.pdf>

Välisministeerium. Eesti Euroopa Nõukogu eesistumine

<http://www.vm.ee/et/eesi-euroopa-noukogu-eesistumine>

Artiklid ja raamatud

Alfe, D. (1998). Leadership in European Union negotiations: The presidency of the Council. *International Negotiation*, 3 (3), 413-434

Schout, A. (1998). The presidency as juggler: Managing conflicting expectations

Szabo, E.M. (2011). Background vocals. What role for the rotating presidency in the EU's external relations post- Lisbon? *EU Diplomacy Papers 5/11*, College of Europe.

Tallberg, J. (2006) *The Political Economy of Collective Decision-Making: Conflicts and Coalitions in the Council of the European Union*

Euroopa Komisjon. Kuidas Euroopa Liit toimib. <http://bookshop.europa.eu/et/how-the-european-union-works-pbNA0414810/> (30.03.2016)

Foreign & security policy at EU level. Council of the European Union

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:ai0025&from=EN>
(30.03.2016)

LISAD

LISA 1. METOODIKA

Eesmärgi saavutamiseks on kasutatud kombineeritud meetodit, mis sisaldab dokumendianalüüsi ja intervjuude tegemist .

Bakalaureusetöö autor kasutas poolstruktureeritud, avatud küsimustega intervjuud, kuna see vorm annab võimaluse avatud vestluseks käsitletaval teemal ning vajaduse korral saab esitada küsimusi ja täpsustada arvamusi. Intervjuude eel koostati esialgsed küsimused, mis saadeti vastajatele ette. Käsitletavateks teemadeks olid Läti ettevalmistus, Eesti ettevalmistusperiood ja personalipoliitika.

Intervjuude tegemise eesmärk oli saada eksperdiarvamusi Eesti eesistumise ettevalmistusperioodi kohta. Sooviti välja selgitada peamised tegevused, millega praegu tegeletakse, ja tutvuda tegevuskava arengutega. (Intervjuu küsimused, vt lisa 1.)Kokku intervjueriti kolme ametnikku: Euroopa Liidu asjade direktori asetäitja Piret Lilleväli, Eesti Euroopa Liidu eesistumise nõunik Kadri-Liis Luks ja Euroopa Liidu eesistumise nõunik Kristina Liik. Kõik kolm ametnikku on Riigikantselei palgal ja koordineerivad ettevalmistustööd Eesti eesistumisperioodiks. Kõigil on varasem töökogemus eri ministriumitest.

Intervjuud tehti ajavahemikul 2.–6. mai 2016 päeval ajal Riigikantselei tööruumides. Kaks intervjuud tehti samal päeval. Kõik intervjuud kujunesid vaba õhkkonnaga avatud vestlusteks, kus intervjueritavad tõid näiteid oma töökogemusest, olid avatud vastajad ja kaasamõtledjad. Kõik intervjuud lindistati, selleks oli intervjueritavatelt küsitud eelnev nõusolek.

Analüüsisiosas selgitab töö autor Läti eesistumise programmi ja Eesti tegevuskava ning eesistumise personalistrateegiat. Lisaks töötati läbi Praxise ja Tallinna Tehnikaülikooli ühisuuring „Avaliku teenistuse koolitussüsteemi ja arenguvajaduste analüüs“ (2011). Dokumendianalüüsi käigus koguti andmeid ja määratleti üldine raamistik küsimusele, milline on Eesti eesistumise ettevalmistus ja personalipoliitika.

LISA 2. KOOLITUSKAVADE TULEMUSED JA KASULKKUS AVALIKULE SEKTORILE

Senistele uuringutele ja töö autori tehtud intervjuudele tuginedes võib öelda, et ametnikud on saanud koolitustegevuste kaudu hea ettevalmistuse. Hea tulemuse tagab ka koolituste sisu praktikasse rakendamine. Selleks et töötajad oleksid motiveeritud ja teeksid head tööd, peab töö sisu neile meeldima. Töö disaini teooria järgi on töötajal tähtis tunnetada oma töö kaalukust, vastutada tulemuste eest ja teada oma isikliku panuse väärtust kogu projekti vältel. Peamiselt hindavad eesistumisega seotud ametnikud töö vaheldusrikkust ja rahvusvahelist kogemust. Eesistumises osalemine võimaldab ka vaheldust igapäevatoos.

Suhtumine koolituskavadesse on olnud erinev, selle üheks põhjuseks võib pidada ametnike väheseid või puudulikke teadmisi ELi toimimisest – see tuli välja ka Praxise uuringust. Eesti eesistumiseperiood jääb ELi töökohtade ja majanduskasvu loomise kava „Euroopa 2020“ lõpuperioodi, mistõttu on oodata lisategevusi seoses selle kava tulemuste analüüsi ja kokkuvõtete koostamisega. See nõuab ametnikelt spetsiifilisi valdkonnateadmisi ja taas lisatöö tegemise valmidust. Probleemi leevendavad eesistumist ette valmistava komisjoni kavandatud koolitused, mis annavad teadmisi ELi õiguse alustest, institutsioonidest, nende pädevusest, otsustusprotsessidest ja töökorrast (Intervjuu A).

Eesistumise korraldamine nõuab personalilt väga häid juhtimis- ja eestvedamisoskusi. Selleks pööratakse erilist tähelepanu just töörühmajuhitide koolitusele. Rõhku pannakse protsesside juhtimisele, eesmärkide seadmisele ja tagasiside analüüsile. Kõige selle juures koolitatakse ametnikke nii Brüsselis kohapeal kui ka õpireiside kaudu (Intervjuu B).

Päevakorra kujundaja rolli aitavad täita oskuslikud ja tasakaalukad suhted nende institutsioonide vahel, kes abistavad liikmesriike eesistumisel. Tänu tihedale suhtlusele nõukogu peasekretariaadi ja teiste ELi institutsioonidega ning koordineeritud ja tõhusale bürokraatiale saavutas eesistujana edu just Läti. Eduka hinnangu saamiseks peab Eesti erilist tähelepanu pöörama töömotivatsiooni tugevdamisele isikuomaduste arendamise teel, sest eestlastest ametnikke peetakse kinnisteks, vaikseteks ja tagasihoidlikeks ning põhjamaisest taustast tulenevalt kohati liiga otsekohesteks (Intervjuu C).

Selleks et eesistumise ajal edukalt toime tulla, peab ametnik hakkama saama suurema tööstressiga. Toime tuleb tulla suure töö ja vastutuskoormaga. Vajalik on ametnike avatud suhtumine, tolerantsus ja algatusvõime. Selleks et eesistumine õnnestuks, on personalil vaja

paindlikkust ja kohanemisvõimet kõikvõimalikes olukordades. Kindlasti on see personali valikul peamisi tegureid, millega arvestada. Isikuomadused on varem juba testitud ja salves olevad ametnikud hinnatud antud töö jaoks sobivaiks (Intervjuu B).

Olemasolevate uuringute ja selle töö jaoks tehtud intervjuude põhjal võib oletada, et Eesti ettevalmistus personalipoliitikas on õnnestunud ja tagab edu eesistumisel. Tarvis on tunda Euroopa riikide kultuurilist, ajaloolist, poliitilist ja majanduslikku tasuta, aga kasuks tulevad ka teadmised protokollist, etiketist, sealhulgas euroopalikest kommetest ja viisakusest. Kindlasti on tähtsal kohal keeleoskus. Selleks et ametnik saaks eesistumisega liituda, on vajalik minimaalselt C1-tasemel keeleoskus. mis võimaldab vaba suhtluse kõigi pooltega. Kõik, kelle keeleoskus oli juba varem sellel tasemel, said võimaluse koolitada ennast teises ELi töökeeles, prantsuse keeles (Intervjuu A).

Kahjuks näitab praktika, et rahvusvahelistel koosolekutel või konverentsidel ei kasuta Eesti ametnikud maksimaalselt ära võimalusi tutvuda ja luua sidemeid kolleegidega teistest liikmesriikidest. Peamise põhjusena nimetatakse tagasihoidlikkust. Kontaktvõrgustike loomiseks vajalike oskuste õpetamine on aga keeruline ülesanne. Meie naabrite kogemuste najal võib eeldada, et see oskus jääb nõrgaks ka eesistumise ajal, sest oma põhjamaisele loomusele me vastu ei saa (Intervjuu B).

Üheks personaliga seotud ohuks on poliitiline lühinägelikkus, ametnike liigne keskendumine eesmärgile leida kompromiss. See võib kaasa tuua olukorra, et näiteks tööühma juht ei arvesta kõigi poolte arvamusega ning tema jaoks on oluline hoopis täita eesmärk ja küsimus nii-öelda kuidagi ära lahendada. Siin mängib suurt rolli eestlase kinnine ja liiga otsene suhtlusstiil. Teisalt on kindel ja tugev tööprotsesside läbisurumine vajalik, sest tagab tulemused (Intervjuu C).

Eesti väiksusest tulenevalt on meil vähe eksperte mitmesuguseid eriteadmisi ja oskusi nõudvates valdkondades. Näiteks on raske leida põllumajandusministeeriumist eksperti, kes teaks oliivikasvanduse tagamaid. Peamiselt on põhjusteks vähesed kogemused ja arenguvõimaluste puudus. Eestil kui eesistujariigil on hea võimalus tagada ligipääs infovahetusele, aruannetele ja välisvisiitidele, kus siis ELi välisteenistus ja liikmesriigi välisteenistus saavad üksteist abistada. (Intervjuu A)

Eesistumiseks valmistumise protsess on kogu riigi jaoks olulise tähtsusega. Üldistades võib öelda, et personali valik ja koolituskava on ennast siiani õigustanud ja edasi liigutakse õigel kursil.

LISA 3. INTERVJUU LÄHTEKÜSIMUSED

Intervjuu A- Kadri-Liis Luks, intervjuu B- Kristina Liik, intervjuu C- Piret Lilleväli

Intervjuu lähteküsimused

1. Kui suur oli algne tiim, kes tegeles dokumentide analüüsiga ja teiste eesistujate kogemuste kogumisega?
2. Milliseid dokumente analüüsite?
3. Millised olid peamised vead/puudused, mida leiti ja mida Eesti proovib vältida?
4. Kas teiste riikide kitsaskohad olid peamiselt sisu või tugiteenuste valdkonnas?
5. Eesti eesistumise poliitiline kalender?
6. Millistel alustel hinnatakse töö tulemuslikkust, kas selleks on välja töötatud dokumente või tabeleid?
7. Kuidas hindate ettevalmistusperioodi hetkeseisuga – Teie arvamus?
8. Kui suur on olnud algfaasis ettevalmistusmeeskond?
9. Millised on ettevalmistused, mida teostatakse aastal 2016?
10. Millal valmib sisuline Eesti Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise programm?

Personalistrateegia:

1. Millised olid varasemate eesistujate kogemused või soovitusel personali valdkonnas?
2. Millised on Eesti jaoks olnud peamised kitsaskohad õige personali leidmisel?
3. Mitu ametnikku/spetsialisti/juhti osaleb praegu koolitustel?
4. Kui suur osa eelarvest läheb just personalikuludeks?
5. Kui palju on praegu toimumas koolitusi Eestis ja kui palju Brüsselis?
6. Kui palju on hetkeseisuga inimesi salves ja kuidas käib salve haldamine?
7. Kas hetkeseisuga on olnud vajadust palgata eksperte väljastpoolt Eestit?
8. Kuidas hindate praegust ettevalmistusperioodi – Teie arvamus?
9. Milline on praegune tagasiside koolitustele?
10. Millised on peamised tugi-, motivatsiooni- ja kompensatsioonimeetmed? Kuidas neid rakendatakse ja milliste mahtudega?

Majandus:

1. Milline on majanduslik kasutegur Eestile Euroopa Liidu Nõukogu eesistumist korraldades?
2. Kas on olemas analüüs või varasemate eesistujate kogemus? Milline on järelendus?
3. Läti eelarve ja jaotus – kas Eesti lähtub samast mudelist?

4. Eesti eelarve ja jaotus – esialgne prognoos.
5. Millised on Eesti majanduse peamised kitsaskohad Euroopa Liidu Nõukogu eesistumist korraldades?
6. Kas Euroopa Liidu Nõukogu eesistumise eelarvest tehtud kulutused on toonud pikemas perspektiivis raha riiki tagasi, näiteks investeeringutena? Teiste riikide näited?
7. Kuidas hindate Läti kogemust?

LISA 4. ARENDUS- JA KOOLITUSTEGEVUSE EELDATAV MAKSUMUS

Tabel 2.

	Osaluste arv	Koolitus-sündmuste arv	Koolitus-päevade arv inimese kohta	Tellitavate koolitus-päev. arv	Maksumus kokku eurodes
Ministrid, Coreperi saadikud					
Kokku arendus-koolitustegevus	305	73	26	285	201 100
Teemajuht					
Koolitused	530	19	13	24,5	96 900
Keeleõpe	80	5	12	26	34 000
Arendustegevused	45	3	4	12	40 500
Kokku	655	27	28	62,5	171 400
Töörühma juht ja asej.					
Koolitused	3565	160	19	351,5	808 200
Keeleõpe	750	55	20	357,5	323 000
Arendustegevused	201	61	34	1570	308 400
Kokku	4516	276	73	2279	1439 600

Sisuekspert					
Koolitused	1560	49	10	56,5	229 000
Keeleõpe	130	10	12	68,5	59 000
Arendustegevused	75	33	4	912	142 500
Kokku	1765	92	25	1037	430 500
Sisukoordineerija					
Koolitused	640	24	14	31,5	116 400
Keeleõpe	100	7	12	43	44 000
Arendustegevused	69	13	34	450	84 600
Kokku	809	44	59	525	245 000
KOOND	8066	513		4318	2 488 400

Tugi-ja tehnilise personali arendus-ja koolitustegevus	Osalejate arv	Koolitus-Sündmuste arv	Koolitus - päevade arv inim kohta	Tellitavate koolituspäevade arv	Maksumus kokku Eurodes
Koolitused	455	7	2	7	15 600
Keeleõpe	70	7	9	60	35 000
Arendustegevused	45	3	4	12	40 500
Kokku	570	17	14	78	91 100

Allikas: Eesti EL Nõukogu eesistumise personalistrateegia, 32- 33