



Toetab Euroopa Liit

Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine kalandussektoris

Uuringu aruanne

Tellija: Põllumajandusministeerium

Töö teostaja: OÜ Eesti Uuringukeskus

Sisukord

SISSEJUHATUS	6
ÜLEVAADE METOODIKAST	9
I TÖÖJÕUD	20
1.1. Arv ja struktuur	20
Ülevaade sektorist	20
Traalpüük	22
Kaugpüük.....	22
Sisevete- ja rannapüük	23
Kala töötlemine ja turustamine.....	23
Kala- ja vähikasvatus	24
Töötajate arv sektorites	26
Ametikohad ettevõtetes	28
Sooline jaotus.....	29
Võõrtöäjõud.....	30
Töötajate vanus	30
Ametikohad riigi- ja järelvalveasutustes	32
Tööjõuga kindlustamine	33
1.2 Tööjõu leidmine	34
Ülevaade	34
Tööjõu volavus	36
Töötajate leidmise viisid	38
Täitmata ametikohad	41
Takistused tööjõu leidmisel	43
1.3 Rannakalandus	45
Ülevaade	45
Vanus	46

Tööstaaž.....	47
Sissetulek	48
Tegevusalad.....	50
Kalapüügi osakaal.....	51
Kõrvaltegevused ja tegevuste mitmekesistamine	52
II HARIDUS	54
Ülevaade haridusest	54
Kutsesüsteem	54
Kalandusalane tasemeõpe.....	59
Eesti Mereakadeemia	60
Eesti Maaülikool: Rakendushüdrobioloogia.....	62
Eesti Maaülikool: Kalakasvatus	63
Tallinna Ülikool: Bioloogia.....	64
Tartu Ülikool: Bioloogia	65
Tallinna Tehnikaülikool: Toidutehnika ja tootearendus	66
Hiiumaa Ametikool: Väikesadama spetsialist.....	67
Järvamaa Kutsehariduskeskus: Kalakasvataja	67
Ettevõtjate hinnang kalandusalasele tasemeharidusele.....	68
Kalandusvaldkonna hõivatute hariduslik taust	71
Omandatud haridus.....	71
Palgatud koolilõpetajad.....	74
Raskesti täidetavad ametikohad.....	75
Täiendkoolitus kalandussektoris	81
Ettevõtete töötajate täienduskoolitus	82
Kutselistele kalurite täienduskoolitus	86
Koostöö.....	95
Koolid.....	95
Koolide ja ettevõtete koostöö.....	95
Koolidevaheline koostöö	99

Riigiasutuste ja koolide koostöö	101
Ettevõtted	102
Ettevõtetevaheline koostöö	102
Ettevõtete ja riigiasutuste koostöö.....	103
Koostöö parandamise võimalused	104
III KALANDUSSEKTORI TULEVIK	105
Ülevaade kalandussektori arendamise suundadest	105
Arengut mõjutavad tegurid	107
Administratsiooni struktuur.....	107
Harrastuskalastajad ja kutselised kalurid	107
Püügiõiguse ja püügivõimsuse jaotuse süsteem	108
Finantseerimisvõimalused	111
Turg.....	111
Kalavaru	112
Õigusruum.....	113
Majanduskliima	114
Majanduskasvu prognoos	114
Ettevõtete arenguvõimalused aastateks 2013 ja 2020.....	114
Tööjõuvajadus	118
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõu vajaduse prognoos aastani 2018 ..	118
Töötajate arvu prognoos 2013 ja 2020.....	119
Tööjõuvajaduse prognoos ametialade lõikes.....	121
Tööjõuvajadus ametikohtade lõikes 2013 ja 2020	121
Kutseliste kalurite püügi jätkamise tõenäosus	124
KOKKUVÕTE	126
Tööjõud	127
Haridus	129
Kalandussektori tulevik	133
JÄRELDUSED JA SOOVITUSED	136

Arenguvõimalused ja tööhõive prognoos kalandusvaldkonna alasektorite kaupa	137
Kalapüük	137
Kalatöötlemine ja -käitlemine	144
Kala- ja/või vähikasvatus	146
Püüniste tootmine	148
Kalakaubandusettevõtted	148
Riigi- ja järelvalveasutused	150
Kalandushariduse visioonid	151
Soovitused	153
Haridus	154
Koostöö	155
Kokkuvõtvad soovitused	158
KASUTATUD KIRJANDUS	160

SISSEJUHATUS

Uuringu “Tööjõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine kalandussektoris” eesmärgiks on kaardistada, millise haridusega tööjõudu kasutatakse kalandussektoris (kalapüügi, kalakasvatuse ja töötlemise alasektorites, kalapüüniste ehituses, kalakaubanduses, riigi- ja järelvalveasutustes) ning kui palju ja millise hariduse ning kvalifikatsiooniga inimesi vajatakse sektoris lähi- (2013) ja pikas perspektiivis (2020).

Kalandussektor koosneb kolmest suuremast valdkonnast: kalapüük (sh. kaugüük, püük sisevetest ning traal- ja rannapüük Läänemeres), kalakasvatus ja kala töötlemine ning turustamine. Sektor on väike, moodustades 0,5 % sisemajanduse koguproduktist (SKP) (Eesti Kalanduse Strateegia 2007-2013), kuid tema olulisus tuleb enim esile regionaalses tähenduses, eriti saartel ning rannapiirkondades, kus kalandus moodustab lahutamatu osa traditsioonilisest eluviisist ning kultuurist. Samuti on neis piirkondades sektori olulisus sotsiaalses plaanis märgatavalt kõrgem, kuna seal leiab tööd proportsionaalselt oluline hulk inimesi.

Sektoris tervikuna on 90. aastate lõpust olnud märgata arengu takerdumist. Kalandus, eriti püügi ja kalakasvatuse valdkond, kasutab endiselt palju nõukogudeaegset tehnikat ning majanduslik areng on olnud aeglasem kui teistes sektorites. Enamik sektori ettevõtteid on väikese või keskmise suurusega. Kalanduse valdkonna ettevõtete peamised eesmärgid on olnud seotud põhitegevuse käigushoidmisega, vaadates vähem arendustegevuse poole.

Euroopa Liidus lähtutakse ühisest kalanduspoliitikast. Alates 2007. aastast saab Eesti EL kalandustoetusi läbi Euroopa Kalandusfondi, mille tegevuse eesmärgiks on kergendada ühise poliitika meetmete ellu viimist. Fondi prioriteedid on kalalaevastiku püügivõimsuse kohandamine kalavarudega; vesiviljelus ning kala- ja vesiviljelustoodete töötlemine ja turustamine; sektorile üldist kasu toovad meetmed; rannapiirkondade jätkusuutlik areng; tehniline abi. Aastatel 2004-2006 oli kalapüügiga tegelevatel ettevõtetel võimalik saada toetusi Eesti Riikliku Arengukava (RAK) Kalanduse Arendusrahastu (KAR) kaudu.

Muutused on viimase dekaadi jooksul toimunud ka tööjõu osas. Töötajate arv on üle kahe korra vähenenud, ainsaks erandiks on kalakasvatus, kus hõivatute osakaal on püsinnud stabiilne. Tööjõu osas on probleemiks vanuseline struktuur, kuna sektoris on valdavaks keskealine või vanem vanusegrupp.

Olukord sektori tööjõu ja hariduse osas on keeruline, kuid seni ei ole sellest olnud süstemaatilist ülevaadet. Samuti ei ole loodud kalandushariduse arengu kontseptsiooni, mis paneks reaalselt tööturгу ja seda mõjutavaid sisemisi ning väliseid tegureid ja tulevikuprognose arvesse võttes paika, millises mahus ja tasemetel kalandusspetsialiste ette valmistada. Üheks sammuks sellise kontseptsiooni ettevalmistamisel on selgitada välja, milline on hetkeolukord tööturul, kirjeldada sisemisi tegureid, väliseid mõjutajaid ja toimuvaid muutusi ning võimalikke arengustsenaariume, et saada teada objektiivne haridusnõudlus. Käesoleva uuringu tulemused peaks saama üheks sisendiks kvaliteetse, nõudlusele orienteeritud taseme- ja täiendusõppe pakkumisele, soodustamaks kalandussektori konkurentsivõimet ning sektori säästva- ja teadmistepõhise majandamise kasvu.

Käesolevas uuringus analüüsitavad küsimused on järgnevad:

Tööjõud

1. Kui suur ja millest tingitud on tööjõu voolavus. Kuivõrd ollakse valmis kindlustama oma ettevõtet kvalifitseeritud tööjõuga.
2. Milliseid viise kasutatakse oskustööjõu leidmisel.
3. Millised on ettevõtte arengu seisukohalt need olulised ametikohad, millele on raske tööjõudu leida.

Haridus

4. Milline on olemasoleva tööjõu haridustase.
5. Kuidas on viimastel aastatel võrreldes varasemaga muutunud ettevõtetesse/riigiasutustesse tööle asunud kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide lõpetanute tase.
6. Mida oodatakse personali ettevalmistavatelt õppeasutustelt edaspidi, mida peaksid lõpetajad tööle tulles senisest enam teadma ja oskama, sh. erinevate haridustasemetega ja – vormide lõikes.
7. Milline peaks olema õppekavades teoreetilise ja praktilise väljaõppe osakaal.
8. Kas kutseeksami sooritamine töötajate poolt oleks vajalik.
9. Kuivõrd oluliseks peetakse täiendusõpet ja millistes valdkondades.
10. Kuivõrd on ettevõtted/riigiasutused valmis osalema praktikabaasina.
11. Millisest tööjõust tuntakse puudust (erialade ja tasemetega lõikes).

Kalandusvaldkonna tulevik

12. Kui suur on töötajate arv ning milline on töötajate vanuseline struktuur kalapüügi (ranna-, sisevete-, traal-, kaugpüük), kalapüüniste ehituse, kalakasvatuse, kalatöötlemise ja kalakaubanduse alasektorites ning kui suur on see arvatavalt lähitulevikus (aastal 2013) ja pikas perspektiivis (aastaks 2020).
13. Kui suur on kalandusalase haridusega töötajate arv ning milline on nende töötajate vanuseline struktuur riigi- ja järelevalveasutustes ning kui suur on täiendav töötajate vajadus lähitulevikus (aastaks 2013) ja pikas perspektiivis (aastaks 2020).
14. Kui suur on kalandusalast õpet andvates koolides (kutseõppeasutustes, kõrgkoolides ja merendusklassides) erialaaineid andvate õppejõudude arv ja vanuseline struktuur ning milline on erialaainete õppejõudude vajadus lähitulevikus (aastaks 2013) ja pikas perspektiivis (aastaks 2020).
15. Mida soovitakse ette võtta ajaloolise püügiõigusega (rentida, pärandada, müüa jm) ja püügivõimsusega (kalalaevaregistris kW, GT), kui ise ei soovita enam kutselise kalapüügiga jätkata.

ÜLEVAADE METOODIKAST

2006. aastal viidi sektoris Eesti Maaülikooli Põllumajandus- ja keskkonnainstituudi poolt läbi uuring “Tööhõive Eesti kalandussektoris”, mille eesmärgiks oli välja selgitada Euroopa Liiduga liitumise ja Kalanduse Arendusrahastu (KAR) toetuste mõju kalandussektori tööhõivele, samuti antud sektori valmisolek võimalikeks muutusteks tööturul. Nimetatud uuringus anti ka ülevaate kalandussektori tööhõive demograafilisest olukorrast ja viimasel aastakümnel toimunud muutustest ning tehti prognoose kalandussektori tööjõuturgu ootavatest võimalikest muudatustest. Uurimuses kombineeriti kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid meetodeid. Telefoniintervjuu käigus kogutud materjal kodeeriti kvantitatiivse analüüsi teostamiseks. Kvantitatiivsete andmete analüüsi tulemuste verifitseerimiseks ja subjektiivsete hinnangute saamiseks viidi läbi personaalsed süvaintervjuud kalanduse alavaldkondade ja alaliitude esindajate ning omavalitsuste ametnikega. Uuringus kasutati ka kalurite seas läbi viidud fookusgruupiintervjuude materjale.

Lähteülesandest tulenevalt on käesolevas töös fookus veidi teises punktis, jättes tähelepanu alt välja toetuste teema ning keskendudes haridusele, kuid siiski pakub eelnev uuring hea võimaluse ning osaliselt võrdlusandmeid, et jälgida ning analüüsida sektoris viimase 5 aasta jooksul toimunut. Võimalusel on seda ka tehtud.

Käesolev uuring viidi läbi kahes etapis: esimeses etapis viidi läbi fookusgruupi- ja süvaintervjuud kalandussektori kalanduse erialaliitude ja tootjaorganisatsioonide, kalanduse tegevusgruppide juhtkondade, kalandusega seotud kutse- ja kõrghariduse andjate ning riigiasutustega ning teises etapis kvantitatiivne ankeetküsitlus kalandussektori ettevõtjate, kutseliste kalurite ning haridus- ja riigiasutuste seas.

Uuringu valim

Kvalitatiivne meetod

Oktoobris 2011 viidi Tallinnas, Tartus ja Paldiskis läbi 4 fookusgrupi intervjuud ja 8 süvaintervjuud.

- Esimesel fookusgrupi intervjuul osalesid 8 kohaliku kalanduse tegevusgrupi esindajad, kokku 11 inimest.
- Teisel fookusgrupi intervjuul osales 5 riigi- ja järelvalveasutuste esindajat.
- Kolmandal ja neljandal fookusgrupi intervjuul osales kokku 10 kalandusega seotud kutse- ja kõrghariduse andjat, kusjuures grupp jagunes pooleks lähtuvalt asukohast (5 inimest Tallinnas ja 5 Tartus). Lisaks saadeti viiele respondendile, seal hulgas kahele riigiasutuste esindajale ja kolmele haridusandjale, kes ei saanud fookusgrupi intervjuudes osaleda, intervjuu kava elektrooniline lühendatud versioon kirjalikuks vastamiseks. Neist laekus elektrooniliselt tagasi üks vastus.

7 süvaintervjuud viidi läbi kalanduse erialaliitude ja tootjaorganisatsioonide esindajate ning üks haridusasutuse esindajaga, kes ei saanud grupiintervjuul osaleda.

Tabelis 1 on toodud intervjuudes osalenud asutused ja organisatsioonid.

Tabel 1. Süva- ja fookusgrupi intervjuudes osalenud asutused ja organisatsioonid.

Kalanduse erialaliidud	Tootja-organisatsioonid	Kalanduse tegevusgrupid	Riigi- ja järelvalveasutused	Haridusasutused
Eesti Kalaliit	Eesti Kalapüügiühistu	Virumaa Rannakalurite Ühing	Keskkonna-ministeerium	Tallinna Tehnikaülikooli Toiduainete instituut
Eesti Kala-kasvatajate Liit	Eesti Traalpüügi Ühistu	Läänemaa Rannakalanduse Selts	Põllumajandus-ministeeriumi toidu- ja veterinaaria osakond	Eesti Maaülikooli Veterinaarmeditsiini ja loomakasvatuse instituut
Eesti Kaugpüüdjate Liit	Eesti Kutseliste Kalurite Ühistu	Hiiukala	Veterinaaria- ja Toiduameti toiduosakond	Eesti Maaülikooli Limnoloogiakeskus
Eesti Kalurite Liit	Kalakasvatajate Ühistu Ecofarm	Harju Kalandusühing	Veterinaaria- ja Toiduameti põllumajandusloomade aretuse ja turukorralduse osakond	Tartu Ülikooli Eesti Mereinstituut
		Saare Kalandus	Keskkonna-inspeksioon	Eesti Mereakadeemia Merendusteaduskond
		Liivi Lahe Kalanduskogu	Keskkonnaamet	Eesti Mereakadeemia Merekool (Tallinn, Tartu)
		Võrtsjärve Kalanduspiirkond		Järvamaa Kutsehariduskeskus
		Peipsi Kalanduspiirkonna Arendajate Kogu		MTÜ Toidu- ja Fermentatsiooni-tehnoloogia Arenduskeskus

Kvantitatiivne meetod

Kutseliste kalurite valim

Põllumajandusministeeriumi andmetel oli püügiõigusega kutselisi kalureid 2011. aastal kokku 1364, millest moodustati valim suurusega 682 vastajat (50% üldkogumist). Küsitlusele vastas 437 püügiõigusega kutselist kalurit (32% üldkogumist). Valim moodustati proportsionaalselt üldkogumi suhtes, arvestades üldkogumi jaotuvust maakondade lõikes.

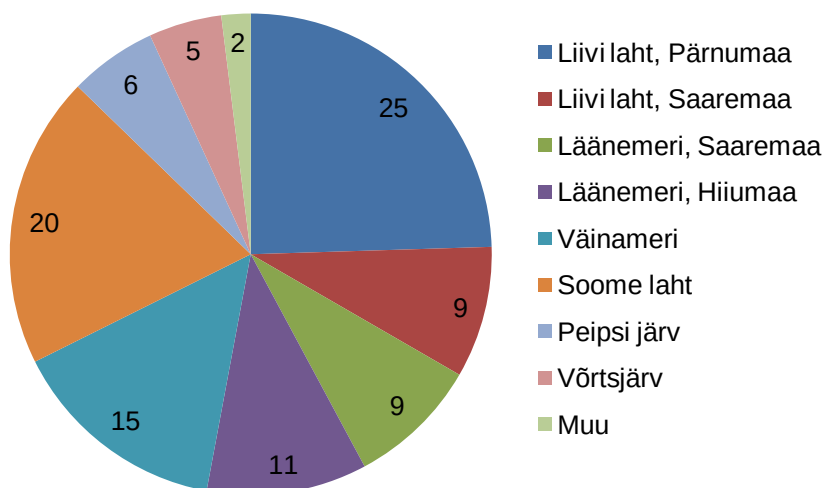
Kutselised kalurid, kes tegutsevad mitte FIE-dena, vaid osaühingutes, ning kellel on 2 või enam töötajat, suunati vastama ettevõtete ankeedile. Ettevõtete ankeedile vastas kokku 37 kalurit.

Veerand kaluritest (26%) elab Pärnumaal, 19% Saare maakonnas, 12% võrdselt nii Hiiu kui Lääne maakonnas ja 11% Harjumaal (Tabel 2). Ülejäänud maakondades elas vähem kui 10% kaluritest. Vastanute hulgas ei olnud ühtegi kalurit kolmest maakonnast: Järva, Rapla ja Valga.

Tabel 2. Kutseliste kalurite elukoht maakonniti.

Maakond	Arv	%
Harju maakond	43	11
Hiiu maakond	48	12
Ida-Viru maakond	11	3
Jõgeva maakond	8	2
Lääne maakond	49	12
Lääne-Viru maakond	27	7
Põlva maakond	7	2
Pärnu maakond	105	26
Saare maakond	74	19
Tartu maakond	14	4
Viljandi maakond	12	3
Võru maakond	2	1
KOKKU	400	100

Kõige enam, ehk 45% kaluritest, püüab kala Liivi lahel, järgnevad Pärnumaa ja Soome laht (vastavalt 25% ja 20%) (Joonis 1). 15% kaluritest märkis oma püügikohaks Väinamere ja 11% Läänemere Hiiumaa ümbruses. 18% püüab kala Saaremaa ümbruses: pooled neist Liivi lahel ja pooled Läänemerel. Siseveekogudes, Peipsi ja Võrtsjärves, püüab kala vastavalt 6 ja 5% kaluritest. Muude veekogudena nimetati veel näiteks Pärnu jõge, Emajõe, Saadjärve ja Kaiavere järve.



Joonis 1. Kalurite jaotus kalapüügi asukoha järgi (%).

Ettevõtete valim

Põllumajandusministeeriumi andmetel on Eestis kokku hinnanguliselt 150 kalandusvaldkonna ettevõtet, lisaks värsket või jahutatud kala müüvad kaubandusettevõtted (Tabel 3). Uuringu läbiviimiseks kasutati kõikset valimit, mis tähendab, et uuringusse kaasati kõik 150 ettevõtet, kellest küsitlusele vastas 95 (63% üldkogumist). Uuringus ei soovinud osaleda 25 ning kättesaadavad ei olnud 30 ettevõtet. Küsitlusele vastas algsest andmebaasist 31 kala- ja/või vähikasvatajat, 47 kalatöötajat/käitlejat, 14 traalpüüdjat, 2 kaugpüüdjat ja 1 püüniste tootja.

Tabel 3. Kalandusvaldkonna ettevõtete küsitluse valim tegevusalade lõikes.

	Kokku	Kalakasvatus	Kalatöötajad	Kaugpüüdjad	Püüniste tootjad	Traalpüük
Üldkogum* (arv)	150	44	77	2	4	23
Valim (arv)	95	31	47	2	1	14
Valimi esinduslikkus (%)	63%	75%	61%	100%	25%	61%

*Allikas: Põllumajandusministeerium

Eestis oli 2011. aastal registreeritud 1250 kaubandusettevõtet ja ladu, kellel on kala ja kalatoodete käitlemise litsents. Uuringusse värbamiseks helistati juhuvaliku teel 625-le

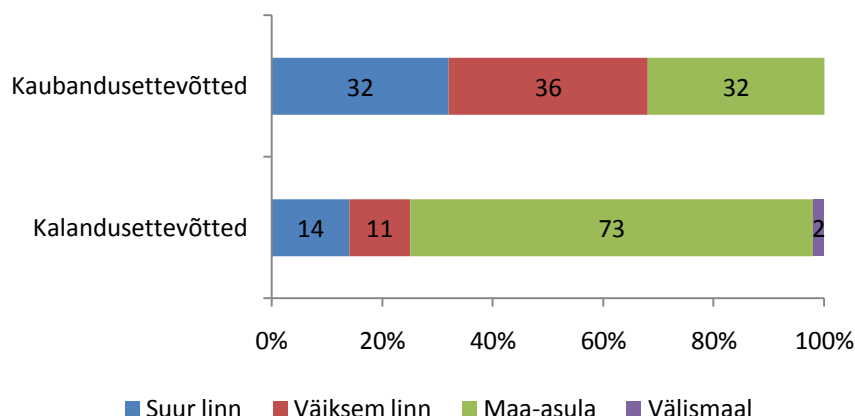
ettevõttele, kellest 425 ei müünud värsket või jahutatud kala/kalatooteid, 117 juhul ei saadud kontakti, 48 keeldus küsitlusele osalemast, 8-l juhul oli tegemist tütarettevõtetega ning 2 olid pankrotis. Seega vastas küsitlusele 25 värsket/jahutatud kala/kalatooteid müüvat kaubandusettevõtet.

Kalandusettevõtetest oli küsitlusele vastanud enim Harju- (18%), Saare- (17%), Tartu- (14%) ja Pärnu- (13%) ning kõige vähem Võru- (2%), Põlva- (2%) ja Järvamaalt (1%). Värsket/jahutatud kala/kalatooteid müüvatest kaubandusettevõtetest oli vastajaid enim Harju (32%), Ida-Viru (16%), Jõgeva (12%) ja Rapla (12%) maakondades (Tabel 4).

Tabel 4. Kalandusvaldkonna ettevõtete ja värsket kala müügiga tegelevate kaubandusettevõtete töökohtade paiknemine maakonniti (ühe ettevõtte töökohad võisid paikneda mitmes maakonnas).

Maakond	Kalandusettevõtted		Kaubandusettevõtted	
	Arv	%	Arv	%
Harju maakond	24	18	8	32
Hiiu maakond	8	6	1	4
Ida-Viru maakond	11	8	4	16
Jõgeva maakond	6	5	3	12
Järva maakond	1	1	2	8
Lääne maakond	12	9	2	8
Lääne-Viru maakond	5	4	1	4
Põlva maakond	3	2	-	-
Pärnu maakond	17	13	2	8
Rapla maakond	-	-	3	12
Saare maakond	22	17	1	4
Tartu maakond	18	14	2	8
Viljandi maakond	5	4	1	4
Võru maakond	2	2	1	4
KOKKU	134	(103)	31	(124)

Maa-asulates tegutsevate kalandusettevõtete osakaal uuringus on 73% ja linnalistes asulates 25%. Kaubandusettevõtete osakaal jaguneb suurte ja väiksemate linnade ning maa-asulate vahel pea võrdselt (Joonis 2).



Joonis 2. Kalandusvaldkonna ettevõtete jaotumine asulatüübi lõikes (%).

Kalandusvaldkonna ettevõtete keskmine kogukäive aastal 2010 oli 686 451 eurot ning kogukäibe mediaan 50 000 eurot (ehk poolte ettevõtete käive oli sellest summast väiksem ning pooltel suurem).

Küsitletud värsket või jahutatud kala müüvatest kaubandusettevõtetest oli 88% peamine tegevusvaldkond jae- ja 12% hulgikaubandus. Ettevõtete keskmine kogukäive aastal 2010 oli 2 852 213 eurot, sealjuures kogukäibe mediaan 55 000 eurot. Kalakaubandus moodustas nende kogukäibest keskmiselt 28%. Mainitud ettevõtetest neljandik tegeleski vaid kalakaubandusega (kalakaubandus moodustas käibest 100%), 60% puhul moodustas kalakaubandus käibest kuni 5% ning 15% -l jäi see 6-20% vahemikku.

Õppeasutuste valim

Fookusgrupi intervjuudesse kaasati olulisemad asutused, kus tegeletakse kalandusalase teadus- ja arendustegevuse ning õppega: Eesti Mereakadeemia, kus on esindatud nii laevajuhtimise kui kalapüügi ja -käitlemise suunad, Eesti Maaülikool, kus tegeletakse kalakasvatuse ning rakendushüdrobioloogiaga, ja Tartu Ülikooli Mereinstituut, kus on kaetud ihtüoloogia, hüdrobioloogia ning merebioloogia. Tallinna Tehnikaülikooli juures on toidutehnika ja tootearenduse erialade puhul esindatud ka kalaspetsiifika. Tehnikaülikooliga teeb koostööd ka MTÜ Toidu- ja Fermentatsioonitehnoloogia Arenduskeskus, mille tegevusvaldkond on bio- ja toidutehnoloogia teadus- ja arendustegevus.

Ankeetküsitlus viidi läbi kalandusalast õpet andvate õppeasutustega: Tallinna Tehnikaülikool, Eesti Maaülikool, Eesti Mereakadeemia, Järvamaa Kutsehariduskeskus, Tartu Ülikool ja Tallinna Ülikool.

Riigi- ja järelvalveasutuste valim

Kalandussektori riigi poolne haldamine on Eestis killustatud, sellega on seotud kaks ministeeriumi, Põllumajandus- ja Keskkonnaministeerium. Põllumajandusministeeriumi haldusalasse kuulub kalandussektori majanduslik areng ning kutselise kalapüügi ja selle arvestuse korraldamine. Ministeeriumi valitsemisalas on ka Veterinaar- ja Toiduamet ning Põllumajanduse Registrate ja Informatsiooni Amet (edaspidi PRIA), mis tegeleb mh riiklike ning Euroopa Liidu põllumajanduse ja maaelu arengutoetuste andmisega.

Keskkonnaministeeriumi haldusalasse jääb kalavarude olukorra hindamine, kalavarude kaitse, harrastuspüügi korraldamine, järelvalve kalavarude ja looduskeskkonna üle. Keskkonnameti ülesanne on viia ellu riigi keskkonna kasutamise, looduskaitse ja kiirgusohutuse poliitikat ning osaleda keskkonnavalaste õigusaktide ja muude ametlike dokumentide välja töötamises ning täiustamises. Järelvalve teostajaks on ministeeriumi valitsemisalas olev Keskkonnainspeksioon.

Tegutseb ka Kalandusnõukogu, mille koosseisu kuuluvad Põllumajandus-, Rahandus-, ja Keskkonnaministeeriumi, PRIA, Keskkonnainspeksiooni, Eesti Kalurite Liidu, Eesti Kalaliidu, Eesti Kalakasvatajate Liidu, Peipsi Alamvesikonna Kalurite Liidu ja Eesti Kaugpüüdjate Liidu esindajad. Nõukogu ülesanne on põllumajandusministri nõustamine kalandust puudutavates küsimustes.

Küsitlus viidi läbi järgnevate kalandusvaldkonnaga seotud riigi- ja järelvalveasutustega: Põllumajandus- ja Keskkonnaministeerium, Keskkonnainspeksioon, PRIA ning Keskkonnamet. Toidu- ja Veterinaaramet ei vastanud küsimustikule ajapuuduse tõttu.

Küsitlusvormid

Kindlustamaks, et uuring loob lisaväärtust nii tellijale kui ka teistele sektori arengu seisukohalt olulistele sihtgruppidele, kaasati intervjuu kavade koostamise protsessi lisaks tellija, Põllumajandusministeeriumi, esindajatele ning projekti elluvijatele ka Eesti Mereakadeemia, Kalanduse teabekeskuse, Haridus- ja Teadusministeeriumi, Eesti Kaupmeeste Liidu ning ettevõtjate esindajad.

Kuivõrd teemade hulk, mida sooviti uuringu käigus analüüsida, oli lai ning samas oli eesmärgiks käsitleda uuritavaid teemasid põhjalikult, pöörati uuringu kvalitatiivses etapis suurt tähelepanu intervjuu kavade väljatöötamisele. Fookusgrupi ja süvaintervjuude kavade väljatöötamisel võeti aluseks tellija poolt uuringu hankekutses toodud uurimisteemad, millele lähtuvalt intervjuude kvalitatiivsest iseloomust ka süvitsi keskenduti.

Koostati 4 erinevat poolstruktureeritud intervjuu kava: fookusgrupi intervjuu kavad kalanduse tegevusgruppidele, riigi- ja järelvalveasutustele ning haridusasutustele ja süvaintervjuu kava kalanduse erialaliitudele ning tootjaorganisatsioonidele. Tellijal ja teistel kaasatud osapooltel oli võimalus viia intervjuu kavadesse sisse omapoolseid parandusi ning lisada täpsustavaid küsimusi või täiendusi.

Arvestades kvalitatiivse uuringu tulemusi, töötati II etapis välja kvantitatiivsed küsitlusankeedid ettevõtjatele ja kutselistele kaluritele. Kokku koostati 3 erinevat küsimustikku:

1. kaubandusettevõtetele;
2. kutselistele kaluritele;
3. kaug- ja traalpüügi, püüniste tootjate, kalakäitlemise- ja töötlemise ning kala- ja/või vähikasvatuse ettevõtetele.

Ankeedid koostati nii eesti kui ka vene keeles.

Lähtuvalt uurimisküsimustest töötati küsimustikud välja ka õppeasutustele ja riigi- ning järelvalveasutustele. Ankeedid koostati eesti keeles.

Küsitlusmeetodid

Uuringule eelnes Põllumajandusministeeriumi pressiteade, kus tutvustati uuringu eesmärke ning väljundit. Lisaks eelnesid kõikidele kvantitatiivsetele küsitlustele avalikud teavituskirjad Põllumajandusministeeriumi poolt, kus paluti sihtrühmal uuringust osa võtta.

Kvalitatiivse uuringu osa viidi läbi fookusgrupi- ja süvaintervjuudena.

Kvantitatiivne uuringu osa

Ettevõtjate küsitluse läbiviimisel kasutati samuti kombineeritud küsitlusmeetodit: telefoni teel eelvärbamisega veebiküsitlust (CAWI) ja telefoniküsitlust (CATI). Esimeses etapis toimus vastajate eelvärbamine, kus sihtrühma esindajaga võeti ühendust telefoni teel ja selgitati uuringu eesmärki ning küsiti vastaja nõusolekut uuringus osalemiseks. Respondendi nõusolekul saadeti talle e-kirjaga uuringus osalemise kutse koos elektroonilise küsimustiku aadressiga veebis (CAWI). Kui vastaja oli kõigile küsimustele vastanud ja oma vastused kinnitanud, sulgus küsimustik ning teist korda seda täita ei saanud. Kui vastaja soovis ankeedi täitmise vahepeal pooleli jätta, siis oli tal võimalus hiljem ankeedi juurde naasta ja pooleli jäänud kohast jätkata.

Küsitluse käigus tehti regulaarselt väljavõtteid laekunud vastuste statistikast ning jälgiti valimile seatud eesmärkide täitmist. Kuna veebiküsitluse lõpuks oli ligikaudu 1/3 värvatud vastajatest (58) ankeedile vastamata jättnud, otsustasid uurijad viia eelprognoositud valimi mahu täis saamiseks mittevastanute seas läbi telefoniküsitluse (CATI).

Ettevõtete vastamisaktiivsuse tõstmiseks loositi vastajate vahel välja ka tänukingid.

Kaubandusettevõtete seas viidi küsitlus läbi koos telefoni teel eelvärbamisega veebiküsitlusena (CAWI). Elektrooniline ankeet saadeti vaid nendele kaubandusettevõtetele, kes olid eelvärbamisel nõus küsitluses osalema ning kinnitasid, et müüvad värsket või jahutatud kala/kalatooteid.

Kutseliste kalurite küsitlus viidi läbi kombineeritud küsitlusmeetodil: telefoni teel eelvärbamisega veebiküsitlusena (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing) ja telefoniküsitlusena (CATI - Computer Assisted Telephone Interview).

Esimeses etapis toimus vastajate eelvärbamine, kus sihtrühma esindajaga võeti ühendust telefoni teel ning selgitati uuringu eesmärki ja küsiti vastaja nõusolekut uuringus osalemiseks. Seejärel küsiti vastajalt, kui palju inimesi nende ettevõttes töötab. Juhul kui ettevõttes töötas 0-1

töötajat, siis vastati kutseliste kalurite ankeedile telefoni teel (CATI) ning kui ettevõttes töötas 2 või enam inimest, siis vastati ettevõtjate ankeedile veebi teel (CAWI).

CATI meetodil ehk arvutipõhise telefoniküsitluste puhul läbis intervjuuerija vastajaga küsimustiku arvutis.

Õppeasutuste ja riigi- ning järelvalveasutuste küsitlus viidi läbi meili teel, kus paluti täita MS Wordi formaadis ankeet.

Küsitlustulemuste töötlemiseks kasutati andmetötluspakette SPSS for Windows ja MS Excel. Joonistel ja tabelites toodud andmed on ümardatud arvutiprogrammi poolt ja seetõttu võib ridade või veergude summa moodustada kohati 99% või 101%.

I TÖÖJÕUD

1.1. Arv ja struktuur

Ülevaade sektorist

Kalandus on võrreldes 90-ndate aastatega teinud läbi drastilised muutused. Kalapüügi võimaluste vähenemine on toonud kaasa laevastiku vähendamise, kalatöötlemise sektoris on suletud palju tootmisüksusi. Hõive kalandussektoris on viimaste aastate jooksul pidevalt vähenenud, nagu on näha ka tabelis 5.

Tabel 5: Hõivatud kalapüügi ja vesiviljeluse sektoris kokku ja soo lõikes 1997-2011 (tuhandetes).

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hõivatud, tuhat	6.6	4.6	3.0	2.9	2.7	1.9	2.3	3.6	2.7	2.2	2.1	1.1	1.3	1.0	1.4
Hõivatute osatähtsus koguhõives %	1.1	0.8	0.5	0.5	0.5	0.3	0.4	0.6	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2

Allikas: Statistikaamet

Statistikaameti andmetel oli püügi ja kalakasvatuse sektorites aastal 2011 hõivatud umbes 1400 inimest, mis moodustab 0,2% koguhõivest. Kalapüügiga tegelevate ettevõtete koguarv on Statistikaameti andmeil olnud viimastel aastatel langustrendis, 2010. aastal tegutses 94 ettevõtet. Tabelis 6 on toodud ettevõtete arv aastail 2005-2010.

Tabel 6. Kalapüügis tegutsevad ettevõtted

Aasta	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ettevõtete arv	116	112	100	89	85	94

Allikas: Statistikaamet

Statistikaameti andmeil oli püügiettevõtetes 2010. aastal hõivatud 422 inimest (ei kajasta FIE-sid).

Tabel 7. Aasta keskmine tööga hõivatud inimeste arv kalapüügiettevõtetes

Tööga hõivatud inimesi/tegevusala	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Merekalapüük	818	748	594	577	398	351
Mageveekalapüük	170	130	34	39	41	71
Muud kalandusega seotud tegevusalad	56	36				
Kokku hõivatuid	1044	914	628	616	439	422

Allikas: Statistikaamet

Sellele lisandub kalatöötlemise alasektor, kus Statistikaameti järgi oli aastal 2010 hõivatud 1772 inimest. Hõive vähenemist soodustab tootlikkuse kasv, mis tähendab, et sama püügikvoodi puhul saab tööd vähem kalureid. Teisalt on traalpüügis toimunud ümberkorraldused ning töösse jäänud laevade arvu on vähendatud. Kalanduse teabekeskuse andmetel (2011) oli Eestis 2010. aastal kutselisi kalureid 2260. Suhteliselt samaks on läbi aastate jäänud töötajate arv kalakasvatuse alasektoris, püsid 100 lähedal (Eesti Kalanduse Strateegia).

Ametirühmade lõikes on kalanduses suurima osakaaluga oskustöölised, kuhu kuuluvad ranna-, sisevete ja avamerekalurid, samuti kalakasvatajad (Tabel 8). Sektori spetsiifilisusest tulenevalt ei ole hõivatud teenindajaid ja lihttöölise osakaal on suhteliselt madal (välja arvatud kalatöötlemises).

Tabel 8. 15–74-aastased hõivatud kalapüügi ja vesiviljeluse sektoris ametiala järgi (tuhandetes).

Tegevusala*	Juhid	Spetsialistid	Teenindajad	Oskustöölised	Lihttöölised	KOKKU
2008–2010 keskmine	0,1	0,2	0,0	0,7	0,0	1,1

Allikas Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; *ISCO ametite klassifikaator

Kalandussektor on lähtuvalt töö raskest füüsilisest iseloomust sooliselt kallutatud, enamik hõivatuid on mehed. Tabelis 9 on toodud meeste arv aastate lõikes võrrelduna töötajate koguarvuga sektoris Statistikaameti andmetel.

Tabel 9. Hõivatud kalapüügi ja vesiviljeluse sektoris soo lõikes 1997–2011 (tuhandetes).

Aasta	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kokku	6.6	4.6	3.0	2.9	2.7	1.9	2.3	3.6	2.7	2.2	2.1	1.1	1.3	1.0	1.4
Mehed	5.8	4.1	2.9	2.8	2.5	1.7	2.2	3.1	2.5	2.0	1.6	0.8	..	0.9	1.3

Allikas: Statistikaamet

Tulemuste osas vaatleme lähtuvalt kasutatud metoodikast eraldi rannakalureid ning püügi-, kalatöötlemise, kala- või vähikasvatuse ning püüniste tootmise ettevõtteid. Mõningate teemade juures on toodud välja ka andmed riigi- ja järeelvalve ning teadus- ja arendusasutuste kohta. Järgnevalt vaade alasektorite kaupa.

Traalpüük

Traalpüük annab enamuse Läänemere kalasaagist. Samas on peamiste püütavate liikide püügikvoodid reguleeritud Euroopa Komisjoni määrusega. Reguleeritud kalaliigid Läänemeres on räim, kilu, tursk ja lõhe. Eestile eraldatud kvoodid jaotatakse traalpüügifirmade vahel ajaloolise püügiõiguse alusel, kusjuures räimekvoodist 70% eraldatakse traalpüügile ja 30% rannapüügile. Püügihooaja välisel ajal, juunist kuni septembri keskpaigani, on töötajate puhkuseaeg või tegeletakse laeva ja traalpüügivahendite remondiga.

Ka traalpüügis on toimunud hõivatute arvu oluline vähenemine. Kalanduse teabekeskuse hinnangul on traalpüüdjaid 2012. aastal umbes 200. 2006. aasta kalanduse tööjõu uuringu andmetel oli traalpüügi sektoris hõivatuid 362 meest, neist enim, ehk pea veerand, Hiiumaal ja pea viiendik Saaremaal ning samuti Pärnus. Eesti Kalanduse Strateegia (2006) toob ilmselt veidi varasematele andmetele toetudes ära hinnangu, et traallaevadel töötas ligi 600 kalurit.

Valdav enamik traalpüügiga seotud töötajatest on mehed (91%). 2006. aasta uuringust selgus, et enim töölisi jäi vanusevahemikku 25-49 aastat. Märkimisväärse osa moodustas ka üle 50-aastaste tööliste grupp.

Kaugpüük

Kaugpüük sõltub samuti rahvusvahelistest kokkulepetest ning püügikvootidest. Eesti kaugpüük toimub Atlandi ookeanil ja Teravmägede piirkonnas, peamiselt Loode-, Edela- ja Kirde-Atlandil. Peamiselt püütakse krevetti, ka meriahvenat, süvalesta ja raid. Kaugpüügi laevastikus toimusid suured muutused 90. aastatel ja praeguseks on jäänud tegutsema kaks ettevõtet. Kaugpüügis hõivatute arvu suhtes on andmed vastukäivad, kuna firmad ostavad ka tööjõurendi teenust sisse ning sel põhjusel pole võimalik aastaringselt hõivatute arvu üheselt välja tuua. Täiendav asjaolu on ettevõtete nii kapitali kui töötajaskonna suures osas mitte-eesti päritolu. Eesti kalandusstrateegia andmeil oli aastal 2006 sektori töötajate koguarv hinnanguliselt 250-270.

Samal aastal oli uuringu “Tööhõive Eesti kalandussektoris” andmetel kaugpüügis hõivatud 168 eestimaalast, kellest pea pooled olid pärit Hiiumaalt. Kalanduse teabekeskuse andmetel (2011) oli kaugpüügiga tegelejaid 80.

Naisi oli kogu ettevõtete töötajaskonnast kuni 6% ning nad leidsid rakendust halduses, raamatupidamises või laevadel vaatlejatena.

Sisevete- ja rannapüük

Peamised rannapüügi piirkonnad on Pärnu laht, Väinameri ja Soome laht. Sisevete töenduslik püük toimub peamiselt kahes järves, Peipsis (koos Lämmi- ja Pihkva järvega) ja Võrtsjärves. Püügivõimalused on kutseliste kalurite vahel jaotatud ajaloolise püügiõiguse alusel ja püügivahendite kaupa ning püük toimub plokk-kvoodi raames. Peamised püütavad liigid Läänemeres on ahven, räim, tint, koha, lest, angerjas, tuulehaug, meriforell ning vähemal määral lõhe ja haug. Sisevetes püütakse ahvenat, koha, haugi, latikat, särge, silmu ja angerjat jt liike.

Kalanduse teabekeskuse andmetel (2011) oli 2010. aastal rannakalureid ligi 1800 ning sisevete kalureid 460.

Kala töötlemine ja turustamine

Kala töötlemisega tegelevate ettevõtete arv on peale langust 2006. aastal püsinud viimastel aastatel suhteliselt stabiilsena (Tabel 10). Ettevõtted kasutavad nii Eestist pärit kui ka imporditud toorainet.

Tabel 10. Kala, vähilaadsete ja limuste töötlemine ja säilitamine. Tegutsevad ettevõtted.

Aasta	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ettevõtete arv	65	55	57	59	56	58

Allikas: Statistikaamet

Ettevõtete tootmisüksuste hulk on viimastel aastatel mõnevõrra vähenenud, seisuga 20.07.2011 oli Veterinaar- ja Toiduameti tunnustuse saanud 87 üksust. Siinkohal tuleb märkida, et nimetatud tunnustuse saajate hulgas on ka ettevõtteid, mille peamine tegevusvaldkond ei ole seotud kalaga.

Põhitegevusalad on kala külmutamine, fileerimine, kalakonservide ja -preservide ning valmistoitude tootmine. Sektor on tugevalt mõjutatud turgudest ning viimase 10-15 aasta jooksul on seal tööhõive märgatavalt muutunud.

Tööstused on koondunud kindlatesse piirkondadesse, enim oli kalatöötlejaid Tallinnas, järgnesid Ida-Virumaa, Pärnu- ja Saaremaa. Osatähtsusest oli valdkonnas hõivatute osakaal suurim Saare- ja Hiiumaal, ulatudes veidi üle 2%.

Statistikaameti andmeil on töötajate arvus selge langustrend (Tabel 11).

Tabel 11. Kala, vähilaadsete ja limuste töötlemise ja säilitamise ettevõtete tööga hõivatute arv.

Aasta	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hõivatuid	2594	2370	2103	2106	1831	1772

Allikas: Statistikaamet

Kalandussektoris erandlikuna on kalatöötlemises hõivatud enamasti naised, 2006. aasta uuringu andmeil oli see näitaja keskmiselt 70%. Keskmise kalatööstustes töötavate inimeste vanus ulatus samadel andmetel 41,7 eluaastani. Kalatöötlemise sektori peamiste kitsaskohtadena on Kalanduse Strateegias välja toodud hooajaline tööhõive, suur kaadri voolavus, raskete töötingimuste kõrval madal töötasu ning vananev töötajaskond.

Kala- ja vähikasvatus

Paljud tegutsevad kalakasvandused on nõukogudeaegsete majandite järglased. Viimastel aastatel on asutatud ka uusi, tehnoloogiamahukamaid kasvandusi. Peamiselt tegeletakse kaubakalakasvatuse, looduslike vete asustamiseks kasvatuse ning vähikasvatusega. Peamised kasvatatavad liigid on karpkala, vikerforell, viimastel aastatel ka angerjas. Statistikaameti andmeil on sektoris tegutsevate ettevõtete arv olnud viimaste aastate jooksul muutuv, ulatudes 19 ettevõttest aastal 2005 kuni 32 ettevõtteni 2 aastat hiljem. Aastal 2010 oli vesiviljelusettevõtteid 25 (Tabel 12).

Tabel 12. Tegutsevad ettevõtted vesiviljeluses

Aasta	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vesiviljelus	19	27	32	29	30	25

Allikas: Statistikaamet

Hõivatuid oli kalakasvatuses 2006. aasta uuringu andmeil umbes 85, lisaks veel 15 hooajalist. Naisi oli hõivatute hulgas 30% ning töötajate keskmine vanus jäi 40 ja 50 eluaasta vahele. Statistikaameti kogutud andmeil oli vesiviljelusettevõtetes 2010. aastal keskmiselt 54 töötajat. Tabelis 13 on toodud töötajate arv aastatel 2005-2010.

Tabel 13. Aasta keskmine tööga hõivatute arv vesiviljelusettevõtetes

Aasta	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Töötajaid	66	52	113	54	47	54

Allikas: Statistikaamet

Töötajate arv sektorites

Uuringusse kaasatud ettevõtete jaotumine peamiste tegevusalade alusel on toodud tabelis 14. Siin ja edasises analüüsis on ettevõtete peamine tegevusala määratletud vastavalt nende endi poolt ankeedis märgitule.

Tabel 14. Valimis olnud ettevõtete arv nende endi määratletud peamise tegevusala järgi.

Peamine tegevusala	Ettevõtete arv
Kalatöötlemine	31
Rannapüük	28
Kala- või vähikasvatus	19
Sisevetepüük	16
Traalpüük	10
Kaugpüük	2
Püüniste tootmine/ehitus ja remont	1
Muu	25

Enim, ehk 31, oli ettevõtteid, kes nimetasid oma peamise tegevusalana kalatöötlemist, sellele järgnes rannapüük 28 ettevõttega. Järgmises suurusjärgus oli osalejaid kala- või vähikasvatusest ning sisevetepüügist (19 ja 16). Traalpüügi esindajaid oli 10, teised sektorid, ehk kaugpüük ja püüniste tootmine/ehitus ja remont, ongi väga väiksed ning neist oli vaid 1-2 ettevõtet.

Muude tegevusvaldkondade all toodi kõige sagedamini välja põllumajandust (14%), turismi (11%, sh ühel korral kalaturismi) ning ehitust, kala kokkuostu, jae- ja hulgimüüki, metsandust, transporti ja kinnisvara (8%). Muudest tegevusaladest 6% moodustasid raamatupidamis- ja IT-teenused ning koolitus/nõustamine. Lisaks eelpooltoodule mainiti ka autoremonti, müüki, puidutöötlemist, sekundaarse tooraine kogumist, toitlustust, toidulisandite ja imitatsioontoodete tootmist, hobuvarustuse valmistamist, ehitusgeodeetilisi töid, väärtpaberite haldamist, haagissuvilate renti, laagrite korraldamist ja iluteenuseid.

Juhtudest, kus väljatoodud muu tegevusala oli ettevõtte jaoks peamine, moodustasid 92% kutseliste kalurite ettevõtted. Samuti langeb muude tegevusalade nimekirja üldiselt kokku kalurite küsitluse tulemustega.

Vaadeldes töötajate arvu kalandussektoris, on tabelis 15 toodud välja andmed küsitletud ettevõtetes tööga hõivatute arvu kohta.

Tabel 15. Ettevõtetes tööga hõivatute arv.

Tegevusala	Töötajate arv 2011*
Kalatöötlemine	889
Kalapüük kokku	340
Traalpüük	94
Sisevetepüük	84
Rannapüük	83
Kaugpüük	79
Kala- või vähikasvatus	51
Püüniste tootmine/ehitus ja remont	12
Muu	150
KOKKU	1442

* Küsitluses osalenud ettevõtete töötajate arv

Kõige suurema töötajate arvuga esindatud tegevusala on kalatöötlemine, kus oli kokku hõivatud 889 inimest. See oli ka ainus tegevusala, millel oli üle pooletuhanda töötaja, teistest on suurim kalapüük, kus kokku oli hõivatuid 340, sealhulgas alajaotustes traalpüük, sisevetepüük, rannapüük ja kaugpüük üsna võrreldavas suurusjärgus, veidi alla saja. Kala- või vähikasvatuse tegevusala hõivatuid oli napilt üle poolesaja (51) ning püüniste tootmises 12. Küsitletud värsket või jahutatud kala müüvates kaubandusettevõtetes oli kokku 2057 töötajat, kala käitlemise ja turustamisega tegeles neist 530.

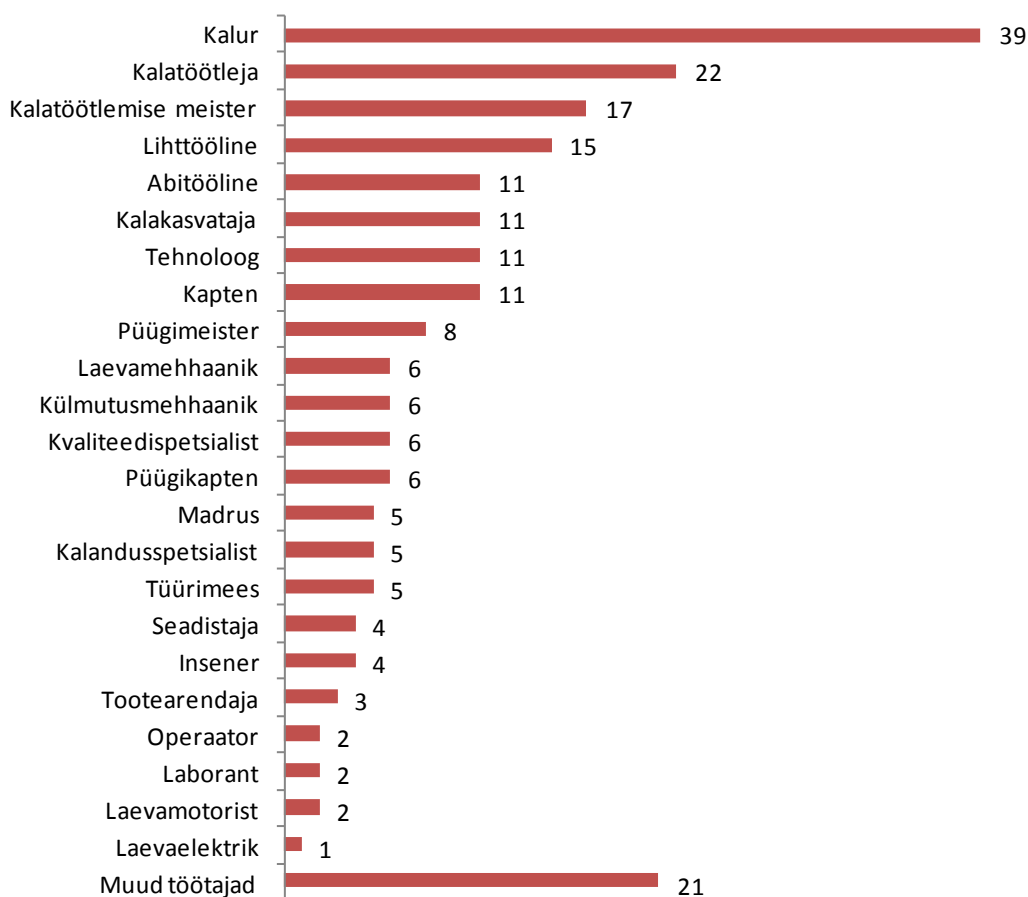
Kogu sektoris hõivatute arvu kohta täpset hinnangut anda pole võimalik, kuid alasektorites, kus tegutsevate eeldatava peamise tegevusalaga ettevõtete koguarv on teada, võib valimi esinduslikkusest lähtudes prognoosida töötajate tegelikke arve. Kalatöötlemise sektori töötajate arv võib olla orienteeruvalt 1457 inimest, traalpüügis 154 ja kaugpüügis 79. Põllumajandusministeeriumi andmetel oli püügiõigusega kutselisi kalureid 2011. aastal kokku 1364.

Töösuhte vormid

Ettevõtetelt uuriti ka, millised töösuhte vormid on kasutusel. Selgus, et valdav osa, ehk 81% ettevõtetest, on töötajatega sõlminud määramata ajaga töölepingud ning vaid 13% töötajatest on tööl määratud ajaga töölepingu ja 6% töövõtu- või käsunduslepinguga.

Ametikohad ettevõtetes

Saamaks paremat ülevaadet tööhõive tegelikust struktuurist, paluti ettevõtetel nimetada, millised kalandusvaldkonna ametikohad neil olemas on (Joonis 3).



Joonis 3. Kalandusettevõtetes olevad ametikohad (%).

Lähtuvalt uuringu ülesandest ei tulnud siinkohal eraldi käsitlemisele muud ettevõtetes olevad ametikohad. Kõige enamates, ehk 39% ettevõtetes, töötab kalureid, järgnevad kalatöötleja ja kalatöötlemise meister, mis on olemas vastavalt 22% ja 17% ettevõtetes.

Ka liht- ja abitöölised on paljudes ettevõtetes, vastavalt 15% ja 11%, samasse suurusjärku jäävad kalakasvatajad, tehnoloogid ning kaptenid, keda samuti nimetati võrdselt 11%. Veidi sagedasemat märkimist leidsid ka püügimeister, laevamehaanik, külmutusmehaanik, kvaliteedispetsialist ja püügikapten. Teisi kalanduse valdkonna ametikohti oli 1-5% ettevõtetes.

Analüüsides antud ametikohti, joonistub välja püügisektori profiil, kus sagedasemad ametid on kalur, madrus, püügimeister, tehnoloog, laevamotorist, laevaelektrik, laevamehaanik, külmutusmehaanik, tüürimees, kapten ja püügikapten.

Kalatööstustes on ametikohad nagu kalatöötleja, liht- ja abitöölised, operaator, töötlemise meister, külmutusmehaanik, tehnoloog, laborant, kvaliteedispetsialist, seadistaja, insener ja tootearendaja.

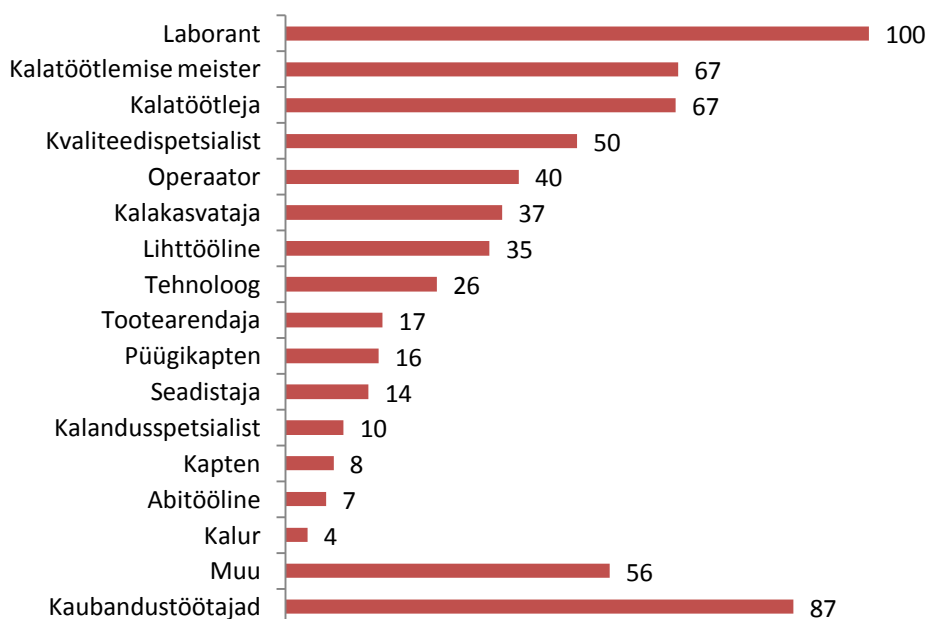
Muude töötajate kategooria all toodi kõige sagedamini välja administratiivtöötajaid (tegevjuht, personalijuht, tootmisjuht, raamatupidaja, sekretär jne) ning omanikke (mõlemaid ligi 30%). Kümnenndiku muudest töötajatest moodustasid laotöötajad (laojuhataja, laohoidja, laoanalüütik) ning 8% müügi- ja klienditeenindusega seotud ametikohad. Lisaks toodi välja järgmisi ameteid: suitsuahju meister, suitsutaja, meister, meistri abi, kokk, elektrik, (pea)mehaanik, koristaja, autojuht ja valvur.

Sooline jaotus

Järgnevalt on antud ülevaade naistöötajate osakaalust kalandusvaldkonna ettevõtete ametikohtadel.

Ootuspäraselt oli väga palju naisi kalatöötlemisega seotud ametikohtadel, nt laborantide hulgas isegi 100% ja jahutatud kala müüvate kaubandusettevõtete kala käitlemise ja turustamisega tegelevate töötajate seas 87% (Joonis 4). Enam kui pool töötajaskonnast oli naisi töötlemise meistrite hulgas, sugude vahel pooleks jagunesid töötajad kvaliteedispetsialisti ametikohtadel, operaatorite hulgas oli juba veidi enam mehi, 60%. Kalakasvatajate seas oli naisi 37%, mis on varasemate uuringutega võrreldes sarnane, kuigi veidi kõrgem osakaal. Ka

lihttööliste hulgas on naised üle kolmandiku, kuid sellise nimetuse all võib olla töötajaid eri sektorites. Tehnoloogide seas jääb naiste esindatus veerandi piiresse ning ülejäänud ametites on meestel väga suur ülekaal. Naised on polnud üldse järgnevates ametites: tüürimees, laeva- ja külmutusmehhaanik, insener, laevaelektrik ja -motorist, püügimeister, madrus. Meestekesksemad ametid on seotud raske füüsilise tööga, kuid mitte ainult, ka kalandusspetsialistidest on 90% mehed.



Joonis 4. Naistöötajate osakaalud ametite lõikes (%).

Võõrtöäjõud

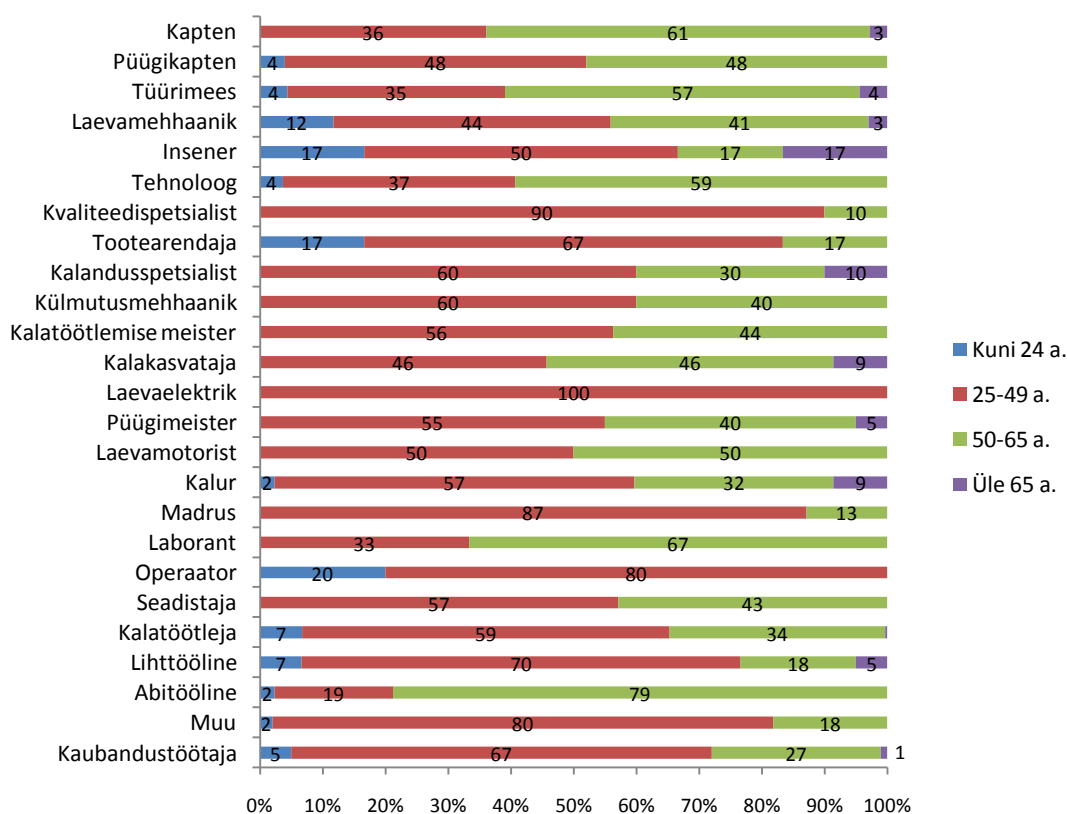
Võõrtöölisi on enim püügikaptenite seas, kus nende osakaal on ¼. Kümnendiku tööjõust moodustavad võõrtöölised kalurite, madruste ning külmutus- ja laevamehhaanikute, 4% tehnoloogide ning 1% kalatöötajate seas. Teistel ametikohtadel võõrtöäjõudu ei kasutatud.

Töötajate vanus

Hõivatute vanuselist struktuuri ametikohtade kaupa kirjeldab joonis 5.

Noori, alla 24-aastaste gruppi kuuluvaid töötajaid, on kõige enam, ehk vahemikus 20 kuni 10% operaatorite, tootearendajate, inseneride ja laevamehhaanikute hulgas. Pärast noori töötajaid on

ka kalatöötajate, lihttöölise ja abitöölise hulgas, ehk üks eristuv noorema kontingendiga grupp on kvalifitseerimata tööjõud. Teisalt on noori mingil määral ka tüürimeeste, tehnoloogide ja kalurite seas. Üle 65-aastaseid on enim, ehk 17%, inseneride hulgas, kus jagunemine vanusegruppidesse on ametialadest kõige ühtlasem. Kümnenndiku lähedal on vanemate töötajate osakaal ka kalandusspetsialistide, kalakasvatavate ning kalurite hulgas, 5% künnisel püügimeistrite ning lihttöölise seas. Ka kaptenite, tüürimeeste ja laevamehaanikute ametikohtadel leidub üle 65-aastaseid. Vanusegrupis 50-65, ehk seal, kust lähiaastatel tuleb eeldatavalt enim pensionile minejaid, ehk turult lahkujaid, on suurem osakaal abitöölise seas (79%), järgnevad laborandid (67%), kaptenid (61%), tehnoloogid (59%), tüürimehed (57%), püügikaptenid (48%) ja kalakasvatavad (46%). Eelpooltoodud on aga väga olulised püügi ja tööstuse ametid, millele uute töötajate leidmine osutub ilmselt keeruliseks. Intervjuudes mainiti, et kalakasvatases on hõivatute taust väga kirju, sageli on tegu perefirmadega ja palgalist tööjõudu on vähe, seda peegeldab ka vanusegruppide võrdne osakaal sel ametikohal.



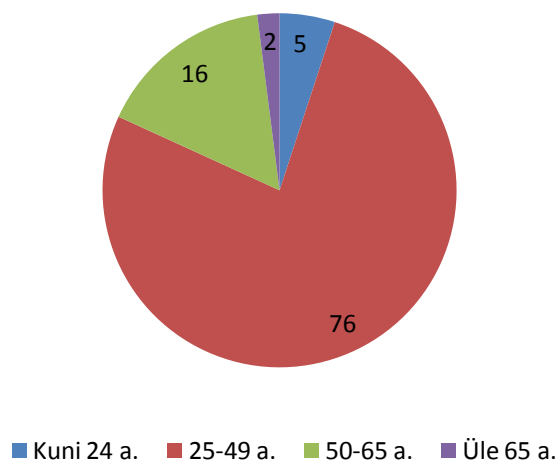
Joonis 5. Töötajad vanusegruppide ja ametite lõikes (%).

Ametikohad riigi- ja järelvalveasutustes

Kalandusega tegelevates riigi- ja järelvalveasutustes töötab kokku 65 kalandusharidusliku taustaga inimest. Töötajad jaotuvad järgmiselt:

- Keskkonnaamet - 24 töötajat
- Keskkonnainspeksioon - 11 töötajat
- Põllumajandusministeerium - 8 töötajat
- Keskkonnaministeerium - 4 töötajat
- Põllumajanduse Registrite ja Informatsiooni Amet - 2 töötajat
- Veterinaar- ja Toiduamet –16 töötajat¹.

Kalandusega seotud eriala lõpetanud riigi- ja järelvalveasutuste töötajate keskmine vanus on 38 aastat. Kõige enam on töötajaid vanuses 25-49 aastat (76%), 50-65-aastaseid on 16%, alla 24-aastaseid ja üle 65-aastaseid on kõige vähem, vastavalt 5% ja 2% (Joonis 6).

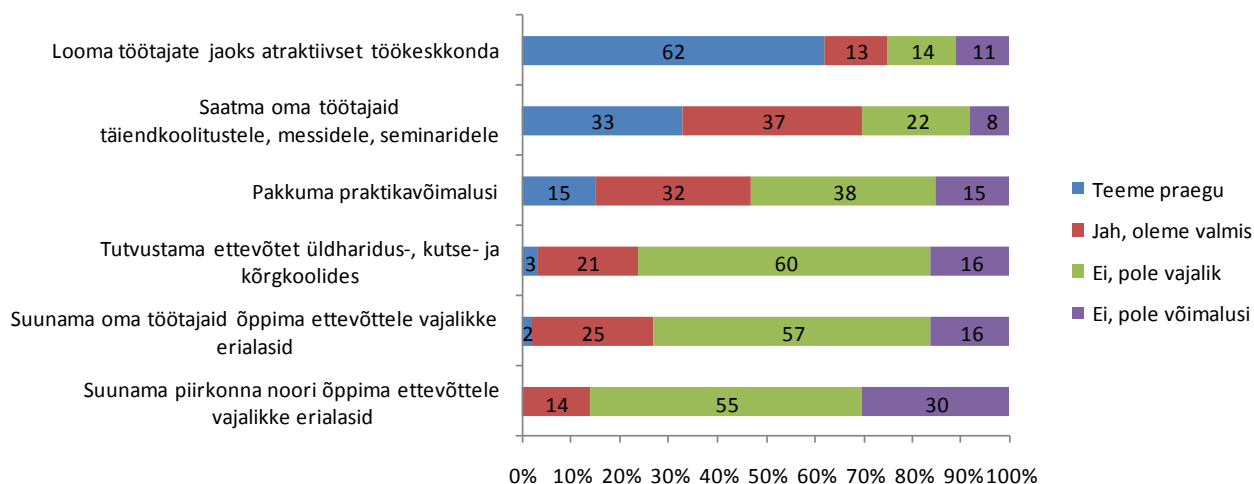


Joonis 6. Riigi- ja järelvalveasutuste kalandusharidusega töötajate vanuseline jaotus (%).

¹ Fookusgrupi intervjuu andmetel, kuna asutus küsitlusele ei vastanud.

Töõjõuga kindlustamine

Ettevõtte vajaliku tööjõuga kindlustamiseks on mitmeid võimalusi. Hinnates valmisolekut neid rakendada (Joonis 7), on ettevõtted üldiselt kõige enam valmis panustama juba olemasolevatele töötajatele, seda läbi atraktiivse töökeskkonna loomise, mida juba teeb 62%, ning täiendkoolitustele jmt saatmise (teeb 33%). Veel tegeleti 15% ulatuses praktikavõimaluste pakkumisega. Ülejäänud tegevustest on ettevõtetel kõige vähem võimalusi oma piirkonna noorte vajalikke erialasid õppima suunamiseks (30%). Ebavajalikuks peeti üsna sarnase osakaaluga enim ettevõtete tutvustamist koolides (60%) ning oma töötajate (57%) ja juba mainitud piirkonna noorte (55%) vajalikku eriala õppima suunamist.



Joonis 7. Tegevused ettevõtte vajaliku tööjõuga kindlustamiseks (%).

1.2 Tööjõu leidmine

Ülevaade

Tööjõu liikumine ettevõtete vahel toimub pidevalt, aastast tööjõu 5-15% vahetumist võib arvestada kui madalat. Info vabade töökohtade kohta levib nii avalike kanalite kaudu, nagu tööpakkumised vastavates portaalides või töötukassa, kui ka otsekontaktide kaudu, nõ suust suhu. Seega ei peegelda avalikult kättesaadav info ja selle põhjal tehtud statistika tööpakkumiste ja vabade ametikohtade tegelikku arvu, olles sellest väiksem. Siiski võib pakkumiste arvu muutustrendide põhjal teha järeldusi tegeliku vabade töökohtade liikumise kohta.

Kanaliid, mille kaudu enim töökohti leiti, olid Eesti Tööjõuuuringu andmeil 2010. aastal viimase 12 kuu jooksul kas töökohta vahetanute või uuesti tööle asunute hulgas sugulased ja tuttavad (47%) ja otse tööandjate poole pöördumine (15%), järgnesid tööpakkumiskuulutused 13%. Ilma otsimata saadud parem pakkumine toodi välja 7,5 % ning töötukassa kaudu asus tööle 3%.

Töötukassa tegevusalade põhisest statistikast vakantsete töökohtade kohta leiab tegevusala “Kalapüük, kalakasvatus; neid teenindavad alad”, kus viimastel aastatel võib rääkida keskmiselt paarikümnest andmebaasi jõudnud töökohast (Tabel 16).

Tabel 16. Vakantsid kvartali jooksul tegevusalal “Kalapüük, kalakasvatus; neid teenindavad alad” 2003-2010.

Aasta	I kvartal	II kvartal	III kvartal	IV kvartal
2003	1	6	9	4
2004	4	3	5	25
2005	25	7	38	27
2006	18	17	25	27
2007	3	14	30	24
2008	16	12	1	0
2009	12	14	2	13
2010	15	24	0	

Allikas: Töötukassa

Teisalt pakub Töötukassa statistikat ka registreeritud töötute viimase ametiala kohta. Kuna olukord selles osas muutub pidevalt, võib võrdluseks tuua välja aastate 2010-2012 31. jaanuari seisud (Tabel 17). Suurem arv, ehk kokku suurusjärgus 350-400 inimest on olnud töötuid lihttöölise hulgas, nagu kalatöötledjad, liinitöölised vm lihttöölised. Töötuna registreeritud on ka paarkümmend kalurit ning mõned püügimeistrid ja kalakasvatad, leidub ka üksikuid kalandusettevõtjaid. Toidutehnoloogide ning külmutus- ja kliimaseadmete mehaanikute, keda oli töötutena kirjas vastavalt veidi alla ning üle kahekümne, puhul on teadmata, kas ja kui palju on kalandussektoris sobivaid töötajaid. Sama kehtib paari vaba külmutustehnoloogi kohta.

Tabel 17. Varasema töökogemusega registreeritud töötud viimase ametiala järgi 2010-2012.

Ametiala nimetus	31.01.2012	31.01.2011	31.01.2010
kalandusjuht, kalandusettevõtja	2	3	6
kalapüügimeister	4	7	11
kalakasvataja	4	2	8
kalur	23	21	
sisevetekalur	0	0	20
avamerekalur	0	0	4
traallaevakalur	0	0	3
külmutustehnoloog	1	0	2
külmutus- ja kliimaseadmete mehaanik	6	22	28
toidutehnoloog	17	12	17
kalafileeija, kalasoolaja vm kalatöötledja	168	129	126
liha - ja kalatöötledja	119	132	156
kalajahutaja, kalakonservija vm kalatööstuse liinioperaator	45	56	102
kalanduse lihttöölise	32	33	31

Allikas: Töötukassa

Käesolevas uuringus lähtuti töötajate ametitasandite alusel grupeerimisel Rahvusvahelise ametialade klassifikaatori (ISCO-88) pearühmadest. Vastavused ametitasemete vahel on toodud tabelis 18.

Tabel 18. Ametitasandite gruppide vastavus: ISCO-88 ja uuringu ametitasemete grupid.

ISCO pearühm	Uuringu ametitaseme grupp
seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	Juhid ja kõrgharidusega spetsialistid ISCO kvalifikatsioonitasemed 3 ja 4
tippspetsialistid	
keskastme spetsialistid ja tehnikud	
ametnikud	Kontori- ja teenindustöötajad (kutseharidusega)
teenindus- ja müügitöötajad	
	ISCO kvalifikatsioonitase 2
põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	Oskustöölised, seadme- ja masinaoperaatorid
oskus- ja käsitöölised	
seadme- ja masinaoperaatorid	ISCO kvalifikatsioonitase 2
lihttöölised	Kvalifitseerimata töölised ISCO kvalifikatsioonitase 1

Tööjõu voolavus

Vaadates ettevõtteid nende peamise tegevusala lõikes, ilmneb, et aasta suurim keskmine personali voolavus on kalatöötlemise ning sisevetepüügiga tegelevates ettevõtetes (vastavalt 10,1% ja 8,5%). Traal- ja kaugpüügi alal on keskmine personali voolavus oluliselt väiksem (1%) ning rannapüügis, kala- ja vähikasvatustes ning muudel tegevusaladel 0%. Värsket või jahutatud kala müüvates kaubandusettevõtetes vahetub aasta jooksul keskmiselt 5,1% kala käitlemise ja turustamisega seotud töötajatest.

Seega jaotuvad ettevõtted kahte selgelt eristuvasse gruppi, suhteliselt kõrge voolavuse taga on osaliselt kvalifitseerimata tööjõud kalatööstustes, kelle pärast konkureeritakse ka teiste sektoritega. Teisalt on traal- ja kaugpüügis tööjõud väga püsiv ning kuigi võib töötada hooajaliselt, ei vahetata ettevõtet. Sisevete püügis on üldiselt olukord sarnane muu püügisektoriga ja tööjõu voolavus madal, kuid kõrge keskmise tagas ühe ettevõtte teistega võrreldes oluliselt kõrgem näitaja, mille põhjused on ilmselt spetsiifilised. Vaadates voolavust ametitasandite lõikes (Tabel 19), ilmneb, et kõrgem on voolavus just kvalifitseerimata tööliste

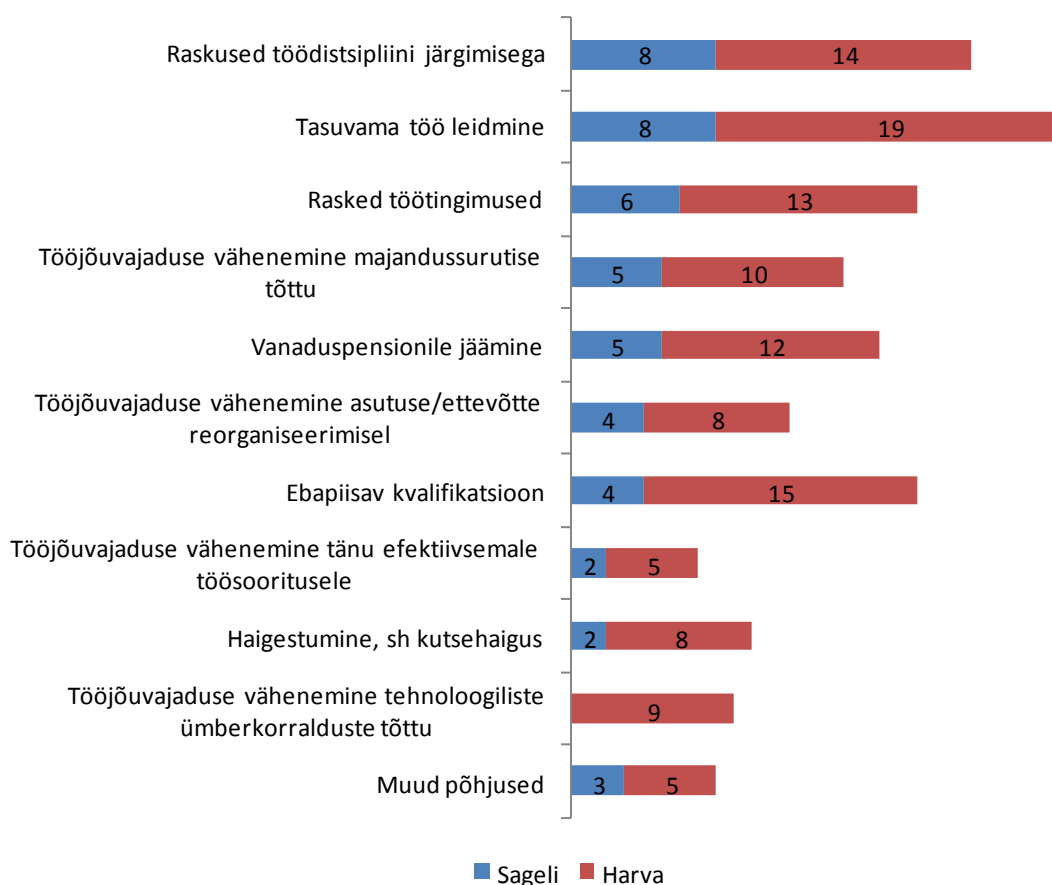
hulgas, samuti mitmetasandiliste töötajate puhul, kes täidavad samaaegselt erinevate ametitega seotud ülesandeid.

Tabel 19. Kalandusvaldkonna töötajate personali voolavus (aasta keskmised).

Ametitasand	%
Juhid ja kõrgharidusega spetsialistid	3,5
Oskustöölised*	7,2
Kvalifitseerimata töölised*	11,1
Mitmetasandilised töötajad*	16,4
Aasta keskmine	3,5

*Keskmine personali voolavus ettevõtetes, kus antud ametikohti esineb.

Ettevõtetelt sooviti ka teada, millised olid kalandusvaldkonna töötajate puhul olnud viimase kolme aasta jooksul (2009-2011) olulisemad töösuhte lõpetamise põhjused. Need on ära toodud joonisel 8.



Joonis 8. Töösuhte lõpetamise põhjused (%).

Kõige enam mainiti tasuvama töö leidmist ning raskusi töödistsipliini järgimisega, samuti raskeid töötingimusi. Esimesed kaks viitavad sektori spetsiifikale, ehk madalale palgatasemele ja raskele tööle, samas on töödistsipliini järgimine ning ebapiisav kvalifikatsioon ilmselt aktuaalsemad kvalifitseerimata tööjõu puhul, piltlikult öeldes võetakse vastu neid, kes pakutavatel tingimustel töötada soovivad, kuid peatselt võib selguda, et paljud ei tule reaalselt töökohtadel toime. Tasub mainida, et ka vanaduspensionile jäämine oli suhteliselt sage põhjus, mis on arvestades töötajate kõrget keskmist vanust täiesti ootuspärane. Kümne ettevõtte esindajad tõid välja ka muud töösuhte lõpetamise põhjused. Neist kolmes oli esinenud vallandamist varguse pärast ning kahes koondamist tooraine nappuse (kalavarude vähenemine) ja töösuhte lõpetamist töö hooajalisuse tõttu. Lisaks mainiti töölt lahkumise põhjustena töötaja äkksurma, soodustingimustel vanaduspensionile minekut ning ebasobivat tööiseloomu.

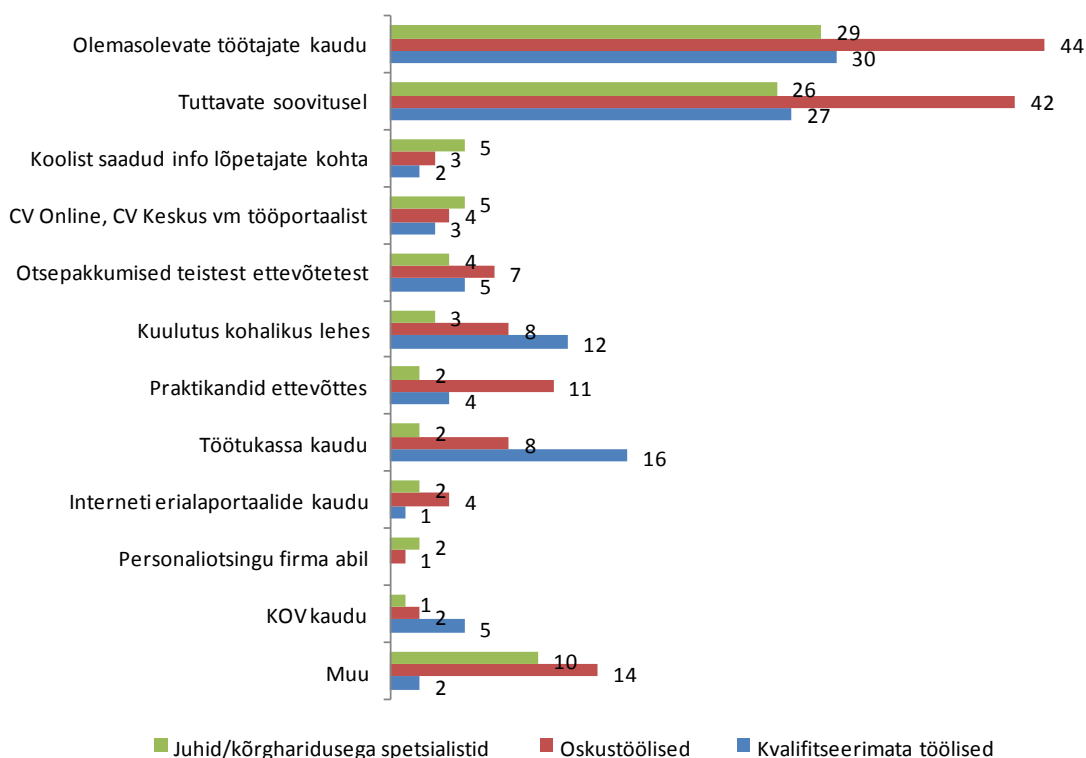
Paljud intervjueeritavad mainisid, et enamik ettevõtte töötajaid on pika staažiga ning uusi inimesi, sealhulgas eriti noori, pole viimastel aastatel tööle asunud. Sektorit iseloomustab põhimõtteliselt täiesti erinev olukord kvalifitseeritud ja kvalifitseerimata tööjõu osas: kvalifitseeritud tööjõu osas on valdkond Eestis nii väike, et vajaliku kvalifikatsiooniga inimesed on üldiselt teada. Seega on tegu dünaamilise tasakaaluga, kus konkureeritakse omavahel olemasolevate inimeste pärast. Spetsialistide vajadus on enam-vähem kaetud, kuid toimub sisemine liikumine. Kvalifitseerimata tööjõu osas konkureeritakse teiste sektoritega ning siin on kalanduse konkurentsivõime tänu madalale prestiižile ning palkadele kesine.

Töötajate leidmise viisid

Jooniselt 9 võib näha, et ettevõtete (v.a. kaubandus) tavalisemad tööjõu leidmise viisid on kooskõlas teiste uuringute tulemustega, ehk enim liigub töökohti isiklike kontaktide kaudu, seda nii olemasolevate töötajate kui tuttavate soovitusel. Eriti oluline on see kanal oskustööliste puhul, kus piltlikult öeldes on võitlus kompetentsi pärast kõige tihedam.

Kõrgemate ametitasemete osas on pakkumist üldiselt enam, ehk on võimalik leida juhte, kes omandavad lühikese aja jooksul kalanduse spetsiifika. Juhtide ja kõrgharidusega spetsialistide otsimisel on ka enam kasutuses kontakteerumine koolidega ning tööportaalid. Spetsialiseerumata tööjõu osas on samuti määravad teised tegurid ning seal kasutatakse töötajate leidmiseks näiteks Töötukassa vahendust ja avaldatakse töökuulutusi kohalikes

ajalehtedes. Ettevõtetesse tulevad praktikandid saavad tõenäolisemalt tööpakkumise just oskustöölise tasemel.



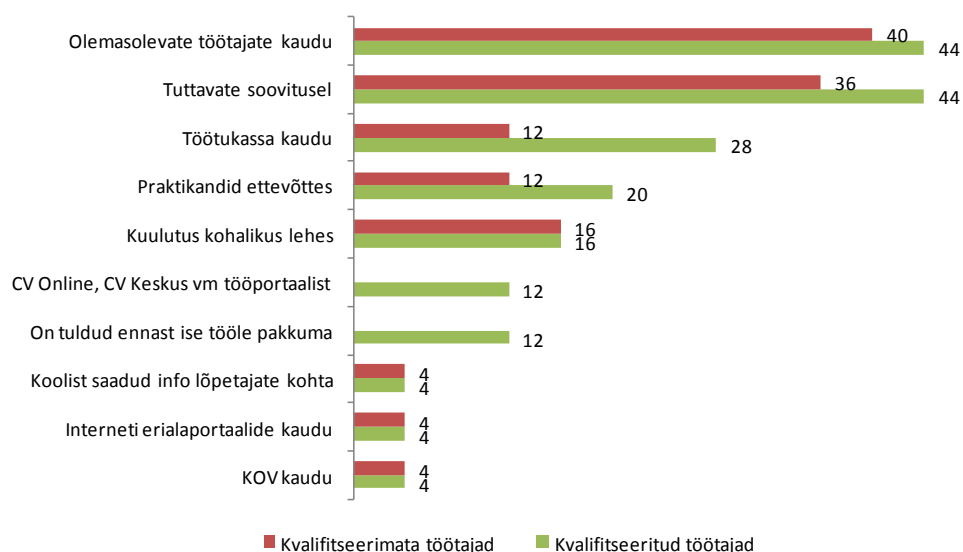
Joonis 9. Töötajate leidmise viisid ettevõtetes (%; va kaubandus).

Variandi „muu” all toodi valdavalt välja, et ettevõttel pole olnud vajadust töötajaid otsida, kuna kas töötatakse üksi, töötajateks on omanikud või on tegemist perefirmaga. Samuti märgiti siin ära, et kasutatakse FIE-de teenuseid. Töötajate leidmise viisina mainiti paaril korral, et töölesoovijad võtavad ettevõttega ise ühendust või tulevad ennast ise pakkuma.

Intervjudes toodi välja, et levinud viisid kvalifitseeritud töötajate leidmiseks on nii riigiasutuste kui ettevõtete puhul avalikud konkursid, mille puhul kasutatakse tööportaale nagu CV Online ja CV Keskus, infot levitatakse kodulehtedel ning kohalikes ajalehtedes. Kaugpüügis kasutatakse ka crewing-firmasid. Töötajaid leitakse ka eelinfo ja olemasolevate töötajate soovitude kaudu. Toodi välja, et andmebaasidest leitud inimesed ei pruugi olla sama kvaliteediga, kui eelinfo või soovitude kaudu värvatud. Tehakse ka koostööd koolidega, pakkudes praktikavõimalusi ning võttes praktikante hiljem tööle.

Kvalifitseerimata tööjõu osas on peamised viisid inimeste leidmiseks olemasolevate töötajate kaudu suust suhu info levitamine, kuulutamine kohalikes ajalehtedes, samuti teevad ettevõtted koostööd kohalike omavalitsuste ja Töötukassaga.

Erinevalt teistest ettevõtetest ei kasutata kaubandusettevõtetes kala käitlemise ja turustamisega seotud ametikohtadele töötajate leidmisel personaliotsingu firmade abi ega töötajate värbamist otsepakkumiste kaudu teistest ettevõtetest. Kõige enam leitakse nii kvalifitseeritud kui ka kvalifitseerimata tööjõudu läbi olemasolevate töötajate või tuttavate (Joonis 10). Oluline koht kvalifitseeritud tööjõu leidmiseks on ka Töötukassa.



Joonis 10. Kala töötlemise ja turustamisega tegelevate kaubandustöötajate leidmise viisid (%).

Täitmata ametikohad

Ülevaade ettevõtetes küsitluse toimumise hetkel olnud vabade töökohtade osas on esitatud tabelis 20.

Tabel 20. Küsitluse toimumise ajal täitmata ametikohad (arv).

Ametikoht	Hetkel vabad kohad
Kapten	3
Püügikapten	2
Tüürimees	3
Laevamehhaanik	6
Insener	1
Tehnoloog	5
Tootearendaja	3
Kalatöötlemise meister	1
Kalakasvataja	4
Püügimeister	4
Kalur (ranna- ja/või sisevete kalur)	2
Madrus	4
Kalatöötaja	54
Lihttööline	1
Abitööline	2

Ametikohad, kus töötajate lisavajadust ei nimetatud, on järgnevad: avamerekalur, kvaliteedispetsialist, kalandusspetsialist, külmutusmehhaanik, laevaelektrik, laevamotorist, laborant, operaator, seadistaja, tekimadrus. Samas, nagu jagas intervjuus üks traalpüüdjate esindaja, peavad ettevõttes kõik kohad täidetud olema, muidu ei saakski tööd teha. Seega võib juhtuda, et kõrgharidusega spetsialistide lahkumisel asendatakse need uute samaväärsete puudumisel vastavad lühemad kursused läbinud inimestega. Laevadel on ilmselt spetsialiseeritud töötajad nagu laevamotoristid, elektrikud jmt peatselt kaduvad ametid, mida minevikus valmistati nõukogude haridussüsteemis ette mastaapse laevastiku tarbeks. Praeguseks Eesti kalanduses kasutusse jäänud laevad on mehitatud väikeste meeskondadega, mille liikmetel peab olema mitu erinevat kompetentsi korraga. Kooskõlas Töötukassa

andmetega toimub enam liikumist madalama taseme ametikohtadel, millel hetkel oli vajadus 54 inimese järele, samas on see kontingent, kus ka tööjõu voolavus on suurim. Veel vajatakse laevamehaanikuid, tehnolooge, püügimeistreid, madruseid, kalakasvatajaid ja tüürimehi.

Kaugpüüdjad tunnevad puudust kaptenitest, püügikaptenitest ning tehnoloogidest. Püügikaptenite osas puudub Eestis vastavate spetsialistide piisav pakkumine. Samuti konkureerivad kaugpüüdjad tööjõu pärast teiste laevandusettevõtetega. Nagu väljendati intervjuus: *Me maksame päris korralikku palka, aga samal ajal ikkagi kaubalaevastik ja reisilaevad, kui inimesed, kes sõidavad rahvusvahelistes vetes, nad suudavad siiski teenida vägevat raha. Nii et selles mõttes me oleme alati tööjõu osas vaeslapse osas, et me ei suuda leida endale vastava kvalifikatsiooniga inimesi, keda me soovime, kuigi me oleksime valmis maksma palka.*

Ka traal- ja sisevetepüügis hakkab mõju avaldama aastaid tagasi kalandusettevalmistuse ning praktika saanud meeste vananemine ning mõned aastad tagasi seoses laevastiku vähendamisega sektorist lahkumine. Nappus on eriti püügimeistritest.

Tööstuses on eriti terav vahe kvalifitseeritud ja kvalifitseerimata tööjõu osas. Vajatakse tehnolooge ja meistreid, olemasolevad spetsialistid on sageli eakad ning uusi juurde ei tule. Tehnoloogide puhul konkureeritakse teiste toiduainetööstuse harudega ja seal on kalandusettevõtted mõnevõrra raskes seisus, kuna kalanduse palgad võivad osutuda madalamateks ning ettevõtted asuvad sageli suurtest linnadest kaugel. Kõrgharidusega koolilõpetajaid ei pruugi pakutavad töökohad rahuldada. Töölistega seonduvad teistsugused probleemid, inimeste leidmist komplitseerivad faktorid on madalad palgad, füüsiliselt raske töö, töö hooajalisus ning tehaste asukoht maapiirkondades. Töötajaid ei ole kerge leida, kuigi majanduskriisi olukorras on paljud, kes vahepeal siirdusid teisele alale, kalandusse tagasi tulnud.

Kalakasvatustes ollakse tänu ebasoodsale asukohale vahel raskustes abitööjõu leidmisega. Valdkonnas tuntakse teravat puudust veterinaaridest ehk kalahaiguste spetsialistidest, samuti keskastme ehk inseneri või spetsialisti tasemel inimestest, kes oleks tuumik, mille ümber tootmine koonduks. Vajalikku kompetentsi on puudu ka õppejõudude osas.

Järelvalveasutustes võib inimeste leidmine olla komplitseeritud: *Mis puudutab vahetult inspekteerimisega tegelevaid, olen omal nahal tundnud, et tegime avalikult ja tegime sisemiselt,*

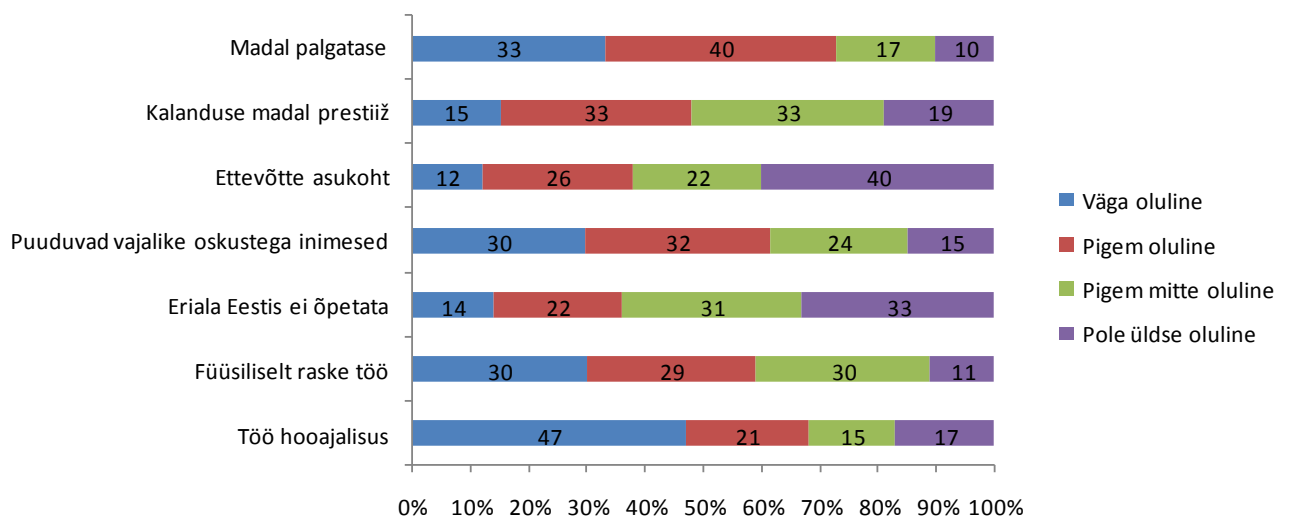
aga lõpuks pidime ikkagi kolme nelja inimesega meelitama, sest kui neid funktsioone ja kohustusi serveerima hakati, mis sellega kõik kaasneb, tõsteti käed püsti, et seda vastutust ei võta keegi.

Riigiasutustes, kus töötajad on nooremad ning töö ka enam naisi, tekib sageli vajadus leida uusi inimesi tingituna töötajate lapsehoolduspuhkustest. Puudu on kalanduse spetsiifikat tundvaid juriste.

Takistused tööjõu leidmisel

Eesmärgiga tuvastada, millest tööjõu leidmisega seonduvad raskused eelkõige tingitud on, uuriti erinevate faktorite olulisust kalandusvaldkonna oskustööjõu leidmise raskuste korral.

Joonis 11 toob välja, et kõige olulisemateks takistusteks peeti sektori madalat palgataset ning töö hooajalisust, kokku vastavalt 73% ja 68% hinnanguid “väga oluline” ja “pigem oluline”. Olulisteks põhjusteks on ka vajalike oskustega inimeste puudumine, füüsiliselt raske töö ja kalanduse madal prestiiž. Antud tulemus toob taas kord esile sektori olulisemad probleemid, millele ilmselt ei ole lihtsaid lahendusi.



Joonis 11. Tööjõu leidmise takistused (%).

Muude kalandusvaldkonna oskustööjõu leidmisel esinevate oluliste (valdavalt väga ning paaril juhul ka pigem oluliste) takistustena toodi ülekaalukalt enim välja kahte tegurit – kala vähesust ning püügikvoote (mõlemat ligi 30% ulatuses). Lisaks sellele tõdeti, et oskustööjõu leidmist

pärsivad kutse-eetika kadumine, alkoholilembus töötajate hulgas, madalad kokkuostuhinnad, vähene tulu, investeeringute puudus, seadusandlus, bürokraatia, ajaloolised püügiõigused, FIE-dele maksukoormus, (noorte) välismaale tööle siirdumine, õpetamise taseme kvaliteet, töötingimused (niiskus, temperatuur), ilm (torm, külm vesi), tervist kahjustav töö, (kalalima) allergia, töö monotoonsus, erastamisprobleem, (ahvena) võrgusilma suurus ning kala turustamine rannakaluril.

Nimetatud põhjused kirjeldavad ka osaliselt kvalifitseerimata tööjõu volavusega seonduvat, kus toodi välja näiteks töötingimusi, töötajate alkoholilembust jmt.

1.3 Rannakalandus

Ülevaade

Rannakalurid on inimesed, kes omavad lubasid kutselise kalapüügi vahendite kasutamiseks. Alates 2008. aastast peab rannakalur omandama ka Rannakalur II kutse. 2011. aasta lõpu seisuga on vastava atesteerimise saanud 3160 isikut.

Rannakalurite täpse arvu kohta on erinevaid hinnanguid, kuid see on järjekindlalt vähenenud. Kogumikus “Eesti rannakalanduse arengusuunad” on kutseliste kalurite hinnanguliseks arvuks 2010. aasta mai seisuga toodud 1938-1996 inimest². Uuringu “Tööhõive Eesti kalandussektoris” andmetel (2006) teenis 2006. aasta seisuga rannakalurina leiba 2334 inimest, neist kolmveerand, ehk 1751, Läänemere rannapiirkondades ja ülejäänud, ehk 583, sisevetel. Eesti Kalanduse strateegia andmetel oli rannakalureid 2006. aasta mai seisuga koos abikaluritega kokku 2572, neist 1434 oli püügiõiguse omanikke, kellest omakorda 92 kalurit omasid püügiõigust nii Soome lahes kui sisevetes. Rannakalurite osatähtsus regiooni tööelise elanikkonnast oli 2006. aasta uuringu andmeil kõige suurem Hiiu (5,8%) ja Saare maakonnas (2,2%). Lääne- ja Pärnumaal oli rannakalurite osakaal kogu tööelise elanikkonnast alla 2%. Harju, Ida- ja Lääne-Viru maakondades oli rannakalurite osatähtsus veelgi madalam.

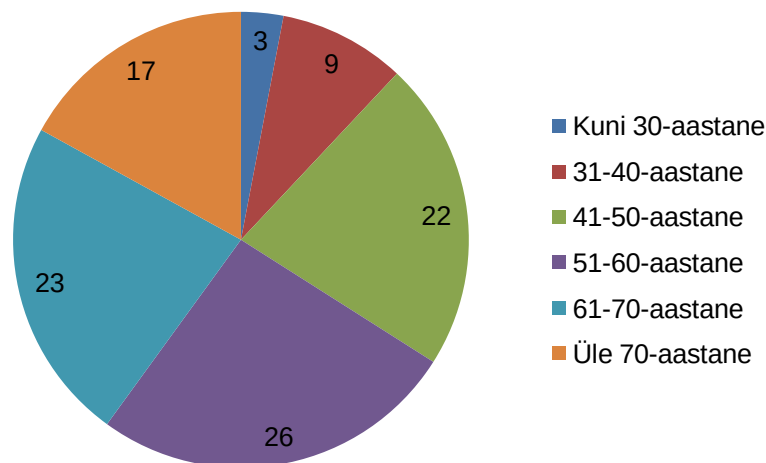
Naiste osakaal on rannakalurite seas madal (alla 2%), mis on eelkõige seotud töö füüsiliselt raske iseloomuga. Rannakalurite keskmine vanus varieerub piirkonniti, “Eesti rannakalanduse arengusuunad” andmeil olid 2010. aasta kevadel kalanduspiirkondades vanimad kalurid Saaremaal (keskmine vanus 61 a.) ja Virumaal (58 a.), noorimad aga Peipsi piirkonnas (hinnanguliselt 43 a.) ning Pärnus (hinnanguliselt 45 a.). 2006. aasta uuringu andmetel oli rannakalurite keskmine vanus 46 aastat. Rannakaluri elukutse spetsiifika on ka aasta lõikes kuni neljale kuule koondunud püügihooaeg, mistõttu on kalapüük enamikul kutselistest rannakaluritest kõrvalteenistus muu sissetuleku kõrval. Põhississetuleku sai 2006. aasta uuringu kohaselt kalapüügist kolmandik kaluritest ning viiendik Läänemere ja pea kolmandik sisevete kalureid oli huvitatud ametivahetusest. Pensionile oli antud uuringu andmeil jäämas 21% sisevete ja 14 % Läänemere rannakaluritest.

² Info põhineb kalanduspiirkondade poolt esitatud infol ehk strateegiatel ning infopäringutel, töö koostajad ei ole andmete paikapidavust eraldi kontrollinud.

Käesolevas uuringus osales 437 kalurit, mis on hinnanguliselt 32% rannakalurite üldkogumist, vastanutest olid 99% mehed ja 1% naised. See on kooskõlas eelnevate teadmistega naiste vähesest osakaalust rannakalurite seas.

Vanus

Kalurite keskmine vanus oli 57 eluaastat: noorim neist oli 24- ja vanim 84-aastane. Kuni 24-aastaseid kalureid oli kalurite seas vaid 0,3% (1 kalur), 25-49-aastaseid 30%, 50-65-aastaseid 42% ning üle 65-aastaseid 28%. Kuna noori on kalurite hulgas vähe ning vanemaealiste osakaal suur, on olukorrast parema ülevaate saamiseks vaadeldud kalurite vanuselist jaotust ka kitsamate eagruppidega (Joonis 12).

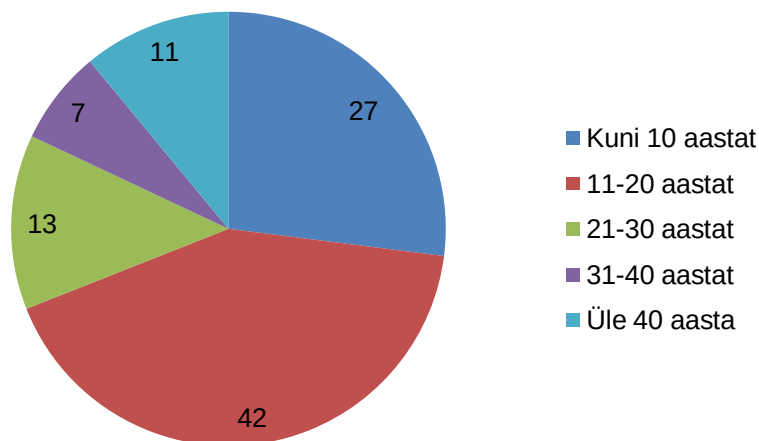


Joonis 12. Kalurite vanuseline jaotus (%).

Kuni 30-aastaseid noori oli kalurite seas 3%. Enam-vähem võrdselt oli 41-50-aastaseid (22%), 51-60-aastaseid (26%) ja 61-70-aastaseid (23%). Ka üle 70-aastaseid oli kalurite seas üsna palju – 17%.

Tööstaaž

Kalurid on oma alale väga truud: keskmiselt on kalurina tegutsenud 21 aastat. Kõige värskemad neist alles aasta ja kõige kauem juba koguni 72 aastat. Kõige suurema grupi (42%) moodustasid kalurid, kes on sellel alal tegevad olnud 11-20 aastat (Joonis 13). Rohkem kui neljandik on neid, kes on olnud kutselised kalurid kuni 10 aastat. Kui seda gruppi lähemalt vaadata, siis 10% on neid, kes on kutselised kalurid olnud kuni 5 aastat ja 17% on kaluritena tegevad olnud 6-10 aastat. Kolmandik on tegutsenud enam kui 20 aastat, sh. 11% kaluritena tööd teinud juba üle 40 aasta.



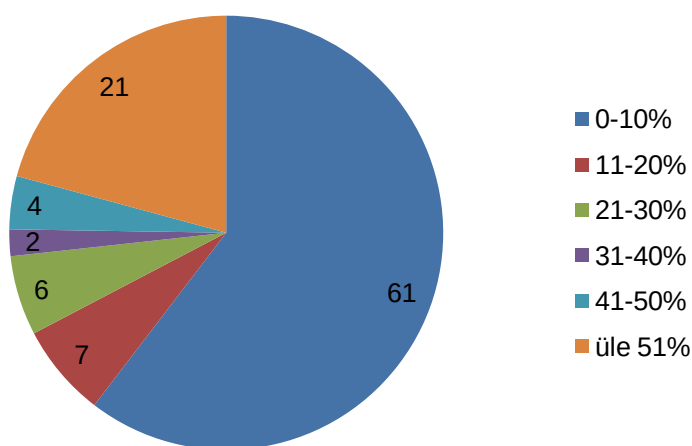
Joonis 13. Kutseliste kalurite jaotus tegutsemisaja järgi (%).

Merel käiakse aastaid samade kaaslastega ja uusi inimesi otsitakse harva ning enamasti leitakse need pere või tuttavate hulgast. Nagu öeldi intervjuul: *Nojah, võib-olla selle teise inimese paarimees on juba vana mees, ära surnud, siis ta enam üksinda ei käi ja siis tuleb sinna keegi leida ja otsib endale kellegi appi, üks variant on selline. Nii teatakse randades neid mehi.*

Kuna rannakalurid on FIE-d, siis on nad iseenda tööandjad ning selles osas erineb antud grupi tööhõive ja tööturul liikumise struktuur ettevõtete palgatöölolistest. Samuti on erinev see, kui suure olulisusega kalandus nii sissetuleku kui talle omistatava tähtsuse mõttes kellelegi on.

Sissetulek

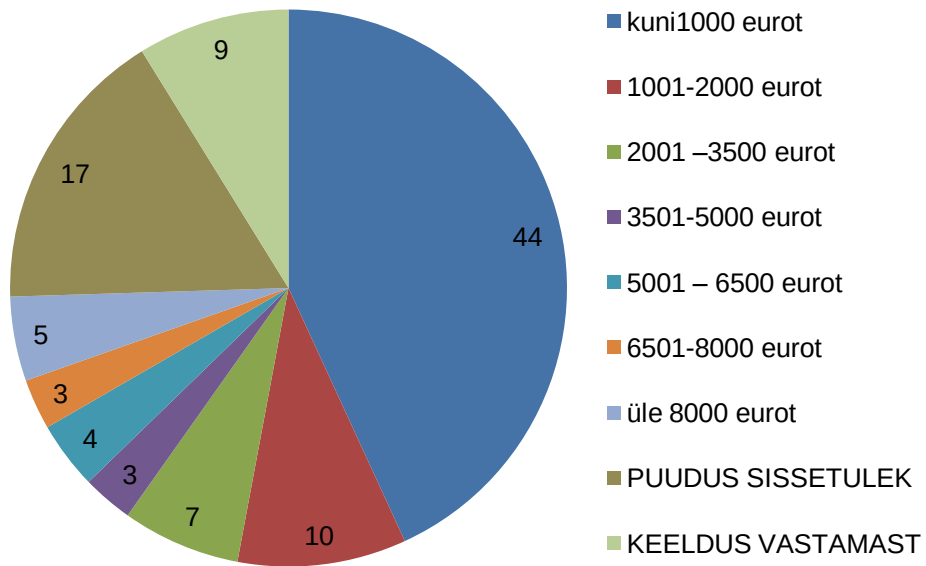
Kalandusest saadava sissetuleku osakaalu järgi 2010. aasta kogusissetulekus jagunesid kalurid erinevalt. Üle 60% kaluritest sai 2010. aastal kalandusest vaid kuni 10% oma sissetulekust (Joonis 14). Teise suurema grupi (21%) moodustasid need, kes said kalandusest üle poole sissetulekust. Ülejäänud jagunesid vahepealse osakaaluga gruppide vahel, siiski oli enam neid, kelle sissetulekud kalandusest olid pigem väiksemad.



Joonis 14. Kutseliste kalurite kalandusest saadud sissetuleku osakaal 2010. aastal (%).

Saamaks veidi paremat pilti sellest, palju kalandusega tegelemine kaluritele sisse toob, uuriti ka, kui suur oli nende kui FIE-de 2010. aastal kalandusest saadud brutotulu.

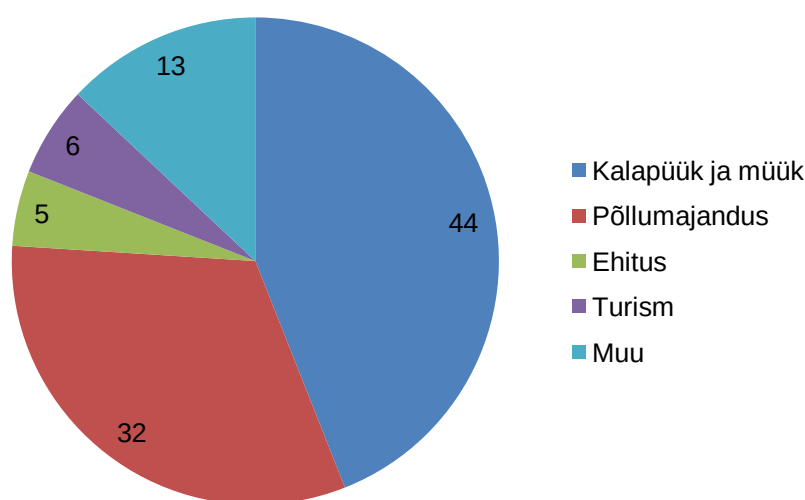
Ootuspäraselt moodustavad kõige suurema osa (44%) kalurid, kelle kalandusest saadud brutotulu oli 2010. aastal väike, ulatudes kuni 1000 euroni (ehk keskmiselt kuni 83 eurot ühes kuus). Teise suuremasse gruppi (17%) kuuluvad need, kes ei saanud kalandusest üldse tulu. 10% oli neid, kelle brutotulu jäi vahemikku 1001-2000 eurot, ja 7% neid, kelle tulu kalandusest oli 2001-3500 euro vahel. Ülejäänud joonisel 15 näidatud tuluvahemike osatähtsus jäi 3-5% vahele.



Joonis 15. Kutseliste kalurite kalandusest saadud brutotulu 2010. aastal (%).

Tegevusalad

Kuna kalandus on paljudele rannakaluritele vaid üks tegevusaladest, paluti vastajatel nimetada ka oma peamine tegevusala. Oma põhitegevusalaks FIE-na nimetas 44% kaluritest kalapüüki ja müüki ning 32% põllumajandust. Turismi ja ehitust pidas oma põhitegevusalaks vastavalt 6% ja 5% kaluritest. 13% kalurite jaoks oli põhitegevusalaks midagi muud. Põhitegevusalade jaotumist kajastab joonis 16.



Joonis 16. Kalurite põhitegevusala (%).

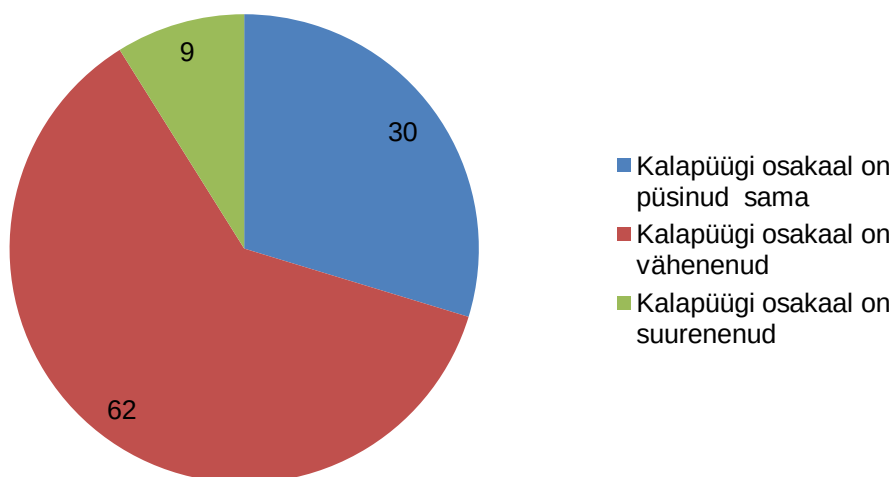
Tegevusalad seonduvad suures osas rannakülade traditsioonilise elustiiliga, samas on ehituse suhteliselt suur osakaal ka viide võimalusele, mis ei pruugi olla rahuldav lahendus. Nagu toodi välja fookusgrupis: *eesmärk võiks ikkagi olla, et kalur, kui ta juba seal valdkonnas tegutseb, et tal ikkagi suurem osa aastast või suurem osa sissetulekust kuidagi oleks võimalik siduda selle sektoriga, et ta ei peaks minema ja pool aastat Soomes ehitama.*

Kõigist tegevusaladest, millega kalurid mingil määral hõivatud on, nimetas 96% oma tegevusalana FIE-na kalapüüki ja müüki. 22% tegutses põllumajanduse, 7% turisminduse ja 5% ehituse valdkonnas. 14% nimetasid oma tegevusalana ka midagi muud. Vastusevariandi "muu" all nimetati tegevusalana kõige enam transporti (11 korral), puidutööd (7 korral), metsandust (4 korral) ja meelelahutust (3 korral).

Iseloomulik on, et kuigi kutseliste kalurite hulgas oli koguni 96% märkinud oma tegevusalaks kalapüügi ja müügi, siis peamine tegevusala oli see palju vähematel. Paljude jaoks on kalandus nõ ootel ja intensiivistub siis, kui kala tuleb. Nagu toodi välja intervjuus: *See (kalurite arv) tulenebki kala kogusest, see on tavaline asi, et neid kalureid, kellel see kutsetunnistus on, on palju. Kui kala on rohkem, siis tekib neid kalureid juurde, kuigi ta intensiivistab oma tegevust kalanduse alal.*

Kalapüügi osakaal

Viimaste aastate dünaamika on olnud kalanduse osakaalu jätkuva vähenemise suunas (Joonis 17).



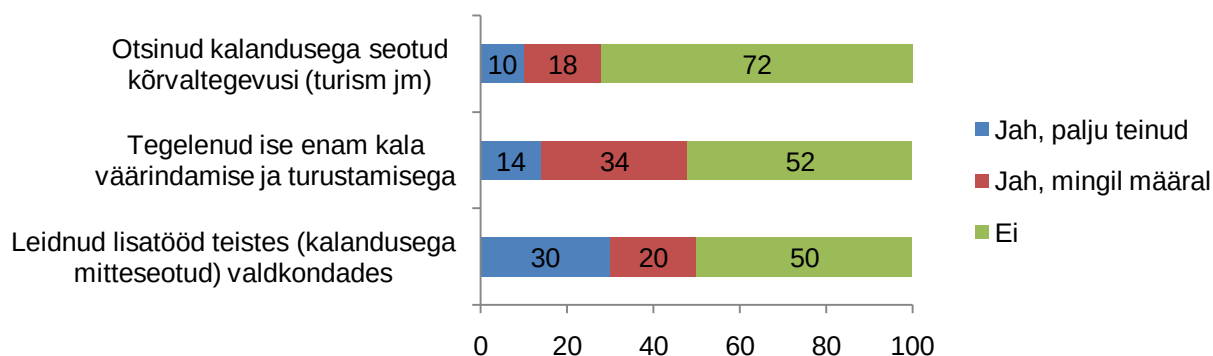
Joonis 17. Kalapüügi osakaalu muutumine viimastel aastatel (%).

Kalurite seas domineerisid (62%) need, kelle jaoks on kalapüügi osakaal tööalases tegevuses viimastel aastatel vähenenud ja vaid 9% vastajate puhul on see kasvanud. Kolmandiku jaoks oli kalapüügi osakaal jäänud samaks. Osaliselt võib osakaalu vähenemise all silmas pidada ka nt olukorda, kus pensioniealised kalurid lihtsalt vähendavad üldist koormust, kuid siiski on valdkonna kokkutõmbumise tendents väga selge. Samas on olemas pea kümnendik kalureid, kelle jaoks on kalanduse osatähtsus tõusnud. Ühe hüpoteesina võib siin näha liikumist olukorrani, kus tõsiselt ehk kutselise kalurina rannapüügiga tegelema jäävadki vähesed kalurid ja nende jaoks selle tegevusala osatähtsus suureneb, samas kui suurem osa taandub veelgi ning ligineb sisuliselt praegustele harrastuskaluritele. Seda teed kui võimalikku stsenaariumi toodi välja ka rannakalanduse tegevusgruppide fookusgrupi intervjuul.

Kõrvaltegevused ja tegevuste mitmekesistamine

Rannakalurid on enamasti FIE-d, kes peavad ennast ise majandama, nende hõivatus on hooajaline ning kalandus moodustab valdavalt väikese osa sissetulekutest. Ühe intervjuueeritava sõnul: *Kuna kala kogused on praegu väikesed, meil praegu ongi nii, et olla nüüd kutseline kalur, selleks peab suhteliselt tasuv kõrvaleriala olema.*

FIE-de puhul ei toimu ettevõtetega sarnast värbamisprotsessi, kuid avamaks tausta, mida kalurid püügivõimaluste ja kalandusega seotud töö mahu vähenemise puhul ette võtavad, uuriti neilt, kas nad on viimastel aastatel otsinud kalandusega seotud kõrvaltegevusi, tegelenud ise enam kala väärindamise ja turustamisega või leidnud lisatööd kalandusega mitteseotud valdkondades. Vähemalt pooltel juhtudel ei ole vastajad nimetatud tegevusi teinud (Joonis 18).



Joonis18. Kalurite tööalased lisategevused viimastel aastatel (%).

Kõige enam (50%) on kalurid otsinud lisatööd kalandusega mitteseotud valdkondades, 48% kaluritest on tegelenud palju või mingil määral kala väärindamise ja turustamisega. Kalandusega seotud kõrvaltegevusi (turism jm) on ette võtnud 28% kaluritest.

Lisategevustena nimetati peale põllumajanduse, kaubanduse, turismi, transpordi ning ehituse, mida juba tegevusalade all välja toodi, ka paadiehitust, puidutööstust, saekaatrit, haridust, mesindust, Päästeteenistust, autoremonti, kinnisvara renti ning kellaspea ja laadurijuhi ametit.

Lisategevustest oli kuhugi teise valdkonda tööle minek populaarsem, kui püügi kõrvalt kala väärindamise ja turustamisega tegelemine (peale püügi ise kala väärindamise ja turustamisega tegelenud olid seda sageli teinud mingil määral, samas kui teistesse valdkondadesse lisatööd

tegema suundunud olid seda sagedamini teinud palju). Kalandusega seotud kõrvaltegevused ei ole sama laialt levinud. Seega on siin kindlasti üks potentsiaalne arenguvõimalus.

Antud teemat käsitleti ka fookusgrupis: *mitmekesistamine on hea, aga kui me lähtume sellest toormest ja rannakaluri kutsest, siis see on oluline osa sellest kala väärindamisest ja ise olla selle turunduse ahela vahendaja. Temal on oma piirkonna võrgustik ja see sama võrgustik peaks oma piirkonna kala ära turustama.*

Teisalt leiti, et kala väärindamine võiks toimuda ka läbi mitmekesistamise - kui väärindamine nõuab sageli ülejõukäivaid investeeringuid, siis mitmekesistamine kasutab neid ressursse, mis kaluritel juba olemas on.

Kalandusest saadava sissetuleku osakaaluga võrreldes suhteliselt vähene lisategevuste otsimine võib ühelt poolt olla seotud kalurite vanusega. Arvestades, et 40% kaluritest on vanemad kui 60 aastat, on suures osas tegemist pensionäridega, kellel on kindel sissetulek pensioni näol ning kes enam aktiivselt mujal ei tööta, mistõttu ei ole nende puhul lisategevuse teema enam aktuaalne.

II HARIDUS

Ülevaade haridusest

Riiklikul tasemel kirjeldab Eesti strateegilisi eesmärke aastani 2020 konkurentsivõime kava "Eesti 2020". Hariduse ja sidusa ühiskonna arendamise seisukohast on valitsuse poliitikal oluline mõju tööturu toimimisele, sh kõikide ühiskonnagruppide aktiivsele kaasamisele ühiskonnas ja kvalifitseeritud tööjõu pakkumisele ning hariduse kvaliteedile ja kättesaadavusele kõigil haridustasemetel. Konkurentsikavas on seatud eesmärgiks suurendada täiskasvanute (25-64-a.) elukestvas õppes osalemise määra 2010. aasta 10,9% tasemelt 2020. aastaks 20% tasemele. Eesmärgi saavutamise eelduseks on, et võrreldes tänasega rakendatakse täiendavaid sisulisi ja rahalisi meetmeid täiskasvanute elukestvas õppes osalemise suurendamiseks, eelkõige täiskasvanute täiend- ja ümberõppe võimaluste laiendamise ja rahastamise suurendamise ning erialase hariduseta täiskasvanutele tasemeõppe pakkumise kaudu.

Teine oluline eesmärk tööjõu (majanduse) konkurentsisis on vähendada eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute (25-64-a.) osakaalu 32%-lt 30%-ni aastaks 2020. Suur osa Eesti tööjõust (vanusegrupis 25-64) on kas põhi- või üldkeskharidusega ning ei oma erialast kutse- ja/või kõrgharidust. Ilma erialase hariduseta isikute arv on kõige suurem noorimas vanusegrupis (25-34-aastaste seas 2010. aastal 35%; Eesti 2020 andmetel). Eesmärgi seadmisel on võetud arvesse käimasolevaid meetmeid haridustee katkestanutele tasemehariduse omandamiseks. Lisaks on arvestatud täiendavate meetmetega, mida tuleb lähiaastatel rakendada erialase haridusega täiskasvanute osakaalu tõstmiseks.

Kutsesüsteem

Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvale õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele. Kutsesüsteemi eesmärk on toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet, olla tugistruktuuriks haridussüsteemile, aidata kaasa inimeste kompetentsuse hindamisele ja tunnustamisele ning muuta kutsed riigisiselt ja rahvusvaheliselt võrreldavaks.

Eesti kutsesüsteemis on seni kasutusel olnud 5-tasemeline raamistik, millelt toimub järk-järgult kutsealade kaupa kuni 2013. aastani üleminek 8-tasemelisele raamistikule. Loomisel olev 8-tasemeline Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR) sisaldab kõiki ametlikult tunnustatud kvalifikatsioone (diplomeid ja tunnistusi). Need on üld-, kutse- ja kõrghariduse kvalifikatsioonid ning kutsesüsteemi kaudu antavad kutsekvalifikatsioonid ehk kutsed.

Kalanduse valdkonda kuuluvad kutsestandardid on ära toodud järgnevas tabelis (Tabel 21).

Tabel 21. Kalandusvaldkonna kutsestandardid.

Kutse nimetus	5-astmeline	8-astmeline	Kirjeldus
Avamerekalur I Avamerekalur II	I II		Avamerepüügiga tegeleva kalalaeva teki/püügi/meeskonna liige. Tööülesanded: kalapüük kasutades kalalaeva püügivahendeid; püügioperatsioonide juhtimine, saagi esmane käitlemine laeval ja sadamas.
Kalandusspetsialist IV	IV		Kalavarude jätkusuutliku kasutamise, kaitse ja järeelvalve ning muu kalandusalase tegevuse korraldamine ja koordineerimine riigi- ja kohalikes omavalitsusorganites ning ettevõtetes, kalandusalaste regulatsioonide väljatöötamine.
Kalatöötleja I Kalatöötleja II	I II		Tööoperatsioonide teostamine kala ja meresaaduste töötlemisel, masinate ja seadmete teenindamine, nende puhastamine ja desinfitseerimine kalatöötlemise kaldaettevõtetes või kala- ja tehaslaevadel.
Rannakalur I Rannakalur II	I II	III IV	Kalapüük siseveekogudel või merel, kasutades kutselise kaluri püügivahendeid. Saagi esmane püügijärgne käitlemine, kvaliteedi määramine ning saagi turustamine.
Kalakasvataja		IV	Vesiviljelussaaduste tootmine ja nende turustamine, kalade tootmiseks vajaliku kasvukeskkonna tagamine.

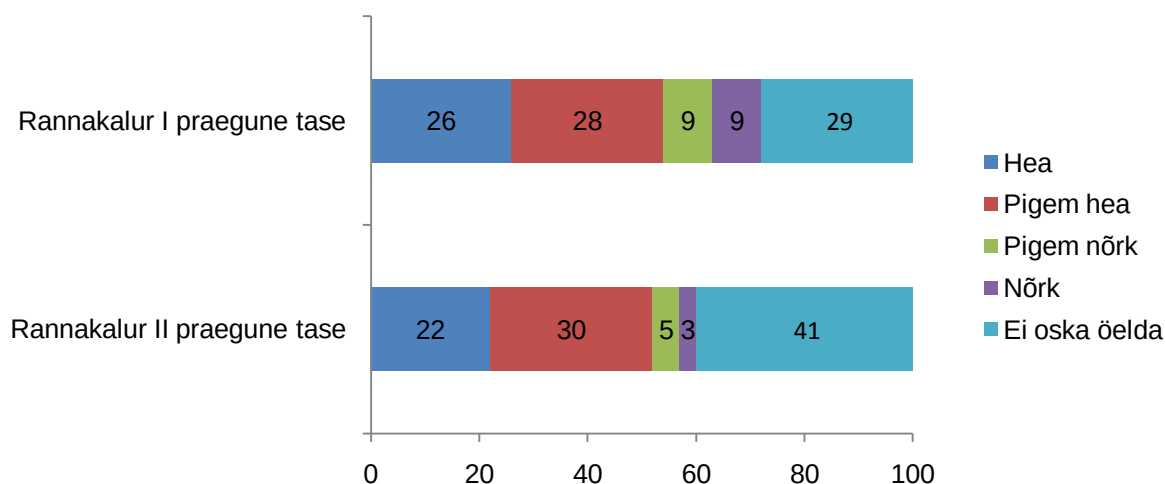
Allikas: Kutseregister

Riiklikke kutsetunnistusi antakse kalandusvaldkonnas vaid Rannakalur I ja II kutsete puhul. Kutse andja on Eesti Kalurite Liit. Rannakalur I kutsestandard on suhestatud Eesti kvalifikatsiooniraamistiku III tasemega ja Rannakalur II kutsestandard IV tasemega. 31.01.2012 seisuga oli välja antud 10 III taseme ja 3160 IV taseme tunnistust. Alates 2008. aastast võib Kalapüügiseaduse järgi kanda kalapüügiloale vaid Rannakalur II kutsega kaluri, mis tähendab,

et antud kvalifikatsioon on sisuliselt kohustuslik.

Rannakaluri õpet kursuse näol viib läbi Eesti Kalurite Liit koostöös Hiiumaa Ametikooliga. Kursuse eesmärk on süvendada tegutsevate rannakalurite teadmisi lähtuvalt seadusest, eeskirjast, vastavatest määrusest jt nende kutseala ja valdkonna regulatsioonidest. Antud kursusel käsitletavat teemat on seadusandlus, püügidokumentatsioon, püünised ja nende hooldus, remont ja töövahendid, kalad ja nende esmatöötlus, ohutustehnika ja esmaabi. Kursuse maht sisaldab 27 tundi auditoorset tööd, 40 tundi praktikumi ja koolituse lõpueksamit (test ja praktiline töö (püüniste korrastustööd)), mille võib ühitada Rannakalur II kutseeksamiga.

Küsitluse tulemusel hindas üle poole (54%) kaluritest Rannakalur I kutse andmise praegust taset heaks või pigem heaks (Joonis 19). Nõrga või pigem nõrga hinnangu andis 18% kaluritest ning pea kolmandik ei osanud seda hinnata. Ka Rannakalur II kutse tasemega on enam kui pooled (52%) kalurid rahul. Neid, kes Rannakalur II kutset nõrgaks või pigem nõrgaks hindasid, oli poole vähem kui Rannakalur I kutse puhul (8%). Samas ei osanud tervelt 41% kaluritest Rannakalur II kutse andmise tasemele hinnangut anda.

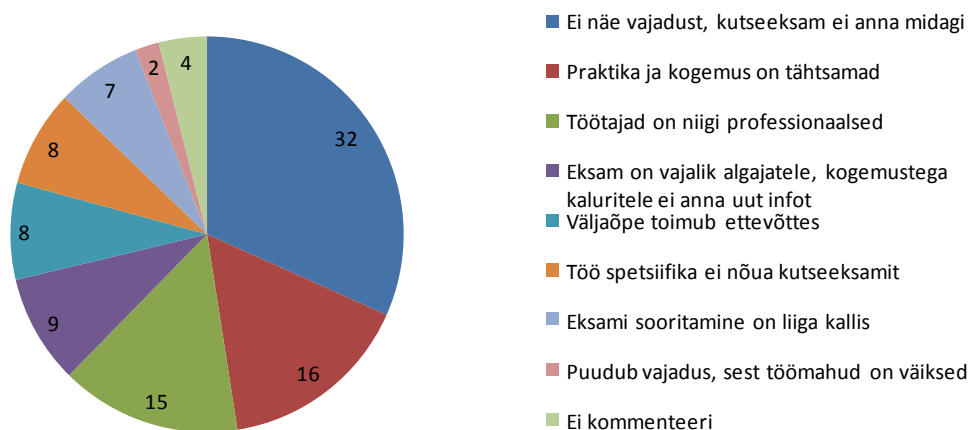


Joonis 19. Hinnang Rannakalur I-II praegusele tasemele (%).

Rannakalur I ja II praeguse tasemega mitte rahul olevad kalurid tõid sageli välja, et koolitus ei andnud neile mingit reaalselt kasu ega uusi teadmisi, dokumenti peeti ebaoluliseks, suureks vajakajäämiseks peeti praktika puudumist, tihti ei oldud rahul õppe läbiviijaga, keda peeti praktikakaugeks. Õppe iseloomustamisel kasutati palju sõnu pealiskaudne, üldsõnaline, pinnapealne, teoreetiline. Toodi välja ka koolituse kallist hinda, mis ennast ei õigustanud. Oli ka

neid, kes pidasid kursust liiga lühikeseks ning harva toimuvaks. Noorte vähesust antud alal seostati sellega, et ilma ajaloolise püügiõigusega ei ole võimalik kaluriks hakata.

Ka suure osa (70%) kalandusvaldkonna ettevõtete esindajate arvates ei ole oluline, et nende töötajad sooritaksid ettevõtet puudutavate kutsete osas kutseeksameid (Joonis 20). Põhjusena toodi siinkohal kõige sagedamini välja vajaduse puudust, et kuna kutseeksami sooritamine ei anna ettevõtjate hinnangul töötajale midagi juurde (32%). Lisaks mainiti, et praktika ja kogemus on tähtsamad (16%), töötajad on niigi professionaalsed (15%) ning eksam on vajalik vaid algajatele (9%).



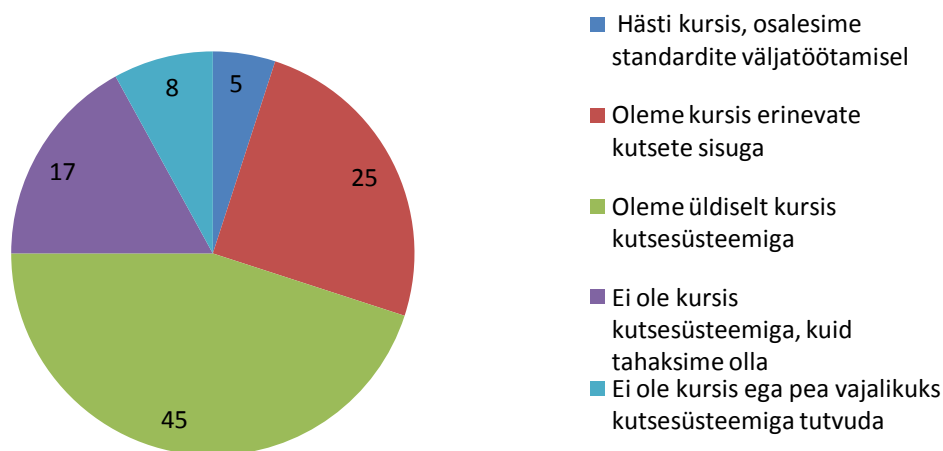
Joonis 20. Ettevõtete esindajate nägemus kutseeksami vajadusest (%).

Mõned iseloomulikumat näited ettevõtete esindajate poolt nimetatud kutseeksamite mittevajalikkuse põhjustest:

- Kuna meil on väike ettevõtte ja kõik sujub probleemideta, ei pea vajalikuks nende eksamite sooritamist.
- Kalanduses maksab kogemus.
- Selline paber ei anna midagi juurde. Praktikad on vaja.
- Liinitöölisele ei ole see kindlasti vajalik, teised on ametit kas õppinud ja/või on vastav töökogemus nii pikaajaline, et kutseeksamiks ei ole hetkel vajadust.
- Rannakaluri eksam ja sellele eelnenud koolitus ei andnud mitte midagi juurde, ehitusjuhi oma ehk pisut siiski. See "paber" on kontrollidele, EL nõudmine. Ja töötajatel ei ole muud võimalust, kui need peab ära tegema, see on praegu justkui kohustuslik. Tööle võtan ikka inimese, kellele on oskused, kogemused, soovitusel, mitte pelgalt "paber".
- Kutseeksami tulemuste alusel ei saa hinnata õppimisvõimet ega vastutustunnet.
- Kutseeksamid ei ole vajalikud, sest meremeeste koolitustase on niigi kõrge, kalurite koolitus on vaid ametnikele tegevuse otsimine.

- Merel, kalalaevadel töötavad töötajad peavad omama kehtivaid tunnistusi ja diplomite kinnituslehti. Neid ilma kutseoskuste tõendamiseta välja ei anta. Ei näe põhjust, miks töötajaid koormata veel ühe üldise oskuste-teadmiste kontrolliga.
- Algajatele kaluritele on see kindlasti vajalik. Teistele, kogemustega kaluritele, peaks kutseksam olema vabatahtlik.
- Praktiline kogemus on nii suur. Kutseeksameid peaksid sooritama kindlasti koolilõpetajad. Samuti peaks eksami sooritamine olema üheks tingimuseks toetuste määramisel (nt vesiviljeluse toetuse taotlejad).
- Ettevõtte toimib koolituste baasil. 80% töötajatest on lihttöölised, keda koolitatakse kohapeal.
- Eksami sooritab töötaja tööandjale, kes esitab nõudmised töö tegemiseks.
- Kuna igal töötajal on omad kindlad ülesanded ja neid ei ole palju.
- Eksam ei aita tõsta kvalifikatsiooni, see on ainult täiendav rahaline kulutus.
- Koolitustest piisab. Rahaliselt koormav. Kutseksam ja kutsetunnistus maksab ja tasuda tuleb ka riigilõiv, mis on küllaltki suur.
- Nende mahtude juures, mis hetkel, ei ole sellel mingit mõtet.

Ettevõtete esindajatest on kutsestandardite sisuga kursis 30% (sh 5% osales standardite väljatöötamisel) ja kutsesüsteemiga üldiselt 45% (Joonis 21). Kutsesüsteemiga ei ole kursis, kuid tahaks olla, 17% ja ei ole kursis ega pea vajalikuks ka sellega tutvuda 8% ettevõtete esindajatest.



Joonis 21. Ettevõtete esindajate teadlikkus kutsestandarditest (%).

Kalandusalane tasemeõpe

Eesti 2020 kokurentsivõime kava põhjal nõuavad majandusstruktuuri muutustega kaasnevad uued töökohad töötajatelt kaasaegseid oskusi. Tööturu vajaduste ja inimeste oskuste paremaks ühitamiseks ning tööjõu tootlikkuse suurendamiseks on vajalik tagada kaasaegsete oskustega töötajate järelkasv. Selleks on eelkõige vajalik suurendada erialase, st kutse- või kõrgharidusega tööealiste inimeste osakaalu tööjõus. Tööturu vajadustele vastavate oskuste ja haridusega inimesed leiavad suurema tõenäosusega rakendust, mis omakorda ennetab kõrge ja püsiva tööpuuduse tekkimist. Seoses kalandussektori osakaalu kahanemisega tööjõuturul on ka kalandusalased tasemeõppe võimalused viimase 20 aastaga oluliselt vähenenud.

Kvalifitseeritud tööjõu olemasolu merendussektoris saab alguse koolinoorte huvist merega seotud elukutsete vastu. Kalandusalast eelkutseõpet on läbi viidud Orissaare Gümnaasiumis, Muhu Põhikoolis ja Pärnu Hansagümnaasiumis. Peamiselt finantsressursside puuduse tõttu 2012. aastal enam kalandusalast eelkutseõpet läbi ei viida.

Tabelis 22 on ülevaade kalandushariduse tasemeõppest kutse- ja kõrghariduse tasemel.

Tabel 22. Vastuvõetud, õppivate ja lõpetanud (üli)õpilaste arv kalandusalases hariduses.

Õppeasutuse nimi	Õpe	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õpilaste arv 2011 nov	Vastuvõetud 2011/12	Lõpetajate arv 2010/11
Eesti Mereakadeemia	rakenduskõrgharidusõpe	109426	Kalapüügi ja -käitlemise tehnoloogia (sh kalandusspetsialist)	20	0	4
Eesti Mereakadeemia	rakenduskõrgharidusõpe	232	Külmutusseadmed	77	22	8
Eesti Mereakadeemia	rakenduskõrgharidusõpe	241	Tüürimees	294	74	29
Eesti Mereakadeemia Merekool	kutseõpe	85591	Siseveelaeva laevajuht	30	15	7
Eesti Mereakadeemia Merekool	kutseõpe	81386	Laevajuhtimine vahitüürimehe tasemel 500 ja suurema kogumahutavusega laevadel - avamere kalapüük	4	37	3
Eesti Maaülikool	bakalaureuseõpe 3+2	377	Rakendushüdrobioloogia	35	11	8
Eesti Maaülikool	magistriõpe 3+2	423	Rakendushüdrobioloogia	22	8	7
Eesti Maaülikool	magistriõpe 3+2	462	Kalakasvatus	25	7	4
Tallinna Ülikool	magistriõpe 3+2	1714	Bioloogia (merebioloog-keskkonnaspetsialist)	14	7	5

Õppeasutuse nimi	Õpe	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õpilaste arv 2011 nov	Vastuvõetud 2011/12	Lõpetajate arv 2010/11
Tartu Ülikool	rakenduskõrgharidusõpe	2387	Veeökosüsteemide majandamine ³	10	0	5
Tartu Ülikool	doktoriõpe	80344	Zoologia ja hüdrobioloogia ⁴	54	13	1
Tallinna Tehnikaülikool	magistriõpe 3+2	2026	Toidutehnika ja tootearendus	69	25	16
Hiiumaa Ametikool	kutseõpe	85692	Väikesadama spetsialist	26	16	0

Allikas: Haridus- ja teadusministeerium, EHIS

Järgnevalt on kirjeldatud ja analüüsitud kalandusvaldkonna tasemeõppe õppekavasid ning üliõpilaste õppejõudude seisu intervjuude, küsitluste ja Eesti kõrghariduse ja kvaliteediagentuuri (edaspidi EKKA) üleminekuhindamise kokkuvõtete alusel.

Eesti Mereakadeemia

Kalapüügi ja -käitlemise tehnoloogia; kalandusspetsialist (õppekava suleti 2011. aasta lõpus); siseveelaeva laevajuht; külmutusseadmed; tüürimees; laevajuhtimine vahitüürimehe tasemel 500 ja suurema kogumahutavusega laevadel - avamere kalapüük.

Kõige otsesemalt kalandusega seotud õppekava „Kalandusspetsialist” suleti Eesti Mereakadeemias 31.12.2011 ning uuel registreeritud õppekaval „Kalapüügi ja -käitlemise tehnoloogia” 2011. aastal vastuvõttu ei avatud. „Kalandusspetsialisti” õppekava suleti, kuna õppekavagruppide ülemineku hindamisel ei antud sellele õppe läbiviimise õigust.

Kalapüügi ning -käitlemise tehnoloogia õppekava raames omandab õppija teadmisi kalavarude säästlikust kasutamisest ja selle korraldamisest, kalandusalase tegevuse koordineerimisest ja seda reguleerivatest rahvusvahelistest nõuetest ja siseriiklikust seadusandlusest, püügipiirkondadest ja -laevadest ning püünistest, kala- ja keskkonnakaitse nõuetest, tööstuslikust kalapüügist, kala esmasest töötlemisest, säilitamisest ja transpordist ning kala üleandmise korraldamisest. Lõpetanu võib töötada avalikus sektoris, uurimisasutustes ja rahvusvahelistes organisatsioonides kalandusalaseid teadmisi nõudvatel ametikohtadel, aga ka eraettevõtluses.

Analüüsides Eesti Mereakadeemias kalandusvaldkonnas pakutavaid õppekavasid toodi intervjuudes ja EKKA hindamisinõukogu hinnangutes välja järgmist: õppejõudude kõrge keskmine vanus, täiskoormusega inimeste vähesus ning madalad palgad, materiaalse ja

³ Õppekavale lõpetati vastuvõtt 2008. aastal

⁴ Sh spetsialiseerumine ihtüoloogia ja kalanduse või hüdrobioloogia suunale

tehnilise baasi nõrk tase, praktikumibaasi puudumine, kalandusspetsialisti õppekavaga seotud õppejõudude tagasihoidlik ja mittesüsteemne osalemine teadus- ja arendustegevuses.

Arendus- ja teadustegevus on praeguse seisuga sisuliselt olematu, on küll õppejõude, kes osalevad mingil määral teiste projektides, kuid akadeemia ise projekte eest ei vea ja see saab takistuseks tudengite õppimise ajal arendustöösse kaasamisel. Lahendusena, mis looks tingimused akadeemilise järelkasvu koondamiseks ning õppejõududega varustatuse tagamiseks, nimetati intervjuudes kalapüügi erialase uurimisgrupi tekkimist.

Mereakadeemias annavad otseselt kalanduslikke õppeaineid 5 korralist õppejõudu. Õppejõudude keskmine vanus on 56 aastat. 13 õppejõudu 34-st on tänaseks vanuses 65 aastat või enam. Noorte õppejõudude vähesus on täna selgeks probleemiks õppetöö jätkusuutlikkuse tagamisel.

Samas andsid tööandjad antud uuringus Eesti Mereakadeemia haridusele peamiselt positiivseid hinnanguid, kuid probleem seisnebki lõpetajate puudumises.

2011/2012 õppeaastal õpib kalapüügi ja -käitlemise tehnoloogia erialal 20 üliõpilast, ühtegi uut üliõpilast vastu ei võetud. 2010/2011 õppeaastal lõpetas antud eriala 4 üliõpilast.

Külmutusseadmete eriala õpib 2011/2012 õppeaastal 77 õpilast, kellest 22 võeti vastu 2011. aastal. 2010/2011 õppeaastal lõpetas antud eriala 8 üliõpilast.

Tüürimeheks õppis 2011/2012 õppeaastal 294 õpilast, kellest 74 võeti vastu 2011. aastal. 2010/2011 õppeaastal oli eriala lõpetajaid 29.

Siseveelaeva laevajuhiks õpib 2011/2012 õppeaastal 30 õpilast, kellest aastal 2011 võeti vastu 15. 2010/2011 õppeaastal lõpetas siseveelaeva laevajuhi kutseõppe 7 õpilast.

Laevajuhtimine vahitüürimehe tasemel 500 ja suurema kogumahutavusega laevadel - avamere kalapüük erialal õpib 2011/2012 õppeaastal 4 õpilast, kellest 2011. aastal võeti vastu 37. 2010/2011 õppeaastal lõpetas antud eriala 3 õpilast.

Eesti Maaülikool: Rakendushüdrobioloogia

Eesti Maaülikoolis õpetatakse rakendushüdrobioloogiat nii bakalaureuse- kui ka magistritasemel.

Hüdrobioloogia õppekava on üks spetsialiseerumise harusid bioloogia õppekavas. Hüdrobioloogia uurib veeloomade ja -taimede elu ning bioloogilisi protsesse veekogudes. Rakendushüdrobioloogia tegeleb praktilise poolega: veekogude majandamise ja tervendamise, veekogude seisundi jälgimise ja veemajanduse korraldamisega laiemas mõttes. Praktilise õppe võimalus on Võrtsjärve äärses Eesti sisevete uurimisega tegelevas Limnoloogiakeskuses. Tutvutakse veetaimede ja -loomadega, Peipsi, Võrtsjärve, väikejärvede ja vooluvete ökoloogiaga, looduskaitsega, toksikoloogiaga, veekogude majandamisega, kalandusega jne.

Inervjuudest selgus, et rakendushüdrobioloogia erialal on praktika võimalused aja ja ressursside osas piiratud. Tudengid praktiseerivad 4-5 päeva suvel Limnoloogiakeskuses, kus nad ühel päeval läbivad kalastikku tundma õppides praktilise õppe.

Lähiaja perspektiivis on Eesti Maaülikooli kalandusega seotud ainete õppejõudude vanuseline struktuur jätkusuutlik: 12% õppejõududest on vanuses 60 või enam ja 45% vanuses 50 või enam. Veerand õppejõududest on alla 40 aasta vanused. Õppejõudude keskmine vanus on 47,5 aastat. Rakendushüdrobioloogia magistriõppe lõpetajad õpivad EMÜ doktorantuuris ja panustavad ka õppetöösse. Kuna riiklik koolitustellimus antud õppekavade kohtadele on väga tagasihoidlik, üritab instituut leevendada noore teaduspädeva järelkasvu probleemi riigieelarveväliste kohtade loomisega, mis ei pruugi aga alati olla tõhus meede õppejõudude vanuselise struktuuri noorendamiseks.

EKKA hindamisnõukogu hinnangul on korraliste õppejõudude ja teadustöötajate arv (5) nende ülesannetest, läbiviidava õppetöö mahust ning juhendatavate üliõpilaste arvust tulenevalt piisav, et täita õppekavagrupi õppekava eesmärgid ja saavutada õpiväljundeid. Õpetamise ja juhendamise kohustus on töölepingust tulenevalt igal teadustöötajal, neil on olemas ka tugev motivatsioon, mis põhineb huvil leida juhendatavaid magistrantide hulgast.

2011/2012 õppeaastal õpib rakendushüdrobioloogia erialal bakalaureusetasemel 35 ja magistritasemel 22 üliõpilast, kellest 2011. aastal võeti vastu 11 bakalaureuse- ja 8 magistriõppesse. 2010/2011 õppeaastal lõpetas 8 üliõpilast bakalaureuse- ja 7 magistriõppe

rakendushüdrobioloogia eriala. Sisseastumise põhjused on erinevad, eelkõige on tegemist juhusliku otsusega.

Eesti Maaülikool: Kalakasvatus

Kalakasvatuse õppekava on loomakasvatuse haru ja eriala õppimine bakalaureuseastmes toimub loomakasvatussaaduste tootmise õppekava järgi. Magistritasemel omandavad üliõpilased üldisi teadmisi kalandusest, hüdrobioloogiast ja veekogude majandamisest ning erihariduse kalakasvatuse alal. Magistriõppes õpitakse peale loomakasvatuse aluste, kalade bioloogia, ihtüopatoloogia ning kala- ja vähikasvatuse tehnoloogia ka veekeskkonna ja veekogude iseärasusi, vesiehituse aluseid ja keskkonnakaitse põhimõtteid, samuti toiduainete kvaliteedi ning seadusandluse ja turunduse aluseid.

Õpe toimub põhiliselt magistritasemel. Õppejõud on mobiilsed, õpetatakse ka mujal, kus on kalakasvatuse ja kalade haiguste alast õpet vaja olnud.

Kuigi üleminekuhindamises on hinnatud praktika tingimusi heaks, siis intervjuudest selgus, et probleemiks on praktikabaaside ja praktilise väljaõppe puudus, samuti puudus inimestest, kes suudaksid katta olemasolevad õppekavad täies mahus ja sellise tasemega nagu vaja oleks: *Kõrghariduse tasemel olekski vaja teatud asju katse tasemel kindlaks teha. Seda ei ole Eestis täna kuskil teha. Ükski kalakasvatus ei lase sind enda väravast sisse, et näed, siin on sinu viis basseini, katseta, kui tahad. Seda võimekust meil pole, see on null, täna võime julgelt öelda. Kuigi raha on eraldatud mingi väikse asja tegemiseks. Pluss nõ kutsehariduse poole pealt ei saakski teisiti, kuna 50% peaks olema praktiline õpe, siis inimesed pool aega peakski tegelema kaladega. Nii kaua, kui seda võimalust ei ole loodud, ei ole võimalik põhimõtteliselt Eestis seda asja kvaliteetselt teha. Pluss peavad olema veel inimesed, kes suudavad seal kõrval seista ja öelda, et see käib nii.*

Tagasiside tööandjatelt eriala lõpetajate kohta: *Nad saavad hakkama, kuigi nad rohkem spetsiifilisemalt tunnevad kala, aga selle tehnoloogia arengu juures tuleks tunda rohkem mikrobioloogilist poolt, neil on biotehnoloogilised seadmed. Seal on vaja võimaldada sümbioosi nii seadmele kui kalale, et nad koos ennast hästi tunneks. See ei ole väga kaetud seal sellest koolist.*

Intervjuudes toodi välja, et nii Maaülikoolis kui Tallinna Tehnikaülikoolis on kompetents olemas, kuid ei ole piisavat koostööd keskkonnakaitse ja kalakasvatuse alade vahel, mis on samas üks jätkusuutliku kalakasvatuse aluseid.

EKKA hindamisnõukogu hinnangul tagab õppejõudude vanuseline struktuur ning noorte õppejõudude osakaal õppetöö jätkusuutlikkuse õppekavagrupis, sest õppejõudude keskmine vanus on ligi 50 aastat. Õppejõudude kvalifikatsioon vastab nõuetele. Seda kinnitab näitaja, et ligi 2/3 õppekavagrupi õppejõududest on doktorikraadiga. Kalakasvatuse alaseid teadmisi õpetab 7 õppejõudu.

2011/2012 õppeaastal õpib kalakasvatuse erialal magistritasemel 25 üliõpilast, kellest 7 immatrikuleeriti 2011. aastal. 2010/2011 õppeaastal lõpetas kalakasvatuse eriala 4 üliõpilast.

Eesti Maaülikooli andmete põhjal tuleneb kalakasvatuse õppesse kandideerijate huvi perekondlikust taustast (teatud osa on kalakasvatajate või kalurite lapsed) ning meediakajastustest. Samas väga suur osa sisseastujatest otsib ka kohta, kus on väiksem konkurss, ilma et eriala vastu huvi oleks. 90% kalakasvatuse lõpetajatest on aga läinud kalakasvatuse, kalanduse või selle valdkonna teaduse alale tööle.

Tallinna Ülikool: Bioloogia

Bioloogia õppekava raames on magistritasemel võimalik spetsialiseeruda merebioloog-keskkonnaspetsialisti erialale. Õppekava läbides omandab õppija teadmised veekeskkonnas toimuvatest protsessidest ning mereökosüsteemide jätkusuutliku kasutamise printsiipidest. Lisaks omandatakse oskused modelleerida mereökosüsteeme, määrata mereelustikku ja analüüsida meres elavate organismide vahelisi seoseid, teostada mereseiret ja analüüsida mereressursside haldamist.

Bioloogia (merebioloog-keskkonnaspetsialist) õppekava üld- ja valikainete õpetamiseks vajalik inimressurss on olemas, kuid selle valdkonna erialamooduli kohustuslikke aineid õpetavad teiste ülikoolide (TÜ, TTÜ) teadlased. Merebioloog-keskkonnakaitse erialamooduli kohustuslike ainete õpetamisel osaleb kokku 9 õppejõudu.

2011/2012 õppeaastal õpib merebioloog-keskkonnaspetsialisti eriala magistritasemel 14 üliõpilast, kellest 7 immatrikuleeriti 2011. aastal. 2010/2011 õppeaastal lõpetas antud eriala 5 üliõpilast. Peamine põhjus sisseastumisel on olnud vastavate õpingute jätkamise soov ning seotus TÜ Eesti Mereinstituudiga. Keskmiselt 75% üliõpilastest töötab pärast lõpetamist erialasel tööl (vastav näitaja on püsinud stabiilne alates antud eriala esimestest lõpetajatest).

Tartu Ülikool, Pärnu Kolledž: Veeökosüsteemide majandamine (õppekava suleti 2011. aasta lõpus)

Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži Veeökosüsteemide majandamise õppekaval lõpetati vastuvõtt 2008. aastal. Veeökosüsteemide majandamise õppekava läbides omandati oskused töötamiseks spetsialistina veekogude halduse ja majandamisega tegelevates era- ja avaliku sektori institutsioonides, asutustes ja ettevõtetes. Programmi raames omandasid üliõpilased alusteadmised loodus-, majandus- ja õigusteadusest, samuti praktilised oskused veekogude haldamise ja majandamisega tegelevates ning kalandusettevõtetes. Lisaks erialaoskustele omandati ka juhtimis- ja haldusalane ettevalmistus.

Intervjuude käigus selgus, et kõige enam on kalandusvaldkonnaga tegelevatesse riigiasutustesse tööle võetud just veeökosüsteemide majandamise haridusega inimesi ning sarnase ettevalmistusega inimesi soovitakse tööle võtta ka edaspidi.

2011/2012 õppeaastal õpib veeökosüsteemide majandamise erialal 10 üliõpilast. 2010/2011 õppeaastal lõpetas 5 üliõpilast antud eriala rakenduskõrghariduse tasemel.

Tartu Ülikool: Bioloogia

Bioloogia bakalaureuseõppes omandatakse teadmisi kõigist loodusteaduste harudest. Mitmekülgne baasharidus võimaldab magistriõpingutes teha valik 9 erineva suuna vahel, sealhulgas ihtüoloogia ja kalandus või hüdrobioloogia. Magistriõppe õppekava läbimisel on võimalik õpinguid jätkata doktoriõppes. Doktoriõppes on võimalik zooloogia ja hüdrobioloogia õppekava raames omandada eriala nimetusega „Ihtüoloogia ja kalandus”, kus on võimalik tegeleda ihtüoloogilise teadusliku problemaatikaga, s.t juhul, kui doktoritöö kuidagi kalandusega seotud on, aktsepteeritakse teemasid, milles käsitletakse ihtüoloogiliste küsimustega seonduvaid probleeme. Doktori õppekavades puuduvad temaatilised erialaained, õpe on sisuliselt individuaalne.

EKKA hindamisnõukogu hinnangul tagab bioloogia doktoritaseme õppekavagrupi õppekavadega seotud õppejõudude ja juhendajate koosseisu vanuseline struktuur ning järelkasv õppe jätkusuutlikkuse õppekavagrupi doktoriõppekavadel. Kõikidel õppekavadel on esindatud nii kogenumad ning eakamad juhendajaid kui ka nooremad, hiljuti doktorikraadi kaitsnud, teadurid-õppejõud. Doktoritööde juhendajate vanuseline püramiid on ühtlane. Kõik

eeldused doktoriõppe jätkusuutlikkuseks ja juhendajate järelkasvuks on olemas.

2011/2012 õppeaastal õpib zooloogiat ja hüdrobioloogiat 54 doktoranti, kellest 13 immatrikuleeriti 2011. aastal. 2010/2011 õppeaastal omandati 1 doktorikraad zoologia ja hüdrobioloogia erialal. Täpsemad andmed puuduvad, kui paljud tegelevad doktoriõppes kalandusvaldkonnaga.

Tallinna Tehnikaülikool: Toidutehnika ja tootearendus

Toidutehnika ja tootearenduse õppekava annab üldised ja erialased teadmised toidutehnika alal ning õpetab loomingukselt rakendama erialaseid teadmisi toidukäitlemisettevõtetes. Magistriõppes antakse süvendatud erialased teadmised toidutehnikast ja tootearendusest kõrvuti praktiliste kogemuste laiendamisega. Erialane spetsialiseerumine toimub toidutehnoloogias või tootlustamise tehnoloogias, õppe praktilisse osasse on kaasatud ka toiduettevõtted. Magistrikraadiga toiduspetsialistid on oodatud suuremates toiduettevõtetes, samuti on võimalik jätkata õpinguid Toiduainete Instituudi juures doktoriõppes.

Tehnikaülikooli poolt on üldine baas hea, kuid kalatehnoloogia on õppekavas väikese osakaaluga (32 h õppetööd) ning sellest lähtuvalt ei keskenduta antud suunal ka spetsiaalsete laboratoorsete võimaluste loomisele. Kitsamalt kalandusega seotud suund ei ole Tehnikaülikoolis suurelt esindatud, teadus- ja arendustegevus on heal tasemel tänu Toidu- ja Fermentatsioonitehnoloogia Arenduskeskusele.

EKKA andmetel on õppekava üldiselt toimiv ja olukord hea, kuid erinevatest vaatekohtadest käsitletakse vastandlikult vajadust praktika osakaalule õppeprogrammis. Haridusandjate poolt vaadatuna ei ole suurem praktika osakaal põhjendatud, samas ettevõtted ootavad juba nõ valmis inimesi, kes suudaks kohe tegutsema asuda.

Kalatehnoloogia õppeaine eest vastutab 70-aastane õppejõud, mis näitab, et antud valdkonnas on lähitulevikus asendusnõudlus.

2011/2012 õppeaastal õpib toidutehnika ja tootearenduse erialal magistritasemel 69 üliõpilast, kellest 25 immatrikuleeriti 2011. aastal. 2010/2011 õppeaastal lõpetas eriala 16 üliõpilast.

Hiiumaa Ametikool: Väikesadama spetsialist

Väikesadama spetsialisti eriala üks valikmooduleid on rannakalandus. Mooduli eesmärk on õpetada põhiteadmisi rannakalanduse reguleerivatest õigusaktidest, püügivahenditest, rannapüügi korraldusest ja kalade esmasest töötlemisest ning sõlmede sidumisest.

Väikesadama spetsialistiks õpib 2011/2012 õppeaastal 26 õpilast, kellest 16 võeti vastu 2011. aastal. 2010/2011 õppeaastal ei lõpetanud antud eriala ükski õpilane.

Järvamaa Kutsehariduskeskus: Kalakasvataja

2012. aasta septembrist on Järvamaa Kutsehariduskeskuses kavas avada kalakasvataja eriala riiklik õppekava, mille eesmärk on võimaldada õppijal omandada teadmised, oskused ja hoiakud töötamiseks põllumajanduse valdkonnas kalakasvatajana ning luua eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvaks õppeks. Kutseõppe sisu on määratud kutsestandardis Kalakasvataja IV esitatud kutseoskusi- ja teadmiste nimekirjaga.

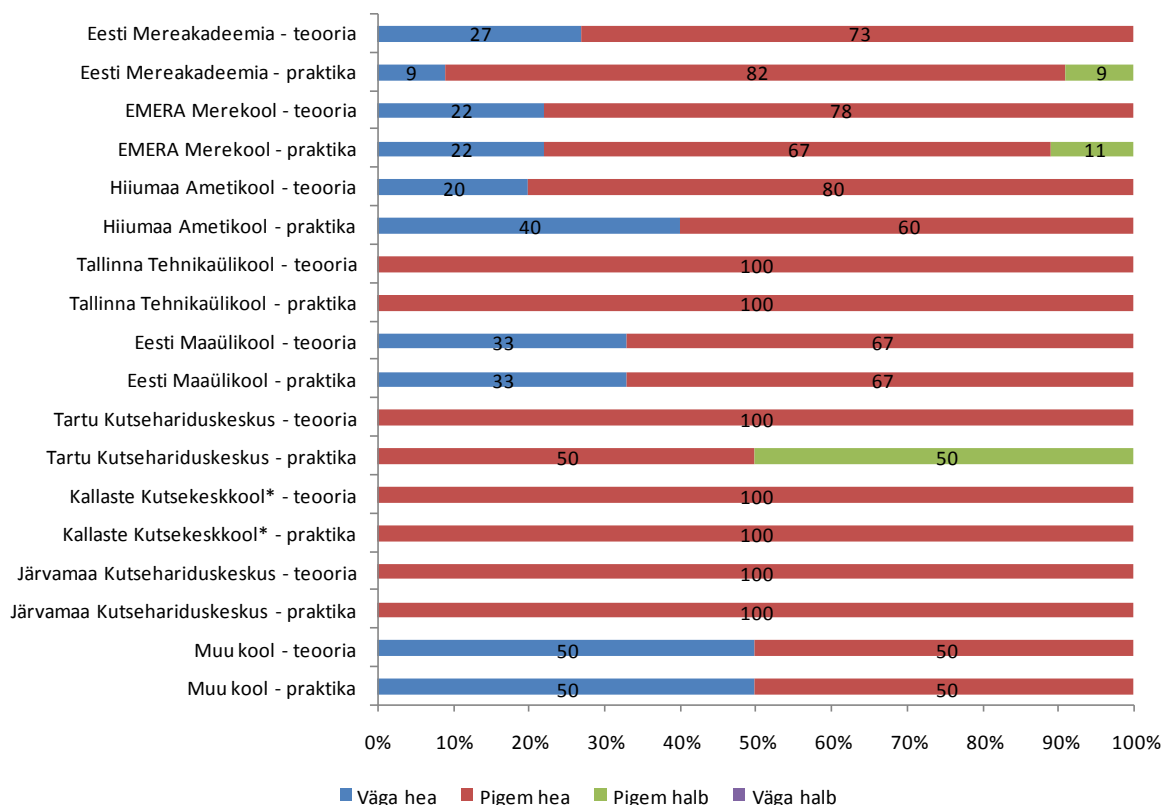
Ettevõtjate hinnang kalandusalasele tasemeharidusele

Eesti Kõrgharidusstrateegia 2006-2015 peamiste tegevussuundade hulgas on kõrghariduse seostamine Eesti ühiskonna vajaduste ja tööturu ootustega, mille saavutamiseks analüüsitakse tööturu arenguid ning kõrgkoolilõpetajate tööturul rakendumist ja kaasatakse õppeasutuste arendusse nii tööandjaid kui teisi partnereid. Teine oluline suund strateegias on õppekavaarendus ja rahvusvahelistumine, mille eesmärgiks on kompaktsemad õppekavad ning õppekavade arvu vähendamine ja nende orienteeritus tööturul oodatud pädevustele, eestikeelse kõrghariduse jätkusuutlikkuse tagamine. Ühe tegevusena selle eesmärgi saavutamiseks peab iga õppekava kindlustama väljundi tööturule. Sellel eesmärgil tuleb suurendada praktika osatähtsust ja seostada praktika selgemini õppekava läbimisel omandatavate pädevuste ning kvalifikatsiooniraamistikuga.

Uuringu käigus paluti ettevõtjatel anda oma hinnang Eestis antava kalandusalase tasemehariduse kvaliteedile ja koolilõpetajate praktilisele ning teoreetilisele ettevalmistusele.

Õppeasutustest, kust oli aastatel 2009-2011 võetud tööle eelneva kalandusvaldkonna töökogemuseta koolilõpetajaid, hinnati nii praktilise kui teoreetilise ettevalmistuse osas ühtlaselt kõrgelt Eesti Maaülikooli taset (Joonis 22). Hiiumaa Ametikooli hinnati kõige kõrgemalt koolilõpetajate praktilise ettevalmistuse koha pealt ning erialase teooria tundmist hinnati kõrgelt ka Eesti Mereakadeemias.

Tulemuste tõlgendamisel on siinkohal aga oluline meeles pidada, et peale Hiiumaa Ametikooli, Eesti Mereakadeemia ning selle alla kuuluva Merekooli oli teistest õppeasutustest lähiaastatel tööle võetud koolilõpetajaid väga vähe (Tabel 24) ning seega ei saa antud tulemuste põhjal nende osas ka põhjalikke järeldusi teha.



Joonis 22. Hinnang koolilõpetajate praktilistele oskustele ja teoreetilistele teadmistele erialast koolide osas, kust on 2009-2011 töötajaid palgatud (%).

*Alates 01.09.2004 suletud

Kokkuvõttes leidis veidi üle 70% ettevõtete esindajatest, kes olid viimase kolme aasta jooksul palganud ilma eelneva kalandusvaldkonna töökogemuseta kutse- või kõrgkoolide lõpetajaid, et mõlema koolitüübi kalandusega seotud erialade lõpetajate ettevalmistus on piisav.

Ülejäänud (ligi 30%) ootavad kõrgkoolidelt senisest enam järjepidevust ja kõrget kvaliteeti; mehaanika erialadelt õppekavasid, mis sobiksid rohkem kalalaeva mehaaniku laia profiili vajadustega; koolilõpetajatelt soovi töötada õpitud erialal ja valdkonnas, oskust iseseisvalt töötada, mõelda ja otsustada ning tüürimeeste puhul enam navigeerimisoskusi. Riigiasutuste arvates on kõige olulisem, et lõpetajad saaksid kõrgkooli lõpetades lisaks kalanduse valdkonna erialasele ettevalmistusele kaasa ka tööks vajalikud üldoskused (analüüsivõime, õppimis-, sünteesi- ja koostööoskus, emakeele ning võõrkeelte valdamine jne).

Kutsekoolide puhul soovitakse õppekavade muutmist ettevõtete vajadustele sobivamaks. Lõpetajatelt oodatakse senisest enam reaalseid teadmisi ning spetsiaalseid oskusi vastavalt oma erialale, näiteks teadmisi kalandusest, praktilisi kalapüügioskusi, püüniste ehitamise ja

korrastamise oskust. Leiti, et ka kutsekoolides võiks olla võimalus saada kalalaevajuhi täienduskursusi.

Kalandusvaldkonna hõivatute hariduslik taust

Kalanduses hõivatutest on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi Tööjõuvajaduse prognoosi andmetel ligi kahel kolmandikul kalandusvaldkonna töötajatel kutseharidus. Tabelis 23 toodud hõivatute osakaalu vaadates ilmneb, et küllalt suure osa, pea viiendiku, maksimaalne haridustase on kuni põhiharidus. Ilmseks põhjuseks võib pidada eeskätt rannapüügis levinud oskuste põlvest põlve edasi andmist ja vara tööle minekut, mille kõrvalt jääb koolitee pooleli. Kõrgharidusega inimeste osakaal on kalanduses suhteliselt madal, mille põhjuseks on väike antud haridustaset vajavate tippspetsialistide arv sektoris.

Tabel 23. Kalapüük ja vesiviljelus - hõivatud haridustasemete lõikes (%).

Haridustase	I	II	III	IV	V
Hõivatud 2008/10 (osatähtsus)	19	13	63	3	2

Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium "Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2018"

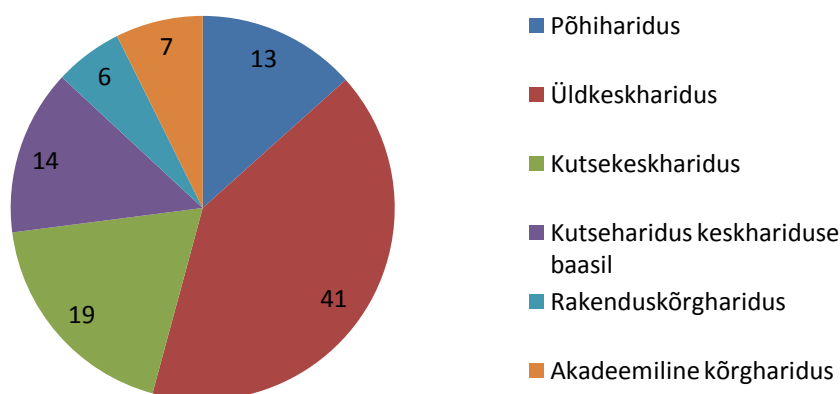
I – alghariduseta, algharidus või põhiharidus (ISCED 0-2); II – keskharidus ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta (ISCED 3A ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta); III – kutseharidus, kutseharidus koos keskhariduse omandamisega, kutsekeskharidus põhihariduse baasil, kutsekeskharidus keskhariduse baasil (ISCED 3-4, välja arvatud ilma kutse-, ameti- või erialahariduseta 3A);

IV – keskeri-/tehnikumiharidus pärast keskharidust, kutsekõrgharidus, rakenduskõrgharidus (diplomiõpe) (ISCED 5B);

V – bakalaureus (kõrgharidus), magister, teaduste kandidaat/doktor (ISCED 5A ja 6)

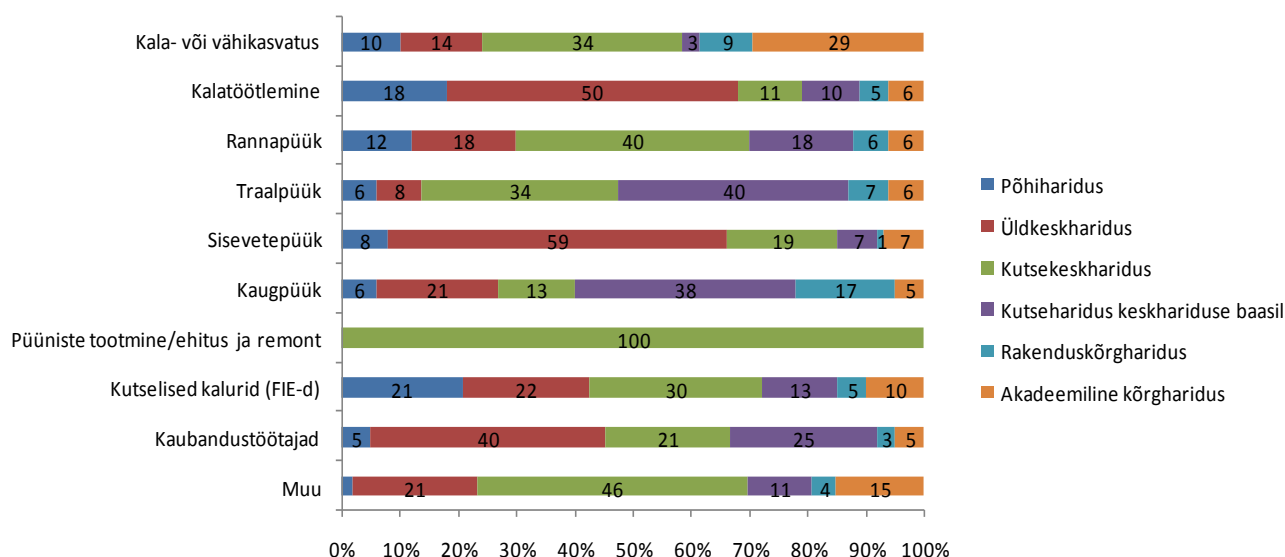
Omandatud haridus

Nii 2006. kui ka 2011. aasta kalanduse tööhõive uuringute (Joonis 23) põhjal võib öelda, et võrreldes kogu Eesti tööealise elanikkonnaga on kõrgharidusega inimeste osakaal kalandusvaldkonna ettevõtetes madal - 20% (Eesti keskmine 36%). Kõige enam on üldkesk- (41%) ning kutseharidusega (33%) töötajaid.



Joonis 23. Kalandusvaldkonna ettevõtete töötajate üldine haridustase (% ,2011).

Ettevõtete peamiste tegevusvaldkondade lõikes erineb teistest oluliselt kala- või vähikasvatuse töötajate haridustase: kui teistes valdkondades jääb akadeemilise kõrgharidusega töötajate osakaal alla 10%, siis kala- või vähikasvatuses on kogu töötajaskonnast 29% akadeemilise kõrgharidusega (Joonis 24). Viimane tuleneb ilmselt sellest, et kalakasvatuse eriala õpetatakse hetkel ainult magistritasemel Eesti Maaülikoolis ning kalakasvatus eeldab väga spetsiifilisi oskusi.



Joonis 24. Kalandusvaldkonna töötajate haridustase tegevusalade lõikes (% ,2011).

Kalatööstuste töötajate haridustase on seevastu teistega võrreldes mõnevõrra madalam - ülekaalus on põhi- (18%) ja keskharidusega (50%) inimesed. Traalpüügis on enamik töötajatest

(74%) kutseharidusega. Seda põhjendab traallaevadel nõutav diplomiharidus, mis oli omandatud Eesti erinevatest merekoolidest. Erinevalt teistest tegevusvaldkondadest on kaugpüügis suur osa töötajaskonnast rakenduskõrgharidusega (17%), kuid samas on oluline osa ka kesk- (21%) või kutsekeskharidusega töötajaid (38%). Kutselistest kaluritest ettevõtjate (sisevete ja rannapüük), sh FIE-de, seas on väga erineva haridustasemega inimesi, enim on kesk- ja kutseharidusega kalureid. FIE-dest kalurid erinevad teistest kalandusvaldkonna töötajatest sellevõrra, et haridustasemetest on suur osakaal I ja V haridusastmel: põhihariduse (21%) ja akadeemilise haridusega (10%) töötajad. Püüniste tootjate seas on kõik töötajad kutsekeskharidusega. Kalakaubandusega tegelevates ettevõtetes on enamjaolt kesk- või kutseharidusega töötajad.

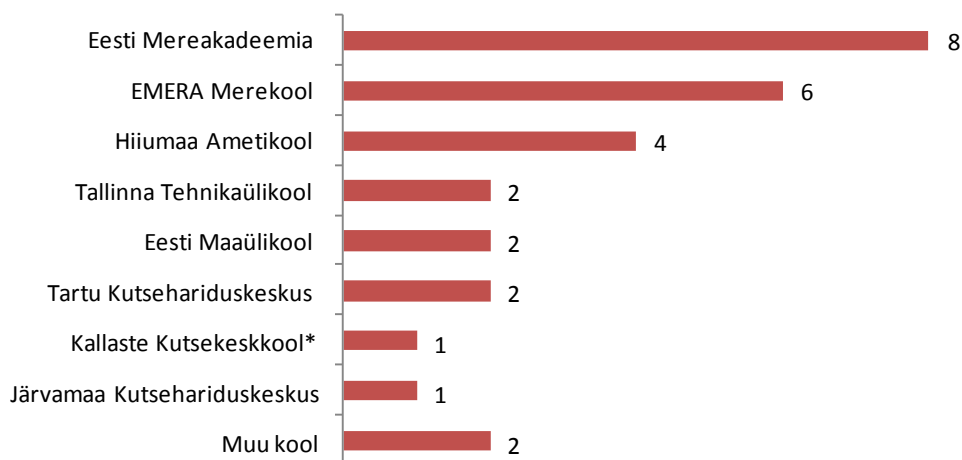
Kutselistest rannakaluritest on üle viiendiku (22%) lõpetanud tavalise üldkeskhariduskooli ja 9% põhikooli. Ülejäänud koolide lõpetajad jäid 1-7% vahele. Kutsekoolidest oli kõige enam kalureid lõpetanud Pärnumaa Kutsehariduskeskuse (7%). Eelnevalt nägime, et kaluritest veerand kalastabki Pärnumaal, Liivi lähel. Kõrgkoolidest oli kõige rohkem kalureid lõpetanud Tallinna Tehnikaülikooli ja Eesti Maaülikooli eelkäija Eesti Põllumajandusülikooli (mõlemad 4%).

Kutse- ja kõrgharidusega rannakaluritest oli enim (18%) laevaelektrik-automaatik/laevamehaanik/tüürimees/kipper/laevajuht eriala esindajaid. Järgnesid traktorist-masinist/mehhanisaator/autojuht ja tehnik/insener/mehaanik erialaga kalurid, osakaaluga vastavalt 12% ja 10%. Ülejäänud erialad olid esindatud 1-6% kalurite hulgas.

Kogu avalikku sektorit kirjeldades leiti 2009. aasta uuringus „Teadmistepõhise majanduse suunas liikumiseks vajalik tööjõu- ja koolitusvajadus“, et kuigi avalikku sektorit peetakse traditsiooniliselt väheefektiivseks, iseloomustab seda inimkapitali kõrge tase. Enam kui 50% sektoris hõivatuid oli kõrgharidusega ja vaid 20% kõigist töötajatest ei ole omandanud üldharidusele lisaks mingit eriala. Hõivatute taust erialade lõikes on suhteliselt eripalgeline. Käesoleva uuringu tulemused on eelpooltooduga kooskõlas ning kinnitavad, et valdavalt on riigiasutuste kalanduse valdkonnaga tegelevatel töötajatel kõrgharidus. Tööle eelistatakse võtta endise, 4-aastase bakalaureuseõppe, või uue, 3+2 süsteemi, magistriõppe lõpetanud. Erialade osas on esindatud nii kalandus kui teised Eesti Mereakadeemia erialad, samuti Tallinna Tehnikaülikooli, Eesti Maaülikooli jt kõrgkoolide haridus.

Palgatud koolilõpetajad

Viimase 3 aasta jooksul (2009-2011) on 22% küsitletud ettevõtetes võetud tööle mõni varasema kalandusvaldkonna töökogemuseta koolilõpetaja. Kõige sagedamini tulid uued töötajad sel juhul Eesti Mereakadeemiast, selle alla kuuluvast Merekoolist ning Hiiumaa Ametikoolist (Joonis 25). Mitte ühtegi varasema kalandusvaldkonna töökogemuseta töötajat ei olnud sel perioodil palgatud Tartu Ülikoolist (k.a. Pärnu Kolledž) ning Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskoolist.



Joonis 25. Osakaalud ettevõtetest, kes on viimase 3 aasta jooksul antud koolide lõpetajaid tööle võtnud (%).

*Alates 1.09.2004 suletud.

Eri õppeasutustest viimase kolme aasta jooksul tööle võetud koolilõpetajate arv küsitletud ettevõtetes on toodud tabelis 24.

Tabel 24. Küsitletud ettevõtetes aastatel 2009-2011 tööle võetud varasema kalandusvaldkonna töökogemuseta lõpetajate arvud õppeasutuste lõikes.

Õppeasutus	Tööle võetud töötajate arv
Hiiumaa Ametikool	24
Eesti Mereakadeemia	21
EMERA Merekool	15
Tartu Kutsehariduskeskus	9
Tallinna Tehnikaülikool	4
Eesti Maaülikool	3
Järvamaa Kutsehariduskeskus	3
Kallaste Kutsekeskkool*	1
Muu kool	2

*Alates 1.09.2004 suletud.

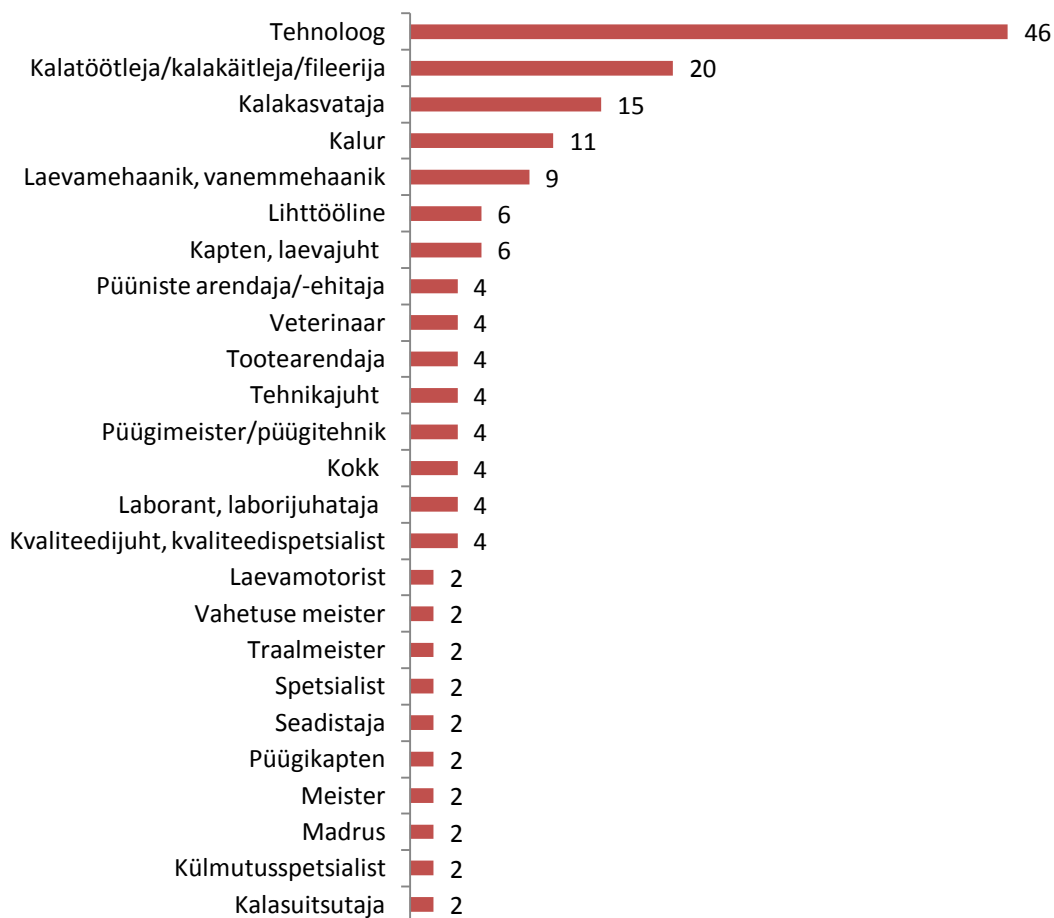
Muude koolide puhul töid kahe ettevõtte esindajad välja, et nad ei oska öelda, millise kooliga täpselt tegemist oli ning ühel korral oli uus töötaja õppinud Järvamaa Kutsehariduskeskuses kalakasvatust.

Ettevõtted, kes polnud antud perioodil ühtegi varasema kalandusalase töökogemusega koolilõpetajat tööle võtnud, põhjendasid seda ligi 90% juhtudest sellega, et neil pole tööd pakkuda. Ülejäänud kümnendiku ulatuses toodi samaväärsete põhjustena välja, et tegemist on (mitteatraktiivse) hooajalise tööga; hea hariduse saanud noored tahavad palju palka ega tule tööle nii väikestesse firmadesse või kalatöötlejaks; ükski koolilõpetaja pole tulnud ennast tööle pakkuma; info lõpetajate kohta puudub; vajatakse praktilise kogemusega inimesi või tegutsetakse alles lühikest aega.

Kalandusalase eriharidusega töötajaid on palgal alla 10% värsket või jahutatud kala müüvates kaubandusettevõtetes. Viimase kolme aasta jooksul pole värsket või jahutatud kala müüvatesse kaubandusettevõtetesse tööle võetud ka ühtegi kalandusega seotud eriala lõpetajat. Toodud põhjenduste seas oli valdav vastava vajaduse puudus, sest erialast tööd ei ole pakkuda. Lisaks toodi välja lõpetajate kesiseid teadmisi, noorte mitte tagasi pöördumist kodukohta, noorte soovimatust töötada müüjana kalakioskis ning asjaolu, et ükski koolilõpetaja pole ennast ise tööle pakkunud.

Raskesti täidetavad ametikohad

Ettevõtetel paluti ka nimetada, millised on nende arengu seisukohalt olulised kalandusega seotud erialad ja ametikohad, millele on tööjõudu raske leida (võis nimetada mitu ametikohta). Järgneval joonisel (Joonis 26) on toodud kõige raskemini täidetavad ametikohad ja erialad. 59% ettevõtetel ei ole tööjõu leidmisega raskusi, ehk ei nimetatud ühtegi eriala või ametikohta. Näidatav % kajastab osakaalu 41% ettevõtete hulgas, kus oli vähemalt ühele ametikohale raske tööjõudu leida.



Joonis 26. Raskesti täidetavad ametikohad. Osakaal ettevõtetest, kellel oli raske tööjõudu leida (%).

Kõige enam on nõutud tehnoloogid, keda nimetatakse koguni 46% ulatuses. Vaadates nimekirja esimest osa, on näha, et ühelt poolt on raske leida inimesi ametikohtadele, mis töötajalt eriettevalmistust ei nõua, nagu kalatöötleja või lihttööline, ning teisalt on puudu nii püügiga seotud ametikohtade täitjaid, kes ilmselt hakkavad tööturult lahkuma kõrge vanuse tõttu. Samuti on puudus erialase ettevalmistusega kalakasvatajatest. Veterinaaride osas on ilmselt tegu kitsaskohaga spetsiifiliste kalahaiguste-alaste teadmiste osas, mis on ilmnunud juba eelnevate analüüside käigus. Püügikaptenite puudus on eriti teravaks probleemiks kaugpüügi sektoris. Eestis ei ole toimivat süsteemi, mis vastavaid spetsialiste välja õpetaks ja seal on kasutusel ka võõrtööliseid, nt. Islandilt.

Kala käitlemise ja turustamisega seotud ametikohti, millele on raske töötajaid leida, on veidi enam kui kümnendikul kaubandusettevõtetest. Vastavate ametikohtade osas mainiti nii klienditeenindajat, fileerijat kui varustajat-autojuhti.

Vajalik kvalifikatsioon ja erioskused

Tabelis 25 on välja toodud ettevõtjate nägemus töötajate kvalifikatsioonist ja erioskustest ametikohtadel, kus vajatakse lisatööjõudu.

Tabel 25. Vajalik kvalifikatsioon ja erioskused ametikohtadel, kus on töötajate lisavajadus.

Ametikoht	Kvalifikatsioon	Eriioskused
Kapten	- Erialane haridus; - laevajuhi dokumendid vastavalt laeva võimsusele.	- Kõik kalapüügiga seotud oskused; - teadmised kõigest laevas toimuvast; - püüniseehitus ja -korrastamine; - kalade esmane töötlus; - teadmised kalast, veteriaarhügieenist; - vene, inglise ja soovitavalt ka eesti keele oskus.
Püügikapten	- Spetsiaalne haridus; - navigeerimine; - traalide käsitlemise oskus.	- Kalapüügioskused; - teadmised kalahügieenist.
Tüürimees	- Erialane haridus; - laevajuhi oskused; - navigeerimine.	Kalandusalased ja kalapüügioskused
Laevamehaanik	- Erialane (kõrg)haridus; - töökogemus; - teadmised kalalaeva seadmetest ja spetsiifikast, - praktiline kogemus seadmete hooldusest ja remondist; - külmutusseadmete kursused.	- Kalandusalased ja kalapüügioskused; - teadmised masinatest, generaatorist, elektrist, külmutusseadmetest, vintsidest, IT- süsteemidest, videovalvesüsteemist. - vanemmehaanikul vene, inglise ja soovitavalt ka eesti keele oskus.
Insener	Laevaehitusala kõrgharidus.	Kasuks tulevad kõik muud teadmised.
Tehnoloog	- Erialane kõrg- või keskeriharidus; - erialane töökogemus (enam kui 5 aastat); - toidukäitlemine, toiduhügieen.	- HACCP ennesekontroll; - kalatöötlusoskus; - toiduainete tehnoloogia; - standarditega töötamine.
Kvaliteedispetsialist	- Erialane (kõrg)haridus (kala kvaliteedispetsialist, kalatoodete tehnoloog, keemia ja/või toiduainete tehnoloogia); - eelnev töökogemus (toiduainetetööstuses).	- HACCP plaani tundmine; - toiduohutuse alased teadmised.
Tootearendaja	- Erialane (kõrg)haridus (toiduainete tehnoloogia, kalatoodete tehnoloog); - eelnev töökogemus (toiduainetetööstuses; min. 3.a)	- Juhiomadused; - turuvajaduse tunnetamine; - toodete mikrobioloogiline kontroll.
Kalandusspetsialist	Keskeri- või kõrgharidus (tehnoloog-spetsialist).	- Kala kvaliteedi tundmine; - ihtüopatoloogia; - füüsilise töö tegemise valmidus.
Külmutusmehaanik	- Erialane haridus; - eelnev töökogemus.	Kompressorite ja külmaagentidega töötamine.

Ametikoht	Kvalifikatsioon	Eriuskused
Kalatöötlemise meister	- Keskeriharidus (tehnoloog-meister); - eelnev töökogemus kalatööstuses (min 1 a.).	- Kala kvaliteedi spetsiifiline tundmine; - juhtimine; - kõik on kohapeal õpitav.
Kalakasvataja	- Erialane haridus (kalandusalane, kalakasvataja); - eelnev töökogemus.	- Kalade bioloogia; - tehnilised oskused töös masinate, seadmete, elektriga; - kaasaegse tehnoloogia valdamine.
Püügimeister	- Erialane (kõrg)haridus; - eelnev töökogemus; - püügioskused; - teadmised püügivahenditest. - püüniste arendus.	- Kogemus Balti merega; - hea püügiseadmete tundmine; - püüniste ehitamise oskus; - traalide parandamise ja traalide jooniste lugemise oskus.
Avamerekalur	Kalapüügioskus	Laevajuhioskus
Kalur	- Põhiharidus; - erialane haridus; - rannakalur I või II kutsetunnistus; - laevajuht-motorist. - eelnev töökogemus.	- Väikelaeva juhiloa; - kipperi oskused; - kalapüügi korraldamine; - mehaaniku oskused; - püünise ehitamine ja korrastamine; - kala esmane töötlemine; - teadmised kalade kudemisest; - seaduste tundmine.
Madrus	- EMERA Merekooli haridus, - madruse tööoperatsioonid. - üldised teadmised merendusohutuse alal.	- Kalahügieen; - arusaam merest ja meresõidust; - erioskused saab omandada kohapeal; - inglise keel tuleb kasuks.
Laborant	Keskeriharidus	Kalahaiguste tundmine.
Operaator	- Kõrgharidus; - eelnev töökogemus kalanduses.	
Seadistaja	- Erialane tehniline haridus; - eelnev töökogemus toiduainetööstuses.	
Kalatöötleja	- Põhiharidus; - keskharidus; - kalatöötleja haridus; - eelnev töökogemus (fileerimine, kala suitsetamine, kala toitade valmistamine).	- Hügieeni ja kvaliteedi tundmine; - lõheliste tundmine; - kohusetunne; - õppimisvõimelisus; - kiired liigutused; - universalsus – kõigi kala fileerimisega seotud operatsioonide tundmine; - väljaõpe toimub kohapeal.
Lihttööline	- Põhiharidus; - lihttöö tundmine.	Soov tööd teha ja õppida.
Abitööline	Põhiharidus.	- Tahe tööd teha; - rannakalur II tunnistus.

Kaubandusettevõtete küsitlusest tuli välja, et erinevatel kala käitlemise ja turustamisega seotud ametikohtadel nõutavatest kala spetsiifikaga seotud oskustest eeldati nii kala - ja kalatoodete ostu- või valdkonnajuhi, kui kala- ja kalatoodete müüja ja käitleja ning muude kalaga tegelevate töötajate puhul kõigilt enim erinevate kalade ja kalatoodete tundmist (nimetus, maksumus)

ning kalandusalaseid tehnilisi teadmisi (kala säilitamine, realiseerimine, pakendamine, käitlemine, fileerimine jne).

Kala- ja kalatoodete ostu- või valdkonnajuhi puhul peeti vajalikuks ka turundusalaseid teadmisi, kliendieelistuse tundmist ning ostukoguste reguleerimise oskust. Mõnel juhul eeldati sel ametikohal ka toidutehnoloogia alast kõrgharidust ja juhtimisoskusi, samas jälle leiti, et erioskused pole üldse vajalikud.

Eelneva antud valdkonna töökogemuse vajadust mainiti nii ostu- või valdkonnajuhi kui müüja-käitleja puhul. Viimasel juhul peeti oluliseks rõhutada ka isikuomadusi nagu ausus, täpsus, vastutus- ja kohusetunne ning suhtlemisoskus.

Muude kalaga tegelevate ametite puhul toodi lisaks välja klienditeeninduse ja kalarooegade valmistamise ning kauba tellimise oskust.

Täiendkoolitus

Üheks suurimaks täiskasvanuhariduse probleemiks on paradoks, et koolitustel osalemise ja enesetäiendamise vastu tunnevad kõige vähem huvi madalama haridustasemega, vanemaealised ja mitte-eesti rahvusest inimesed, kellel on samas suurim tõenäosus töö kaotada (Eesti Inimarengu aruanne 2008, Täiskasvanuhariduse arengukava 2009-2013). Täiskasvanute koolituse pakkumine aitaks aga parandada selle sihtrühma võimalusi tööturul. Täiskasvanuhariduse arendamise üldeesmärgiks on võimaldada täiskasvanutele parem ligipääs nii formaalharidusele kui mitteformaalsele õppele, et parandada inimeste teadmisi ja elanikkonna haridustaset ning tõsta elukestvas õppes osalejate osakaal 25-64-aastaste hulgas aastaks 2013 13,5% tasemele. Baashariduse taseme tõstmiseta on selle grupi valmisolek ja ettevalmistus elukestvas õppes osalemiseks ja enesetäiendamiseks liiga madal. Üldharidusega (üldkeskharidus, põhiharidus või madalam haridustase) ja ilma eri- või kutsealase ettevalmistuseta täiskasvanute osakaalu on aastaks 2013 kavas vähendada 32%-le 25-64-aastasest elanikkonnast.

Täiskasvanuhariduse arengukava (2009 – 2013) sätestab elukestva õppe võtmepädevustena emakeeleoskuse, võõrkeelteoskuse, matemaatika-pädevuse ja teadmised teaduse ning tehnoloogia alustest, infotehnoloogilise pädevuse, õppimisoskuse, sotsiaalse ja kodanikupädevuse, algatusvõime ja ettevõtlikkuse ning kultuuriteadlikkuse ja -pädevuse.

Elukestva õppe 2005-2008 strateegia perioodil alustati Eestis varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise süsteemi (VÕTA) väljatöötamist. Need põhimõtted on üldjoontes kasutusel ka kutseomistamise süsteemis. VÕTA süsteem on kavas tervikuna välja arendada ja kogu haridussüsteemis kasutusele võtta. Tähtis osa elukestva õppe süsteemist on toimiv, nii töötajatele kui tööandjatele arusaadav ja nende poolt tunnustatud kutsete süsteem.

Täiendkoolitus kalandussektoris

Ekspertide intervjuude põhjal võib öelda, et kalandusvaldkonnas on puudus kalanduse ja kalabioloogia alasest ettevalmistusest. Valdkondades, mis piirnevad kalandusega, nagu näiteks tehnoloogia või keskkonnakaitse, pole töötajad piisavalt kursis kala spetsiifikaga.

Ka riigiametnikud näevad vajakajäämist kalanduse küsimustes. Kalurite puhul tekitab teadmiste lünklikkus vastuseisu ning mõistmatust teadlaste seisukohtade suhtes. Intervjuudest selgub, et harima peaks ka harrastuskalastajaid, korraldades neile kursusi: *See tõstaks üldist teadlikkust ja teatud vastutust loodusressursi kasutamisel, sest ka harrastajad saavad kasutada mitmeid, ka töönduslikke püügivahendeid ja nende käitumine looduses jätab tihti soovida. Kuid oluline on osata motiveerida kalureid täiendkoolitustest osa võtma, sest näiteks ligi pooled kalurid ei näe vajadust täiendõppeks.* Kalurid ise näevad kõige rohkem vajadust õigusloomealaste ja kalapüügivahendite koolituste järele.

Ekspertidid tõid intervjuudes olulise täiendõppe vajadusena välja ka seadusest tulenevat toiduhügieeni teemat, mis on ettevõtete seas ka üks populaarsemaid koolitusi. Ka infotehnoloogia on ala, mis tulenevalt üldisest arengust nõuab aina suuremat tähelepanu, kuid seni on arvutikursustel käinute osakaal väga väike nii ettevõtete töötajate kui ka kutseliste kalurite hulgas.

Positiivset tagasisidet leidnud täiendusõppe vormina toodi intervjuudes välja õppereise, mis võimaldasid saada nii uut oskusteavet, kui ka luua paremaid suhteid reisikaaslastega, mis viib suuremale koostööle tulevikus.

Täienduskoolituste planeerimise osas on oluline arvestada kalanduse sesoonsust ning teatud valdkondades ka spetsiifilisi nõudmisi, et korraldatud õpe ka reaalselt kasu tooks. Lisaks võiksid täiendkoolituse kursused olla pigem lühiajalised, ehk alla 2 nädala.

Ettevõtete töötajate täienduskoolitus

Ettevõtete töötajate täienduskoolitusel osalemine 2009-2011

Viimasel kolmel aastal (2009-2011) on töötajatele läbi viidud või tellitud täienduskoolitusi 61% ettevõtetes (va kaubandus). Kokku korraldati uuringus osalenud ettevõtetes sel perioodil töötajatele 194 koolitust ning keskmine koolituste arv ühe ettevõtte kohta oli 2,4. Viies ettevõtteid viis oma töötajatele kolme aasta jooksul läbi ühe ning teine viies kaks koolitust. Ligi kümnendikus ettevõtetest toimus sel perioodil kolm, 5% viis ning 5% neli koolitust. Ühes ettevõttes toimus kirjeldatud ajavahemikul 6 ja ühes 10 koolitust. Töötajad osalesid kokku 992 koolitusel.

Kõige enam on ettevõtete töötajad osalenud hügieenialastel (63%) ning tööohutuse ja töökeskkonna (12%) täienduskoolitustel (Tabel 26). Kõige vähem on aga osaletud kvaliteedialastel koolitustel (1%) ja õppereisidel (1%).

Tabel 26. 2009-2011 täienduskoolitustel osalenud töötajate arv ja osakaal.

Koolituse teema	Osalejate arv	Osakaal
Hügieenialased koolitused	629	63
- hügieenikoolitus	236	24
- tööhügieen	235	24
- toiduhügieen	158	16
Tööohutus ja töökeskkond	118	12
- tööohutus- ja töötervishoid	71	7
- esmaabikoolitus	16	2
- enesekontrollisüsteem (HACCP)	14	1
- enesepääste kursus	12	1
- tööajakorraldus	4	0
- päästeparve vanema kursus	1	0
Administreerimine	45	5
- raamatupidamine	13	1
- juhtimisalane koolitus	11	1
- turundus ja müük	9	1
- finantsjuhtimine	4	0
- personalijuhtimine	2	0
- ettevõtluskoolitus	2	0
- uutele turgudele minek	2	0
- auditeerimine	1	0
- arhiivindus	1	0
Seadusandlus	69	7
- kalapüügi- ja seadused	56	6
- maksustamine	4	0
- uus töölepinguseadus	2	0
- tööõigus	2	0
- nakkevõrkude püügil kalapüügieeskirjade täitmine	5	1

Koolituse teema	Osalejate arv	Osakaal
Tehniline õpe	16	2
- kalatöötlemine	4	0
- püüniste ehitamine	6	1
- andmeside	3	0
- kalapüügivahendite valmistamine, kasutamine	1	0
- külmutusseadmed	1	0
- arvutikoolitus	1	0
Erialane väljaõpe	29	3
- rannakaluri koolitus	13	1
- vesiviljelus	8	1
- laevajuhtide koolitus	6	1
- madruse kursus	2	0
Kvaliteedialased koolitused	12	1
- ISO standardid	9	1
- „Märk kindlast arengust“	2	0
- kalakvaliteet	1	0
Õppereisid	7	1
- Eesti sisesed	2	0
- Soome	2	0
- Taani	2	0
- Norra	1	0
Muud kalandusalased koolitused	6	1
- kalatoitude valmistamine	3	0
- meresõidu koolitus SOLAS	1	0
- nitrititseeerijad bakterid	1	0
- kala väärtustamine	1	0
Muud (mitte kalandusalased) koolitused	61	6
- pesukoolitus (vahendid, töömeetod)	17	2
- autojuhi täiendkoolitus	10	1
- ehitusala tegevus	10	1
- põllumajandusala tegevus	10	1
- keskkonnavaline koolitus	4	0
- elektri- ja gaasialane koolitus	3	0
- muud koolitused	7	1

Ettevõtetes, kus viimase kolme aasta jooksul töötajatele täienduskoolitusi ei pakutud, põhjendati seda kõige sagedamini koolitusvajaduse puudumisega (55%). Teised levinumad põhjused olid koolitusteks vajalike finantside puudumine (14%), sobivate koolituste puudumine (10%, s.h. venekeelsete koolituste puudumine), aja- ja huvipuudus (kumbki 4%) ning vähene tegutsemise aeg, mille tõttu polnud veel töötajate koolitamiseni jõutud. Samuti olid koolituste korraldamisel takistavateks teguriteks ebasobiv koolituste aeg (koolitused on tegutsemise hooajal), alaliste töötajate puudumine ning tervislikud põhjused. Toodi ka välja, et koolitatakse töötajaid ise, töötajad on läbinud koolitusi omal algatusel ja käinud õppefirmade poolt läbiviidavatel koolitusetel.

Viimase kolme aasta (2009-2011) jooksul on ligi 30% värsket või jahutatud kala müüvates kaubandusettevõtetes töötajatele pakutud kala käitlemise ja turustamisega seotud täienduskoolitusi. Kala käitlemise ja turustamisega seotud täienduskoolitusi mitte pakkunud ettevõtetest põhjendas ligi 80% seda vajaduse puudumisega, viiendik tõi ka välja, et antud

koolituste kohta pole infot ning neid ei ole pakutud või ise leitud. Mainiti ka finantsvõimaluste puudumist.

Ettevõtete töötajate täienduskoolitusvajadus 2012-2013

Perioodil 2012-2013 vajaks täiendkoolitust 61% ettevõtetest. Vajalike koolituste teemad ja neid vajavate töötajate arv on toodud alljärgnevas tabelis (Tabel 27).

Tabel 27. 2012-2013 täienduskoolituste vajadus töötajate arvu ja osakaalu lõikes.

Koolituse teema	Osalejate arv	Osakaal
Hügieenialased koolitused	371	42
- toiduhügieen	245	28
- hügieenikoolitus	102	12
- tööhügieen	24	3
Tööohutus ja töökeskkond	135	15
- tööohutus- ja töötervishoid	81	9
- enesekontrollisüsteem HACCP)	37	4
- esmaabikoolitus	17	2
Administreerimine	29	3
- raamatupidamine	8	1
- tootmisjuhi koolitus	1	0
- turundus- ja müük	8	1
- personalijuhtimine	4	0
- ettevõtluskoolitus	4	0
- projektikirjutamine, toetuste saamine	4	0
Kalandusalane seadusandlus	30	3
Kalandusalane koolitus	31	4
- kalavarude peremehelik kasutamine	17	2
- kalahaigused	5	1
- värskus ja suursuskategoriad kalanduses	5	1
- kalasöödad	3	0
- kalabioloogia	1	0
Tehniline õpe	143	16
- kalatöötlemine	31	4
- püüniste paigaldamine, remont, ehitus	22	2
- tehnoloogiline täiendõpe	20	2
- rannapüügil nakkevõrkude korrastamine	16	2
- rannapüügil väljapüügi andmete e- esitamine	15	2
- traalpüük - kastmõrrapüük kalavarudele	15	2
- kaasaegsed vahendid ja seadmed kalanduses	8	1
- jõuelektroonika – DSC muundurid	6	1
- töö mehhaniseerimine	5	1
- püügivahendite valmistamine, parandus	3	0
- arvutikoolitus	2	0
Erialane koolitus	49	6
- kalurikursused/kalapüük	23	3
- vesiviljelus	12	1
- laevajuhi/mehaaniku koolitus	12	1
- madruse kursus	2	0

Koolituse teema	Osalejate arv	Osakaal
Kvaliteedialased koolitused	45	5
- kvaliteedikontroll IFC	27	3
- korrashoiu juhtimine CMMS	16	2
- ISO standardid	2	0
Õppereisid	6	1
- Skandinaaviasse	4	0
- soojaveelistesse kalakasvatustesse väljaspool Eestit	2	0
Muud kalandusalased koolitused	4	0
- (kala)turism	2	0
- kalatoitude valmistamine	1	0
- väikesadamatega seonduvad teemad	1	0
Muud (mitte kalandusalased) koolitused	42	5
- keeleõpe (inglise, soome, saksa)	17	2
- klienditeenindus	10	1
- ehitus- ja puidutööd	6	1
- põllumajandusala tegevus	2	0
- töstukijuhi koolitus	2	0
- elektrialane koolitus	2	0
- muud koolitused	3	0

Neis veidi alla 40% ettevõtetes, kus perioodil 2012-2013 koolitusi ei vajata, toodi selle põhjuseks ligi pooltel juhtudel välja koolitusvajaduse puudumist (44%). Neljandik koolitusi mittevajavate ettevõtete esindajaid kinnitas, et töötajatel on juba kõik vajalikud koolitused läbitud ja oskused olemas, 14% ei osanud koolitusvajadust ette prognoosida, 5% takistas finantside puudus, 5% töötajate kõrge iga ja 7% muud põhjused nagu huvi- ja ajapuudus ning raskused koolitustele pääsemisel.

Täienduskoolitusevajadus tegevusvaldkondade põhiselt

Tegevusvaldkondade põhiselt on traalpärgis täienduskoolitusi vaja üldiselt nii merenduse kui ka kalandusega seonduvalt, kompetentsi osas on arenguruumi püüniste töö paremal tundmisel. Otsese täienduskoolituse vajadusena nähakse järelvalve nõuetest lähtuvalt toidukäitlemise ja - hügieenialaseid teadmisi.

Kaugpüügi osas on hetkeseisuga vaja juurde seaduste või nõuete osas toimuvate jooksvate muudatustega seotud koolitusi, nt toidukäitlemise ja -hügieeni alal. Probleemiks on ka keeleoskus, kuid seda on täienduskoolitusega raske lahendada. Aeg-ajalt tekib koolitusvajadus ka masinate eksploatatsiooniga seonduvalt.

Tööstuses vajatakse teadmisi uutest tehnoloogiatest, kvaliteedi kontrolli süsteemidest ning toiduhügieenist.

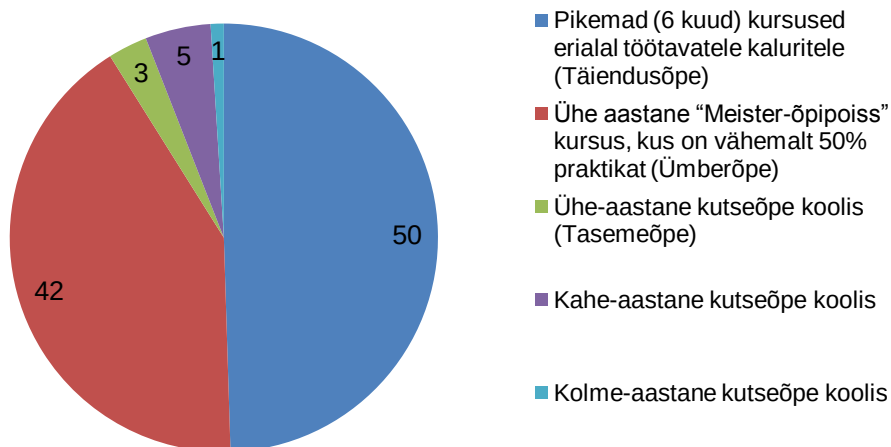
Kuna kalakasvatustes on kala kasvatamine tehnoloogiamahukas, tootmine nõuab investeeringuid ning töötaja eksimus võib põhjustada kalade surma, on selles valdkonnas spetsiifilised oskused eriti olulised. Täiendkoolitusvajadus on nii tootmise kui kasvatuse poole pealt eelkõige tehnoloogiate osas, kuid Eesti haridusandjatel puuduvad vastavad kompetentsid. Lisaks eelnevale vajatakse täiendkoolitust kalahaiguste ja muu seonduva ning turunduse teemadel. Analüüsides antud alasektori toimimist ning sisepingeid, oleks oluline ka koostööoskuste parandamine.

Riigiasutustes eelistatakse sageli leida töötajaid, kellel oleks iseseisva mõtlemise võime ning koolitada spetsiifilised oskused töö käigus. Eelkõige eelistatakse kõrgharidusega töötajaid. Samas järelvalveasutuste puhul on kasulik omada ka eelnevat kogemust ettevõtetes, et praktikaga mõlemalt poolt kursis olla. Teadmised peavad igal juhul olema mitmekülgsed - nii kalanduse, õiguse kui paljude teiste valdkondade alal. Pädevuste osas on nõrk koht kalabioloogia.

Kutselistele kalurite täienduskoolitus

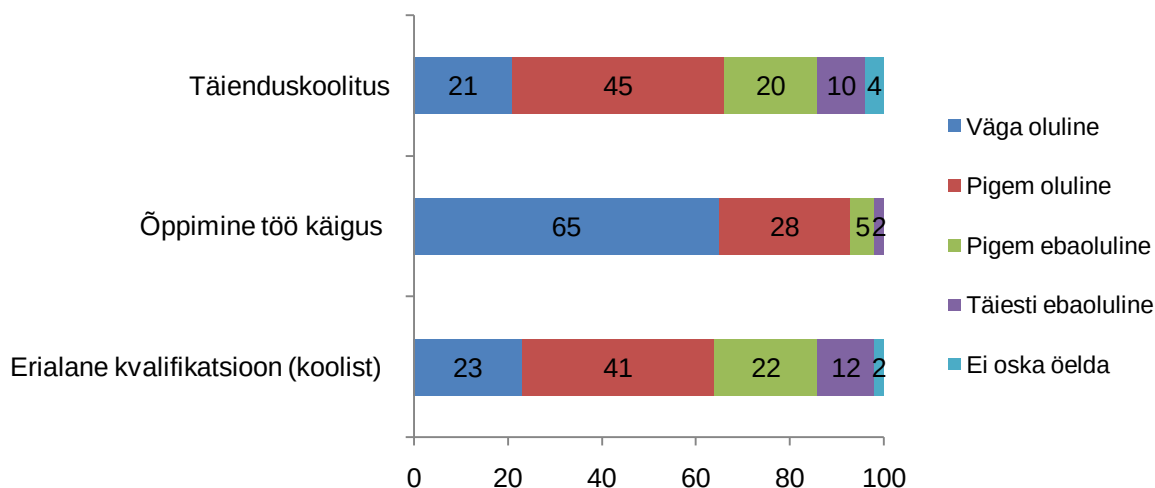
Mitmed osapooled on ühisarvamusel rannakaluri ning avamerekaluri kvaliteetsema täiendusõppe vajaduses. Haridusandjad näevad, et on kadunud kompetents kalalaevade navigatsioonis, kus on pikka aega loodetud endisest suurest ookeanilaevastikust vabanenud tööjõule, kes aga peatselt lahkub tööturult kõrge vanuse tõttu. Rannakalurite puhul viidatakse selle elukutse eripärale, kus suur osa ametioskustest kandub edasi põlvest põlve. Potentsiaalsetel õppuritel pole sageli võimalust või vajadust läbida mitu aastat kestev õppeprogramm kodust eemal. Kutsehariduse arengukavas aastateks 2009-2013 on välja toodud, et kutseõppe kvaliteedi tagamiseks tuleks võtta kasutusse paindlikumad kvalifikatsiooni omandamise ning tõendamise võimalused, näiteks kombineeritud kvalifikatsiooni koostamine ja varasemate õpingute ning töökogemuse arvestamine. Seetõttu võib üheks lahenduseks rannakalurite kutse omistamisel olla paindlik kutseõpe. Näiteks pooleaastane kursus, mis arvestaks töötavate kalurite püügi sesoonsust. Samas on ka teistsuguseid arvamusi: *Mina eriti ei muretse selle [ranna]kalurite järelkasvu pärast, sest meil on Euroopa Liidus väga suure etteplaneerimise teed läinud mõnes valdkonnas, mis on loomulik. Meil mõnes mõttes on see olukord, et püüdjaid on natuke palju. Nojah, nad on vanad ja mõnes mõttes see ei olegi ju halb, kui nad lähevad pensionile. Minu meelest ei tohiks olla eesmärgiks see, et iga pensionile mineva kaluri asemel tuleb uus.*

Kutseliste kalurite arvates (50%) võiks sisevete- või rannakaluri eriala õppevormiks olla täiendusõpe ehk siis pikemad kursused juba erialal töötavatele kaluritele (Joonis 27). 42% pooldasid aastast “Meister-õpipooiss” kursust, kus vähemalt poole kursuse mahust moodustab praktika. Seega eelistaks valdav enamus õppevormina kursusi. Vaid 9% kaluritest arvab, et sobivamaks õppevormiks on erineva pikkusega (1-3 aastat) kutseõpe koolis.



Joonis 27. Kalurite hinnangud, milline võiks olla sisevete- või rannakaluri õppe vorm (%).

Kaks kolmandikku kaluritest peavad oma eriala ettevalmistamisel täienduskoolitust väga või pigem oluliseks (Joonis 28). Rannakaluri ettevalmistamisel peetakse ülekaalukalt (väga ja pigem oluline kokku 93%) kõige olulisemaks praktikat, ehk õppimist töö käigus ja vaid 7% leiab, et see teema ei ole oluline. Erialast kvalifikatsiooni peab ligi 2/3 (64-66%) kaluritest oluliseks või väga oluliseks ning kolmandik (30-34%) täiesti või pigem ebaoluliseks.

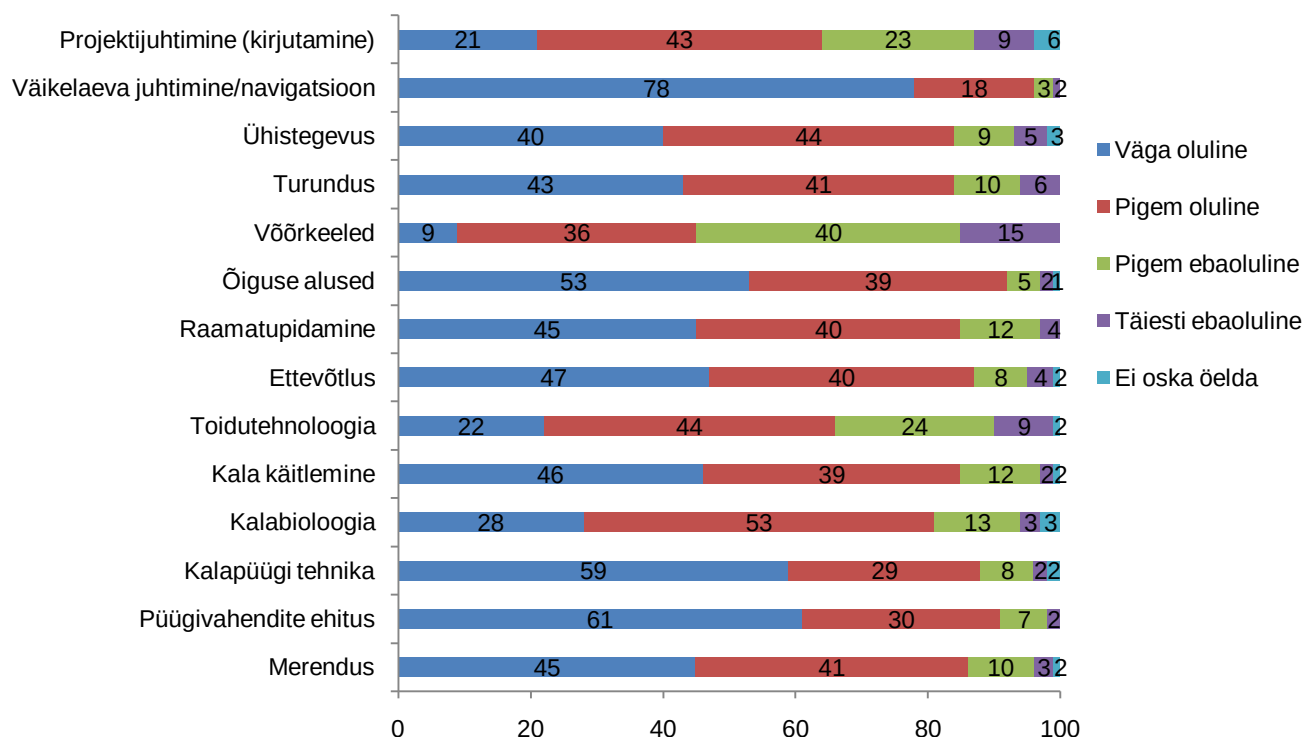


Joonis 28. Hinnangud rannakaluri ettevalmistuse eri aspektide olulisusele (%).

Rannakalurite kvalifikatsiooni peamine märksõna on pädevuste mitmekülgsus. Tänapäevase rannakaluri töös vajalikud oskused seonduvad ühelt poolt otseselt kala ja selle püüdmisega, kuid teisalt ka töötlemise ja majandamisega, hõlmates nii raamatupidamist, turundust kui orienteerumist seadustes ja õigusaktides. Üks valdkond, mis tänapäeva kaluri elukutse ettevalmistuses peaks sisalduma, on kokkuvõtlikult ettevõtlus: *Et võib-olla võtaks selle kokku, et see on see ettevõtluse alusõpe või ettevõtluse baasõpe, mis on paljude puhul vajalik. Ta on küll Fie, tal on kõik vormistatud, ta saab hakkama, aga tal ei ole seda terviklikku pilti, et kuidas turustada oma kaupa, et ta rohkem teeniks sealt vahelt.*

Kutselised kalurid peavad ise sisevete- või rannakalurite õppes kõige olulisemaks väikelaeva juhtimise/navigatsiooni valdkonda – kui liita juurde ka need, kes pidasid seda pigem oluliseks, nõustus sellega 96% kaluritest (Joonis 29). Üle poole vastanutest pidas väga oluliseks ka järgmisi valdkondi: püügivahendite ehitus (61%), kalapüügi tehnika (59%) ja õiguse alused (53%). Kui eelnevalt nimetatud valdkondadele lisada ka need vastused, kus antud valdkondi peeti pigem oluliseks, siis jäävad vastavad osakaalud 88%-92% vahele.

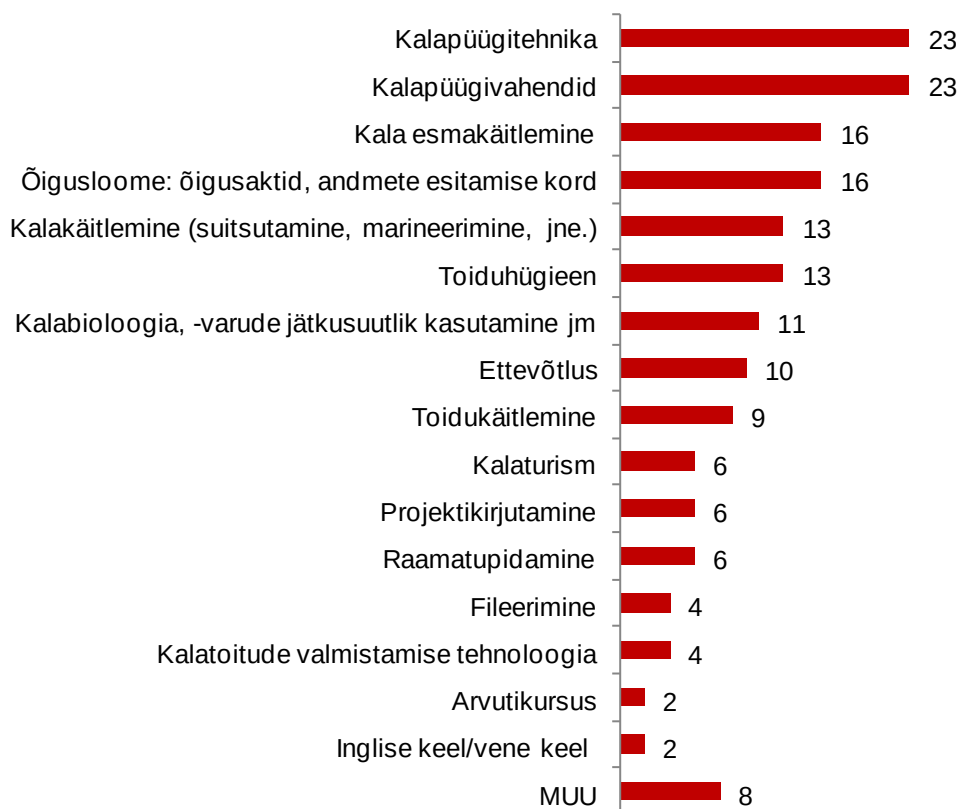
Kõige ebaolulisemaks sisevete- või rannakaluri õppes peeti võõrkeelte oskust – nii arvas üle poole (55%) kaluritest. Teistest valdkondadest sagedamini peeti ebaoluliseks ka toidutehnoloogiat (33%) ja projekti juhtimist/kirjutamist (32%).



Joonis 29. Hinnangud rannakaluri õppevaldkondade olulisusele (%).

Kaluritel oli võimalus pakkuda ka ise rannakalurite ettevalmistamisel olulisi või ebaolulisi valdkondi. Väga olulisena toodi siinkohal välja kalapüügiseadusi ja -eeskirju (kolmel korral) ning ohutustehnika tähtsust ja vajadust tunda loodusjõude (kahel korral). Üks kalur pidas õppe juures täiesti ebaoluliseks kogemuste jagamist. Veel nimetati järgmisi valdkondi: püügipiirkondade tundmine, mereturism, püüniste valmistamine, ujumine, kalade liikumine, keskkonnakaitse ja terviseõpetus.

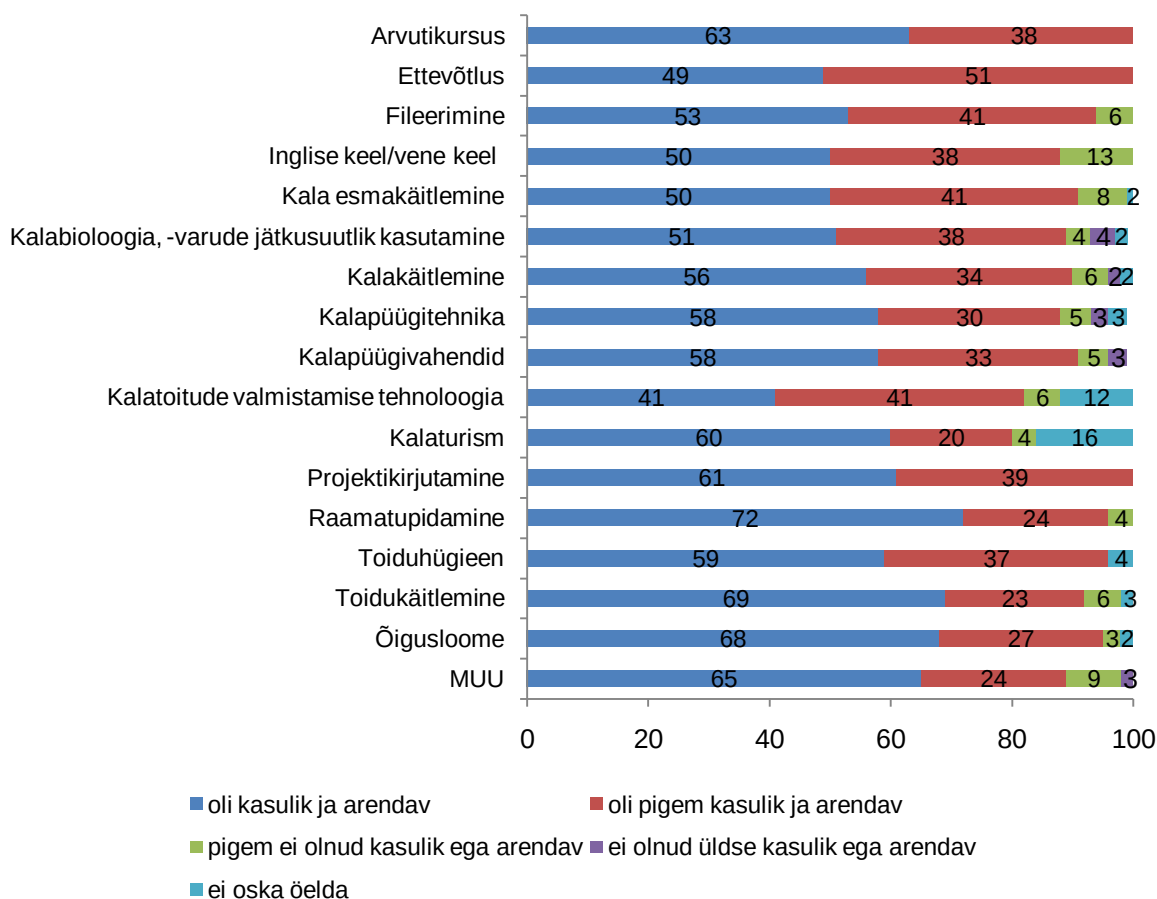
Aastatel 2009-2011 läbis mõne täienduskoolituse 42% kutselistest kaluritest. Pea veerand oli neid, kes koolitasid end kalapüügitehnika ja -vahendite alal (Joonis 30). 16% kaluritest käis nimetatud ajavahemikul kala esmakäitlemise ja õigusloome koolitustel. Kõige vähem käisid kalurid arvuti- ja keelekoolitustel (2%).



Joonis 30. Aastatel 2009-2011 kalurite poolt läbitud täiendkoolitused (%).

Veidi alla kümnendiku läbitud täiendkoolitustest jäi kategooria „muu“ alla. Kõige enam (8 korral) nimetati Rannakaluri (I-II) koolitust. Neljal korral käidi esmaabi ja laevajuhi, kolmel korral navigatsiooni ja ohutusalasel, kahel korral merendusega seotud täiendkoolitusel ja kahel õppereisil. Lisaks nimetati veel järgmisi aastatel 2009-2011 läbitud täiendkoolitusi: mehaaniku täiendõpe; ühistegevus, tegevusgrupi loomine, aktiivsete kalurite koondamine; väikelaeva ehitus, puidu töötlemine; teadmised motoristidele; reostustõrjevahendite õppepäev; turundus; meretransport, töövahendid; kalapüügieskirjad.

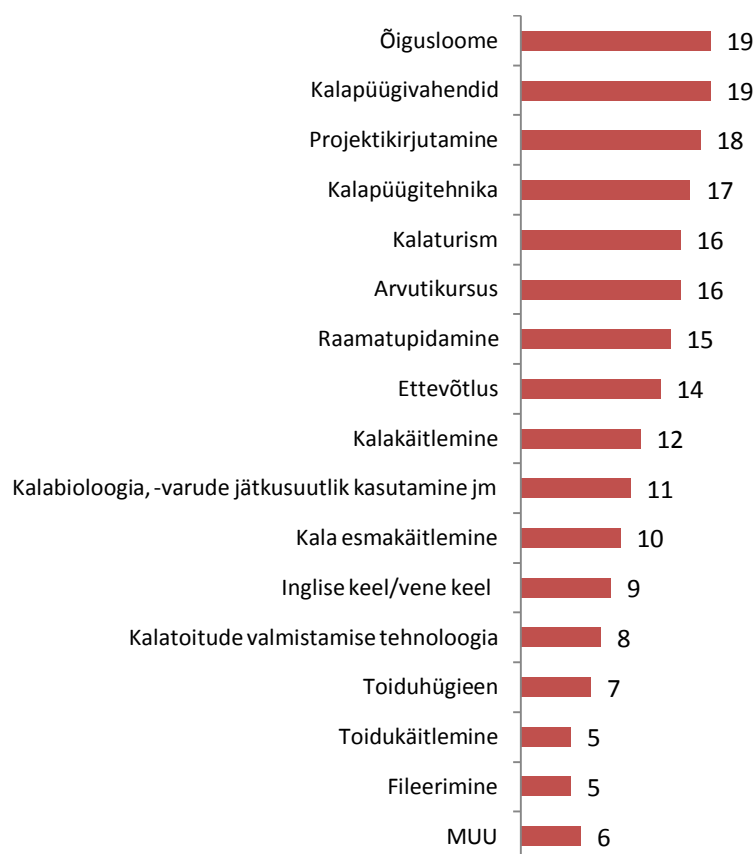
Kalurid andsid läbitud koolitustele üldiselt kõrge hinnangu (Joonis 31). Oli neli koolitust, mille kasulikkuses ei kahelnud ükski neist osa võtnud kalur: arvutikursus, ettevõtlus, projektkirjutamine ja toiduhügieen. Samas tuleb silmas pidada ka nendest koolitustest osavõtjate arvu. Nimetatud nelja koolituse puhul oli osavõtjaid 2-13% kaluritest. Kõige populaarsemaid koolitusi - kalapüügitehnika ja -vahendid - millest võttis osa pea veerand kaluritest, pidas kasulikuks ja arendavaks vastavalt 88% ja 91%. Neid, kes ei olnud saanud koolituse tasemega üldse või pigem rahul, oli vaid 3-13%. Kõige enam rahulolematuid (13%) oli keelekursustel osalenute seas.



Joonis 31. Kalurite hinnang aastatel 2009-2010 läbitud koolitustele (%).

Koolitustel osalenutel paluti nendega mitte rahule jäämise korral tuua välja ka põhjendus. Antud põhjendused olid vaatamata koolituste erinevatele teemadele samad: enamasti ei peetud läbitud koolitust kasulikuks ega arendavaks, kuna selle käigus ei õpitud mitte midagi uut. Mõõndi, et koolitus võib olla kasulik noorematele, kuid vanematel on kõik juba eelnevalt selge ja teada. Paaril korral toodi ka välja, et osavõtja teadis rohkem kui koolitaja ja õpetas hoopis teda, millega viidati lektorite madalale tasemele.

Üle poole (52%) kaluritest arvab, et nad ei vaja (enam) täiendusõpet. Ligi viiendik kaluritest soovib õigusloomealast täiendusõpet ja vaatamata sellele, et kalapüügivahendite koolitus oli aastatel 2009-2011 üks populaarsemaid, soovib viiendik kaluritest ka seda veel läbida (Joonis 32). Seega võib arvata, et need koolitused on ka edaspidi nõutud. 18% kaluritest vajab projektkirjutamise oskuse täiendamist, 17% kalapüügitehnikaalaseid teadmisi ning 16% enesetäiendamist kalaturismi ja arvuti alal. Toidukäitlemise ja fileerimise alal peab end tarvilikuks täiendada vaid 5%.

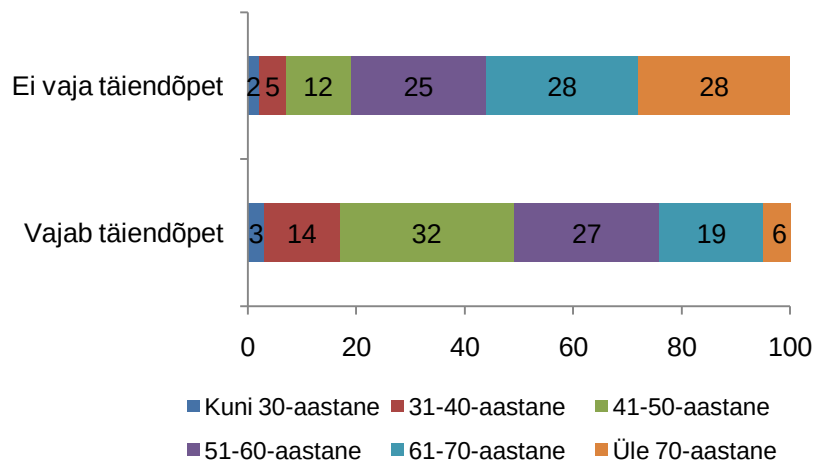


Joonis 32. Kalurite täiendkoolituste vajadus tulevikus (%).

6% kaluritest tundis vajadust ka muu täiendusõppe järele. Kõige enam (7 korral) mainiti navigatsiooni, kolmel korral merendust ja vajadust suhelda oma eriala inimestega ning vahetada kogemusi muu maailmaga (eriti Soome ja teiste Põhjamaadega). Kahel korral toodi välja turundus, väikelaevade juhtimine ja kala töötlemise tehnoloogia. Veel mainiti vajadust koolitada end järgmistel teemadel: väikesadama käitlemine; metalli- ja keevitustööd; kalanduspoliitika; mere reostuse ulatus ja selle mõju kalavarude taastootmisele; hülgetõrjepüügid; paadiehitus; ohutus; kalavõrkude ja traalerite remont; praktiline toetus ja abi.

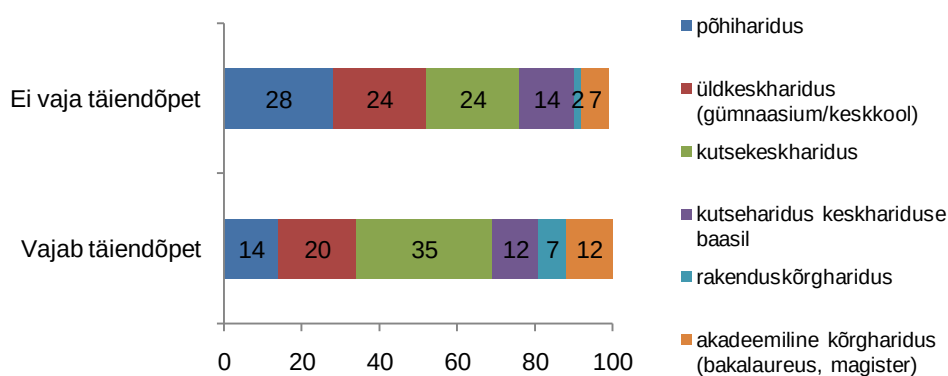
Uuringust selgub, et motivatsioon läbi täiendusõppe uusi teadmisi omandada väheneb vanusega: mida vanem kalur on, seda tõenäolisemalt ta enda sõnul täiendõpet enam ei vaja. Peale 50. eluaastat arvab nii 25-28% kaluritest (Joonis 33). Ka kommentaaridest võib välja

lugeda, et vanemad kalurid ei saanud koolitustelt sageli uut informatsiooni ega teadmisi. Nendest kaluritest, kes arvavad, et vajavad tulevikus täiendõpet, oli suurim grupp (32%) 41-50-aastased.



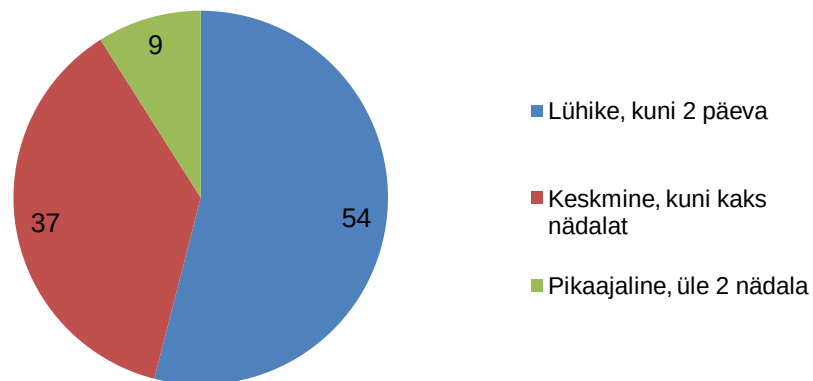
Joonis 33. Kalurite täiendõppe vajadus eri vanusegruppides (%).

Lisaks võib välja tuua, et täiendõpet mittevajavate kalurite seas on enam madalama haridustasemega kalureid: nii arvas 28% põhiharidusega ja vaid 9% kõrgaharidusega kutselisi kalureid (Joonis 34). Sama tendents, kus madalama haridusega ja vanemaealised tunnevad vähem huvi koolituste vastu, on välja toodud ka 2008. aasta Eesti Inimarengu Aruandes. Tulevikus täiendõpet vajavate kalurite puhul oli huvilisi enim (35%) kutsekeskhariduse omandanute hulgas.



Joonis 34. Kalurite täiendõppe vajadus haridustaseme järgi (%).

Täienduskoolituse kestvust hinnates võib üldiselt öelda, et pigem pooldavad kalurid lühemaid koolitusi: 54% lühikesi, kuni 2 päevaseid, ja 37% kuni kaks nädalat kestvaid koolitusi (Joonis 35). Vaid 9% kaluritest arvas, et koolitused peaksid olema pikemad, ehk kestma üle 2 nädala.



Joonis 35. Kalurite hinnang tulevikus vajaminevate täiendkoolituste kestvusele (%).

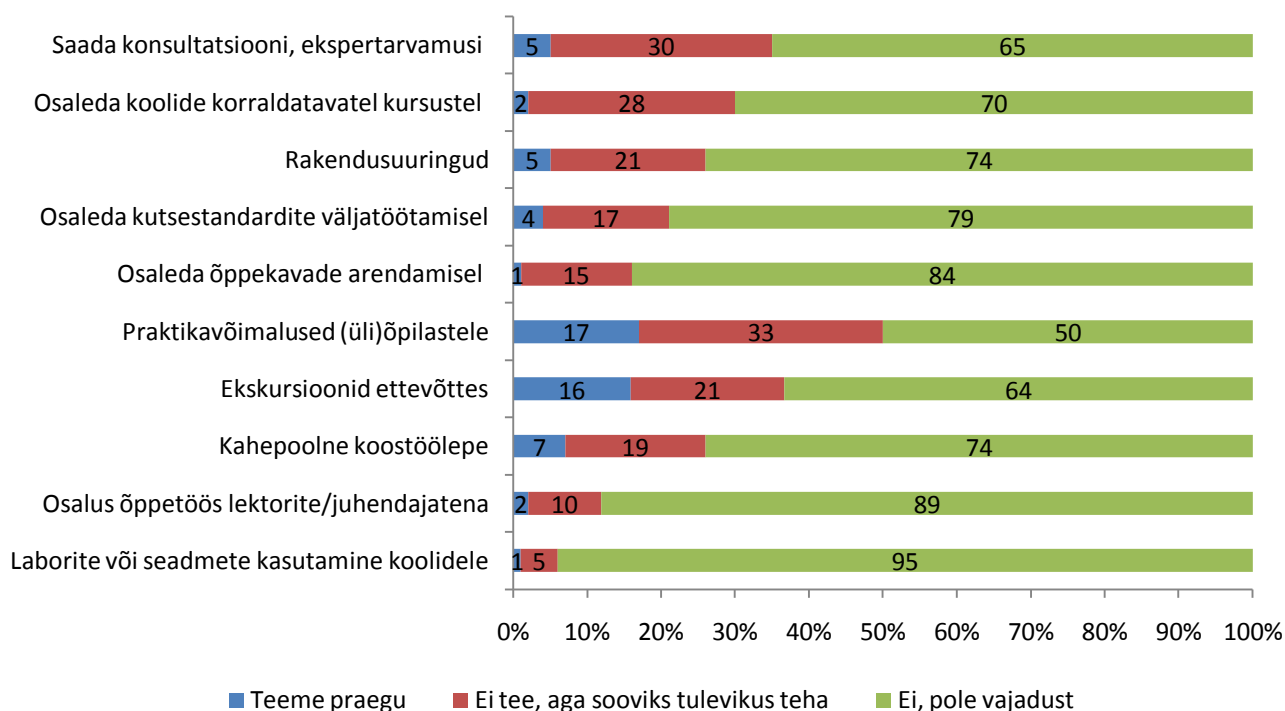
Koostöö

Eesti Kõrgharidusstrateegia 2006-2015 põhjal peab riiklikult toetama kõrgkoolide innovatsioonialast tegevust, sh õppetöö seostamist teadus- ja arendustööga, uurimistulemuste juurutamist praktikasse ning õppeasutuste ja ettevõtete/erialaliitude koostööd.

Koolid

Koolide ja ettevõtete koostöö

Koostööks ettevõtete ja haridusandjate vahel on mitmeid valdkondi. Ettevõtjad teevad ja soovivad ka tulevikus teha teadus- ja haridusasutustega kõige enam koostööd praktika (50%), ettevõtetes ekskursioonide korraldamise (37%), teaduslike konsultatsioonide (35%) ja koolituste (30%) osas (Joonis 36). Kõige vähem nähakse koostöövõimalusi koolidele laborite või seadmete kasutada andmise osas (6%).

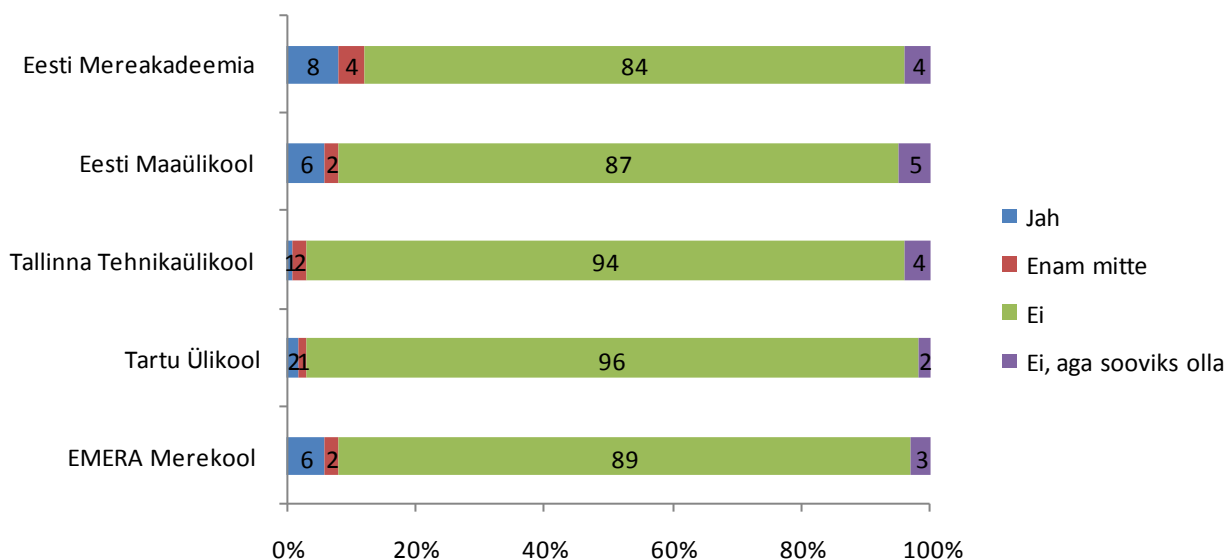


Joonis 36. Ettevõtjate hinnang koostööle haridus- ning teadusasutustega (%).

Praktikavõimalused ettevõtetes

Õppe vallas on tavaline koostöö praktika osas – üliõpilased läbivad stuudiumi jooksul mingi aja praktiseerides. Initsiatiiv tuleb mõlemalt osapoolelt, kuna praktikavõimalus on hea toimimise korral kasulik mõlemale. Õppe vallas võiks olla enam koostööd laborite kasutamise alal –kui ettevõttel on vastavad laborid olemas, saaks õppurid kasutada neid praktiseerimiseks. Eriti aktuaalne on praktikavajadus kutse- ja rakenduskõrghariduse vallas. Näiteks on Eesti Mereakadeemial päris mitme püügi- ja kalakäitlemisettevõttega pikaajalised koostöölepingud, mis võimaldavad muuhulgas ka õppejõududel minna laevadele nõ ennast täiendama. Samas toodi välja: *Kuigi seal on probleeme, et nemad on kuu aega järjest merel, ükski õppejõud ei taha vist ilmselt nii kaua merel olla.*

Kui koostöövõimalusi koolidega praktika osas näevad pooled ettevõtted, siis reaalselt on pakkunud või pakub praktika võimalusi kalandusvaldkonna (üli)õpilastele ligikaudu 30% ettevõtetest. Ettevõtetes on olnud ja on jätkuvalt kõige enam kalandusvaldkonna praktikante Eesti Mereakadeemiast sh Merekoolist (20%) ning Eesti Maaülikoolist (8%) (Joonis 37). Nendes ettevõtetes, kus ei ole seni praktikante olnud, soovitakse kõige enam praktikakohti pakkuda Eesti Maaülikoolile, Eesti Mereakadeemiale ja Tallinna Tehnikaülikoolile.

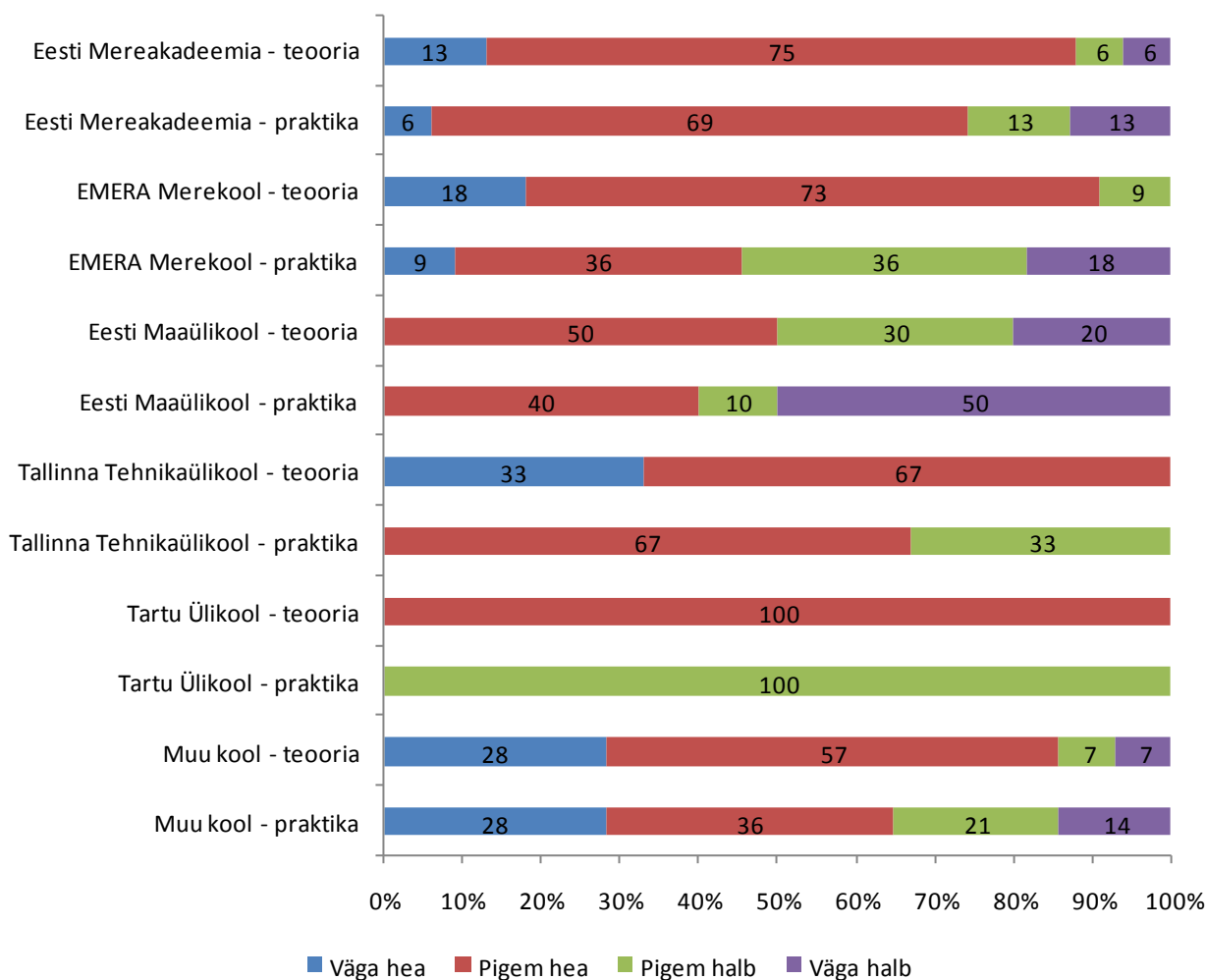


Joonis 37. Praktikakohad ettevõtetes õppeasutuste lõikes (%).

Lisaks ülaltoodud viiele koolile olid kolm küsitletud ettevõtet olnud praktikakohaks Hiiumaa Ametikoolile, kaks Kuressaare Ametikoolile ja TÜ Pärnu Kolledžile ning üks ettevõtte Pärnu Saksa Tehnoloogiakoolile, Haapsalu Kutsehariduskeskusele ja Mereuurimise Instituudile.

Kaks ettevõtet soovisid tulevikus pakkuda praktikavõimalust koolidele, mis valmistavad ette (ranna)kalureid.

Teooria koha pealt hindasid ettevõtete esindajad kõige kõrgemalt Tallinna Tehnikaülikooli ja EMERA Merekooli praktikantide ettevalmistust (Joonis 38). Praktilist ettevalmistust hinnati kõige kõrgemaks Eesti Mereakadeemias. Kõige madalamalt hinnati Eesti Maaülikooli praktikantide teoreetilist ja praktilist ettevalmistust.

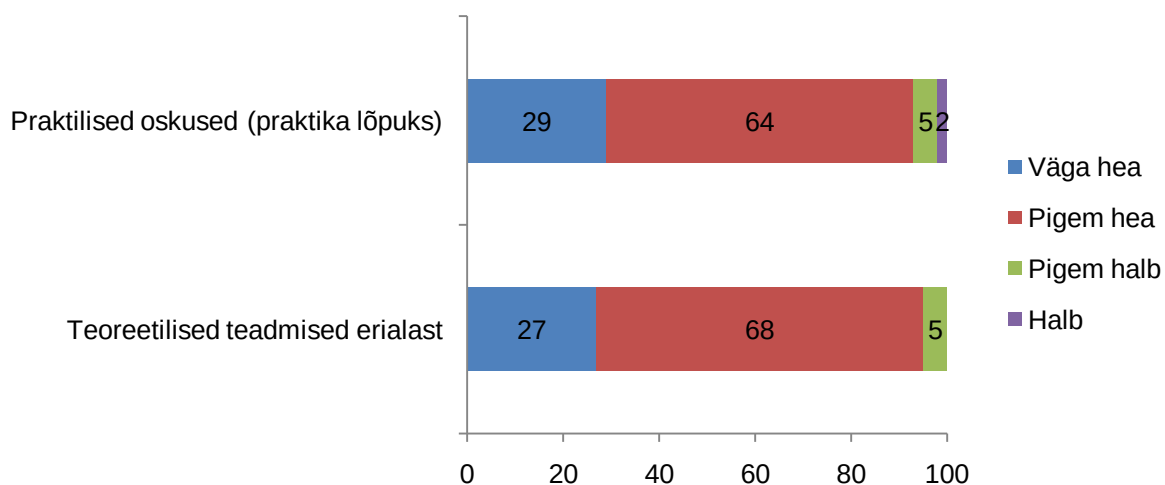


Joonis 38. Hinnang praktikantide praktilistele oskustele ja teoreetilistele teadmistele erialast koolide osas, kust on olnud vähemalt üks praktikant (%).

Ligi 70% ettevõtetest ei ole seni kalanduse valdkonna õppuritele praktikakohaks olnud ega soovi selles osas muutusi ka tulevikus. Huvi puudumist praktika pakkumise vastu põhjendas 2/3 neist vastava vajaduse puudumisega, 12% tõi välja võimaluste puudust, 7% õppurite endi praktikasoovi ja huvi puudumist, 5% praktikabaasi ja praktika läbiviijate puudumist ning ajapuudust. Takistuseks peeti ka sobilike kandidaatide puudumist, praktikantide liiga nõrka taset, ettevõtte asukohta, vähest tegutsemise aega ning lihtsalt vastava juhuse puudumist.

Tegevusvaldkondade spetsiifiliselt toodi välja, et (väikeste) kalakasvatuste puhul takistab praktikantide ettevõttesse võtmist töö hooajalisus; vähikasvatuse spetsiifika võimaldaks praktikat pakkuda ainult mõned tunnid päevas ning sedagi mitte iga päev; püünistehitust pole õppekavades olnud ning kaluri praktilal olnud poisid kartsid väikese paadiga merele minna.

Kutselistest kaluritest on 14% juhendanud aastatel 2009-2011 kalanduse erialasid õppivaid praktikante. Üldiselt oldi rahul nii nende praktiliste oskuste kui ka teoreetiliste teadmistega erialast. Samas oli ka 2% juhendajaid, kes pidasid praktikantide oskusi praktika lõpuks halvaks (Joonis 39).



Joonis 39. Kutseliste kalurite hinnangud praktikantide praktilistele ja teoreetilistele teadmistele (%).

58% kaluritest oleks valmis õpipoisse juhendama, kui kaluri ettevalmistus peaks tulevikus toimuma töökohal praktilise õppe vormis. 42% kaluritest seda aga ei teeks.

Riigi- ja järelvalveasutustes on olnud kõige enam praktikante Tartu Ülikooli veeökosüsteemide majandamise ja Eesti Maaülikooli kalakasvatuse erialalt. Riigiasutused, kus ei ole praktikante olnud, põhjendavad seda spetsialistide ülekoormatusega, mistõttu ei ole võimalik

praktikantidele juhendajat leida. Üldiselt näevad riigi- ja järelvalveasutused praktika osas koostöövõimalusi kõikide kõrgkoolidega, kus kalandusalast õpet antakse.

Kalanduse valdkonna praktika keskmine pikkus on olnud 5 nädalat.

Peamise tegevusvaldkonna lõikes on kõige pikem keskmine praktika kestvus olnud kaugpüügis – 8 nädalat, järgneb traalpüük 7, kala- või vähikasvatus, kalatöötlemine ja rannapüük 5 ning sisevetepüük 4 nädalaga.

Lähtuvalt ettevõtete töökorraldusest on kala- või vähikasvatuses eelistatav praktika periood aprillist-juunini ja septembrist novembrini; traalpüügis septembrist maini; ranna- ja sisevetepüügis kevadest-sügiseni (viimase puhul kohati ka aastaringselt). Kalatöötlemise puhul toodi eelistatava praktikaajana välja väga erinevaid perioode ja aastaaegu, mitu ettevõtet saaks pakkuda praktikat ka aastaringselt. Kaugpüügis on võimalik praktikante vastu võtta aastaringselt.

Teaduslik uurimistöö ja arendus

Teine koostöö valdkond on teaduslik uurimistöö ja arendus. Veerand ettevõtjatest näevad koostöövõimalusi rakendusuringute valdkonnas ja ekperthinnangute osas. Kuid haridus- ja teadusasutuste hinnangul on selles valdkonnas suured kasutamata võimalused: *Üks on see, et meie ise ei suuda ettevõtetele peale tudengite praegu midagi eriti pakkuda. Kui tekiks mingi töörühm, siis võiks nagu rohkem pakkuda. Kui oleksid Mereakadeemia juures sellised spetsialistid, kes töötaks, ja keskus, siis firmad saaksid sealt alati konsultatsiooni.* Ka Tartu Ülikoolis tehakse koostööd nii ettevõtetega kui kaluritega, näiteks seoses uurimistöö ja välitööde praktilise läbiviimisega, kus kasutatakse ettevõtete laevu.

Koolidevaheline koostöö

Eesti 2020 kokurentsivõime kava põhjal on kõrgkoolide vaheline tööjaotus ja kompetentside koondamine üks suuremaid kõrgharidussüsteemi eesmäärke. Teine oluline eesmärk on kõrghariduse rahvusvahelise konkurentsivõime suurendamine. Mitmekülgsema hariduse saamisel on üliõpilaste mobiilsuse soodustamine olulise tähtsusega. Samas tuleb tagada konkurentsivõimelise kõrghariduse pakkumine eelkõige Eestis.

Koolidevaheline koostöö toimib, kuid mitte alati sujuvalt. On kohti, kus koostöö vajadus oleks suurem. Mõned koostöölepingud on alles hiljuti sõlmitud ja nende vilju saab näha mõne aja möödudes. Teiste osapoolte vahel on koostöö ja koos toimimine pikaajaliste traditsioonidega ja põhineb kõigi osaliste poolt selgelt defineeritud mittekattevatel tööloikudel. Üldiselt annavad positiivseid hinnanguid koostööle koolid, kes hindavad ka oma sisemist toimimist hästi funktsioneerivaks.

Koolidevaheline koostöö toimub näiteks pakkudes võimalusi peale rakenduskõrghariduse omandamist jätkata magistriõppes teises koolis. Tallinna Tehnikaülikooli ja Eesti Mereakadeemia vahel on olemas raamkokkulepe - võimalus tulla Eesti Mereakadeemiast üle magistriõppesse toiduainetetehnoloogia erialale, kuid see ei suju hetkel kuigi lihtsalt.

Koostöö võib toimuda ka kompetentsi jagamise tasemel, kus ühe kooli õppejõud loevad aineid ka teistes koolides, näiteks on lepingud Eesti Mereakadeemia ja Eesti Maaülikooli ning Eesti Mereakadeemia ja Tartu Ülikooli vahel: *See on siiaaani olnud õppejõududega käsunduslepingute alusel, aga nüüd on ülikooliga. Samuti Eesti Mereinstituudi kolleegid hakkavad lugema, siiaaani lugesid käsunduslepingutega. Põhimõtteliselt kõigi kolme ülikooliga on Mereakadeemial koostöölepingud olemas.*

Lisaks jagavad õppejõud oma kompetentsi täiskasvanute koolituse kaudu, nagu eelmainitud kala- ja vähikasvatuse ning EMERA Merekooli rannakaluri kursuse puhul.

Eesti Mereinstituudil on tihedamad sidemed Eesti Maaülikooliga: *Meie sidemed on just selles mõttes väga head, et me oleme tegelikult suutnud vältida dubleerimist, mis on minu arust hästi oluline, ja sellest tulenevaid konflikte. Tegelikult nemad tegelevad ikkagi kalakasvatusega ja kalakasvatusel on perspektiivi. Seda on mõtet õpetada. Siis nad tegelevad näiteks Võrtsjärvega, väike järv, jõgedega, meie oleme tegelenud rohkem merekala varudega. Kõigile on jätkunud tööd ja me ei ole pidanud kemplema ja mustama. Seetõttu on võimalikuks osutunud ka koostöö.*

Koostöö toimimine on siiski ebaühtlane, nagu nähtub eelnenud erialade analüüsist. Mõnes valdkonnas on vajalik kompetents küll Eestis olemas, kuid kuna erinevate koolide või ka sama kooli erinevate osade vahel ei ole piisavat suhtlust, siis seda kompetentsi ei jagata.

Riigiasutuste ja koolide koostöö

Riigiasutused kui tööandjad ning teisalt kui kompetentsi omavad asutused teevad haridusasutustega mitmeplaanilist koostööd. Tööandjatena ollakse koostööst huvitatud, et suunata selle läbi spetsialiseerumist ja praktikat ning saada sobivat tööjõudu. Võimalused selleks on pakkudes praktikavõimalusi oma asutuses, lugedes loenguid ning populariseerides eriala läbi selle tutvustamise. Näide riigiametnikult: *Mina käin magistritele loenguid lugemas, mitte täiskoormust, vaid tutvustavaid. Maaülikoolis propageerimas, kui tudengid tahavad praktikale tulla, olen pakkunud praktikakohti. Üks kolmveerand neist, kes käivad stažeerimas või praktikal ülikooli ajal, on tulnud tööle.*

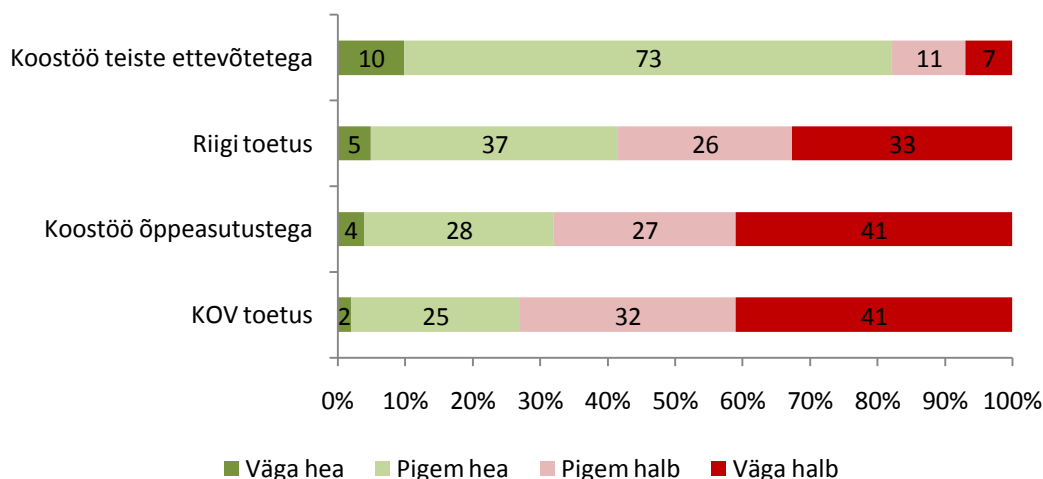
Võib ka pakkuda tudengitele teemasid, mida nad soovi korral saaks edasi arendada ja lõputöoks viimistleda. Praktikantidele võib leida ka huvitavaid ülesandeid, sh ka teha ära töid, milleks jooksvate ülesannete kõrvalt aega ei jätku, nagu on tehtud ühes asutuses: *Üks praktikant tegi meil kogu kalalaevade liikumise viie aastases ajaloos, siis regiooni kui ka nõ saagikuse seisukohalt kaardistas ära. Aga sealt tuli niipalju väärstulikku infot veel välja, et mis siis on toimunud viie aastaga, kuidas need liikumised on ja kus see kala siis meil on viie aastaga läbi tööstuste käinud, kus see tegelikult on siis olnud. Mul oligi seda väga põnev oodata, millal ta valmis saab.*

Teisalt loetakse koolides ning ka töötajatele loenguid, et jagada oma kompetentsi, mida ehk mujal ei leidu, näiteks juriidilise taustaga inimesed, kes on spetsialiseerunud kalandusse. Algatus võib tulla mõlemalt poolelt.

Haridusasutused teevad koostööd riigiasutustega, olles viimaste tellitud uuringute läbiviijateks. Selliseid kogemusi on palju Eesti Mereinstituudil: *administratsioon on meiega üldiselt ikkagi väga rahul. Nagu ikka – tööandja või raha andja ja raha võtja, nii-öelda. Meie, me võime ju ühest küljest Keskkonnaministeeriumiga vaielda, et meie arvame, et nende projektid võiksid olla suuremad ja nemad arvavad, et võiks olla jälle väiksemad. Aga meie lepingute uuringute tulemused, sellega on nii Keskkonnaministeerium kui Põlluministeerium rahul olnud. Ja miks nad on rahul olnud – sest need vastavad nende poolt esitatud küsimustele.*

Ettevõtted

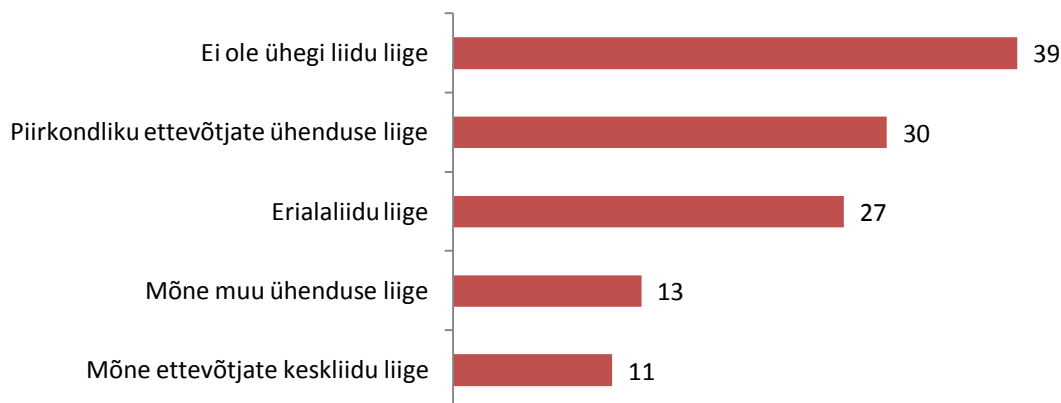
Kalandusvaldkonna ettevõtjad hindavad kõige kõrgemalt koostööd teiste ettevõtetega (83%), kõige madalamalt aga kohalike omavalitsuste (73%) ja õppeasutustega (68%) (Joonis 40). Samuti on suur hulk ettevõtjaid, kes hindavad riipoolset toetust pigem või väga halvaks (59%).



Joonis 40. Ettevõtjate hinnangud koostööpartneritele (%).

Ettevõtetevaheline koostöö

Ettevõtete vaheline koostöö on hoogustumas, on moodustatud kalanduse tegevusgrupid ning mitmed ühistud, tegutsevad ka erialaliidud. Ligi 2/3 küsitletud kalandusvaldkonna ettevõtetest kuulub ühte või enamasse organisatsiooni ning veidi alla kolmandiku erialaliitudesse (Joonis 41).



Joonis 41. Ettevõtete kuulumine organisatsioonidesse (%).

Ettevõtete omavaheline koostöövalmidus on praegu oluliselt suurem, kui veel mõned aastad tagasi. Ühe ühistu esindaja arvates: *Eesti kalandusettevõtted teevad head koostööd. Ühistu konkreetset isik on hea näide sellest ühistute koostöövormist. Siis on erinevad juriidilised isikud, saavad kokku ja toovad oma kala siia ja müüvad teda ühiselt. Ja teine väga hea näide on Kalaliidu toimimine, mis eelkõige tegeleb täna, keskendunud, mis on ka õige, sellisele turundustegevusele, messidel käimisele ja korraldamisele. Täitsa toimib.*

Ettevõtete ja riigiasutuste koostöö

Ettevõtjad hindavad koostööd riiklike struktuuridega pigem heaks, koostöö toimib nii Põllumajandusministeeriumi kui Kalandusnõukogu tasandil. Lisaks suheldakse riigiga ka Kalandusnõukogu kaudu, kus on mitmeid olulisi teemasid: *Sellel tasandil, et viia ikkagi seda meie tööstuste ja kalurite sõnumit rohkem suure Euroopa Liidu laua taha. Rohkem meie õiguste eest seista. Kindlasti on siin ka meie ressursse ja võimalusi, varjatud just. Ma kardan, et siin on erinevaid põhjusi, kas need samad [vanad] liikmesriigid on kogenumad antud valdkonnas. Teiseks, võib-olla jõulisemal positsioonil. Siin on ilmselt tööd teha veel.*

Riigilt oodatakse tublimat lobitööd Euroopa Liidus ja kalandusettevõtete ning kalapüüdjate õiguste kaitsmist. Tehtud on algatus, et uurida Marine Stewardship Council-i Eestisse toomist: *tegemist on uudse initsiatiiviga, milles me näeme sellist positiivset potentsiaali tulevikus. Selle sertifikaadi sõnum on pigem nagu turgudele. See näitab, et kalandus ja see toode on jätkusuutlik. Potentsiaalselt vajatakse selles osas ka toetust.*

Koostöö parandamise võimalused

Koostöö puhul on olulised momendid mõlemapoolne huvi ning initsiatiiv, samuti selgelt paika pandud ja mitte kattuvad tööloigud, vastasel juhul on raske vältida konkurentsi või konflikte.

Võimalusi olukorda parandada on mitmeid. Koostöö parandamine aitaks kaasa üldise kalandushariduse kvaliteedi paranemisele. Koostöö alguseks võiks saada kõigi haridusandjate kohtumine ning arutelu, nagu ühes koolide fookusgrupis välja toodi: *Tegelikult Eesti oludes aitaks see, kui kõik teadusasutused õpetaks oma distsipliinid korralikult välja. See eeldab head koostööd ja head kaardistamist. See toobki laua taha kokku erinevad teadusasutused.*

Saaks parandada ka üliõpilaste võimalusi liikuda erinevate koolide vahel: *Praegu on küll kõikidel tudengitel teoreetiline võimalus minna ühest ülikoolist ja teisest koolist võtta õppeaineid, aga praktiliselt see ei ole võimalik. Esiteks seda infot kätte saada on keeruline. Siin oleks lihtsalt selline tore praktiline lahendus, et kõik need kalandusega tegelevad õppetoolid või asutused teeavad loenguid erinevates kohtades, ütlevad, et see asi võiks teile huvi pakkuda. Siis võiks vaadata ka tunniplaanid üle, et tudengitel reaalselt oleks võimalik kohale jõuda.*

Paremat ja mitmekesisemat koostööd saaks teha ka riigiasutused ja koolid, selleks võiks sõlmida näiteks koostöölepped ametnike osalemiseks uuringutel, õppekavade koostamisel ja uuendamisel jne. Mitme asutuse esindajad näevad ka võimalust rohkem õppeprotsessis osaleda. Koostöö võiks toimuda ka rakendusuringute osas, kuid hetkel jääb see pidama teadmiste ja finantsressursside taha. Praegu ei ole haridusasutustes piisavat hulka erialateadmistega inimesi, kes oleksid võimelised ettevõtete probleeme lahendama. Ka pole ettevõtetel piisavalt raha, et tööd tellida, samuti ei pruugi olla aega ning dokumendi täitmise kogemust taotlemaks toetust EAS-ist või PRIA-st.

Haridusasutused ootavad ka ettevõtjatelt suuremat initsiatiivi. Ettevõtted võiks pakkuda stipendiume ja teha omalt poolt rohkem, et motiveerida noori algul praktikale ja hiljem enda juurde tööle asumale. Ettevõtete roll võiks haridusasutustega koostöö puhul olla õppekavade osas suuniste andmine, millistele ametikohtadele ja kui palju töötajaid soovitakse, kuna ettevõtete siseselt teatakse paremini, kuhu soovitakse tulevikus liikuda ning keda aastal 2020 tööle võtta. Eelpooltoodu rakendamiseks peaks ettevõtted sõnastama visioone ja pikemaajalisemaid strateegiaid, mis hetkel on paljudel puudu.

III KALANDUSSEKTORI TULEVIK

Kalandussektori tuleviku ning sealhulgas tööjõu kohta prognooside koostamisel on vajalik arvestada erinevaid faktoreid, mis olukorra kujunemisele mõju avaldavad. Kalandussektor on osa Eesti majandusest ning kalanduses toimuvad protsessid ja muutused on ühelt poolt mõjutatud sektorisisestest ning teisalt välistest teguritest. Et oleks võimalik prognoosida sektori tööhõivet ja koolitusvajadust, tuleb peale hetkeseisu kirjelduse vaadelda ka laiemat tausta. Sellel tasandil toimivad väliste mõjutajatena üldine majanduskliima, tooraine ehk kalaressursi olemasolu, seadused ja regulatsioonid jpm. Paljus tulenevad mõjud ka poliitilistest otsustest ning kuna Eesti konkurentsivõime on tihedalt seotud arengutega Euroopa Liidus, ei piisa konkurentsivõime tõstmiseks sageli Eesti valitsuse otsustest, vaid neid peavad toetama muutused Euroopa Liidu poliitikates.

Järgnev peatükk käsitleb riiklikke kalanduse arendamise suundi, mis on kajastatud Euroopa Kalandusfondi rakenduskavas aastateks 2007-2013 ja Eesti Kalanduse Strateegias aastateks 2007-2013 ning küsitluses osalenute poolt antud hinnanguid oma tulevikuperspektiivide ning arenguvõimaluste kohta. Samuti on kajastatud fookusgrupi- ja süvaintervjuudest kogutud arvamused sektori võimalikest arengustsenaariumitest. Sidumaks antud seisukohti laiemal taustaga, on toodud välja prognoosid mõne olulisema välise mõjutaja kohta, nagu Rahandusministeeriumi majanduskasvu prognoos (2011), Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi koostatud tööjõu vajaduse prognoos aastani 2018 ning riikliku konkurentsikava "Eesti 2020" seisukohad.

Ülevaade kalandussektori arendamise suundadest

Kuna oluline sisend Eesti kalandussektori arengu suunamiseks tuleb läbi Euroopa Kalandusfondi (EKF) toetuste, mõjutavad vastavad prioriteedid sektori arengut märgatavalt. EKF Eesti rakenduskava on Euroopa Komisjoni poolt kinnitatud dokument, millega kavandatakse EKF-i rahastatavad abikõlblikud tegevused aastateks 2007-2013 ning nende rahastamise maht ja tingimused kalanduse arendamiseks. Rakenduskava peamised eesmärgid on näha tabelis 28.

Tabel 28. EKF Rakenduskava prioriteetsed suunad.

Telg	Eesti eesmärk	Sihtgrupp
<i>I Kalalaevastiku kohandamine</i>	Tagada tasakaal püügivõimsuse ja kalavarude vahel ning moderniseerida kalalaevastik, viies see vastavusse kaasaja keskkonna, töötingimuste, ohutuse ja hügieeni nõuetega ning tagada eelkõige Läänemere traallaevastiku püügivõimsuse vastavus kalavarudele.	Kutselise kalapüügiga tegelevad isikud
<i>II Vesiviljelus, sisevete kalandus, kalandustoodete töötlemine ja turustamine</i>	Tagada efektiivne, jätkusuutlik ning terviklik kalanduse käitlemiskett ja jätkusuutlik sisevete kalandus.	Ettevõtjad ja avalik sektor
<i>III Üldist huvi pakkuvad meetmed</i>	Konkurentsivõime tõstmine läbi ühistegevuse arendamise, soodustades eelkõige investeeringuid kalandusega seotud infrastruktuuri, tootjaorganisatsioonide asutamist ning turundustegevuse arendamist.	Ettevõtjad, avalik sektor, kalandusühendused ja tootjaorganisatsioonid
<i>IV Kalanduspiirkondade jätkusuutlik areng</i>	Mitmekesise sotsiaalmajandusliku struktuuri säilitamine kalandusega seotud piirkondades.	Aktiivrühma liikmed, sh kohalikud omavalitsused, ettevõtjad ja ühendused

Allikas: Euroopa Kalandusfondi 2007-2013 rakenduskava

Eeltoodust nähtub, et peamine alasektor, mille ees seisavad lähitulevikus suured väljakutsed, on kutseline kalapüük. Kalavarude jätkuva vähenemise korral ootab ees paratamatu mahtude kahanemine. Sel juhul on vajalik laevastikku vähendada ning moderniseerida, mis toob kaasa väiksema tööjõuvajaduse. Laiemat osaliste ringi haaravad prioriteedid on seotud konkurentsivõime tõstmisega läbi tervikliku käitlemisketi arendamise ning mitmekülgse ühistegevuse toetamise. Eraldi tähelepanu pälvivad rannapiirkonnad, kus on oluline toetada sotsiaalmajandusliku mitmekesisuse säilimist.

Eesti Kalanduse Strateegia aastateks 2007-2013 toob välja peamised eesmärgid kalanduse alasektorite lõikes. Kalapüügis on sihiks kalapüügivõimsuse kalavarudele vastavuse tagamine, kalalaevastiku moderniseerimine ning püütava kala kvaliteedi tõstmine ja kalurite poolt kalale suurema lisandväärtuse andmine. Kalakasvatuse eesmärgiks on tootmismahdade suurendamine, eesmärgiga katta vähemalt 90% siseturu praegusest nõudlusest ja suurendada vesiviljelustoodangu osakaalu kogu kalatoodangust vähemalt 3%-ni. Oluline on toetada investeeringuid, laienemist ning uute tehnoloogiate rakendamist, samuti kala väärindamist kalakasvandustes. Kalatöötlemise peamiseks eesmärgiks on konkurentsivõime tugevdamine läbi ekspordigeograafia laiendamise ja siseriikliku tarbimise suurendamise Euroopa Liidu keskmisele tasemele, kasutades selleks võimalikult palju kohalikku toorainet. Kalandusega seotud piirkondade arendamise peamine eesmärk on tagada mitmekesisuse säilimise kõrval ka elukvaliteedi tõus.

Arengut mõjutavad tegurid

Järgnev kokkuvõte faktoritest, mis mõjutavad Eesti kalanduse tulevikku ja arengut, põhineb peamiselt uuringu jooksul läbi viidud fookusgrupi- ja süvaintervjuudel. Esmalt on toodud välja sektori sisemised tegurid ning seejärel sektorivälised mõjutajad.

Administratsiooni struktuur

Ettevõtjad hindavad intervjuudes koostööd riiklike struktuuridega suhteliselt heaks, koostöö toimib nii omavalitsuste kui Põllumajandusministeeriumi tasandil. Lisaks suheldakse riigiga ka Kalandusnõukogu kaudu, kus on mitmeid olulisi teemasid. Nagu kommenteeris seisu intervjuueeritav: *Sellel tasandil, et viia ikkagi seda meie tööstuste ja kalurite sõnumit rohkem suure Euroopa Liidu laua taha. Rohkem meie õiguste eest seista. Kindlasti on siin ka meie ressursse ja võimalusi, varjatud just. Ma kardan, et siin on erinevaid põhjusi, kas need samad [vanad] liikmesriigid on kogenumad antud valdkonnas. Teiseks, võib-olla jõulisemal positsioonil. Siin on ilmselt tööd teha veel.*

Riigilt oodatakse tõhusamat lobitööd Euroopa Liidus ning kalandusettevõtete ja kalapüüdjate õiguste kaitsmist. Kalandussektori toimimist pärsib administratsiooni jagunemine kahe erineva ministeeriumi vahel, mille tõid välja mitmed intervjuueeritavad. Antud jagunemine muudab ka tulevikuperspektiivid segaseks: *Kaugem perspektiiv on hetkel ebaselge ja sõltub kavandatavatest reformidest ja valitsuskoalitsiooni leppest viia kalandus Põllumajandusministeeriumi alla. Hetkel teadmatus kalandusvaldkonna arengust Keskkonna –ja Põllumajandusministeeriumi vahel ja tuleviku tööjaotustest.*

Harrastuskalastajad ja kutselised kalurid

Kalurid näevad, et harrastuskalurite tegevus vajaks paremat reguleerimist: *Harrastajatel lastakse välja võtta sadu tonne alamõõdulist kala, mitte keegi ei tee neile midagi, siis lihtsalt laiutatakse käsi, neid on nii palju, et te ei saa mitte midagi teha. Aga samas juhtub seda tegema kutseline kalur, siis tal tulevad igasugused trahvid ja asjad peale.*

Ka järelvalveasutuste poolelt nähakse vajadust harrastajate tegevuse reguleerimiseks: *Võiks taastada ka harrastuskalastajale kohustusliku loengu või ankeedi vms. Nii nagu oli vanasti*

kalastajate seltsi liikmetele. See tõstaks üldist teadlikkust ja teatud vastutust loodusressursi kasutamisel, sest ka harrastajad saavad kasutada mitmeid, ka töenduslikke püügivahendeid ja nende käitumine looduses jätab tihti soovida.

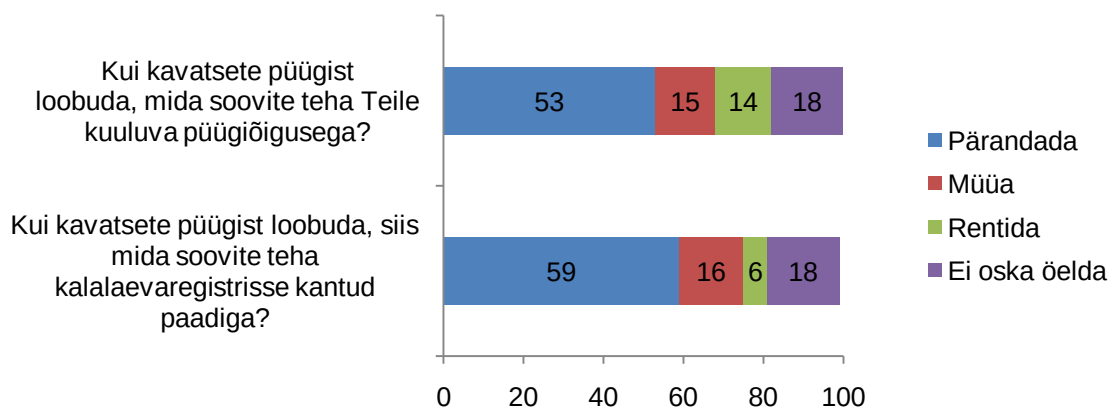
Palju segadust on rannakaluri mõiste ümber, ühelt poolt on tegemist kutsega, teisalt ei paku see tegevus valdavale enamikule peamist sissetulekut: *Ega need kalurid, ma võin öelda, et nendest umbes 2/3 on tegelikult sellised inimesed, kes lihtsalt käivad merel. Neile lihtsalt meeldibki seal käia ja kui ta mõne kala ka sealt kätte saab, siis ta on eriti õnnelik.* Kokkuvõtteks võiks olla otstarbekas definitsioone muuta.

Püügiõiguse ja püügivõimsuse jaotuse süsteem

Rannakalurid

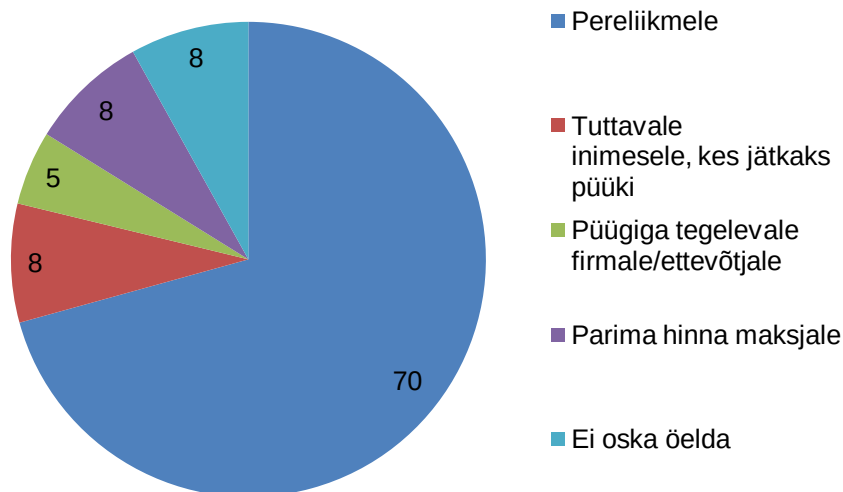
72% rannakaluritest püüavad kala kalalaevaregistris oleva paadiga. Kaluritelt, kes kavatsevad püügist loobuda, küsiti, mida nad soovivad teha endale kuuluva püügiõiguse ja kalalaevaregistrisse kantud paadiga. Mõlema küsimuse puhul plaanisid enam kui pooled püügist loobujatest oma püügiõiguse ja paadi edasi pärandada (vastavalt 53% ja 59%). Enam-vähem võrdselt (vastavalt 15% ja 16%) oli ka neid, kes otsustasid endale kuuluva paadi või püügiõiguse müüa. Rentimise võimalust soovis kaluritest pärast loobumist kasutada 14% püügiõiguse ja 6% paadi puhul. Mõlema küsimuse osas oli võrdselt, ehk 18% neid, kes ei osanud veel öelda, mida nad pärast püügist loobumist endale kuuluva püügiõiguse või paadiga teevad.

Kalurite selge eelistus on traditsiooni jätkamine - selle asemel, et käsitleda püügiõigust või kalapaati kui likviidset vara, viitab vastuste jaotumine, et kalurite jaoks on need pigem märgilise tähendusega (Joonis 42).



Joonis 42. Kalurite hinnangud sellele, mida tehakse pärast loobumist oma püügiõiguse ja paadiga (%).

Sügavamalt avab kirjeldatud valiku tausta see, kellele plaanitakse paat müüa või parandada. Kaluritest, kes plaanivad oma paadi pärast püügist loobumist müüa või parandada, kavatseb valdav osa (70%) selle müüa/parandada pereliikmele ning 8% kalapüügiga jätkavale tuttavale (Joonis 43). 8% plaanib müüa parima hinna maksjale ja 5% püügiga tegelevale firmale/ettevõtjale.



Joonis 43. Kalurite hinnangud, kellele nad paadi müüvad või parandavad (%).

Vastustest ilmneb, et eelkõige soovivad vanad rannakalurid, kes kaaluvad ise kutselisest püügist loobumist, anda oma töö edasi kellelegi, kes seda sama traditsiooni kandes jätkaks. Neid, kes otsustavad pigem majanduslikest kaalutlustest lähtuvalt müüa paadi ettevõttele või parima hinna maksjale, on vaid 13%.

Järgnev osa kajastab püügiõiguse ja -võimsuse teemaga seonduvat lähtuvalt uuringu raames tehtud süva- ning fookusgrupi intervjuudest.

Traalpüük

Hinnangud kehtivale süsteemile püügiõiguse ja -võimsuse osas erinesid traalpüüdjate ning rannakalurite osas märgatavalt. Traalpüügis on tänaseks laevade arvu vähendatud ning püügiõigus on kontsentreerunud paarikümne ettevõtte kätte. Võib esineda raskusi tekitavaid tehnilisi küsimusi, näiteks 24 tunni jooksul püügikoguste teavitamise kohustus, nagu väljendab ühe ettevõtte esindaja: *Kuidas see kalalaeva kapten saab teavitada. Seal tihti peale tuleb faks kuskile saata, kui tal pole seal laeva peal faksigi?*

Püügiõiguse müümine ja vahetamine on senini vajadusel toiminud. Samas uusi tegijaid sektorisse sisenemas ei ole - kuna kvootide vähendamise tingimustes puudub motivatsioon, mis sunniks investoreid sektori vastu huvi tundma, on senised liikumised käinud nõ tsunfi siseselt. Kommentaar sektorisse sisenemise kohta intervjuult: *Sul peab olema olemas nii ajalooline püügiõigus ja laev laevastiku registris, ilma nende kaheta niisama turule tulla ei saa. See on väga piiratud seltskond, ainuke võimalus on see, et sa lähed ostad ära mingi äriühingu, kellel need mõlemad olemas on ja läbi selle tegutsed. On müügis ühtteist jah.*

Kehtivate püügikvootide süsteemi põhjendatuse osas lähevad arvamused mõnevõrra lahku, nagu tunnistab ka üks intervjuueeritav: *Turumajanduslikult võib-olla isegi oleks õigem see olümpiakvoot, mulle tundub. See on minu isiklik seisukoht, ma ei räägi praegu, ilmselt sellele seisukohale on väga palju Eesti kalapüügikvootide omanikke vastu. Tegelikult siis lihtsalt ei muutu see kvoot mingil hetkel spekulatsioonivahendiks, vaid kes rohkem tööd teeb, kellel on paremad vahendid, kogemus, see ka selle kala kätte saab.*

Vastandseisukoha esindaja arvates: *Nii sotsiaalmajanduslikust, tööõiguslikust ja sektori üldvajaduse konkurentsist on tegemist hea süsteemiga, mida püütakse nüüd juurutada ka mujal.*

Rannapüük

Rannakalanduses on pilt palju kirjum, samuti on mitmeid eriarvamusi ootuste osas riigile. Ühe seisukoha järgi paneb turg ise asjad paika ning püügiõigus ja -võimsus kasutamata ei jää, vaid vanemaealised mehed panevad selle müüki: *Järelikult ostja tuleb ja on huvitatud sellest, et neid kasutatakse. Ta peab leidma inimesed, kes seda teevad, kes käivad seal neid mõrdasid asju nõudmas ja nii edasi. Need inimesed tuleb kuskilt leida, kui need on noored mehed, siis seda parem, saab sinna veel juurde ja tekibki see asi. Et kas see püügiõigus kuulub nüüd neile endile või nad saavad oma igapäevast leiba nüüd selle läbi – vahet ei ole.*

Teine kalanduse tegevusgruppide intervjuult kõlama jäänud seisukoht: *No, kui me räägime, et kala on rahvuslik rikkus, siis tegelikult võiksid ka kalamehe vahendid olla kuidagi teistmoodi jagatud [kui turu põhimõtte järgi].*

Turu põhimõte on toonud kaasa püügiõiguste koondumise, nagu toodi välja samas fookusgrupis: *Riik on tekitanud selle, seda on väga raske lahendada, meie puhul eriti - ütleme, et Ida-Virumaal 28% püügiõigustest on ju ühe mehe käes. Seega olukord on problemaatiline.*

Rannakalurid arvavad, et oleks vaja toetust, mis võimaldaks noortele kergemat sisenemist sektorisse: *Kuidas see noor siis ikkagi siia turule pääseks, et kui me ühes suhtes õpetame selle kaluri välja, et kuidas ta saab tulla. Tegelikult tal peaks siis olema selle alustava kaluri toetus, see*

on Soomes olemas, tähendab, et tema saab selle toetuse ja ta ei pea seda välja ostma, vaid riik annab noorele kalurile selle toetuse ja kalur siis ostab ajaoolise püügiõiguse.

Rannakalurid tunnevad ka, et riiklik poliitika neid ei soosi: Ja kindasti on määrav asi ka rannapüük ja avamerepüük, et siin riik ka tundub, et toetab pigem avamerepüüki kui rannapüüki, et see on meelega surmale määratud.

Finantseerimisvõimalused

Puudulike finantseerimisvõimaluste teema kerkib üles nii kalanduse tegevusgruppide kui kalakasvatajatega - väikestel ettevõtetel on raske oma projektide realiseerimiseks laene saada.

Turg

Turg on üks peamisi kalanduse mõjutajaid, ettevõtted on igapäevaselt silmitsi reaalse olukorraga ning peavad esile kerkivatele probleemidele kiiresti lahendused leidma. Tsiteerides intervjuueeritavat: *Paratamatult, kui sa oled ettevõtte, siis sa näed, et sa saaksid areneda teatud suunas, et sul jääb nagu tööjõust puudu, siis sa pead leidma nui-neljaks mingid lahendused ja siimaani on ju leitud. Selles suhtes on hea, et kui riik saab planeerida ja kuskil kaasa aidata, kuid lõppkokkuvõttes peab ikkagi sektor ise need asjad paika panema, ei suudeta tekitada kunstlikult mingeid vajadusi või kuskil mingeid vaateid või asjasid, need on ainult aitamise meetodid. Ja see, mis kunagi oli, need ajad ei tule tagasi, see olukord on muutunud ja sa pead vooluga kaasa minema.*

Pikemas perspektiivis on turu liikumist raske prognoosida: *Mahtude voog võib olla erinev, et kas me oleme kohalikul toormel või täna näitab, et hästi palju tuuakse sisse meile kala, et kui seda kalandust tervikuna vaatame, et kas see püügi pool võib olla nii öelda raamides, aga nüüd see käitlus pool ja muu sektor, mis kalandusega kokku puutub, et see on sihukene dünaamiline, üles-alla. Jah see ongi prognoosimatu.*

Kalavaru

Tähtsamatest püütavatest liikidest on Mereinstituudi Rahvusliku kalanduse andmekogumise programmi täitmise räume ja kilu puudutava uuringu kohaselt räimevarud Läänemere kirdeosas ja Soome lahes 1990-2000. aastal oluliselt vähenenud. Samas võib alates 2004. aastast täheldada kalastussuremuse olulist alanemist ja aastatel 2006-2010 ka keskmiste kehamasside stabiliseerumist. Nii varu vanuseline struktuur kui ka käesolev madal kalastussuremuse tase lubavad lähiperspektiivis oodata räimevaru seisundi edasist stabiilsust. Liivi lahe räimevarud on võrreldes Läänemere teiste piirkondade räimevarudega olnud paremas olukorras. Peamiseks probleemiks on viimastel aastatel liiga kõrge kalastussuremus. Lühiperspektiivis võib prognoosida Liivi lahe räimevaru mõningat kahanemist, mida osaliselt võib kompenseerida kehamasside teatav suurenemine.

Kuigi 2009. aastal oli kilu kudekarja biomass (842 000 t) Läänemeres ~2% üle pikaajalise keskmise taseme, liigitab Rahvusvahelise Mereuurimise Nõukogu ICES Läänemere kiluvaru mittejätkusuutliku eksploateerimise ohus olevaks. Peamiseks põhjuseks on siin kilu kõrge kalastussuremus. Läänemere kiluvaru lühiajaline prognoos ennustab 2012. aastaks kilu kudekarja biomassi langust.

Üldiselt on kalavaru Eestis lubatud piirini eksploateeritud. Ühe intervjuueeritava sõnul: *Kui mingisugune varu jääb eksploateerimata, näiteks lestavaru, siis vahepeal võib-olla sellepärast, et lestal ei ole turgu. Lesta võiks tegelikult palju rohkem välja püüda.*

Kalavaru suurust 5 või 10 aasta perspektiivis on tänu kala spetsiifikale raske prognoosida. Küll aga saab reguleerida püüki ning Euroopa Liidus seda ka efektiivselt tehakse: *Ega siin midagi eriti palju ei arene. Majandussurve varudele ei ole suurem, kui teadlased lubavad. Läänemere varude seis pole praegu üldse halb. Aga probleemiks on muidugi, kui nüüd tõesti merekeskkonna seisund peaks oluliselt halvenema. Loomulikult siis kaob ju kala ka ära, aga see ei sõltu meist.*

Läänemere tervist mõjutab eutrofeerumine ehk lämmastiku ja fosforite kogunemine, millele ei ole suudetud piiri panna, samuti mõjutavad merd mürgid. Siseveekogude olukorda hinnates jagasid eksperdid arvamust, et Võrtsjärvel on olukord hea, samas kui Peipsil on palju probleeme, mis tulenevad suuresti asjaolust, et seda järve majandatakse koostöös Venemaaga.

Õigusruum

Lähiaastate muutusi nähakse liikumas pigem soodsas suunas, Euroopa Liidu ühine kalanduspoliitika, mida käesolevalt reformitakse, hakkab rakendama suundi, mida on Eestis juba tehtud. Ettevõtjate esindaja pilgu läbi: *Kui tuleb uus kalanduspoliitika reform, mis praegu seal neil käsil on, seal ongi see laevastiku registri lagi ära kaotada, et see annaks meile tohutu positiivse asja. Aga ma arvan, et Eesti on liberaalne olnud selles suhtes, et oma turul, et mis meil siin juhtub. Ja kui me vaatame, et mis toimub rahvusvahelises, Euroopa Liidu kontekstis, et vähemalt need ettepanekud, mis laual on, liiguvad sinna, mis meile sobib. Seal ei peagi kaelamurdvalt kuskil ragistama.*

Majanduskliima

Majanduskasvu prognoos

Eesti majanduse kogumaht on alates taasiseseisvumisest kasvanud pea kümnekordseks. Majanduskasv oli kiire aastatel 2001–2007, siis algas aeglustumine ja alates 2008. aasta lõpust langes Eesti SKP aasta kokkuvõttes 5,1%. 2009. aastal langes SKP koguni 13,9%. Alates 2010. aastast algas ekspordi toel majanduse taastumine, aasta kokkuvõtteks ulatus SKP kasv 3,1%-ni (Konkurentsivõime kava “Eesti 2020”). Rahandusministeeriumi 2011. aasta suvise majandusprognoosi järgi on 2011. aastal Eesti majanduskasv taastumisjärgselt kiire, kuid järgnevatele aastatele ennustatakse suhteliselt konservatiivset põhistsenaariumit. 2011. aastal kasvas majandus eelmise aastaga võrreldes 7,5% (Statistikaamet). Reaalkasvu ootus on 2012. aastal 3%, kuna oodata on nii ekspordi kui sisenõudluse kasvutempode aeglustumist. 2013. aastal peaks majandus kasvama 3,3%, mõjutatuna ekspordi kasvu kiirenemisest. Järgnevatel aastatel kasvab majandus keskmiselt 3,5% aastas, lisaks ekspordile toetab neil aastail SKP kasvu sisenõudluse stabiilne suurenemine. Tööhõive kasv alates aastast 2012 prognoositavalt aeglustub, jäädes ühe protsendi piiresse. Tabelis 29 on toodud ennustatav tööhõive ning SKP kasv kuni aastani 2015.

Tabel 29. Valitud makromajanduslike näitajate muutuste prognoos (%).

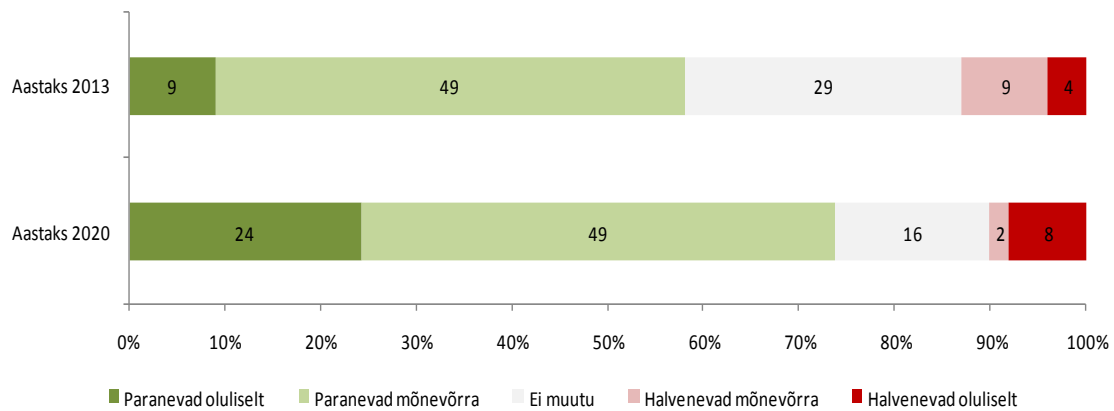
Aasta	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tööhõive kasv	-9,2%	-4,2%	5,8%	1,0%	0,9%	0,9%	0,8%
SKP reaalkasv	-13,9%	3,1%	7,5%	3,0%	3,3%	3,5%	3,5%

Allikas: Rahandusministeeriumi 2011 suvine majandusprognoos, Statistikaamet

Ettevõtete arenguvõimalused aastateks 2013 ja 2020

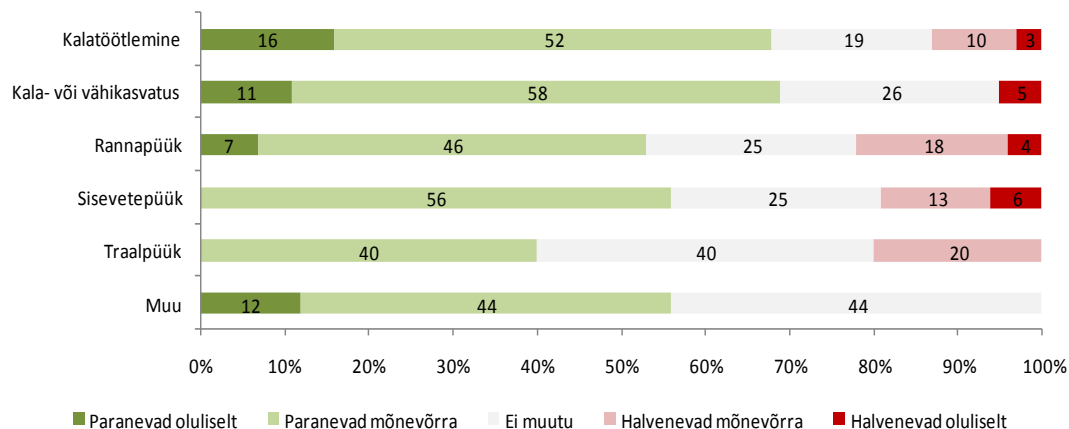
Kuna töökohtade arv on eelkõige seotud ettevõtete üldise käekäiguga, siis paluti ettevõtetel anda hinnang oma (arengu)võimalustele tulevikus, uurides, kas need paranevad, ei muutu või halveneivad. Hinnangut küsiti eraldi aastaks 2013 ning aastaks 2020. Kõigi ettevõtete (välja arvatud kaubandus) koondhinnanguid kajastaval joonisel 44 paistab, et tulevikku vaadatakse optimistlikult – pea 60% ettevõtete esindajatest arvas, et aastaks 2013 nende võimalused oluliselt või mõnevõrra paranevad, samas kui halvenemist prognoosis 13%. Aasta 2020 osas

oldi hinnangutes veelgi optimistlikumad - 73% ettevõtetest on arvamisel, et võimalused paranevad ning vaid 10% juhtudel arvati, et halvenevad.



Joonis 44. Hinnangud ettevõtte (arengu)võimalustele tulevikus (%; kas need...).

Järgnev joonis (Joonis 45) illustreerib ettevõtete hinnangut oma tulevikuperspektiividele aastaks 2013 peamise tegevusvaldkonna lõikes. Kuna kaugpüügi ja püüniste tootmise tegevusalade esindajaid oli ettevõtete hulgas väga vähe (1-2), ei ole nende alasektorite eraldi välja toomine siinkohal põhjendatud.

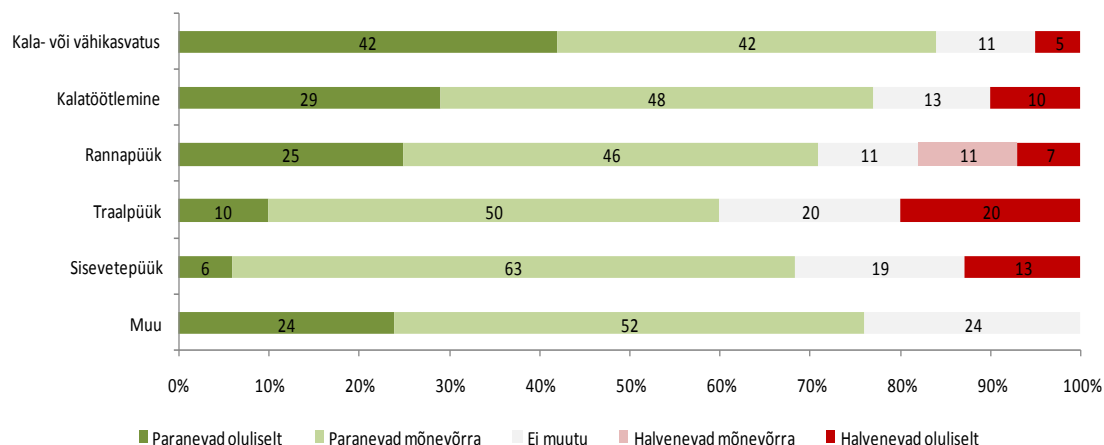


Joonis 45. Hinnangud ettevõtte (arengu)võimalustele tulevikus tegevusalade lõikes 2013 (%).

Prognoosis aastaks 2013 eristub tegevusvaldkondade hulgast kõige pessimistlikuma hinnanguga traalpüügi sektor. Ka sisevetepüügi ettevõtted on oma lähituleviku arenguvõimalusi hinnates tagasihoidlikumad, kummaski nimetatud sektoris ei arvanud ükski ettevõtte, et tema arenguvõimalused oluliselt paraneks. Kõige optimistlikumalt vaadatakse aastale 2013 kalatöötlemises, kus 16% ettevõtetest prognoosis, et võimalused paranevad oluliselt ja veel

52% arvas, et need paranevad mõnevõrra. Järgnesid kala –või vähikasvatuse ning rannapüügi ettevõtted.

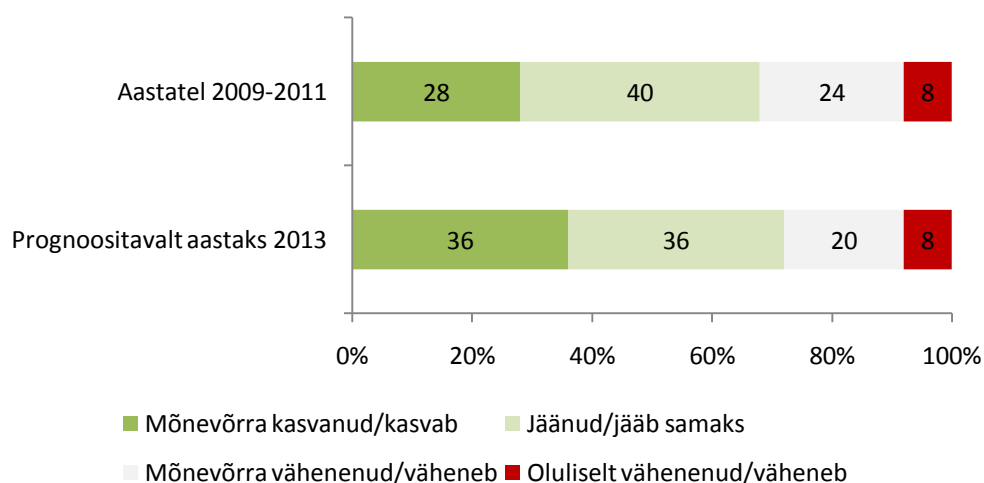
Samadel alustel antud prognoos aastaks 2020 andis järgnevad tulemused (Joonis 46).



Joonis 46. Hinnangud ettevõtte (arengu)võimalustele tulevikus tegevusalade lõikes 2020 (%).

Ilmneb, et prognoos kaugema tuleviku suhtes on taas optimistlikum. 2020. aasta osas jäävad hinnangud kõige tagasihoidlikumaks sisevetepüügi alal (69% positiivseid hinnanguid), millele järgneb traalpüük.

Kalakaubanduse ettevõtetelt uuriti, kas kalaga seonduva maht on nende käibes viimase kolme aasta jooksul (2009-2011) kasvanud, jäänud samaks või vähenenud. Joonisel 47 on toodud ettevõtete vastavad hinnangud koos prognoosiga, kas kalakaubanduse käibe maht aastaks 2013 kasvab või väheneb.



Joonis 47. Kalakaubanduse käibe mahu muutused (%).

Üldine seis on olnud stabiilne - üldjoontes toimub jagunemine kolme võrreldava osakaaluga grupi vahel. Viimastel aastatel on kalakaubanduse maht kasvanud 28% ning püsinud stabiilne 40% kaubandusettevõtete hulgas, 32% on see vähenenud. Aastaks 2013 tehtavas prognoosis ollakse mõõdukalt optimistlikud - 36%, ehk veidi enam, kui oli reaalselt kala mahtu suurendanuid, näeb tulevikuski ette kasvu. Sama seisu püsimist ennustab 36% ning vähenemist prognoosib 28%.

Tööjõuvajadus

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõu vajaduse prognoos aastani 2018

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium koostab tööjõuvajaduse prognoose, kus tuuakse välja prognoositav tööjõu arv sektorite kaupa. Viimane prognoos on koostatud aastani 2018. Selle kohaselt on aastal 2018 kalapüügi ja vesiviljeluse sektoris hõivatud orienteeruvalt 1500 töötajat, mida on 2010. aasta andmetega võrreldes kolmandiku võrra enam. Tabelis 30 on toodud hõivatute arv sektoris aastatel 1997-2010 ning prognoos aastaks 2018.

Tabel 30. 15–74-aastased hõivatud kalandussektoris (tuhandetes).

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2018
6,8	4,8	3,1	2,9	2,7	1,9	2,3	3,6	2,8	2,2	2,1	1,1	1,3	1,0	1,5

Allikas: Statistikaamet, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Samas on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi eelmiste aastate tööjõuprognoose ja reaalselt statistikat kõrvutades ilmnenud, et kalanduses on arengud olnud prognoosidest tuntavalt erinevad. Statistika järgi on olnud hõive kahanemine sektoris keskmisest oluliselt kiirem ning tegelik hõive on jäänud prognoosidega võrreldes väiksemaks.

Viimase prognoosi kohaselt oleks 2018. aastaks kalandussektoris oodata kokku 800 uue töötaja lisandumist, kellest 200 tuleks üle teistest sektoritest ehk selle arvelt, et kalandussektoris liigub rohkem inimesi kui sealt välja. Ülejäänud 600 inimest tuleks juurde koolitada. Sektorist kas pensionile mineku või töövõimetuks muutumise tõttu lõplikult lahkujaid saab prognoosi järgi antud perioodil olemakokku 400 töötajat (Tabel 31).

Tabel 31. Tööhõive, hõive muutus ja tööjõu vajadus 2008/10-2018 kalapüügi ja vesiviljeluse sektoris (tuhandetes).

Hõivatud		Hõive muutus	Tööjõu kadu	Väljavool teistesse sektoritesse	Vajadus ilma sektorite vahelise liikumiseta	Vajadus koos sektorite vahelise liikumisega
2008/10	2018	2008/10-2018	2008/10-2018	2008/10-2018	2008/10-2018	2008/10-2018
1,1	1,5	0,4	0,4	-0,2	0,8	0,6

Allikas Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Töötajate arvu prognoos 2013 ja 2020

Küsitluses paluti ettevõtteid märkida, kui palju saab nende ettevõttes prognoositavalt olema (erinevate tegevusalade lõikes) töötajaid aastail 2013 ning 2020. Kõrvutades antud hinnanguid hetkeseisuga, arvestati välja hõivatute prognoositav muutus (%). Järgnevas tabelis (Tabel 32) on toodud tööhõive muutuse prognoosid tegevusalade kaupa.

Tabel 32. Muutused töötajate arvus tegevusalade lõikes.

Tegevusala	Töötajate arv 2011 ⁵	Muutus 2011-2013	Muutus 2013-2020	Muutus 2011-2020
Kalatöötlemine	889	+16%	+5%	+22%
Traalpüük	94	+4%	-13%	-10%
Sisevetepüük	84	+1%	+6%	+7%
Rannapüük	83	+6%	+36%	+45%
Kaugpüük	79	+28%	+23%	+57%
Kala- või vähikasvatus	51	+26%	+64%	+106%
Püüniste tootmine/ehitus ja remont	12	-50%	0%	-50%
Muu	150	+ 11%	+15%	+27%
KOKKU	1442	+16%	+8%	+25%

Eraldi tabelis (Tabel 33) on toodud välja prognoositavad tööhõive muutused kaubandusettevõtetes, kuna nad ei kuulu oma põhitegevusala järgi kalandussektorisse.

Tabel 33. Muutused töötajate arvus kaubandusettevõtetes.

Tegevusala	Töötajate arv 2011 ⁶	Muutus 2011-2013	Muutus 2013-2020	Muutus 2011-2020
Kala käitlemise ja turustamisega tegelevad töötajad kaubandusettevõtetes	530	+ 7%	+13%	+21%

Aastaks 2013 prognoosivad kõige suuremat, ehk 28%, kasvu hõivatute hulgas kaugpüügi ettevõtted, järgneb pea võrdselt kala- või vähikasvatus 26%. Ainsana ennustatakse töötajate vähenemist püüniste tootmise alal. Teiste sektorite ennustatav kasv on veidi väiksem, jäädes

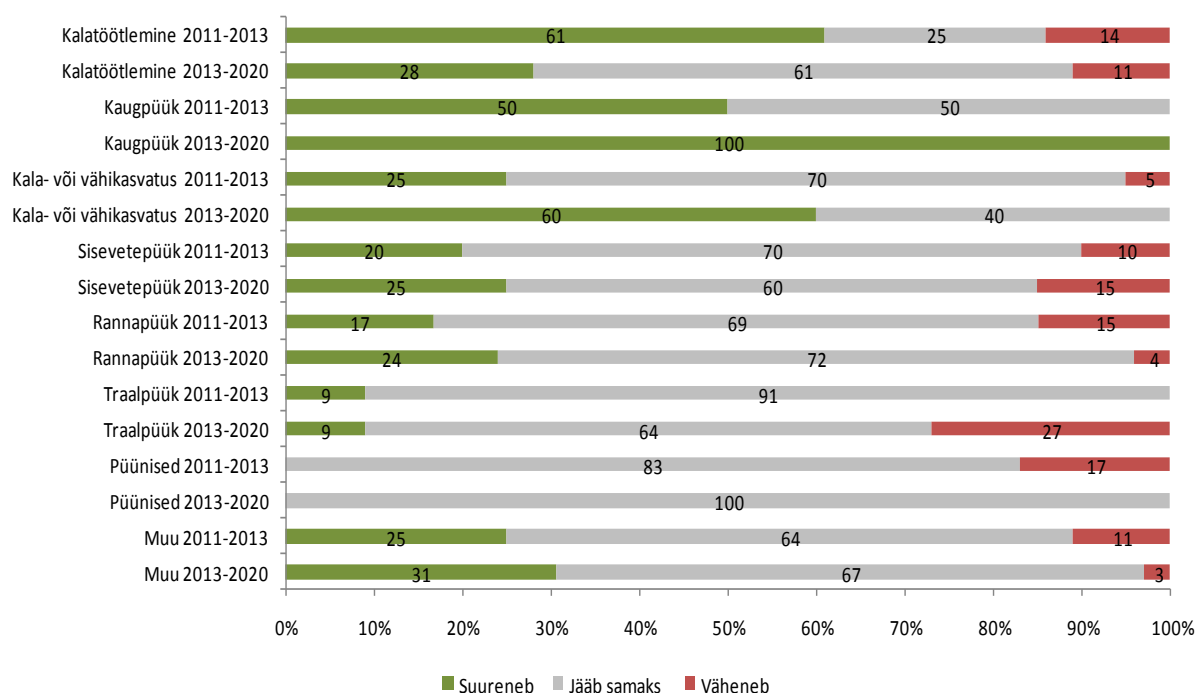
⁵ Küsitluses osalenud ettevõtete töötajate arv

⁶ Küsitluses osalenud ettevõtete töötajate arv

samasse suurusjärku ennustatava majanduskasvuga, ehk kaubandusettevõtete kalaga tegelevate töötajate puhul 7%, rannapüügis 6%, traalpüügis 4% ja sisevetepüügis 1%.

2013-2020 toimuva muutuse osas ennustavad ka traalpüüdjad, et nende töötajaskond väheneb 13%. Püüniste tootmise puhul jääb selles vahemikus olukord samaks. Suuremad tõusjad on kala- ja vähikaskasvatus 64% ning rannapüük 36%. Kui aga vaadata muutust hetkeseisust aastani 2020, siis suurimat kogukasvu, 106%, prognoosivad kala- ja vähikaskasvatuse ettevõtted, järgnevad kaugpüük 57%, rannapüük 45% ning kalatöötlemine 22% tõusuga. Püüniste tootmisel ennustatakse töötajate vähenemist poole võrra.

Joonisel 48 on tegevusvaldkondade lõikes välja toodud, kui suur osakaal ettevõtteid prognoosis antud valdkonna töötajate arvu aastatel 2013 ja 2020 suuremaks, samaks või väiksemaks kui praegu. Ilmneb, et enamik ettevõtteid on prognoosinud, et nende töötajate arv jääb nii 2013. kui 2020. aastal samaks.



Joonis 48. Töötajate arvu muutus sektorite lõikes (% ettevõtetest, kus töötajate arv vastavalt muutub).

Kuna muutused tulenevad valdavalt vähemuse hinnangutest, tasuks nende üldistatavust võtta suhteliselt ettevaatlikult. Eranditeks on kalatöötlemine, kus aastaks 2013 prognoosis kasvu koguni 61% ning kala- või vähikaskasvatus, kus aastaks 2020 ootab töötajate arvu suurenemist 60% ettevõtetest. Üldiselt ollakse oma hinnangutes optimistlikud. Kuigi intervjuudes mainiti

sageli, et tegemist on hääbuva sektoriga ning väljendati ebakindlust kalanduse tuleviku suhtes, on oma tulevikuprognosis hetkel lisaks püüniste tootjatele pessimistlikud ka traalpüüdjad, kes ennustavad 2012-2020 oma töötajaskonna vähenemist kümnendiku ulatuses. Traalpüük on ka sektor, mida on lähiminevikus tabanud üks laevade vähendamise laine ning vaadates Kalanduse Strateegiat või EKF Rakenduskava prioriteete, kus on välja toodud laevastiku suuruse ning püügivõimaluste tasakaal, võib see tulevikus uuesti korduda. Konkurents traalpüügi ettevõtete vahel on üsna tihe, mida toodi välja ka süvaintervjuudes.

Tööjõuvajaduse prognoos ametialade lõikes

Ametialade järgi ennustatakse Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse prognoosis aastaks 2018 spetsialistide ja oskustöölise arvu suurenemist, kuna tootlikkuse kasv toob kaasa lihttöölise arvu vähenemise. Tabelist 34 on näha, et kõige suurema osa tööjõuvajadusest moodustavad spetsialistid, kuid juurde on vaja ka oskustöölisi. Vähesel määral ennustatakse juurde tulevat ka lihttöölisi ja teenindajaid, kuigi nende osakaal jääb väheoluliseks.

Tabel 34. 15–74-aastased hõivatud kalapüügi ja vesiviljeluse sektoris ametiala järgi (tuhandetes).

Tegevusala	Juhid	Spetsialistid	Teenindajad	Oskustöölised	Lihttöölised	KOKKU
Aastate 2008–2010 keskmine	0,1	0,2	0,0	0,7	0,0	1,1
Prognoos 2018	0,1	0,4	0,1	0,8	0,1	1,5
Tööjõu vajadus	0,0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,6

Allikas Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Tööjõuvajadus ametikohtade lõikes 2013 ja 2020

Uuringu sihtrühmadel paluti hinnata töötajate lisavajadust ametikohtade lõikes, seda nii lähitulevikus, ehk aastal 2013, kui pikemas perspektiivis, aastal 2020. Kuna vastajatelt küsiti lisaks infot käesoleva hetke töötajate vanuse, arvu ning vabade ametikohtade osas, siis järgnev tabel (Tabel 35) võimaldab saada ülevaadet nii hetkeolukorrast kui ka tulevikust.

Tabel 35. Töötajate arv vanuse lõikes⁷ ja vabad ametikohad ning hinnanguline lisavajadus 2013-2020.

	2011					Jaan- veebr 2012	2013	2020
Ametikoht	Kuni 24 a	25-49 a	50-65 a	Üle 65 a	Kokku	Vabad kohad	Lisa- vajadus	Lisavajadus
Kapten*		13	22	1	36	3	9	18
Püügikapten*	1	12	12		25	2	3	6
Tüürimees	1	8	13	1	23	3	5	8
Laevamehhaanik	4	15	14	1	34	6	7	13
Insener	1	3	1	1	6	1		
Veterinaar (kalahaiguste spetsialist)*						1	1	1-2
Tehnoloog*	1	10	16		27	5	6	11
Kvaliteedispetzialist		9	1		10		6	5
Tootearendaja	1	4	1		6	3	4	4
Kalandusspetsialist		6	3	1	10		2	6
Külmutusmehhaanik		6	4		10		2	3
Kalatöötlemise meister*		31	24		55	1	6	10
Kalakasvataja*		16	16	3	35	4	14	27
Laevaelektrik		1			1			
Püügimeister*		11	8	1	20	4	9	13
Laevamotorist		3	3		6			
Kalur	3	74	41	11	129	2	24	49
Madrus		27	4		31	4	8	13
Laborant		1	2		3		2	1
Operaator	1	4			5			4
Seadistaja		4	3		7			1
Kalatöötaja	38	329	193	2	562	54	100	86
Tekimadrus							1	6
Lihttöoline	4	42	11	3	60		4	3
Abitööline	2	16	67		85	1	6	7
Rannakalur (FIE)	1	120	166	113	400	2		
Muu	2	79	18		99		10	21
Kalakaubandus	26	338	135	3	502	7	41	63
Sh kala - ja kalatoodete ostu- või valdkonnajuht						3	10	11
Sh kala-ja kalatoodete müüja ja käitleja						4	31	52
Riigiametnikud	4	31	52	1	49		5	10

* Ettevõtete arengu seisukohast olulised ametid, kuhu töötajaid raske leida

Ametikohad, millel ei nimetatud hetkel vabu kohti ega lisavajadust tulevikus, olid laevaelektrik ja laevamotorist. Nende puhul on ilmselt tegemist suuremast laevastikust ning suurematest laevadest ja mineviku haridussüsteemist jäänud ametikohtadega, keda tänapäeval asendavad mitmekülgsete oskustega meremehed.

⁷ Uuringus osalenud ettevõtete töötajate puhul, kelle vanus on teada.

2013. aastal hinnatakse kõige suuremaks lisavajadust kalatöötajate järele, keda vajatakse täiendavalt 100 inimest. Antud näitaja on kooskõlas praeguse hetke vabade kohtade pakkumisega. Ka aastaks 2020 prognoositakse suurimat vajadust samal ametikohal, kuid võrreldes 2013. aastaga on toimunud langus. Teisel positsioonil on ranna-ja/või sisevete kalur, keda vajatakse ettevõtetes aastal 2013 kokku 24 ning aastal 2020 48. Kolmandaks positsioneerub kalakasvataja, keda vajatakse nimetatud aastatel vastavalt 14 ja 27 ning neljandaks kapten, 9 ja 18. Olematuks või väikeseks jääb lisavajadus inseneride, laborantide, operaatorite, seadistajate ning avamerekalurite osas.

Kalakaubanduses kirjeldati hetkel vakantse nii kala- ja kalatoodete ostu- või valdkonnajuhi kui ka kala ja kalatoodete müüjate ning käitlejate hulgas (Tabel 35). Käesolevaga võrreldes on aasta 2013 lisavajadus juba oluliselt suurem, olles müüja ja käitleja ametis 31 ja juhtide puhul 10. Aastaks 2020 kasvab vajadus veelgi, seda eriti madalama kvalifikatsiooniga töötajate osas. Kalaga tegelevate muude töötajate all toodi välja klienditeenindajaid, kaupluse juhatajaid ning kokkasid.

Riigi- ja järelvalveasutustest saadud andmetel vajavad nad aastaks 2013 täiendavalt 5 kalandusvaldkonnaga seotud töötajat, sealhulgas nõunikku, kaht peaspetsialisti, juhtivinspektorit ning spetsialisti. Aastal 2020 prognoositakse lisavajadust 10 inimese järele, sh samuti nõuniku, osakonna juhataja, 6 peaspetsialisti ning 1 spetsialisti ametikohale. Antud ametikohtadel vajalik ettevalmistus on toodud tabelis 36.

Tabel 36. Tööjõu lisavajadus riigiasutustes aastatel 2013 ja 2020.

Ametikoht	Töötajate arv	Vajalik haridusalane ettevalmistus
Lisavajadus 2013		
Nõunik	1	Bioloogia või veeökosüsteemide majandamine või kalandusspetsialist
Peaspetsialist	1	Kalakasvatus
Peaspetsialist	1	Bioloogia või veeökosüsteemide majandamine või kalandusspetsialist
Juhtivinspektor	1	Kalandus või kalatoodete tehnoloogia või veeökosüsteemide majandamine
Spetsialist	1	Esimese astme kõrgharidus kalanduse või loodusteaduste valdkonnas
Lisavajadus 2020		
Osakonna juhataja	1	Teise astme kõrgharidus kalanduse, merenduse või loodusteaduste valdkonnas
Nõunik	1	Veeökosüsteemide majandamine
Peaspetsialist	2	Teise astme kõrgharidus kalanduse, merenduse või loodusteaduste valdkonnas
Peaspetsialist	1	Kalandusspetsialist

<i>Ametikoht</i>	<i>Töötajate arv</i>	<i>Vajalik haridusalane ettevalmistus</i>
Lisavajadus 2020		
Peaspetsialist	1	Bioloogia
Peaspetsialist	1	Kõrgharidus magistriõppe tasemel: kalakasvatus, kala töötlemine, merebioloogia või kalahaigused. Töö valdkond: toiduohutusega seotud riskihinnangute korraldamine/läbiviimine
Peaspetsialist	2	Eesti Mereakadeemia - tööstuslik kalapüük ja kalakasvatus, tehnoloogiainsener, kalandusspetsialist
Spetsialist	1	Esimese astme kõrgharidus kalanduse või loodusteaduste valdkonnas

Kalanduse valdkonna õppejõudude vajadust prognoosida on keeruline, kuna lepingud tehakse tavaliselt lühiajaliselt ning samad inimesed jagavad ennast mitme asutuse vahel. Kuna käesolev uuring ei olnud selles osas isikupõhine, siis on andmed ebatäielikud.

Kutseliste kalurite püügi jätkamise tõenäosus

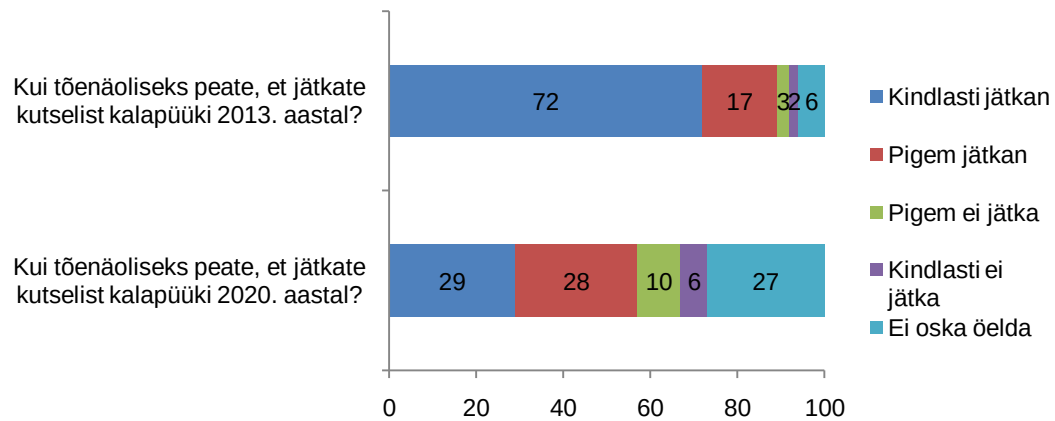
Rannakaluritelt uuriti, kui tõenäoliseks peetakse kutselise kalapüügi jätkamist 2013/2020. aastal. Kuna võimalik oli vastata ka “ei oska öelda”, siis selgus, et kaugemat tulevikku on raskem hinnata – koguni 27% kaluritest ei osanud öelda, kas nad aastal 2020 kalapüügiga jätkavad või mitte (Joonis 49). Lähitulevikus ei olnud selles kindlad 6%. 2013. aastal lubavad kutselise kalapüügiga kindlasti jätkata 72% kaluritest ning veel 17% arvas, et nad pigem jätkavad. Vaid 5% kaluritest arvas, et nad pigem ei jätkka või olid selles päris kindlad. Viimasel juhul paluti ka põhjendust ning selgus, et mittejätkamise peamiseks põhjuseks oli kaluri vanus ja vilets tervis. Ühel juhul toodi välja ka kala vähesus.

Kaugemas tulevikus, ehk aastal 2020, uskus kalapüügiga jätkamisse kindlasti või pigem 57% kaluritest. Võrreldes aastaga 2013, oli 2020. aastal kolm korda rohkem (16%) neid, kes ei pidanud oma jätkamist tõenäoliseks. Valdavalt (88%) toodi selle põhjuseks vanust. Ülejäänud põhjused olid järgmised:

Kalandust reguleeriv seadusandlus teeb jätkamise raskeks ja ei soodusta jätkamist.

Ei too kasumit.

Ministeerium tahab keelustada kalapüügi Pärnu lahel.



Joonis 49. Kalurite hinnangud kalapüügiga jätkamisse 2013. ja 2020. aastal (%).

KOKKUVÕTE

Käesoleva uuringuga kaardistati kalandussektori tööjõu hetkeolukorda ning prognoositi tööjõu vajadust sektoris lähi- (2013) ja pikas perspektiivis (2020). Anti ülevaade sektoris hõivatud töötajate arvust, vanusest ning haridustasemest ja olemasolevast hariduspakkumisest, nagu ka sektori nõudlusest tööjõu väljaõppe ning täienduskoolituse osas.

Uuring toimus kahes etapis, esimesena viidi oktoobris 2011 Tallinnas, Tartus ja Paldiskis läbi 4 fookusgrupi- ja 8 süvaintervjuud kalandussektori kalanduse erialaliitude ja tootjaorganisatsioonide, kalanduse tegevusgruppide juhtkondade, kalandusega seotud kutse- ja kõrghariduse andjate ning riigiasutuste esindajatega. Uuringu teise osa moodustas kvantitatiivne ankeetküsitlus kalandussektori ettevõtete, kutseliste kalurite ja õppe- ning riigiasutuste seas. Arvestades kvalitatiivse uuringu tulemusi, töötati välja eraldi küsitlusankeedid ettevõtetele (kaug- ja traalpüügi, püüniste tootmise, kalakäitlemise- ja töötlemise ning kala- ja/või vähikasvatuse tegevusaladele), kutselistele kaluritele ning kaubandusettevõtetele. Täiendavalt koostati lühemad küsimustikud õppeasutustele ja riigi- ning järelvalveasutustele.

Küsitlusele vastas 437 püügiõigusega kutselist kalurit (32% üldkogumist). Ettevõtete osas kasutati kõikset valimit, mis tähendab, et uuringusse kaasati kõik Põllumajandusministeeriumi andmetel kalandusvaldkonnas tegutsevad ettevõtted, kellest küsitlusele vastas 95 (63% üldkogumist). Kaubandusettevõtete osas vastas küsitlusele 25 värsket/jahutatud kala või kalatooteid müüvat ettevõtet. Küsitlus viidi läbi kombineeritud küsitlusmeetodil: telefoni teel eelvärbamisega veebiküsitlusena (CAWI- Computer Assisted Web Interview) ja telefoniküsitlusena (CATI - Computer Assisted Telephone Interview). Õppeasutuste ja riigi- ning järelvalveasutuste küsitlus viidi läbi meili teel, kus paluti täita MS Wordi formaadis ankeet.

Järgnevalt on esitatud kokkuvõtte uuringu peamistest tulemustest lähtuvalt uurimisküsimustest.

Tööjõud

Tööjõu osas olid peamised uuritavad teemad tööjõu voolavus ja tööjõu leidmise viisid, samuti selgitati, millistele olulistele ametikohtadele on ettevõtetel raske tööjõudu leida ning mida on ettevõtted valmis tegema, et end kvalifitseeritud tööjõuga kindlustada.

- **Tööjõu voolavus**

Üldiselt on tööjõu voolavus kalanduses suhteliselt madal, kuid erandiks on eelkõige tööstused, kus on probleeme just kvalifitseerimata tööjõu leidmise ning püsimisega. Olulised tegurid on sealjuures rasked töötingimused, madal palk ja töö hooajalisus. Üldiselt kehtib tendents - mida kõrgem ametitasand, seda väiksem on tööjõu voolavus. Aasta suurim keskmine personali voolavus on kalatöötlemisega tegelevates ettevõtetes (10%). Traal- ja kaugpüügi alal on keskmine personali voolavus oluliselt väiksem (1%) ning rannapüügis, kala- ja vähikasvatustes ning muudel tegevusaladel alla 1%. Värsket või jahutatud kala müüvates jaekaubandusettevõtetes vahetub aasta jooksul keskmiselt 5% kala käitlemise ja turustamisega seotud töötajatest.

Olulisemad töösuhte lõpetamise põhjused olid tasuvama töö leidmine töötaja poolt või tööandja poolne töötajast loobumine, kui tekib raskusi töödistsipliini järgimisega. Kolmanda olulise põhjusena toodi välja raskeid töötingimusi. Kirjeldatud põhjustest viitavad esimesed kaks sektori spetsiifikale, ehk madalale palgatasemele ja raskele tööle, samas on töödistsipliini järgimine ning ebapiisav kvalifikatsioon ilmselt aktuaalsemad kvalifitseerimata tööjõu puhul. Piltlikult öeldes võetakse vastu neid, kes pakutaval tingimustel töötada soovivad, kuid peatselt võib selguda, et paljud ei tule reaalselt töökohtadel toime.

- **Tööjõu leidmise viisid**

Töötajate leidmise osas sarnaneb kalandus teistele sektoritele, enamasti leitakse töötajaid tuttavate ning olemasolevate töötajate kaudu. Veidi erinevad on töötajate leidmise strateegiad kvalifitseeritud ja kvalifitseerimata tööjõu osas. Esimeste puhul on kompetentsete töötajate värbamisel konkurents ning sektori väiksuse tõttu olemasolevad inimesed hästi teada. Teisel puhul kasutatakse vajaliku tööjõu leidmiseks enam Töötukassa ja kohaliku tasandi ajakirjanduse või KOV-ide abi.

- **Raskesti täidetavad ametikohad**

2/5 ettevõtetest on tööjõu leidmisega raskusi. Raskesti täidetavate ametikohtadega seonduvad peamiselt kolm kompetentsi valdkonda: tehnoloogia, navigatsioon ja mehaanika. Lisandub kalakasvatus ning veterinaaria, lähtudes kala- ja vähikasvatuse alasektori spetsiifikast.

Kõige enam on nõutud tehnoloogid, keda nimetatakse raskesti leitava tööjõuna koguni pooltel juhtudel. Lisaks on raske leida inimesi ametikohtadele, mis töötajalt eriettevalmistust ei nõua, nagu kalatöötleja või lihttööline. Teisalt on puudu püügiga seotud ametikohtade täitjaid, mille põhjuseks on ilmselt nõukogudeaegse ettevalmistusega inimeste tööturult taandumine kas kõrge vanuse või tegevusala vahetamise tõttu. Samuti on puudus kalakasvatajatest, keda pole ilmselt pakutavate töökohtade jaoks vajalikul haridustasemel ja piisavalt arvukalt ette valmistatud. Veterinaaride osas on tegemist kitsaskohaga spetsiifiliste kalahaiguste-alaste teadmiste osas, mis on ilmnunud juba eelnevate analüüside käigus. Püügikaptenite puudus on eriti teravaks probleemiks kaugpüügi sektoris. Kuna Eestis ei ole toimivat süsteemi, mis vastavaid spetsialiste välja õpetaks, kasutatakse seal võõrtöölisi.

Kalakäitlemise ja -turustamisega seotud ametikohti, millele on raske töötajaid leida, on veidi enam kui kümnendikul kaubandusettevõtetest. Vastavate ametikohtade osas mainiti nii klienditeenindajat, fileerijat kui varustajat-autojuhti.

Järevalveasutustes võib inimeste leidmine olla komplitseeritud, kuna tööülesanded on keerulised ja vastutus suur. Puudust tuntakse kalanduse spetsiifikat tundvatest juristidest.

- **Ettevõtte tööjõuga kindlustamine**

Vajaliku tööjõuga kindlustamise osas ollakse enam valmis panustama olemasolevate töötajate töökeskkonna parendamisele, millega juba tegeleb 62%, ning töötajate täiendkoolitustele, messidele ja seminaridele saatmisele (tegeleb 33%). Lisaks eelpooltoodule pakuti 15% ulatuses ka praktikavõimalusi. Potentsiaalsete töötajate kogu väljaõppe toetamiseks pole enamikul ettevõtetest huvi ega võimalusi. Samuti ei näe suurem osa ettevõtetest väga suurt vajadust teha omalt poolt laiemat teavitustööd, kuid selles osas on erandeid. Kõige vähem võimalusi on ettevõtetel oma piirkonna noorte vajalikke erialasid õppima suunamiseks - keegi sellega ei tegele, ligi kolmandik ei pea seda võimalikuks ning selleks valmis oleks vaid 14%. Ebavajalikuks peeti enim (55-60%) ettevõtete tutvustamist koolides ning oma töötajate ja piirkonna noorte vajalikku eriala õppima suunamist.

Haridus

Hariduse osas anti ülevaade olemasoleva tööjõu haridustasemest ja uuriti, kuidas hindavad ettevõtted neile tööle asunud eelneva erialase töökogemusega kalandusega seotud erialade lõpetajate ettevalmistust ning kuidas viia ettevalmistust paremasse vastavusse tööturu vajadustega, seda nii vajalike oskuste kui teooria ja praktika osakaalu poolelt. Uuriti ka ettevõtete valmisolekut olla praktikabaasiks. Hariduse osas sai kajastatud ka täiendusõppe vajadus ning hinnang kutseksamitele.

- **Olemasoleva tööjõu haridustase**

Kõige enam on kalandussektoris üldkesk- (41%) ning kutseharidusega (33%) töötajaid. Ligi 1/10 töötajaid on põhiharidusega. Madala haridustaseme põhjuseks võib pidada eeskätt rannapüügis levinud oskuste põlvest põlve edasi andmist ja vara tööle minekut, mille kõrvalt jäi koolitee pooleli. Võrreldes kogu Eesti tööelise elanikkonnaga, on kõrgharidusega inimeste osakaal kalandusvaldkonna ettevõtetes madal - 20% (Eesti keskmine 36%). Madala kõrghariduse osakaalu põhjuseks on vähene antud haridustaset vajavate tippspetsialistide arv sektoris. Kõige rohkem on kõrgharidusega töötajaid kalakasvatustes ja kalanduse valdkonnaga tegelevates riigiasutustes.

Kalatööstuste töötajate haridustase on teistega võrreldes mõnevõrra madalam, ligi 2/3 on kas põhi- või keskharidusega. Traalpüügis on enamik töötajaid kutseharidusega. Erinevalt teistest tegevusvaldkondadest on kaugpüügis suur osa töötajaskonnast rakenduskõrgharidusega, kuid oluline osa on ka kesk- või kutsekeskharidusega töötajatel. Kutselistest kaluritest ettevõtjate (sisevete ja rannapüük), sh FIE-de, seas on väga erineva haridustasemega inimesi, enim kesk- ja kutseharidusega kalureid. FIE-dest kalurid erinevad teistest kalandusvaldkonna töötajatest suure I ja III haridusastme osakaalu poolest, ehk nende hulgas on keskmisest enam põhi- ja akadeemilise haridusega töötajad. Püüniste tootjate seas on uuringusse kaasatud ettevõtte töötajad kutsekeskharidusega. Kalakaubandusega tegelevates ettevõtetes on enamjaolt kesk- või kutseharidusega töötajad.

Riigiasutuste kalanduse valdkonnaga tegelevatel töötajatel on enamjaolt kõrgharidus. Tööle eelistatakse võtta endise, 4-aastase bakalaureuseõppe või uue, 3+2 süsteemi, magistriõppe lõpetanuid.

- **Kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide lõpetanute tase**

Viimase 3 aasta jooksul (2009-2011) on mõni varasema kalandusvaldkonna töökogemuseta koolilõpetaja võetud tööle ühes viiendikus ettevõtetes. Veidi üle 2/3 ettevõtete esindajatest, kes on viimase kolme aasta jooksul ilma eelneva kalandusvaldkonna töökogemuseta kutse- või kõrgkoolide lõpetajaid palganud, leiavad, et nii kõrg- kui ka kutsehariduse tasemel on kalandusega seotud erialade lõpetajate ettevalmistus piisav.

- **Koolilõpetajatele vajalikud oskused**

Ettevõtete esindajad, kelle hinnangul pole koolilõpetajate senine ettevalmistus olnud piisav, ootavad kõrgkoolidelt senisest enam järjepidevust ja kõrget kvaliteeti. Mehaanika erialadel soovitakse õppekavasid, mis sobiksid rohkem kalalaeva mehaaniku laia profiili vajadustega; koolilõpetajatelt eeldatakse soovi töötada õpitud erialal ja valdkonnas, oskust isesesivalt töötada, mõelda ja otsustada ning tüürimeeste puhul tahetakse näha enam navigeerimisoskusi. Riigiasutuste arvates on kõige olulisem, et lõpetajad saaksid kõrgkoolidest lisaks kalanduse erialasele ettevalmistusele kaasa ka üldoskused (nagu analüüsivõime, õppimis-, sünteesi- ja koostööoskus, emakeele ja võõrkeelte valdamine jne).

Kutsekoolide puhul soovitakse õppekavade muutmist ettevõtete vajadustele sobivamaks. Lõpetajatelt oodatakse senisest enam reaalseid teadmisi ning spetsiaalseid oskusi vastavalt oma erialale, näiteks teadmisi kalandusest, praktilisi kalapüügioskusi, püüniste ehitamise ja korrastamise oskust. Leiti, et ka kutsekoolides võiks olla võimalus saada kalalaeva täienduskursusi.

- **Teoreetilise ja praktilise väljaõppe osakaal**

Õppeasutustest, kust oli aastatel 2009-2011 võetud tööle eelneva kalandusvaldkonna kogemuseta koolilõpetajaid, hinnati nii praktilise kui teoreetilise ettevalmistuse osas ühtlaselt kõrgelt Eesti Maaülikooli taset. Hiiumaa Ametikooli hinnati kõige kõrgemalt koolilõpetajate praktilise ettevalmistuse koha pealt ning erialase teooria tundmist hinnati kõrgelt ka Eesti Mereakadeemias. Teiste koolide puhul oli vastajaid adekvaatsete järelduste tegemiseks liiga vähe.

Kutseliste kalurite arvates võiks kutseõppe läbimisel pöörata enam tähelepanu praktilisele väljaõppele. Riigi- ja järelvalveasutustes, kus on suur osa kõrgharidusega töötajaid, eeldatakse rohkem teoreetilisi teadmisi.

- **Praktikavõimalused**

Kui koolidega koostöövõimalusi praktika osas näevad pooled ettevõtted, siis reaalselt on kalandusvaldkonna (üli)õpilastele praktika võimalusi pakkunud või pakuvad ligikaudu 30% ettevõtetest. Enim praktikante on olnud Eesti Mereakadeemiast ja Eesti Maaülikoolist. Praktikakohtade mittepakkumist põhjendati vastava vajaduse ja võimaluste, õppurite endi praktikasoovi ja huvi, praktikabaasi ja läbiviijate ning aja puudusega. Ettevõtted, kus ei ole seni praktikante olnud, soovivad kõige sagedamini pakkuda praktika võimalusi Eesti Maaülikooli, Eesti Mereakadeemia ja Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilastele.

Riigi- ja järelvalveasutustustes on olnud kõige enam praktikante Tartu Ülikooli veeökosüsteemide majandamise ja Eesti Maaülikooli kalakasvatuse erialalt. Riigiasutused, kus ei ole praktikante olnud, põhjendavad seda spetsialistide ülekoormatusega, mistõttu ei ole võimalik praktikantidele juhendajat leida. Üldiselt näevad riigi- ja järelvalveasutused praktika osas koostöövõimalusi kõikide kõrgkoolidega, kus kalandusalast õpet antakse.

Kutselistest kaluritest on aastatel 2009-2011 juhendanud kalanduse erialasid õppivaid praktikante ligikaudu 1/6. Üldiselt ollakse rahul nii nende praktiliste oskuste kui ka teoreetiliste teadmistega erialast. Juhul, kui kaluri ettevalmistus peaks tulevikus toimuma praktilise õppe vormis töökohal, oleks 2/3 kaluritest valmis õpipoisse juhendama.

- **Kutseksam**

2/3 ettevõtete esindajate arvates ei pea nende töötajad kutseeksameid sooritama. Kõige levinumaks põhjuseks on see, et ettevõtjad ei näe vastavat vajadust, kuna see ei anna midagi (32%). Lisaks toodi välja, et praktika ja kogemus on tähtsamad (16%), töötajad on niigi professionaalsed (15%) ning eksam on vajalik vaid algajatele (9%).

Kutselistest kaluritest pidas ligi 2/3 erialast kvalifikatsiooni oluliseks või väga oluliseks ning kolmandik täiesti või pigem ebaoluliseks. Kuigi kaluritelt otseselt ei uuritud, kas nad näevad kutseeksamite järele vajadust, toodi Rannakalur I ja II õpet hinnates sageli välja, et koolitus ei andnud neile mingit reaalselt kasu ega uusi teadmisi, dokumenti peeti ebaoluliseks, nõrgaks kohaks peeti praktika puudumist ning tihti ei oldud rahul ka õppe läbiviijaga, keda peeti praktikakaugeks. Toodi välja ka koolituse kallist hinda, mis ennast ei õigustanud.

- **Täiendusõpe**

Viimase kolme aasta jooksul (2009-2011) korraldati uuringus osalenud ettevõtetes töötajatele kokku 194 koolitust ning keskmine koolituste arv ühe ettevõtte kohta oli 2,4. Töötajad osalesid kokku 992 koolitusel. Enim on ettevõtete töötajad osalenud hügieenialastel ning tööohutuse ja töökeskkonna täienduskoolitustel ning kõige vähem kvaliteedialastel koolitustel ja õppereisidel. Ettevõtetes, kus viimase kolme aasta jooksul töötajatele täienduskoolitusi ei pakutud, põhjendati seda pooltel juhtudel koolitusvajaduse puudumisega.

Värsket või jahutatud kala müüvatest kaubandusettevõtetest on samal perioodil pakkunud töötajatele kala käitlemise ja turustamisega seotud täienduskoolitusi veidi alla kolmandiku. Vastavaid täienduskoolitusi töötajatele mitte pakkunud kaubandusettevõtetest põhjendas 4/5 seda samuti vajaduse puudumisega.

Lähitulevikus vajaksid kalandusvaldkonna töötajad enim täienduskoolitust hügieenialastel ja tööohutuse-töökeskkonna teemadel ning tehnilise õppe valdkonnas.

Kutselistest kaluritest leiavad pooled, et sisevete- või rannakaluri eriala õppevormiks võiks olla täiendusõpe ehk pikemad kursused juba erialal töötavatele kaluritele. Kaks kolmandikku kaluritest peavad oma eriala ettevalmistamisel täienduskoolitust väga või pigem oluliseks. Aastatel 2009-2011 läbis mõne täienduskoolituse 42% kutselistest kaluritest. Pea veerand oli neid, kes koolitasid end kalapüügitehnika ja -vahendite alal. 1/5 kaluritest käis kala esmakäitlemise ja õigusloome koolitustel. Kõige vähem käisid kalurid arvuti- ja keelekoolitustel. Tulevikus soovib ligi viiendik kaluritest õigusloomealast täiendusõpet ning kalapüügivahendite koolitust. Samas üle poole kaluritest arvab, et nad ei vaja (enam) täiendusõpet, kusjuures antud tendents süveneb vanuse kasvades. Täiendusõpet mittevajajate seas on enam ka madalama haridustasemega kalureid. Täienduskoolituse kestvuse osas pooldavad kalurid pigem lühemaid, paar päeva kuni paar nädalat kestvaid koolitusi.

Riigi- ja järelvalveasutustes vajatakse kõige rohkem kalabioloogiaga seotud täienduskoolitusi.

Kalandussektori tulevik

Kalandussektori tuleviku osas vaadeldi töötajate arvu ja vanuselist struktuuri lähitulevikus (aastal 2013) ning pikemas perspektiivis (aastal 2020).

- **Töötajate arv ja vanuseline struktuur kalapüügi (rannapüük, sisevete püük, traalpüük, kaugpüük), kalapüüniste ehituse, kalakasvatuse, kalatöötlemise ja kalakaubanduse alasektorites 2011 ning lähitulevikus (aastal 2013) ja pikas perspektiivis (aastaks 2020)**

Kogu sektoris hõivatute arvu kohta täpset hinnangut anda pole võimalik, kuid alasektorites, kus tegutsevate eeldatava peamise tegevusalaga ettevõtete koguarv on teada, võib valimi esinduslikkusest lähtudes prognoosida töötajate tegelikke arve.

Kalatöötlemise ja -käitlemise tegevusala on esindatud kõige suurema töötajate arvuga, kokku on hõivatud 889 inimest. Kogu sektori töötajate arv võib olla hinnanguliselt 1457 inimest. Vanuseline jaotus on jätkusuutlik, kuni 24-aastaseid töötajaid on 5%, vanuses 25-49 kõige enam, ehk 67%, vanuses 50-64 27% ja üle 65-aastaseid alla 1%. Töötajate arvu kasvu prognoosib lähitulevikus 61% ettevõtetest ja täiendavat kasvu aastaks 2020 ootab 28%.

Uuringus osalenud ettevõtete seas tegeleb kalapüügiga 740 töötajat, sealhulgas traalpüügis 94. Hinnanguliselt on kogu traalpüügis hõivatuid 154. Kuna paljud kalurid on üle 50-aastased, siis on suur osa töötajaid peatselt pensionile minemas. Tööjõu osas oodatakse lähiajal stabiilsust, kuid aastaks 2020 on üle veerandi neid ettevõtteid, kes ennustavad töötajate vähenemist.

Sisevetepüügis oli hõivatud 84 ja rannapüügis 83 inimest. FIE-dest kutselisi kalureid osales uurignus 400 ning nende keskmine vanus oli 57 aastat. Kokku oli püügiõigusega kutselisi kalureid Põllumajandusministeeriumi andmetel 2011. aastal 1364. Sisevetepüügis prognoositakse, et tulevikus arenguvõimalused mõnevõrra paranevad. Aastaks 2020 oodatakse sisevetepüügi ettevõtetes töötajate arvu suurenemist kuni 7% ning rannapüügi ettevõtetes 45%.

Kaugpüügis oli hõivatuid 79, mis kajastab kogu sektori mahtu. Noori töötajaid on vähe, enamjaolt on nad laevamehaanikud, kalurid ja tüürimehed. Vanemaealiste, sh üle 65-aastaste hulgas, on kaptenid, tüürimehed ja laevamehaanikud. Vanuseline struktuur on kaldu vanemate vanusegruppide suunas, aastaks 2020 võib eeldada kõrget asendusnõudlust.

Kala- või vähikasvatuse tegevusala hõivatuid oli uuringus 51 ning kokku on antud tegevusalal hinnanguliselt 68 töötajat.

Püüniste tootmises oli hõivatuid 12. Kuna uuringus osalenud püünistega tegelevast neljast ettevõttest pidas vaid üks seda oma peamiseks tegevusalaks, ei ole olemasolevate andmete põhjal võimalik kogu alasektori töötajate arvu hinnata. Aastaks 2013 väheneb tegevusalal hõivatud töötajate arv eeldatavalt poole võrra, aastaks 2020 ei ole aga täiendavat vähenemist ette näha.

Küsitletud kaubandusettevõtetes oli kokku 2057 töötajat, kala käitlemise ja turustamisega tegeles neist 530. Vanuseline jaotus on jätkusuutlik, kuni 24-aastaseid töötajaid on 5%, 2/3 töötajatest on vanuses 25-49 ning veerand 50-64, üle 65-aastaseid on alla 1%. Töötajate arvu osas ennustatakse lähitulevikus 7% kasvu ning aastaks 2020 kasvab töötajate arv prognoositavalt veidi enam kui viiendiku võrra.

- **Kalandusalase haridusega töötajate arv ja vanuseline struktuur ning töötajate täiendav vajadus riigi- ja järelvalveasutustes lähitulevikus (aastaks 2013) ja pikas perspektiivis (aastaks 2020)**

Riigi- ja järelvalveasutustes, mis tegelevad kalandusega, töötab kokku 65 kalandusharidusliku taustaga töötajat. Kalandusega seotud eriala lõpetanud riigi- ja järelvalveasutuste töötajate keskmine vanus on 38 aastat. 3/4 töötajatest on vanuses 25-49 aastat, 50-65-aastaseid on 16% ning alla 24 ja üle 65-aastaseid kõige vähem, vastavalt 5% ja 2%.

Riigi- ja järelvalveasutustest saadud andmetel vajavad nad aastaks 2013 täiendavalt 5 kalandusvaldkonnaga seotud töötajat, sealhulgas kaht peaspetsialisti, üht nõunikku, juhtivinspektorit ning spetsialisti. Vajalik on vähemalt esimese astme kõrgharidus. Aastaks 2020 prognoositakse lisavajadust 10 inimese järele, sh samuti nõuniku, osakonnajuhataja, 6 peaspetsialisti ning 1 spetsialisti ametikohale, samuti on vajalik esimese (6 inimest) või teise astme kõrgharidus (4 inimest).

- **Õppejõudude arv ja vanuseline struktuur kalandusalast õpet andvates koolides**

Haridus- ja teadusasutustes on akadeemilisel töötajaskonnal enamik tööülesandeid seotud teadustööga, õpetamise koormus on väga väike või pigem lisaülesanne. Kalandusalast haridust andvates kõrgkoolides on õppetööga seotud 27 akadeemilist töötajat, kelle keskmine vanus on 53 aastat. Seoses õppejõudude kõrge keskmise vanusega kasvab kalandusvaldkonnas lähitulevikus asendusnõudlus. Paljudes kõrgkoolides püütakse asendusnõudlust vähendada

sidudes doktorante õppe- ja teadustööga.

- **Ajalooline püügiõigus ja püügivõimsus**

Endale kuuluva püügiõiguse soovivad enam kui pooled tulevikus püügist loobuda kavatsevad rannakalurid parandada ning 15% selle müüa. Rentimise võimalust soovis kasutada 14% ja 18% ei teadnud veel, mida püügiõigusega teeb.

Kalalaevaregistrisse kantud paadi plaanib ligi 60% püügist loobujatest parandada, 16% müüa ja 6% rentida. Sarnaselt püügiõigusega oli ka 18% neid, kes ei olnud veel otsust langetanud. Püügiõigust või paati kavatsetakse parandada või müüa valdavalt pereliikmele (70% ulatuses), teised võimalused on oluliselt vähem esindatud.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Konkurentsivõime kavas Eesti 2020 sätestatud riiklikud sihttasemed Euroopa 2020 strateegia eesmärkide täitmiseks on Rahandusministeeriumi 2011. aasta majandusproгноosi baasstsenaariumiga võrreldes ambitsioonikamad. Konkurentsivõime kava eesmärgid on saavutatavad juhul, kui kavandatud reformid ning meetmed omavad positiivset mõju hõive ja tööviljakuse kasvule.

Eesti SKP inimese kohta on võrreldes Euroopa Liidu 15 liikmesriigiga jätkuvalt madal, moodustades riikide keskmisest vaid poole. Selle peamiseks põhjuseks on suhteliselt madal tootlikkus. Eesti tootlikkus on küll mõnevõrra kasvanud, kuid ettevõtted on siiski vähe investeerinud, kasutatakse palju inimressurssi, valmistatakse suhteliselt odavat toodangut ja osutatavad teenused on madala lisandväärtusega. See iseloomustab ka kalandussektori ettevõtteid.

Eelnevat arvestades on Eesti konkurentsivõime kava alusel toodud välja olulisemad majanduspoliitilised eesmärgid aastani 2020, millega võiks paralleelselt arvestada ka kalandussektoris:

- a. Taastada majanduskriisi eelne kõrge tööhõive tase; eesmärk tõsta tööhõive määra aastaks 2020 vanusegrupis 20-64 (2010 tase 66,4%, 2015 eesmärk 72% ja 2020 76%).
- b. Saavutada tootlikkuse kiire kasv nii suurema kapitalimahukuse kui kõrgema lisandväärtusega toodete ja teenuste kaudu; eesmärk tõsta tootlikkust hõivatu kohta võrreldes Euroopa Liidu keskmisega (2009 tase 65%, 2015 eesmärk 73% ja 2020 eesmärk 80%).

Arenguvõimalused ja tööhõive prognoos kalandusvaldkonna alasektorite kaupa

Järgnevalt on esitatud koondülevaade olulisematest uuringu tulemustest tööjõu ja hariduse osas kalandussektori tegevusvaldkondade kaupa. Sealhulgas vaadeldakse tegevusalade tulevikuväljavaateid ning tööjõuvajadust, analüüsitakse kalandussektori arenguvõimalusi koos probleemkohtadega ning viimaks nimetatakse ka uuringus osalenud ettevõtete ja teiste valdkondade hinnanguline koolitusvajadus tasemete ja erialade lõikes.

Kalapüük

Sisevete- ja rannapüük

Uuringus osales 16 ettevõtet, kelle peamine tegevusala oli sisevetepüük ning 28 peamiselt rannapüügiga tegelevat ettevõtet. Ettevõtete töötajate arv sisevetepüügis oli 84 ja rannapüügis 83. Lisaks osales uuringus 400 FIE-na tegutsevat kutselist kalurit.

Personali voolavus oli sisevetepüügiga tegelevates ettevõtetes keskmiselt 8,5% (tulenes ühe ettevõtte kõrgeastajast) ning rannapüügi ettevõtetes 1% aastas.

Sisevetepüügis ennustatakse arenguvõimaluste mõningat paranemist: ettevõtted prognoosivad võrreldes 2011. aastaga 2020. aastaks töötajate arvu suurenemist 7% võrra. Rannapüügis ollakse töötajate arvu suhtes optimistlikumad, 2020. aastaks peaks töötajate arv suurenema 45%. Üldiste arenguvõimaluste osas olid rannapüügi ettevõtted samuti optimistlikumad, 2013. aastaks loodavad mõningat või olulist paranemist 53% ning 2020. aastaks 71% ettevõtetest.

Sisevete- ja rannapüügis on tööjõuvajadus uuringus osalenud ettevõtete põhjal järgmine: hetkel on täiendavalt vaja ühte püügimeistrit sisevetepüügis ning kahte kalurit rannapüügis. Püügimeistrite vajadus sisevetepüügis kasvab nii 2013. kui 2020. aastaks 2 töötaja võrra. Aastateks 2013 ja 2020 kasvab märkimisväärselt kalurite lisavajadus – 2013. aastaks vajatakse rannapüügis 14 ja sisevetepüügis 10 ning aastaks 2020 rannapüügis 32 ning sisevetepüügis 16 kalurit.

Lisaks on 2013. aastaks hinnanguliselt juurde vaja 2 kaptenit ranna- ja 2 sisevetepüügis ning 2020. aastaks veel täiendavalt 5 ranna- ja 2 sisevetepüügis.

Kutseliste kalurite keskmine vanus oli 57 eluaastat: noorim rannakalur oli 24- ja vanim 84-aastane. Kuni 30-aastaseid noori oli kalurite seas vaid 3%. Enam-vähem võrdselt (1/4) oli 41-50-, 51-60- ja 61-70-aastaseid ning üle 70-aastaste osakaal oli 17%.

Kuna 40% FIE-dest kalureid on hetkel üle 60-aastased, siis ootuspäraselt oli suur hulk neid, kes vastas, et aastaks 2020 nad enam püügiga ei tegele (16%). Lisaks oli vastajate seas 27% kalureid, kes ei osanud püügi jätkamist prognoosida. Aastaks 2013 plaanib püügi lõpetada 5%. Samas sõltub vajadus uute kalurite järele ka otseselt kutselise kaluri mõiste korrigeerimisest. Kui kutselisi kalureid kitsamalt defineerida, siis on vajadus uute töötajate järele oluliselt väiksem. Teiselt poolt - kuna suur osa püügist loobumist plaanivatest kaluritest kavatseb endale kuuluva paadi ja püügiõiguse parandada mõnele pereliikmele, võib eeldada, et noorte hulgast on oodata järelkasvu.

Kutseliste kalurite seas on väga erineva haridustasemega inimesi, enim on kesk- ja kutseharidusega kalureid. Kalurid erinevad teistest kalandusvaldkonna töötajatest sellevõrra, et haridustasemetest on suur osakaal I ja V haridusastmetel: põhiharidusega (21%) ja akadeemilise haridusega (10%) töötajad.

Aastatel 2009-2011 läbis 42% kutselistest kaluritest mõne täienduskoolituse. Pea veerand oli neid, kes koolitasid end kalapüügitehnika ja -vahendite alal. 1/5 kaluritest käis kala esmakäitlemise ja õigusloome koolitustel. Kõige vähem käisid kalurid arvuti- ja keelekoolitustel. Tulevikus soovivad täienduskoolitusi pooled kalurid, nendest viiendik õigusloomealast täiendusõpet ning kalapüügivahendite koolitust. Oluline uuringust ilmnenu tendents on see, et mida vanem on kalur, seda tõenäolisemalt ta enda sõnul täiendusõpet enam ei vaja. Lisaks on täiendusõpet mittevajavate seas enam madalama haridustasemega kalureid ehk neid, kellel võib alternatiivse töö leidmine osutuda eriti keeruliseks. Kalurite osas, kes ei ole veel pensionieas, võiks pöörata suuremat tähelepanu erinevate täiendus- ja ümberõppe võimaluste kättesaadavusele ja vajadusele.

Väljaõppe osas ollakse seisukohal, et rannakaluri ning avamerekaluri ettevalmistuse vorm võiks olla praktikute kursused või kutseõpe. See võiks olla vajalik nii rannakaluri, laevameeskondade liikmete kui kalatöötajate ettevalmistuses. 42% kalureid pooldasid aastast "Meister-õpipoiss" kursust, kus vähemalt poole kursuse mahust moodustab praktika. Lisaks tuleks rannakaluri õppekava puhul arvestada kalurite varasemaid õpinguid ja töökogemusi.

Aastatel 2009-2011 oli kutselistest kaluritest 14% juhendanud kalanduse erialasid õppivaid praktikante. 58% kaluritest oleks valmis juhendama õpipoisse juhul, kui kaluri ettevalmistus peaks tulevikus toimuma töökohal praktilise õppe vormis. Praktika kestvus võiks olla 4-5 nädalat perioodil kevadest-sügiseni, sisevetepüügis kohati ka aastaringelt.

Kõige suurem probleem sisevete- ja rannapüügis on kalurite kõrge vanus. Lisaks toodi välja, et noori on sisevete ja rannapüügis vähe seetõttu, et kutselise kaluri elukutse on paljuski seotud ajaloolise püügiõigusega. Probleemkohana toodi välja kalavarude vähenemist, mille tõttu ka sisevete- ja rannapüügi tööturg kahaneb. Kuna kalapüük on Eestis hooajaline, siis ei võimalda see paljudel kutselistel kaluritel tegeleda püügiga põhitegevusena.

Nii kalurid ja järelvalveasutuste esindajad näevad, et harrastus- ja kutseliste kalurite mõiste vajaks paremat reguleerimist. Segadus on rannakaluri mõiste ümber, kus ühelt poolt on tegemist kutsega, kuid teisalt ei paku see tegevus valdavale enamikule peamist sissetulekut. Eristub kaks gruppi - üle 60% kaluritest sai 2010. aastal kalapüügist vaid kuni 10% oma sissetulekust ning 21% üle poole sissetulekust. Uurijate ettepanek on kutseliste kaluritena käsitleda vaid viimaseid. Sel juhul oleks kutseliste kalurite arv umbes viiendik praegusest, ehk orienteeruvalt 250-300.

Viimaste aastate tendents näitab, et kalurite seas on enamuses need (62%), kelle jaoks on kalapüügi osakaal tööalases tegevuses viimastel aastatel vähenenud ja vaid kümnendik neid, kelle puhul on see kasvanud. Kuna kalanduse osakaal on paljude rannakalurite sissetulekus väike, siis on pooled neist otsinud lisatööd kalandusega mitte seotud valdkondades, lisaks on 45% kaluritest tegelenud palju või mingil määral kala väärindamise ja turustamisega. Kalandusega seotud kõrvaltegevustega (turism jm) tegeleb 28% kaluritest. Kuna rannapiirkondade mitmekesisuse säilitamine ning elukvaliteedi parandamine on riiklikud prioriteedid, oleks ka kalandusalaseid kõrvaltegevusi vaja riiklikult toetada.

Püügiõiguste süsteemi hinnates leidsid kalurid, et turu põhimõte on mõnes piirkonnas toonud kaasa püügiõiguste suuremahulise koondumise ühe omaniku kätte, mis on vastuolus rannakalanduse kui rannapiirkondade traditsiooniga. Selles osas on sekkumisvõimalused seadusandjate käes.

Rannakaluritele, kes on enamasti FIE-d või väikeettevõtjad, on probleemiks ka finantseerimisvõimalused ehk laenude saamine. Ka selles osas peaks kaaluma, milliseid toetuste skeeme oleks võimalik täiendavalt rakendada.

Traalpüük

Uuringus osales 10 ettevõtet, kes nimetas peamise tegevusalana traalpüüki ning kelle töötajate arv oli 94 inimest. Kogu traalpüügi sektori töötajate arv on hinnanguliselt 154.

Traalpüügis on ametikohtade lõikes vanemad töötajad kalurite, püügimeistrite, tüürimeeste ja kaptenite seas. Seni on tööl nõukogudeaegse ettevalmistusega kalurid, kellest paljud on üle 50-aastased ning peatselt pensionile minemas. Keskmine personali voolavus on väike, aastas on vahetunud 1% töötajatest.

Traallaevade meeskonnad on enamasti komplekteeritud, viimastel aastatel ei ole uusi töötajaid praktiliselt juurde tulnud. Noorte erialase ettevalmistusega töötajate värbamisel konkureeritakse kauba- ja reisilaevadega nii Eestis kui välismaal ning töötajate leidmist raskendab traalpüügi füüsiliselt raske töö ning hooajalisus.

Hetkel on uuringus osalenud traalpüügi ettevõtetes tööjõuvajadus järgmine: üks kapten, püügikapten, tüürimees ja püügimeister ning kaks laevamehaanikut. 2013. aastaks on juurde vaja veel ühte kaptenit, püügikaptenit, tüürimeest, laevamehaanikut ja kahte püügimeistrit ning aastaks 2020 ühte avamerekalurit ja madrust, kahte püügikaptenit ja tüürimeest ning viite kaptenit, laevamehaanikut ja püügimeistrit. Suurem töötajate lisavajadus tekib aastaks 2020, kui vanemaealisemad mehed hakkavad pensionile jääma, seda eriti kaptenite, mehaanikute ja püügimeistrite osas.

Traalpüügi ettevõtted erinevad teistest kalandusvaldkonna alasektoritest selle poolest, et 2013. aastaks prognoositakse kõige pessimistlikumaid arenguvõimalusi - pea keegi ei arva, et olukord paraneks. Tööjõu osas oodatakse lähiajal stabiilsust, kuid aastaks 2020 on üle veerandi neid, kes ennustavad töötajate vähenemist.

Traalpüügis on enamik töötajatest (74%) kutseharidusega, mis tuleneb traallaevadel ajalooliselt nõutavast, Eesti erinevatest merekoolidest omandatud diplomiharidusest.

Praegusel hetkel on Eesti Mereakadeemias võimalik õppida kutseõppe tasemel erialadel "Laevajuhtimine vahitüürimehe tasemel 500 ja suurema kogumahutavusega laevadel - avamere kalapüük", "Siseveelaeva laevajuht" ning rakenduskõrghariduse tasemel tüürimeheks.

Keskmine praktika kestvus on traalpüügis olnud 7 nädalat, perioodil septembrist maini. Eesti Mereakadeemial on mitme püügi- ja kalakäitlemisettevõttega pikaajalised koostöölepingud, mis võimaldavad muuhulgas ka õppejõududel minna laevadele nõ ennast täiendama.

Täienduskoolitusi on traalpüügis üldiselt vaja nii merenduse kui ka kalandusega seondvalt, kompetentsi osas on arenguruumi püüniste töö paremal tundmisel. Otsese täienduskoolituse vajadusena nähakse järelvalve nõuetest lähtuvalt toidukäitlemise ja -hügieenialaseid teadmisi.

Sõltudes otseselt nii püügikvootidest, kütusehindadest kui välisturgudest, on traalpüük teiste sektoritega võrreldes komplitseeritumas olukorras. Kuna Eesti kalanduse arendamise üheks prioriteediks on viia laevastik vastavusse püügivõimalustega, võivad sektorit tulevikus oodata täiendavad kärped.

Kaugpüük

Uuringus osales 2 ettevõtet, kus töötas 79 inimest, mis esindab hetkeseisuga kogu kaugpüügi sektori töötajate arvu.

Töötajate seas on nooremaid inimesi mingil määral laevamehaanikute, kalurite ja tüürimeeste hulgas. Vanemad, sealhulgas ka üle 65-aastased töötajad, on enamjaolt kaptenite, tüürimeeste ja laevamehaanikute ametikohtadel. Vanuseline struktuur on kaldu eakamate gruppide suunas, mistõttu aastaks 2020 võib eeldada suuremat asendusnõudlust.

Kalanduse tegevusvaldkondadest on kaugpüügis erandlikult suur osa töötajaskonnast rakenduskõrgharidusega (17%), oluline osa neist on ka kesk- (21%) või kutsekeskharidusega (38%).

Teravaks probleemiks kaugpüügis on püügikaptenite puudus. Kuna Eestis ei ole toimivat süsteemi, mis vastavaid spetsialiste välja õpetaks, kasutatakse kaugpüügis ka võõrtöölisi. Tööjõuturul konkureeritakse teiste laevandusettevõtetega nii Eestis kui välismaal.

Kaugpüügis on töötajate arv hetkel 79 inimest. Võrreldes 2011. aastaga oodatatakse 2013. aastaks töötajate arvu tõusu 28% ning aastaks 2020 57%. Mõlemad ettevõtted prognoosisid, et aastaks 2020 töötajate arv suureneb.

Kaugpüügi sektori töötajate arvu osas tuleb silmas pidada ka seda, et kehtiva töölepinguga töötajatele lisanduvad hetkel puhkeajal olevad laevameeskondade liikmed, mis suurendab oluliselt ka tööjõu vajadust. Lisaks Eesti ettevõtetes tööl olevatele töötajatele on ühes kaugpüügi ettevõttes üle 80% ning teises ligi 20% töötajatest tööl välisfirmade (Hispaania, Island) all. Eesti lipu all sõidab hetkel kokku 5 kaugpüügi laeva.

Kaugpüügis on hetkel tööjõuvajadus järgmine: üks püügikapten, kaks tehnoloogi, püügimeistrit, kaptenit ja tüürimeest, neli laevamehaanikut ja madrust. Aastaks 2013 on lisavajadus kahe püügikapteni, nelja kapteni, tüürimehe ja tehnoloogi, viie püügimeistri, kuue laevamehaaniku ja kaheksa madruse osas. 2020. aastal on hinnanguliselt juurde vaja ühte inseneri, nelja püügikaptenit, kuute kaptenit, tehnoloogi, püügimeistrit, ja tüürimeest ning kaheksat laevamehaanikut.

Täienduskoolitusi vajatakse kaugpüügis seaduste ning toidukäitlemise ja -hügieeni alal. Probleemiks on ka keeleoskus, kuid seda on täiendkoolitusega raske lahendada. Aeg-ajalt tekib koolitusvajadus ka masinate eksploatatsiooniga seondult.

Kaupüügisektoris pakutakse praktikavõimalusi aastaringselt ning keskmine praktika kestvus on 8 nädalat.

Kalapüügisektori tulevik

Kalandussektorit tervikuna ei oota tulevikus ilmselt kasv, nagu väljendas üks püüdjate esindaja: *Kogu see kalandussektor on hääbuv sektor, selles mõttes, et ühest küljest varud vähenevad, keskkonnatingimused karmistuvad. Nõuded, poliitika, nüüd oleme üldse siin Euroopa Liidus, siin on huvide konfliktid, selles mõttes, et Eesti on niivõrd väike riik ja tema häält on niivõrd vähe kuulda. Suured riigid ruulivad, sõidavad üle teistest väiksematest riikidest. Nõuded, kütusehinnad, tööjõud, ühesõnaga kõik see on kohutavalt... välised tegurid töötavad meie vastu kogu aeg, pluss veel halb ilm.*

Keskne küsimus Eesti kalanduse ja selle kaudu ka kalanduse tööjõuvajaduse ning kalandushariduse jaoks on kalavaru eksplateerimine. Selle küsimuse teine pool on kas ja kui palju inimesi saab sellest varust ära elada. Kalandus on Eestis rannapiirkondade kultuuri ja elustiili osa ning majandusliku tasuvuse aspekt ja turu loogika ei ole kindlasti otsuste tegemisel

ainsad argumendid. Üks tee on liikuda Skandinaavia suunas, kus kalureid on vähem, kuid kalalkäijaid palju.

Seda nägemust väljendas ilmekalt üks intervjuueritu: *Tõenäoliselt areneme selles suunas, nagu Soome ja Rootsi, kus kalureid jääb vähemaks. Aga samas võime jõuda sinna, ideaalvariandis, mis on nagu Soomes või Rootsis, kus seda varu kasutatakse suhteliselt palju ajaviiteks. Meie kalavaru saaks kasutada natuke rohkem selleks, et paljudele inimestele anda meremehe või kalamehe kogemust, mida ilusate sõnadega räägitakse, mis ongi ju õige. Mitte see, et inimene läheb merele ja ajab sealt toorainet välja.*

Eestis ületab püügivõimsus oluliselt püügivõimalusi ning kalureid on rohkem kui vaja. Selles valdkonnas oleks vaja teha täpsemaid uuringuid, et analüüsida kalavaru ning püügivõimsuse suhet, seda eriti ranna- ja sisevete püügi puhul, saamaks põhjendatud hinnangu, kui palju kutselisi kalureid oleks reaalselt optimaalne.

Püügikvoodid muudavad kalavaru kalurite silmis “Euroopa Liidu poolt määratud” ressursiks. Kalavaru suurust nähakse kui eelkõige poliitilistest otsustest sõltuvat näitajat, mitte tegelikult limiteeritud loodusvara. Nagu öeldi intervjuul: *Näiteks meil Pärnus jääb kõik arengu taha, selle tuleviku taha jääb kalalimiit ja ongi kõik. Seal oskused on kõigil olemas, aga kala ei lasta püüda ja ongi kõik. Piir ei ole ette seatud looduse poolt, ma arvan, et me saame selle üle vaielda, seda ressursi saab ikka määratleda Euroopa Liit.*

Oleks vajalik pöörata suuremat tähelepanu teavitustööle ning ka täienduskoolitustele, et kalavarude hindamise metoodika ning kalabioloogia-alaseid teadmisi levitada.

Muutused on rasked ka psühholoogiliselt: *See on ka mingil määral uhkuse küsimus, et kui sa oled kalur eluaeg olnud, siis sa ei hakka kellelegi sulaseks või ehituse peal, et see on ka imelik.*

Suure muutuse ning uute oludega on raske kohaneda ning kaasa minna, vanema põlvkonna kalurite hulgas väljendati ka suhtumist, et muutus tähendab täielikku lõppu: *Noored mehed pole peale tulnud, ainult vanad pensionärid on järgi jäänud. Tuleb paneb ühe kasti vette ja ongi kõik, kalandus sureb välja.* Üheks võimaluseks kõnealuseid sihtrühmi toetada on jätkuv ühistegevuse ning koostöö toetamine, näiteks tegevusgruppide kaudu, pöörates tähelepanu ka riiklike kalureid puudutavate otsuste kohta selgitava info kättesaadavaks tegemisele ja rihtrühmani jõudmisele ning administratsioonile tagasiside andmise võimalustele.

Kalatöötlemine ja -käitlemine

Uuringus osales 31 ettevõtet, kelle peamine tegevusala oli kalatöötlemine ja -käitlemine. Nendes ettevõtetes töötas kokku 889 inimest. Kogu kalatöötlemise- ja käitlemise sektori töötajate arv võib olla hinnanguliselt 1460 inimest.

Kalatöötlemise ja -käitlemise ettevõtetes töötas alla 24-aastaseid kõige enam operaatorite, tootearendajate ja inseneride seas. Noori töötajaid on ka kalatöötlejate, lihttööliste ja abitööliste hulgas. Eakamad töötajad on laborantide ja tehnoloogide ning samuti inseneride seas. Üldiselt on noori kalatöötlemissektoris teistest enam, kuid olulistel ametikohtadel on siiski suur osa eakaid töötajaid. Kalatöötlemise- ja käitlemise aasta keskmine personali voolavus on võrreldes teiste tegevusvaldkondadega suurim, 10,1%.

Kvalifitseerimata tööjõud leitakse peamiselt olemasolevate töötajate, kohalike ajalehtede, kohalike omavalitsuste ja Töötukassa kaudu.

Kalatöötlemises ja -käitlemises oldi 2013. aasta suhtes kõige optimistlikumad, 16% ettevõtetest prognoosis, et võimalused paranevad oluliselt ja 52% arvas, et need paranevad mõnevõrra. 2020. aastaks ootab paranemist kokku 77% ettevõtetest. Töötajate arvu kasvu prognoosib lähitulevikus 61% antud sektori ettevõtete esindajatest ning aastaks 2020 täiendavat kasvu 28%, kuid valdavalt nähakse ette töötajate arvu stabiilsust. Töötajate hulga kasvu prognoositakse 2013. aastaks 16% ja 2020. aastaks 22% võrra.

Kalatöötlemise ja -käitlemise valdkonnas on uuringus osalenud ettevõtete tööjõuvajadus hinnanguliselt järgmine: hetkel on juurde vaja ühte kalatöötlemise meistrit, kolme tehnoloogi ja tootearendajat ning 54 kalatöötlejat. Aastaks 2013 on hinnanguliselt juurde vaja ühte tehnoloogi, kahte kalandusspetsialisti, seadistajat ja külmutusmehaanikut, nelja tootearendajat, kuute kvaliteedispetsialisti ja kalatöötlemise meistrit ning sada kalatöötlejat. Aastaks 2020 tekib lisavajadus ühe laborandi ja seadistaja, kahe kalandusspetsialisti, kolme tehnoloogi ja külmutusmehaaniku, nelja tootearendaja ja operaatori, viie kvaliteedispetsialisti, kümne kalatöötlemise meistri ning 86 kalatöötleja järele.

Kalatöötlemise ja -käitlemise sektori töötajate haridustase on teiste alasektoritega võrreldes mõnevõrra madalam: ülekaalus on põhi- (18%) ja keskharidusega (50%) inimesed.

Tehnoloogide osas konkureeritakse teiste toiduainetööstuse harudega ja seal on kalandusettevõtted raskes seisus madala palgataseme ning ettevõtete asukoha tõttu, mis enamjaolt asuvad maapiirkondades. Tööliste leidmist raskendab ka füüsiliselt raske töö ning hooajalisus.

Toiduainete tehnoloogiat on Eestis võimalik õppida Tallinna Tehnikaülikoolis magistritasemel. Tallinna Tehnikaülikooli poolt on üldine baas hea, kuid kalatehnoloogia on õppekavas väikese osakaaluga (32 h õppetööd) ning sellest lähtuvalt ei keskenduta sellel suunal ka spetsiaalsete laboratoorsete võimaluste loomisele. Kitsamalt kalandusega seotud suund ei ole Tehnikaülikoolis suurelt esindatud, teadus- ja arendustegevus on heal tasemel tänu Toidu- ja Fermentatsioonitehnoloogia Arenduskeskusele.

Kalatöötlemise ja -käitlemise ettevõtted pakuvad (üli)õpilastele praktikat aastaringselt ning keskmine praktika pikkus on 5 nädalat.

Täienduskoolitust vajatakse kalatöötlemise ja -käitlemise tegevusalal eelkõige uute tehnoloogiate, kvaliteedi kontrollisüsteemide ning toiduhügieeni alal.

Üks probleeme kalatöötlemise ja -käitlemise valdkonnas on tööstuse ümber orienteerumine turu muutumise tõttu, varasema konservitootmise asemel tegeletakse praegu enamasti fileerimise ja külmutamisega või tehakse väga kvaliteetseid konserve välisturgudele. Samas võib see protsess pöörduda, ühe sektori esindaja sõnul: *See nii öelda turg ju paneb asjad paika, et kui Venemaaga selliseid tolle või kaubanduslikke kaklusi ei oleks, et noh ilmselt käivituksid siin kohe uued sprotitehased või mis näol iganes.*

Suurem koostöö ning efektiivne võrgustik püüdjatest töötlejate ja turustajateni aitaks parandada positsioone ka kohalikul turul.

Parandamaks oma võimalusi, tuleks anda toodetele kohapeal suurem lisandväärtus. See eeldab ka vajaliku tööjõu ehk tehnoloogide, tootearendajate ja kvaliteedijuhtide olemasolu.

Lisa tööjõuvajadus kalatöötlemises ja -käitlemises on hinnanguliselt 1-2 kõrgharidusega kvaliteedispetsialisti ja tootearendajat, kaks kalatöötlemise meistrit ning üks tehnoloog, kalandusspetsialist ja külmutusmehhaanik aastas.

Kala- ja/või vähikasvatus

Uuringus osales 19 ettevõtet, kelle peamine tegevusala oli kala- või vähikasvatus. Töötajate arv oli nendes ettevõtetes kokku 51 inimest.

Personali voolavust kala- või vähikasvatuse ettevõtetes viimastel aastatel ei olnud.

Vanusegruppide osakaal kalakasvatajate seas on ühtlane, esindatud on nii nooremad kui vanemad töötajaid, kuigi suurem on osakaal 50-65-aastaste hulgas.

Peamiselt leitakse töötajad tuttavate kaudu, sageli on tegemist perefirmadega. Siiski esineb abitööjõu leidmisel raskusi, puudus on ka keskastme, st inseneri või spetsialisti tasemel inimestest. Ettevõtete esindajate sõnul on puudus kalakasvatajatest, keda pole pakutavate töökohtade jaoks vajalikul, ehk kutsetasemel ette valmistatud. Samuti on probleemiks kalahaiguste spetsialistide puudus.

Kala- või vähikasvatuse ettevõtete esindajad olid lühiajaliste arenguvõimaluste prognoosimisel optimistlikud, 69% arvas, et aastaks 2013 paranevad ettevõtte võimalused mõnevõrra või oluliselt ning aastaks 2020 prognoositi võrreldes 2011. aastaga 84% tõusu. Töötajate arvu suurenemist lähitulevikus prognoosis veerand, vähenemist vaid üksikud. Aastaks 2020 ootab töötajate kasvu üle poole antud sektori ettevõtete esindajatest. Töötajate arv võib 2013. aastaks suureneda veerandi võrra ning 2020. aastaks kahekordistuda.

Kalakasvatuses on hinnanguliselt paari aasta peale vajadus ühe tehnoloogi ning kutseõppe tasemel aastas 5-10 kalakasvataja järele. Lisaks on puudu 1-2 kalahaiguste spetsialisti kõrghariduse tasemel.

Soovitav on käivitada kutseõppe tasemel kalakasvatuse õpe ning kalahaiguste spetsialisti osas võimaldada koolitada vajalikud inimesed stipendiumiprogrammi alusel välismaal.

Tööjõuvajadus uuringus osalenud kalakasvatuse ettevõtete seas on hinnanguliselt järgmine: hetkel on vajadus kahe abitöölise ja nelja kalakasvataja osas. Aastaks 2013 on juurde vaja ühte tehnoloogi, kuute abitöölise ja 14 kalakasvatajat ning aastaks 2020 kahte tehnoloogi, nelja kalandusspetsialisti, seitset abitöölise ja 27 kalakasvatajat.

Kalakasvatuse töötajate haridustase erineb teistest tegevusvaldkondadest - 29% kogu töötajaskonnast on akadeemilise kõrgharidusega.

Kalakasvatust on võimalik õppida Maaülikoolis bakalaureuse ning magistritasemel, samuti täienduskoolitusena Järvamaa Kutsehariduskeskuses. 2012. aasta septembrist on Järvamaa Kutsehariduskeskuses kavas avada kalakasvataja eriala riiklik õppekava. Kutseõppe sisu on määratud lähtuvalt Kalakasvataja IV kutsestandardis esitatud kutseoskuskõuetest.

Kuna kalakasvatamine on tehnoloogiamahukas, tootmine nõuab investeringuid ning töötaja eksimus võib põhjustada kalade surma, on selles valdkonnas spetsiifilised oskused eriti olulised. Täienduskoolitusvajadus on nii tootmise kui kasvatuse poole pealt eelkõige tehnoloogiate osas, kuid Eesti haridusandjatel puuduvad vastavad kompetentsid. Lisaks eelnevale vajatakse täienduskoolitust kalahaiguste ning turunduse teemadel.

Lähtuvalt ettevõtete töökorraldusest on kala- või vähikasvatuses eelistatav praktika periood aprillist-juunini ja septembrist novembrini, kestvusega keskmiselt 5 nädalat. Kalakasvatuste puhul takistab praktikantide ettevõttesse võtmist töö hooajalisus; vähikasvatuse spetsiifika võimaldaks praktikat pakkuda ainult mõned tunnid päevas ning sedagi mitte iga päev.

Kalakasvatuse optimistlikku tulevikuprognoosi põhjendati sellega, et looduslike tingimuste osas ei ole Eesti konkurentsipositsioon kõige parem, kuid kuna maailma kalavaru aina väheneb ja samas inimkonna toiduvajadus ning nõudlus kala järele suureneb, peab see tulevikus tulema kalakasvatuse arvelt. Vajalik on analüüsida, milliste liikide osas Eesti potentsiaalselt konkurentsivõimeline on, et sektori edasist arendamist vastavas suunas jätkata. Nagu väljendas üks intervjuueeritav: *Vesiviljeluse arendusele pannakse selle ühisrahanduse poliitika reformi käigus suurt rõhku. Kuigi tegelikult siin tuleb vaadata teist külge, et kas meie keskkonnatingimused on sellised, et me oleme üldse konkurentsivõimelised. Tõenäoliselt punase kala osas Norraga mitte kuidagi. Nii et see võimalus, kuidas see Eestis areneb, on paljuski selles kinni, et kas me oleme turul lõpuks odava konkurentsi võimelised ja see sõltub palju keskkonnatingimustest. Palju me peame raha panema selleks, et seda kala üldse võtta.*

Seni on kalakasvatus püsinud stabiilses suuruses ning oodatud kasvu ei ole tulnud. Eestis kujuneb kalakasvatuse konkurentsivõime mitmete faktorite koosmõjus ning konkureeritakse kogu maailma kalakasvatajatega. Paljudes Aasia ja Aafrika piirkondades on võrreldes Euroopaga soodsamad kliimatingimused ning puudulikud seaduslikud regulatsioonid, mistõttu on konkurents raske püsida. Sealhulgas on looduslike tingimuste kõrval olulised ka toetused,

mille üle on otsustusõigus poliitika tasandil. Kaubandusvõrgus teeb viimase valiku, kas eelistada Eesti või importkala, ka Eesti tarbija, kelle eelistuste mõjutamiseks tuleb teha jätkuvat teavitust ja turunduse alast tööd. Võimalikud argumendid omamaise kala eelistamiseks on toodangu värskus, kodumaisus ning traditsioonid. Siinkohal oleks üheks võimaluseks ühise turundusstrateegia kujundamine, kaasates vastava ala eksperte.

Töökohtade arv sõltub sektori kasvust ning kuigi hetkel leitakse, et inimesi on juurde vaja, on uued tehnoloogilised lahendused sageli senisest oluliselt suuremal määral automatiseeritud ja vajavad seega mahukaid investeeringuid, kuid käigus hoidmiseks vähe tööjõudu.

Püüniste tootmine

Uuringus osales üks ettevõte, kellel on püüniste tootmine peamiseks tegevusalaks ning lisaks veel kuus, kellel on see kõrvaltegevusalaks. Püüniste tootmise tegevusalal töötas kokku 12 inimest, kõik neist kutsekeskharidusega.

Lähitulevikus oodatakse töötajate arvu eeldatavat vähenemist poole võrra, kuid aastaks 2020 ei ole täiendavat vähenemist ette näha.

Kalakaubandusettevõtted

Uuringus osales 25 kalatoodete müügiga tegelevat kaubandusettevõtet, kus töötas 530 inimest, kes käitlesid värsket või jahutatud kala/kalatooteid.

Töötajate vanuseline jaotus kalakaubanduses on jätkusuutlik - kuni 24-aastaseid töötajaid on 5%, 2/3 töötajatest on vanuses 25-49 ning veerand vanuses 50-64, üle 65-aastaseid on alla 1%.

Värsket või jahutatud kala müüvates kaubandusettevõtetes vahetub aasta jooksul keskmiselt 5,1% kala käitlemise ja turustamisega seotud töötajatest. Erinevalt teistest ettevõtetest ei kasutata kaubandusettevõtetes kala käitlemise ja turustamisega seotud ametikohtadele töötajate leidmisel personaliotsingu firmade abi ega töötajate värbamist otsepakkumiste kaudu teistest ettevõtetest. Kõige enam leitakse nii kvalifitseeritud kui ka kvalifitseerimata tööjõudu läbi olemasolevate töötajate või tuttavate. Oluline koht kvalifitseerimata tööjõu leidmiseks on ka Töötukassa.

Üldine seis kalakaubanduses on olnud stabiilne, viimastel aastatel on kalakaubanduse maht kasvanud 28% ning püsinud stabiilne 40% kaubandusettevõtete hulgas, 32% puhul on see vähenenud. Aastaks 2013 tehtavas prognoosis ollakse mõõdukalt optimistlikud - 36% näeb tulevikuski ette kasvu. Sama seisu püsimist ennustab 36% ning vähenemist prognoosib 28%. Töötajate arvu osas ennustatakse lähitulevikus 7% ning aastaks 2020 veidi üle viiendiku ulatuvat kasvu. Mõned kaubandusettevõtted tõid välja vajaduse toidutehnoloogia alase kõrgharidusega ostu- või valdkonnajuhi järele.

Kalakäitlemise ja turustamisega seotud ametikohti, millele on raske töötajaid leida, on veidi enam kui kümnendikul kaubandusettevõtetest. Vastavate ametikohtade osas mainiti nii klienditeenindajat, fileerijat kui varustajat-autojuhti. Kaubandusettevõtetes on vajadus kala- ja kalatoodete müüjate ja käitlejate järele. 2013. aastaks on hinnanguliselt vaja 10 ostu- või valdkonnajuhti ja 31 müüjat-käitlejat ning aastaks 2020 vastavaid töötajaid veel täiendavalt 11 ja 52.

Kalakaubandusega tegelevates ettevõtetes on enamjaolt kesk- või kutseharidusega töötajad. Kalandusalase eriharidusega töötajaid on palgal alla 10% kaubandusettevõtetes. Viimase kolme aasta jooksul pole tööle võetud ka ühtegi kalandusega seotud eriala lõpetajat. Põhjendus on vastava vajaduse puudus, sest erialast tööd ei ole pakkuda.

Viimase kolme aasta (2009-2011) jooksul on ligi 30% töötajatele pakutud kala käitlemise ja turustamisega seotud täienduskoolitusi. Kala spetsiifikaga seotud oskustest eeldati kalaga tegelevatelt töötajatelt kõige enam erinevate kalade ja kalatoodete tundmist (nimetus, maksumus) ning kalandusalaseid tehnilisi teadmisi (kala säilitamine, realiseerimine, pakendamine, käitlemine, fileerimine jne).

Üks suuremaid probleeme kalakaubanduses on see, et kohalikel püüdjatel, kasvatajatel ja tootjatel on oma toodetega suuremate jaemüügikettide valikusse raske jõuda. Tuleks parandada ühistegevust ning luua toimiv käitlemise ja turustamise ahel püüdjatest kaubanduseni.

Riigi- ja järelvalveasutused

Kalandusega tegelevates riigi- ja järelvalveasutustes töötab kokku 65 kalandusharidusliku taustaga töötajat.

Kalandusega seotud eriala lõpetanud riigi- ja järelvalveasutuste töötajate keskmine vanus on 38 aastat. Kõige enam on töötajaid vanuses 25-49 aastat (76%), 50-65-aastaseid on 16% ning alla 24- ja üle 65-aastaseid kõige vähem, vastavalt 5% ja 2%.

Riigiasutustes toimub värbamine avaliku konkursi korras, kasutatakse tööportaale, kuid ka sobivatele kandidaatidele otse ettepanekute tegemist, kuna vajaliku kompetentsiga inimesed on enamasti teada. Võetakse tööle ka koolilõpetajaid ning asutuses praktikal olnuid.

Järelvalveasutustes on raske leida kvalifitseeritud ja kogemustega töötajaid, kuna tööülesanded on keerukad, eeldavad paljude seadusaktide tundmist ning vastutus on suur. Puudu on ka kalanduse spetsiifikat tundvatest juristidest.

Kuigi kalavarud vähenevad, prognoosivad riigiametnikud, et nende töö hulk suureneb, kuna Euroopa Liidu kalaressursiga seotud nõuded administratsioonile järjest suurenevad.

Aastaks 2013 vajatakse riigisektoris 5 ja aastaks 2020 10 inimest, kellel on vähemalt esimese astme kõrgharidus. Lisaks on vaja kuus esimese või neli teise astme kalandusvaldkonna kõrgharidusega ametnikku. Eelkõige võiks ametnik olla lõpetanud bioloogia, veeökosüsteemide majandamise, kalandusspetsialisti, kalakasvatuse või merenduse eriala.

Hõivatute taust erialade lõikes on mitmekesine. Valdavalt on riigiasutustes kalanduse valdkonnaga tegelevatel töötajatel kõrgharidus. Tööle eelistatakse võtta 4-aastase bakalaureusetaseme või 3+2 magistritaseme omandanud, erialade osas on esindatud nii kalandus kui teised Eesti Mereakadeemia erialad, samuti Tallinna Tehnikaülikooli, Eesti Maaülikooli jt kõrgkoolide haridus.

Ametnikelt oodatatakse mitmekülgseid teadmisi - nii kalanduse, õiguse kui paljude teiste valdkondade alal. Täienduskoolitust vajatakse ka kalanduse ja kalabioloogia alal. Valdkondades, mis piirnevad kalandusega, nagu näiteks tehnoloogia või keskkonnakaitse, pole inimesed piisavalt kursis kala spetsiifikaga.

Riigisektorisse on viimase kolme aasta jooksul kõige enam läinud tööle ja võetud praktikale Tartu Ülikooli veeökosüsteemide majandamise eriala ja bioloogia üliõpilasi või lõpetajaid. Riigiasutused, kus ei ole praktikante olnud, põhjendavad seda spetsialistide ülekoormatusega, mistõttu ei ole võimalik praktikantidele juhendajat leida. Üldiselt näevad riigi- ja järelvalveasutused praktika osas koostöövõimalusi kõikide kõrgkoolidega, kus kalandusalast õpet antakse.

Kalandusvaldkonna ettevõtted ootavad riigilt tõhusamat lobitööd Euroopa Liidus ning kalandusettevõtete ja kalapüüdjate õiguste kaitsmist. Kalandussektori toimimist pärsib ka administratsiooni jagunemine kahe erineva ministeeriumi vahel.

Kalandushariduse visioonid

Kõigil uuringu kvalitatiivse osa intervjuudel osalenutel paluti välja tuua oma visioon Eesti kalanduse ja kalandushariduse tulevikust ning hinnata, milline võiks selles olla nende esindatava osapoole roll.

Kalandusvaldkonna haridus ei ole noorte seas väga populaarne ja kuigi viimastel aastatel on vaatamata eelnenud madalseisule perioodil 2003-2005 (Eesti Mereakadeemias) olnud sisseastujaid piisavalt, võiks nende tase olla parem. Probleeme tekitab sisseastujate ja potentsiaalsete sisseastujate vähene teadlikkus kalanduse valdkonnast, seda eriti noorte puhul, kes on pärit mujalt kui rannaküladest.

Haridusasutuste esindajate arvamused kalandushariduse tulevikust võtavad kokku järgnevad kommentaarid:

- *Kalandusvaldkonna jätkusuutlikuks arenguks on vaja leida piisav hulk inimesi (üliõpilasi, õppejõude, teadlasi) selle teemaga tegelema. Selleks tuleb muuta kalandusvaldkond atraktiivseks. Valdkond on atraktiivne, kui tajutakse, et see on elujõuline ja toimiv ning on võimalik sellega tegeledes teenida. Kalandusvaldkonna haridus peab seega olema suunatud reaalseste tööstuste probleemide lahendamisele ja innovaatiliste teemade uurimisele.*
- *Ma ei oleks väga pessimist, aga lihtsalt see tuleks Eestis korralikumalt paika panna ja kalandusjuhtimine, ma ei tea, kas Põllumajandusministeeriumis või Keskkonnaministeeriumis jääb kalandus või ei jää, aga kuna see kalandusjuhtimine ei ole täiesti korralikult paika pandud, siis ei saa ka kalandusharidust korralikult paika panna.*

- *Mina arvan, et kaovad ära sellised lõpetajad, kes reaalselt ei lähe kalandussektorisse tööle, aga tõenäoliselt Eesti ettevõtted hakkavad rohkem koostööd tegema kõikide teadus- ja õppeasutustega. Need spetsialistid, keda me koolitame või kellele me täiendõpet pakume, need saavad rohkem spetsiifilisemat haridust. Mina näen, et kogu teadus liigub nii-öelda ettevõttekeskseks, et ettevõttes saaks toota reaalselt väärtust.*
- *Meil on täielik valmidus olemas, ette valmistatakse tippklassi kalatehnoloogia spetsialiste. Meie jaoks on tihti küsimus see, kui suur nende jaoks vajadus on, näiteks doktorikraadiga kalandusspetsialistide järgi või kalatehnoloogia spetsialistide järgi, et kuna ettevõtted hakkavad kokku kuivama, see vajadus väga suur vist ei ole.*
- *Mul on niisugune nägemus, et nii kaua, kui need ettevõtjad, kalurid, kes kala püüavad, ei tee koostööd, siis nad on just nagu konkurendid, nii kaua, kui ei ole nendel niisugust ühtset kokkutulemise kohta ja ühist nägemust, et üksinda ei tee midagi ära või sedasi see häda veelgi suuremaks läheb, siis nii kaua ei muutu midagi.*
- *Ega eriti kuskile kalandusvaldkond ei liigugi, ma arvan, et ta on mõnes mõttes paigas. Mis puudutab akadeemilisemat poolt, kalabioloogiat, varude haldamist, varude majandamist ja ka kalakasvatust, siis minu arust on ta paigas. Selles mõttes, et ta areneb edasi lihtsalt selle teadusega. Ta ei muutu, et peaks uut paremat nišši leidma. Aga jällegi, mis puudutab kalalaeva mehaanikuid või toiduainetetehnoloogiat, ma ikkagi arvan, et meil Eestis ei ole olulist lünka, mida üldse ei õpetataks. Kalapüügi alal ma sellist häirekella küll ei lööks, ma usaldan turumajandust natukene rohkem kui võib-olla mõni teine ja ma arvan, et kui tekiks selline olukord, et kusagil piirkonnas jääks hinnaline kalavaru kasutamata, oleks need kalurid kohe plaksti kohal.*

Soovitused

Riiklikud eesmärgid keskenduvad tootlikkuse tõstmisele ja hõive parandamisele, mis tähendab kalanduses ka suurema lisandväärtusega toodete tootmist. See toob ilmselt kaasa tehnoloogide, kvaliteedispetsialistide, tootearendajate ja laborantide töömahu suurenemise, aga ka vajaduse üldiselt paremini ette valmistatud spetsialistide järele.

EKF rakenduskava prioriteet on tasakaal püügivõimsuse ja kalavarude vahel, mis võib tuua kaasa laevastiku suuruse täiendava vähenemise ning moderniseerimise. Sellega võib ilmselt ühelt poolt tööhõive väheneda, kuid teisalt on tulevikus töötajatel vajalikud mitmekülgsemad pädevused. Kuna praegu töötavate kalurite vanus on suhteliselt kõrge, võib hoolimata hõive vähenemisest olla pensionile jääjate arvelt lisavajadus uute ning sobiva ettevalmistusega töötajate järele.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi Tööjõuvajaduse prognoosi (aastaks 2018) kohaselt peaks hõivatute arv kalandussektoris suurenema, kuid samas ei ole eelnevatel aastatel prognoositud arengud ning sektori reaalne käitumine ühtinud ning hõivatute vähenemine on olnud arvatust oluliselt kiirem. Vaadates Rahandusministeeriumi Majanduskasvu prognoosi (2011), on see suhteliselt konservatiivne, prognoosides järgnevatiks aastateks 3-3,5% suurst kasv. Kui majanduskasv ei osutu just oluliselt suuremaks, on raske näha, kust ja mille arvelt prognoositav hõive kalandussektoris juurde tulema peaks. Ka 2009. aasta analüüs “Teadmistepõhise majanduse suunas liikumiseks vajalik tööjõud ja koolitusvajadus” toob välja, et kui suuri poliitikamuutusi ei tehta, on realistlik samade arengute jätkumine, mis tähendaks väikest kasvu kõrghariduse tasemel ning langust madalamatel tasemetel. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi Tööjõuvajaduse prognoosis on toodud välja, et kalandussektorist peaks aastaks 2018 lõplikult lahkuma 400 inimest. Kuna tegemist on suhteliselt suure osakaaluga, võib arvata, et asendusnõudluse osas on lähiaastatel töötajaid juurde vaja. Samas prognoositakse ka lihttööliste osakaalu vähenemist, mis tähendab, et on vaja enam erialaste oskustega töötajaid, vähemalt kutseõppe või täienduskoolituse tasemel. Kuna praegused kutse- ja kõrgkoolidesse sisseastujad on 90. aastate madala sündivuse aegsed põlvkonnad, siis on oluline kompenseerida noorte vähesust varem lõpetanute ümberõppe või õppijate leidmisega erialase ettevalmistuseta inimeste hulgast, samuti ka sektori olemasolevate töötajate jätkuvast koolitamisest.

Administratsioon

Muutuvaid olusid võib käsitleda kui võimalust mobiliseerida olemasolevaid vähenevaid ressursse ning leida sisulised võtmekohad, kuhu arengus tähelepanu suunata, et heade tulemusteni jõuda ning seejärel erinevaid osapooli haarates koordineeritult edasi liikuda.

Kalanduse valdkonnaga seotud õpet andvatel haridus- ja teadusasutustel on hea potentsiaal viia kalandusharidus Eestis uuele tasemele. Saamaks igakülgset ülevaadet olukorrast ning tulevikunägemustest peaks korraldama kõigi osapoolte ümarlaua. Algatus või tõuge selliseks ühistegevuseks võiks tulla riiklikul tasandil.

Kalandussektoris võiks olla ruumi tööhõive languseks ka efektiivsuse kasvu arvelt. Nagu uuringus ilmnes, on konkurents eriti püügisektoris väga tihe ning kalureid palju, seega peab kalurite arv veelgi vähenema ja nende töö efektiivistuma.

Antud teemaga on seotud kutseliste ning harrastuskalurite definitsioonid. Käesolev uuring kajastab vaid kutseliste kalurite poolt ning ilmnes, et neil on kehtiva süsteemi osas pretensioone. Üks võimalus kutselise kaluri definitsiooni muutmiseks oleks kutse sidumine kalanduse osakaaluga sisetulekutes.

Haridus

Seni ei ole loodud kalandushariduse arengu kontseptsiooni, mis paneks reaalse tööturгу ja seda mõjutavaid sisemisi ning väliseid tegureid ja tulevikuprognose arvesse võttes paika, millises mahus ja tasemetel kalandusspetsialiste ette valmistada. Vajalik oleks see välja töötada. Kuna Eestis on vaatamata kõrgharidusega inimeste suurele hulgale madal tootlikkus, ei pruugi kõrgharidusest muutuse generaatorit saada. Võti võiks olla pigem kutse- ja täiendusõppes.

Rannakalurite hulgas oli ka käesolevas uuringus märgata Täiskasvanuhariduse arengukavas (2009-2013) välja toodud trend, mille järgi on madalama haridustasemega, sh. ilma erialase haridusega ning vanemad inimesed enesetäiendamisele vähem huvitatud. Seega on vajadus ning võimalus tööjõu kasutamata potentsiaal üles leida, milleks on vaja pakkuda paindlikke õppekavasid, kus arvestataks senisest enam varasemat töökogemust ning praktika osakaalu. Kooskõlas Täiskasvanuhariduse arengukavas välja toodud VÕTA suunaga on ka kalandusvaldkonnas vajadus kutse- ning täiendusõpet integreerivate õppimisvõimaluste järele.

Eriti suur tööjõu vajadus on kalandussektoris tehnoloogide osas ning seda nii kõrghariduse kui spetsialisti taseme ettevalmistusega. Kuna mitmed ettevõtjad arvasid, et kõrgkoolilõpetajatele ei ole nende pakutavad töökohad piisavalt atraktiivsed, võiks praktiline lahendus olla ka siin täiendus- või ümberõppel. Teine valdkond, kus praktika suure olulisuse tõttu ei pruugi liiga pikk ja teoreetiline õppevorm (ka kutseõppe tasemel) ennast õigustada, on kaluri õpe, seda nii rannapüügi kui avamerekalurite osas. Kuna kaluritelt oodatakse väga palju erinevaid oskusi, oleks vajalik läbida õpet kursustena või järkudena ning näiteks vastavalt vajadusele erinevate õppeasutuste juures.

Kuna kõrgematel ametitasanditel on palju ametikohti, kus puututakse kalandusega kokku (juhid, ametnikud, juristid jt), kuid vajatakse paralleelselt ka mõne teise valdkonna teadmisi, on olemas turunišš kalanduse-alasele täiendusõppele kõrghariduse baasil.

Võttes arvesse, et paljud kalanduse valdkonna erialaaineid andvad õppejõud jagavad ennast mitme õppeasutuse vahel, võiks olla otstarbekam julgustada suuremat haridusasutuste vahelist koostööd, et kasutada olemasolevaid kompetentse ja infrastruktuuri ökonoomselt ning anda õppuritele võimalus suuremaks mobiilsuseks. Nii väikeses sektoris ei ole põhjendatud erialade dubleerimine, mille tulemusena tegelikult kõik kaotavad. Pigem peaks lähenema kompetentside põhiselt ning koonduma vähematesse, kuid paremini varustatud keskustesse.

Samuti tuleb tähelepanu pöörata nooremate õppejõudude kaasamisele õppetöösse. Seda võib alustada näiteks üliõpilaste kasutamisest rakenduslike uuringute ja projektide juures, mis oleks samas ka võimalus näidata õpitavat eriala praktikasse rakendatava ja atraktiivsena.

Projektipõhiste rahastusvõimaluste otsimine haridusasutuste poolt, selle julgustamine ja näiteks täiendavate finantseerimisskeemide sisse viimine administratsiooni poolt võib aidata nii rakenduslike uuringute alase suuna kui tihedama rahvusvahelise koostöö käivitamisel.

Koostöö

Ühistegevus ja organiseerumine on üks Eesti Kalandusstrateegia läbivaid teemasid, seda nii tootjaorganisatsioonide ja suurema koostöö kui piirkondade jätkusuutliku arengu ja mitmekesise sotsiaal-majandusliku struktuuri säilitamise suunal. Koostöö on kindlasti võtmesõna nii ettevõtete, tegevusgruppide kui ka administratsiooni (nii KOV kui riigi tasemel) ja erasektori vahel. Kalandussektori ettevõtted andsid positiivse hinnangu omavahelisele koostööle, kuid riigi, KOV-i ja haridusasutuste osas hinnati seda ühtlaselt nõrgaks, mis on

mõtlemapanev. Kõige vähem võimalusi on ettevõtetel oma piirkonna noorte vajalikke erialasid õppima suunamiseks – sellega ei tegele ükski ettevõte, ligi kolmandik neist ei pea seda võimalikuks ning selleks valmis oleks vaid 14%.

Kuna kalandus on valdkond, millega saab maapiirkonnas tegeleda, peaksid vastavate piirkondade KOV-id soodustama noorte õppimist kalanduse valdkonnas. Lisaks võiks integreerida kalandusalast õpet üldhariduskoolide õppeainetesse, et noortel tekiks huvi sektorisse siseneda.

KOV-idel tuleks omalt poolt otsida võimalusi, et sotsiaalmajanduslike meetmetega kalandussektori jätkusuutlikkust toetada, näiteks toetada elamispinna, lasteaia- ja koolikohtade ning toetustega peresid, kes töötavad kalatööstustes, et tasakaalustada sektori madalamaid palgatingimusi ning parandada inimeste toimetulekut.

Ettevõtjad teevad ja soovivad ka tulevikus teha teadus- ja haridusasutustega kõige enam koostööd praktika, ettevõtetes ekskursioonide korraldamise, teaduslike konsultatsioonide ja koolituste osas.

Koolidevaheline koostöö toimib, kuid mitte alati sujuvalt ning koostöövajadus oleks kohati suurem.

Paremat ja mitmekesisemat koostööd saaks teha ka riigiasutused ja koolid, selleks võiks sõlmida näiteks koostöölepped ametnike osalemiseks uuringutel, õppekavade koostamisel ja uuendamisel jne. Mitme riigiasutuse esindajad näevad ka võimalust rohkem õppeprotsessis osaleda. Teine oluline märksõna on rakendusteadus. Koostöö kaudu saaks toimuda protsess, kus riigiasutused esitaksid teadmiste vajadused, millest lähtuvalt saaks teadusasutus uuringuid teha.

Haridusasutused ootavad ka ettevõtjatelt suuremat initsiatiivi. Ettevõtted võiks pakkuda stipendiume ja teha omalt poolt rohkem, et motiveerida noori esmalt praktikale ja hiljem enda juurde tööle asumale. Ettevõtete roll võiks haridusasutustega koostöö puhul olla õppekavade osas suuniste andmine, millistele ametikohtadele ja kui palju töötajaid soovitakse, kuna ettevõtete siseselt teatakse paremini, kuhu soovitakse tulevikus liikuda ning keda aastal 2020 tööle võtta. Eelpooltoodu rakendamiseks peaks ettevõtted sõnastama visioone ja pikemaajalisemaid strateegiaid, mis on hetkel paljudel puudu.

Kalandussektor on jätkuvalt tugevalt seotud traditsioonide ning ajalooga, kuid läbimas suuri muutusi teel märksa turumajanduslikuma mudeli poole. Ilmselt on see ülemineku aeg, kus on eriti oluline protsesside hoolas jälgimine ning ebasoodsamasse olukorda jäänud osapoolte toetamine ka administratsiooni poolt. Samuti on administratsioonil võtmepositsioon tegemaks algatusi, et kalanduse alasektoreid järk-järgult läbiv ümberkorraldumise ning uue identiteedi leidmise protsess hariduses otsustavalt läbitud saaks.

Kokkuvõtvad soovitused

- Ranna- ja sisevete püügis on peamine probleem kalurite suur arv. Vajalik oleks kutselise kaluri mõiste ümber defineerimine lähtuvalt näiteks kalapüügi osakaalust sissetulekutes, mille sihttase võiks olla üle poole sissetulekust. Reguleerimise oleks vaja ümber töötada ka harrastuskalurite osas, kuid sealse olukorra täpsemaks kirjelduseks tuleks läbi viia täiendav uuring.
- Arvestades saavutatud püügivõimaluste ja püügivõimsuse tasakaalu Läänemere traallaevastikus ning olemasolevate kalalaevade kasutusefektiivsust, mõjutab traalpüügi ettevõtteid enim püügikvootide vähenemine. Võttes arvesse eelnevaid kvootide vähendamisi ja nende võimalikku jätkumist lähiaastatel, võib see kaasa tuua sektori jätkuvat kahanemist. Kuna tööjõud on suuresti vanemaeline, on lähiaastatel oodata suurt pensionile minejate arvu, mistõttu tuleb tagada asendusnõudluse kaetus ehk valmistada ette vajalikud uued töötajad.
- Kaugpüügis tegutseb vaid kaks ettevõtet ning tööjõuvajadus on osaliselt väga spetsiifiline. Seega tuleb teha kalkulatsioonid, kas on mõistlik koolitada vajalikke inimesi Eestis või toetada nende koolitamist välismaal.
- Kalatöötlemise ja -käitlemise osas on probleemiks kvalifitseerimata tööjõu voolavus. Olukorra muutmiseks tuleks parandada koostööd kohalike omavalitsustega - loomaks paremaid tingimusi töötajate püsimiseks, võiks kombineerida KOV-i poolseid sotsiaalmajanduslikke toetusi ettevõtete poolt pakutavaga.
- Kala- ja vähikasvatuste puhul tuleks aidata riiklikult kaasa finantseerimisvõimaluste leidmisele ettevõtete laiendamiseks ning moderniseerimiseks.
- Vajalik on välja töötada kalandushariduse arengu kontseptsioon.
- Kalandusalane õpe peaks olema laiapõhjaline ja kaasaegne ning hõlmama nii kalandusvaldkonna spetsiifiliste kui ka üldteadmiste ja oskuste andmist.

- Haridus- ja teadusasutused peaksid tegema rohkem koostööd õppekavade osas ning soodustama (üli)õpilaste mobiilsust.
- Nooremate kalandusvaldkonna õppejõudude väljakoolitamist tuleks riiklikult soodustada.
- Riigi tasandil tuleks julgustada kalandusvaldkonna haridusasutuste projektipõhiste rahastusvõimaluste taotlemist ning viia sisse täiendavaid finantseerimisskeeme.
- Suurendada tuleks koostööd ettevõtete ja koolide vahel (praktika) ning praktika planeerimisel arvestada tegevusvaldkondade töö sesoonsust.
- Vajalik on tihendada ja laiendada ka ettevõtete, administratsiooni ja koolide koostööd nii õppetöö kui uuringute ja täienduskoolituse alal. Esmalt võiks korraldada kõigi osapoolte vahelise ümarlaua.
- Järelkasvu soodustamiseks tuleks toetada kalandusvaldkonna õpet üldhariduskoolides, näiteks mõne õppeaine raames (bioloogia vms).
- Kutseliste kalurite väljaõpe võiks toimuda kutseõppe tasemel, arvestades kalurite varasemaid õpinguid ja töökogemusi ning eriala spetsiifilist tööaja sesoonsust. Õpe võiks toimuda 6 kuni 12 kuuni. Õppekava väljatöötamisel peaks arvestama Rannakalur I ja II kutsestandardiga. Õppekava peaks andma valdkonnast laiapõhjalised teadmised ning suur osakaal võiks olla praktilal. Rahvusvahelist koostööd praktika osas võiks teha näiteks Soome koolidega.
- Kalandussektori tööturul on kõige suurem puudus tehnoloogidest, keda võiks koolitada kutseõppe tasemel. Samuti tuleks tagada kala ja kalatoodete tehnoloogia ümber- ja täiendusõppe võimalused.
- Toetada tuleks kalakasvatuse alase kutse- ning täiendõppe kättesaadavust.
- Kalahaiguste spetsialistide osas tuleks luua stipendiumiprogramm, võimaldamaks koolitada vajalikke spetsialiste välismaal.

KASUTATUD KIRJANDUS

Strateegiad ja poliitikadokumendid

Eesti Kalanduse Strateegia 2007- 2013. Kinnitatud 06.03.2007 Valitsuse korraldusega nr 133. http://www.agri.ee/public/juurkataloog/EKS_2007-2013_VV_heakskiit.pdf

Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009-2013. Kinnitatud 11.09.2009. a. Valitsuse korraldusega nr 386. <http://www.hm.ee/index.php?03236>

Eesti kõrgharidusstrateegia aastateks 2006_2015. Kinnitatud 15.11.2006 Riigikogu otsusega (RT I 2006, 52, 386). <http://www.hm.ee/index.php?03236>, august 2011.

Euroopa Kalandusfondi Eesti rakenduskava 2007-2013. Kinnitatud 01.03.2007 Vabariigi Valitsuse korraldusega.
http://www.agri.ee/public/juurkataloog/KALAMAJANDUS/EKF/EKF_rakenduskava_261107.pdf

EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth (EK 2010).
http://eunec.vlor.be/detail_bestanden/doc014%20Europe%202020.pdf

Euroopa Liidu Läänemere piirkonna strateegia (EK 2009).
http://ec.europa.eu/regional_policy/cooperate/baltic/pdf/panorama/minipano_et.pdf

GREEN PAPER Reform of the Common Fisheries Policy (EK 2009).
<http://ec.europa.eu/fisheries/reform/>

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020”.Vastu võetud Vabariigi Valitsuse 28.04.2011 korraldusega (RT III, 03.05.2011, 1).<http://www.valitsus.ee/et/riigikantselei/eesti2020>, september 2011.

Rahvusliku kalanduse andmekogumise programmi täitmine. Tartu Ülikool. Eesrti Mereinstituut, Osa: Rääm ja kilu. Tiit Raid, Olavi Kaljuste, Heli Špilev, Ain Lankov.

Riiklik arengukava Eesti Merenduspoliitika 2011 – 2020. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt algatud eelnõu 11.01.2011.
http://www.mkm.ee/public/lopplik_Eesti_merenduspoliitika_2011-20201.pdf

Teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2007 -

2013 „Teadmistepõhine Eesti” rakendusplaan strateegia eesmärkide täitmiseks aastatel 2010 -2013. Kinnitatud Vabariigi Valitsuse 29.12.2009 korraldusega nr 587 (RT III 2010, 26, 57).
<http://www.hm.ee/index.php?03242>, august 2011.

Täiskasvanuhariduse arengukava 2009 – 2013. Kinnitatud 24.09.2009 Valitsuse korraldus nr 415. https://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/valitsus/arengukavad/haridus-ja-teadusministeerium/TH_ARENGUKAVA_KLeht_1_.pdf

Uuringud ja statistika

Eesti Hariduse Infosüsteem. <http://www.ehis.ee/>.

Eesti konkurentsivõime tõstmise väljakutsed 2010. Riigikantselei.

<http://valitsus.ee/et/riigikantselei/eesti2020/eesti-konkurentsivoime-tostmise-valjakutsete-analyys>

Eesti Tööjõuuuring. Eesti Statistikaamet.

Kalanduse teabekeskus. <http://www.kalateave.ee/et/>

Maamajandamise Infokeskuse Kalandusvõrgustiku infomaterjalid: kalanduspiirkondade strateegiad, võrdlusanalüüs „Eesti Rannakalanduse Arengusuunad”

<http://www.maainfo.ee/index.php?page=1815>

Rahandusministeerium 2011 suvine majandusproгноos.

<http://www.slideshare.net/rahamin/rahandusministeeriumi-suvine-majandusproгноos-2011-9162283>

Sihtasutuse Kutsekoda. <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid>

Teadmistepõhise majanduse suunas liikumiseks vajalik tööjõu- ja koolitusvajaduse uuring 2009.a. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium.

http://www.mkm.ee/public/Teadmistep_hise_majanduse_uuringu_L_ppraport.pdf

Tööhõive uuring Eesti kalandussektoris 2006. Eesti Maaülikooli Põllumajandus- ja keskkonnainstituut.

http://www.agri.ee/public/juurkataloog/KALAMAJANDUS/UURINGUD/T_h_ive_Eesti_kalandus_sektoris_aruanne.pdf

Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2018. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium.

http://www.mkm.ee/public/TJ_prognoos_2018_luhikirjeldus.pdf

Töötukassa tegevusalade põhine statistika vakantsete töökohtade kohta 2009.

Riigikantselei.

TÜ Eesti Mereinstituudi kalavarude seisundi ja prognoosi uuringud

Veterinaar- ja Toiduamet. <http://www.vet.agri.ee/>