



Faktum
UURINGUKESKUS

EESTI TOIDUAINETÖÖSTUSE SEKTORI ETTEVÕTETE TÖÖJÕU UURING

Uuringu aruanne

Tiina Annus
Auni Tamm
Taavi Toots

September
2003

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
KOKKUVÕTE	7
Ettepanekud toiduainetööstuse efektiivsemaks toimimiseks tööjõu aspektist lähtudes..	15
METOODIKA KIRJELDUS.....	21
Valim	21
Küsitlus.....	23
Andmetöötlus.....	24
Teostajad	24
TULEMUSTE esitamine	25
1 Toiduainetööstuse hetkeseis ja hinnangud konkurentsivõimele	26
1.1 Eesti toiduainetööstust hetkeseis ja arenguvõimalused	26
1.1.1 Eesti toiduainetööstus	26
1.1.2 Tooraine- ja müügi probleemid toiduainetööstuses.....	32
1.1.3 Toiduainetööstust mõjutav seadusandlus, toiduohutus ja -järelevalve.....	33
1.1.4 Eesti toiduainetööstuse tulevikustsenaariumid.....	38
1.2 Toiduainetööstuse allharude ettevõtted.....	44
1.2.1 Trendid toodangumahu ja ekspordi osas 1999-2002 allharuti	44
1.2.2 Ülevaade erinevate allharude ettevõtetest ja nende hinnangutest oma majandusnäitajatele.....	45
1.2.3 Kuidas konkurents toime tulla ehk ettevõtete edutegurid	50
1.2.4 Hinnangud oma ettevõtte võimalustele Eesti ühinemisel Euroopa Liiduga...	64
2 Tööjõud.....	70
2.1 Tööjõuga seotud kvantitatiivsed näitajad.....	70
2.1.1 Toiduainetööstuse erinevate allharude ettevõtete töötajaskond	70
2.1.2 Muutused ettevõtete tööjõus aastate lõikes.....	71
2.1.3 Erinevate töötajate gruppide proportsioon toiduainetööstuses	74
2.1.4 Ettevõtete võtmeerialad ja kriitilised erialad.....	75
2.2 Ettevõtete personalipoliitika ja konkurentsivõime tööjõuturul.....	84
2.2.1 Ettevõtete personalipoliitika	84

2.2.2	Konkurentsivõime tööjõuturul	85
2.2.3	Tööjõu palkamine.....	87
2.2.4	Ootused ja nõuded tööjõule.....	91
2.2.5	Õppimisvõimalused toiduainete tehnoloogia kutseala valdkonnas	96
2.2.6	Õppeasutuste lõpetanute palkamine, hinnangud lõpetanute tasemele	100
2.3	Töötajate täiendusõpe	107
2.4	Oskustööjõu ettevalmistamine, sellega seonduvad probleemid	110
3	Tööjõuvajaduse prognoosimudeli rakendus.....	118
3.1	Tööjõuvajaduse prognoosimine.....	118
3.1.1	Tööjõuvajadus toiduainetööstuses ja allharudes	119
3.1.2	Tööjõuvajadus võtmeerialadele.....	120
LISA 1	122

SISSEJUHATUS

Antud uuring valmis Eesti Toiduainetööstuse Liidu tellimisel Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS ja Uuringukeskuse Faktum koostöös. Uuringu eesmärgid seonduvad:

- toiduainetööstuse konkurentsivõimelisuse ja seda mõjutavate teguritega lähiaastatel;
- ettevõtete poolt kasutatava ja tööjõuturul saadaoleva/ettevalmistatava tööjõu kvalitatiivse poole hindamisega;
- ettevõtete vajadustele vastava tööjõu ettevalmistamisel, soovitustega vajalike muutuste tegemiseks koolituses,
- tööjõuvajaduse prognoosimudeli koostamisega.

Uuringu esimeses peatükis on antud ülevaade toiduainetööstuse ja tema allharude arengut mõjutavatest teguritest lähiaastatel seoses Eesti ühinemisega Euroopa Liiduga. Kirjeldatud on toiduainetööstuse võimalikud arengustsenaariumid lähiaastatel. Seda tuginedes ekspertide ja haruliitude esindajate hinnangutele ning teiste maade kogemusele ühelt poolt ning ettevõtete ning nende sidusrühmade hinnangutele teiselt poolt. Keskendutud on sektori arengut ja seal tegutsevate ettevõtete konkurentsivõimet mõjutavatele teguritele, toodud hinnanguid ettevõtte majandusseisule Eesti ühinemisel Euroopa Liiduga.

Ettevõtte konkurentsivõime, tema toodete müügi edukus nii kodumaisel kui välisriigis sõltub suurel määral tootmisprotsessi erinevates etappides kaasatud tööjõust, kelle poolt vastu võetud otsused, tegevus erinevates olukordades määravadki toodangu kvaliteedi kaudu ettevõtte positsiooni. Arvestades kodumaise turu piiratust ja senist tootmisvõimsuste alakoormatust muutub üha olulisemaks ettevõtete edukus välisriigis.

Aruande teises peatükis käsitletakse otseselt tööjõuga seotud küsimusi - olemasolevat tööjõudu, selle jaotumist allharuti, erineva suurusega ettevõtete, erinevate töötajate kategooriate, oskustööjõudu puudutavate võtmeerialade ja nn kriitiliste erialade lõikes.

Eraldi vaadeldakse küsimuste ringi, mis on seotud ettevõtete personalipoliitika ja konkurentsivõimega tööjõuturul - töötajate leidmise viise, töötajate esmaõppe küsimusi, sidemeid õppeasutustega ja ootusi, hinnanguid nende

poolt ette valmistatava tööjõu suhtes – tööjõu kvalitatiivseid aspekte. Käsitletakse ka täiendusõppe küsimusi ja tööjõu arendamisega seonduvat probleematikat.

Nõuetele vastava tööjõu olemasolu on seotud selle ettevalmistamisega õppeasutustes. Sellel probleematikal peatutakse neljandas alapeatükis, kus vaatluse alla võetud kvalifitseeritud tööjõu ettevalmistamisega seonduvad probleemid õppeasutuste pilgu läbi ja vaadeldud olukorra lahendamise võimalikke viise erinevate osapoolte tegevuse läbi, parandamaks toiduainetööstuse konkurentsivõimet nõuetele vastava tööjõu koolitamisega õppeasutustes.

Kolmandas peatükis esitatakse koostatud tööjõuvajaduse prognoosimudeli rakendus toiduainetööstuse ja tema allharude lõikes. Mudeli lähteandmetena on kasutatud Statistikaameti poolt kogutav tööstusstatistika andmestikku koos toiduainetööstuse allharude ettevõtete seas läbi viidud küsitluse tulemustega (Prognoosi mudel on esitatud elektroonilise variandina).

KOKKUVÕTE

2003. aasta teises kvartalis läbi viidud toiduainetööstuse konkurentsivõimet ja tööjõuvajaduse kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid aspekte puudutavast uuringust selgus:

1. Uuringu sihtgrupis, kokku 298 viie ja enama töötajate arvuga ettevõttes, on alates 2001. aastast toimunud töötajate arvu vähenemine: 2001. aastal leidis ettevõtetes põhikohaga rakendust 20 360, 2002. aastal 17 460 töötajat. 2003. aastal hinnati töötajate arvuks 16 160 ja järgnevaks, 2004. aastaks prognoositi aasta keskmiseks töötajate arvuks 14 450±4900.

2002 aasta seisuga leidis põhikohaga töötajatest 67% rakendust suuremates, 100 ja enama töötajaga ettevõtetes, 24% 20-99 töötajaga ja 9% 5-19 töötajaga ettevõtetes. Samal ajal moodustavad 100 ja enama töötajaga ettevõtted 16% , 20-99 töötajaga ettevõtted 37% ja 5-19 töötajaga ettevõtted 47% vastava üldkogumi ettevõtete koguarvust.

2. Toiduainetööstuse allharudest on 2002. aasta andmetele tuginedes suurim tööpakkuja kalatööstus (27%), millele järgnevad leiva- ja pagaritoodete tootjad (24%), lihatööstuse ettevõtted (16%), piimatööstus (13%) ja jookide tootjad (11%) Teravilja ja sööda tootjad ning muud toiduainetetööstuse ettevõtted pakuvad tööd 9% sektorites hõivatutest. Allharudest on suurim osakaal väikestel, 5-19 töötajaga ettevõtetel teravilja ja sööda tootmises (81%), leiva- ja pagaritoodete tootmises (56%) ja lihatööstuses (51%).
3. Erinevate allharude hinnanguid oma tootmismahu muutustele järgneval kolmel aastal on otstarbekas vaadata seniste muutuste taustal. Enamikus allharudes prognoositakse senise muutustrendi jätkumist. Kõige sagedamini on eelnevatel aastatel suurenenud toodangumahud lihatööstuse ettevõtetes (84%), selle allharu ettevõtted prognoosivad toodangumahu kõige sagedamini kasvu ka järgneval kolmel aastal (89% lihatööstuse ettevõtetest).

Senisega võrreldes on oma toodangumahu kasvu lähema kolme aasta jooksul prognoosivaid ettevõtteid oluliselt enam teravilja ja söodatootmise allharus (vastavalt 12% ja 52%), piimatööstuses (vastavalt 38% ja 86%), mõnevõrra enam ka jookide ja muu toiduainetetööstuse ettevõtete seas.

Toodangumahtu kasvu lähiaastateks prognoosivate ettevõtete hulk võrreldes viimaste aastatega on sama kalatööstuse (50%) ning leiva- ja pagaritööstuse ettevõtete seas (44%). Samal ajal võib öelda, et osa nendes allharudes seni toodangumahtu vähendanud ettevõtetest loodavad oma seisu stabiliseerida ja prognoosivad edaspidi vähenemise asemel sagedamini oma toodangumahtude jäämist samale tasemele.

4. Ettevõtetest 18% määratles end oma toodangu alal liiderpositsioonil, 32% keskmiste seas ja 44% väikest turuosa omavaks. Liidreid iseloomustab lisaks suuremale käibele ja tootmismahudele võrreldes teistega oluliselt sagedamini oma toodangu eksport, selle suundade mitmekesisus, suuremad investeeringud, suurem väliskapitaliga ettevõtete osatähtsus, tegutsemine Tallinna ja Harjumaa piirkonnas, kuulumine keskliitudesse, erinevate tipp-spetsialistide töötamine ettevõttes, optimism oma tulevikuväljavaadete osas, tähelepanu pööramine tööjõule nii töötajate valiku kui koolituse-arenduse osas.
5. Toiduainetööstuse ettevõtete poolt tähtsustatakse lähiaastatel põhiliste väga oluliste eduteguritena konkurentsituatsioonis toimetulekul kõige sagedamini toodete püsivalt kõrge kvaliteedi tagamist (78%), ettevõtte teovõimelist meeskonda (74%), tootearendust, uusi tooteid (55%), tarbija ootuste, soovide tundmist (53%) ja tootmise efektiivsuse suurendamist (52%). Liidrite grupi ettevõtted tähtsustavad eelpoolnimetatud tegureid võrreldes teistega oluliselt sagedamini. Erandiks on vaid toodete püsivalt kõrge kvaliteedi tagamine, mida loevad lähiaastatel oma ettevõtte puhul oluliseks ka teised ettevõtete grupid.
6. Ettevõtete poolt oluliseks peetavate edutegurite realiseerumise teostab ettevõtte töötajaskond:
 - o toodangu kvaliteeti ei tagata mitte ainult kontrolliga, vaid vastutust kvaliteetse toodangu eest kannavad erinevad töötajate grupid;
 - o tootearendus, mis loob firmadele võimaluse turul eristumiseks, uute turunišside leidmiseks, oma positsiooni kindlustamiseks/parandamiseks turul on väga tihedalt seotud firma töötajate teadmiste, oskuste, innovaatilisuse ja koostöövõimega nii ettevõtte sees ja ka väljaspool ettevõtet leidmaks endale koostööpartnereid tootearenduse alal ja uuenduste juurutamisel. Ka tarbijate soovide tundmisel, tootmise efektiivsuse saavutamisel on otsustavaks eeskätt ettevõtte erinevate tasemete töötajate poolt tehtav – nii juhtkonna ja spetsialistide poolt kavandatuna kui ülejäänud töötajaskonna poolt realiseerituna.
7. Toodangu müügi puhul on lisaks kvaliteedile ja sobivale hinnale kaubanduse poolt vaadatuna oluline ka see, et nende partner oleks

võimeline tagama stabiilselt kokku lepitud sortimendi müügilolekut, pakuks oma toodetele müügituge. Mõlemad pooled, nii ettevõtete kui kaubanduse esindajad, rõhutasid ka koostöö ja partnersuhete olulisust, mis tähendab poolte kursisolekut võimalike probleemidega ning nende vastastikust arvestamist. Ettevõtete poolt tähendab see ka müügiinimeste valikut ja koolitust.

8. Seoses Eesti võimaliku ühinemisega Euroopa Liiduga prognoositi nii ettevõtete kui kaubanduse esindajate poolt ühelt poolt senisest avaramaid võimalusi aktiivsetele ja tugeva turundusega ettevõtetele oma toodanguga EL turgudele minekul, teisalt aga ka senise situatsiooni muutust Eesti turul. Eesti turul toimuvaid muutusi seostati kaubanduse poolt kaupade impordi lihtsustumisega, mis võib kaasa tuua esmajoones lähimaadest nagu Läti, Leedu Poola jmt toidukaupade sisseveo. Teguriks, mis sellele kaasa aitab, on kaubanduse ketistumine ja sellega seoses vajatavad suuremad kaubakogused. Sellises situatsioonis on kettidesse sissepääsemisel eeliseisus suuremad ettevõtted, kus võimalused suuremate kaubakoguste tarnimiseks ja hinnakokkulepeteks tootmise efektiivsuse tõttu paremad. Kui sellele lisandub veel ettevõttepoolne turundustugi kaupadele ja kõrgem ärikultuur töötajate poolt kantuna, siis on see oluliseks eeliseks. Väiksemate ettevõtete sissepääs suurematesse kettidesse on tõenäoliselt seotud vajadusega pakkuda tarbijatele mitmekesisest toodangut, mis eeldab nišitoodete pakkumist.
9. Eelnevat arvesse võttes on arusaadav, miks just suuremad, oma toodangualas liidripositsioonil olevad ettevõtted hindavad oma võimalusi Eesti ühinemisel Euroopa Liiduga oluliselt sagedamini paranevat (52%) võrreldes keskmiste (38%) ja väikest turuosa omavate ettevõtetega (26%).
10. Toiduainetööstuse ettevõtete konkurentsivõime tagab selle erineva taseme tööjõud – 7% juhte, 10% spetsialiste, 52% oskustöölisi ja 31% lihttöölisi. Seejuures on oluline märkida, et vastajatel esines probleeme erinevate töötajate gruppide eristamisel. Tänapäeva toiduainetööstuses on lihttöötajatest saamas oskustöölised, sest rangete hügieeninõuete, uute tehnoloogiate tõttu vajavad ka lihttöölised spetsiaalset väljaõpet. Ka muudele töötajate gruppidele esitatavad nõuded on muutunud ja muutumas järjest suureneva vastutuse, konkurentsisis toimetulekuks uute lahenduste pakkumise ja koostöö tegemise vajaduste tõttu.
11. Ettevõtete hinnangul moodustab võtmeerialade töötajaskond üle 60% viie ja enama töötajaga ettevõtete oskustööjõust. See tähendab ligikaudu 5300 valdkonnaspetsiifilist töötajat, keda toodi esile nende rolli olulisuse alusel tootmisprotsessis. Erinevate võtmeerialade proportsioon, kodeerituna üldisemate kategooriate alla, on allharuti erinev.

Oskustöölise osakaal on suurim leivatööstuses (pagarid, kondiitrid). Töötajad/toodangu valmistajad on võtmeerialadena esile toodud kõige sagedamini kalatööstuses (kalatöötajad, fileerijad jm), lihatööstuses (lihatöötajad, kondistustajad, vorstisegu valmistajad) ja muu toiduainetootmise allharus (kompveki valmistaja, kupazeerija jmt). Operaatorid on võtmeerialana ülekaalus teravilja ja sööda tootjatel, jookide tootjatel ja piimatööstuse ettevõtetes. Seadistajaid ja automaatikuid toodi sagedamini esile võtmeerialana jookide tootjate ja piimatööstuse ettevõtete poolt.

12. Aastas hindasid küsitluses osalenud ettevõtted oma tööjõuvajaduseks võtmeerialade osas 400 inimest, mis tähendab kõikide 5 ja enama töötajaga ettevõtete puhul ligikaudu 800 inimest. Üle poole võtmeerialadele vajatavast tööjõust langeb liha- ja leiva- ning pagaritööstuse arvele. Arvestades muutuvaid majandustingimusi ja nendes allharudes tegutsevat suurt väikeettevõtete hulka, on see isegi pensionile siirdujaid arvestades tõenäoliselt liialt optimistlikult väljendatud prognoos. Kuna ettevõtted on viimastel aastatel teinud investeeringuid tootmise vastavusseviimiseks toiduseaduse nõuetega, loodetakse toodangu suurendamist vastavalt oma äriplaanile või selle stabiliseerumist praegusel tasemel, mis tähendab ka lootust hoida palgal sama palju tööjõudu kui praegu. Optimismi tuleviku suhtes kinnitab ka see, et vaid 2% ettevõtetest (3 vastajat) hindas oma võtmeerialade töötajate arvu viimastel aastatel oluliselt vähenenuks ja 7% mõnevõrra vähenenuks. Oluline kasv võtmeerialade osas oli aset leidnud 9% ja mõningane kasv 21% ettevõtetes. Arvestades nii lisandunud kui vähenenud töötajate arvu võtmeerialadel, hinnatakse kasvavaks enam liinioperaatorite, töötajate ja oskustöölise arvu ettevõttes.
13. Kriitilisi erialasid või ametikohti, mis on ettevõttele olulised konkurentsi ja arengu seisukohalt ning millele on raske Eestist leida tööjõudu, toodi esile vaid veerandi vastanute poolt. Ülejäänud leidsid, et vajadusel on võimalik kõiki vajalikke spetsialiste leida. Kriitiliste erialadena toodi sagedamini esile ettevõtte juhte ja finantsjuhte (9%), müügi ja turundusjuhte (16%) ja tootmise ning arendusega seotud spetsialiste (7%).
14. Hinnates võtmeerialadele ja kriitilistele erialadele tööjõu leidmise keerukust, peeti kõige raskemaks leida tööjõudu seadistaja, meistri ja tehnoloogi kohale. Need on ametikohad, millest sõltub ettevõttes ka teiste inimeste töö, selle tulemuslikkus. Probleemiks erinevatele võtmeerialadele oskustööjõu leidmisel on sagedamini see, et neid ei valmistata toiduainetööstuse, selle konkreetse allharu tarbeks ette ja seetõttu on neid vähe (seadistajad, liinioperaatorid, ka tehnoloogid), neid on vähe mingis konkreetses piirkonnas (töötajad) või siis ei vasta

nad nõuetele (oskustöölised). Lisaks sellele tekib ettevõttes ka probleem võtmeerialale konkreetse kandidaadi valikul, et kokku viia konkreetse inimese oskused, teadmised ja suhtumine vastaval ametikohal nõutavatega nii hetke vajadusi kui tuleviku perspektiivi silmas pidades.

Kriitiliste erialade puhul on probleemid mitte nende ettevalmistamise puudumises, vaid olemasolevate spetsialistide, juhtide kvaliteedis kas oskuste mittevastavuse või töösse suhtumise osas. Nõudlikumad on kriitilistele erialadele tööjõu valikul ja palkamisel suuremate ja liidripositsioonil olevate ettevõtete juhid. 13% tõi esile ka kriitiliste erialade tööjõu liialt kallist hinda enda jaoks, mistõttu ei suudeta palgata vastavaid spetsialiste.

15. Kaks kõige olulisemat kriteeriumi, mida peetakse väga oluliseks võtmeerialadele tööjõu palkamisel, on töötaja huvitatus kvaliteetse toodangu andmisest (92%) ja tema suutlikkus vastutada oma tööõlgu eest (88%). Need on otseselt seotud vajadusega kindlustada ettevõtetest väljuva toodangu kvaliteet. Sellele järgnevad erialast huvitumine, erialaste põhiteadmiste ja -oskuste omamine, loovus ja arenemisvõime (61-72% väga oluline) kui töötaja arengueeldused ettevõttes. Ligikaudu poolte võtmeerialade puhul tähtsustatakse väga olulisena ka töökogemust valdkonnas, suhtlemisoskust ja sobitumist kollektiivi, üldharidusena keskhariduse olemasolu ja vastava eriala kutsetunnistust. Viimast loetakse võtmeerialadest kõige olulisemaks seadistajate puhul. Teiste võtmeerialade puhul võime väita, et mida vastutusrikkam on võtmeeriala, seda kõrgemad on talle esitatavad nõudmised erinevate parameetrite alusel.
16. Tööjõu leidmine, valikuvõimalused ja see, keda palgatakse ettevõtte erinevatele ametikohtadele, sõltub ka sellest, milline on ettevõtte konkurentsivõime tööjõuturul. Toiduainetööstuse ettevõtted hindavad oma piirkonna ettevõtetega võrreldes paremaks enda poolt pakutavaid töötingimusi ja -keskkonda, tööõhkkonda, firma mainet, palgatingimusi, töötajate haridustaset, töö iseloomu ja töötajatele pakutavaid arenguvõimalusi. Vaid oma töötajate koolitusvõimalustelt jäädakse pigem alla teistele piirkonna ettevõtetele. Võrreldes erineval positsioonil olevate ettevõtete hinnanguid, eristuvad teistest oma toodangualas liidripositsioonil olevad ettevõtted oluliselt sagedamini firma maine, koolitusvõimaluste ja töötajatele pakutavate arenguvõimaluste, tulemuslikkusele orienteeritud õhkkonna, samuti töötajate väljaõppe, haridustaseme osas.
17. Kõige sagedamini kasutatud variandid tööjõu saamisel toiduainetööstuses on alal kogemust omavate inimeste palkamine, eelneva ettevalmistuseta inimeste väljaõpetamine kohapeal (25%) ja töökogemusega +tunnistust omava isiku töölevõtmine (22%). Viimane

on levinuim variant piimatööstuses ja muudes toiduainetööstuse ettevõtetes. Õppeasutuse lõpetanu palkamine on enamkasutatud viis vaid 14% ettevõtete jaoks. Kõige eelistatum variant on töökogemuse ja vastava tunnistusega isiku, seejärel eelneva töökogemusega töötaja palkamine, siis kohapeal inimese väljaõpetamine ja alles seejärel õppeasutuse lõpetanu palkamine. Selline järjestus ei tähenda, et õppeasutuste lõpetanuid peetaks halvimaks variandiks, vaid annab tunnistust:

- o vaba, kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu olemasolust turul (viimastel aastatel toiduainetööstuses hõivatute vähenemine);
 - o mõningatele erialadele tööjõu mitteettevalmistamisest õppeasutustes;
 - o koolituse korraldamise otstarbekusest kohapeal kas tehtava töö lihtsuse või seadmete spetsiifilisuse tõttu;
 - o kogemustest õppeasutuste praktikantide/lõpetanutega.
18. Oskustööjõu leidmiseks kõige laialdasemalt kasutatud viis on oma töötajate kaudu tööjõu otsimine (66%), seejärel tööotsimiskuulutuste avaldamine ajalehtedes (54%) ning otsepakkumiste tegemine sobivatele inimestele (44%). 39% ettevõtetest on edutanud oma ettevõtte inimesi - sagedamini liidergrupi, välisosalusega, suurema töötajate arvuga ettevõtted. Kutseõppeasutustest praktikantide töölevõtmine, otsesidemed kutseõppeasutustega tööjõu palkamisel, kohalike noorte õppimasuunamine on küll eelpoolnimetatud viisidega võrreldes vähem levinud (vastavalt 35%, 20% ja 5%) kuid parima eelistajate/kasutanute suhtega, mis näitab, et oma kogemustega selles osas ollakse rahul.
19. Kutsestandardeid nähti kui üht võimalust, mille rakendumisel oleks mingi alus tööjõu palkamiseks ettevõttesse. 77% peab kvalifikatsioonieksamite sooritamist töötajate poolt vajalikuks. Samas pole kolmandik ettevõtetest kursis kutsestandardite koostamisega, 29% teab vaid põhimõtteliselt nende väljatöötamisest. Seega on informeeritus kutsestandarditest veel madal.
20. Kahe viimase aasta jooksul on kaks kolmandikku ettevõtetest võtnud tööle mingi õppeasutuse lõpetanu, kutseõppeasutuse lõpetanuid on palganud pooled. Sagedamini on palgatud Öisu Toiduainetetööstuse Kooli, Eesti Põllumajandusülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli lõpetanuid. Lõpetanute palkamine on seotud ettevõtte asukohaga. Sagedasem on sama regiooni kõrgkooli või kutseõppeasutuse lõpetanu töölevõtmine.
21. Sidemed õppeasutustega toimivad põhiosas praktika kaudu: kolmandik ettevõtetest on pakkunud noortele praktikavõimalusi, lisaks on 27%

selleks veel valmis. Oma firmat on valmis koolides tutvustama 36% ja piirkonna noori õppima suunama 19% ettevõtetest. Oluliselt tihedamad sidemed õppeasutustega nii praegu kui valmisolek edaspidiseks on liidergrupi ettevõtetele, keda võib pidada põhilisteks partneriteks õppeasutuste jaoks. See on kasulik ka ettevõtetele, sest koostöö käigus toimub ka nõutavate eelduste ja teadmistega noorte valik vajalikele töökohtadele.

22. Hinnates kutseõppeasutuste lõpetanute vastavust ettevõtte ootustele erinevate parameetrite alusel, selgus, et lõpetanutele antud hinnangud on polaarsed – ühegi teguri puhul ei oldud üksmeelsed selle vastavuse või mittevastavuse osas nõuetele. Sagedamini vastab ootustele lõpetanute üldhariduslik tase, huvitatus alast, õpivalmidus/arenemissoov koostöövõime, isikuomadused ja erialane ettevalmistus. Mittevastavaks hinnati sagedamini lõpetanute vastutustunnet, probleemide lahendamise oskust, iseseisvust ja otsustusvõimet, arvuti- ja võõrkeelte oskust. Lõpetanute vastavus seondub esmajoonel nende isiku, mitte nii palju kooliga. Sõltuvalt pakutavast töökohast ja sellel nõutavatest omadustest tuleb ettevõtetele valida lõpetajate seast sobiv. Valiku õnnestumine peegeldub ka rahulolus lõpetanuga.
23. Tagamaks kutseõppeasutuste lõpetanute vastavust ettevõtte ootustele, on vajalik tegeleda kahe probleemide ringiga: õppeasutuse gruppide komplekteerimine sobivate kandidaatidega ja seal õppetöö taseme parema vastavusseviimisega tööstuse nõuetega. Esimene probleemide ring seondub tööstuse erialade vähese väärtustamisega ühiskonnas, haridussüsteemi orienteeritusega kõrgharidusele, kutsesuunitlustöö puudulikkusega ja laiemalt riigi majanduspoliitika ja hariduspoliitika mittevastavusega. Teine probleemide ring haarab endas erinevate koolitüüpide õppekavade haakuvust, järjepidevust, õppekavade korrigeerimist vastavaks tööstuse nõuetele, praktikakorralduse muutmist efektiivsemaks.
24. Lisaks esmaõppe probleemidele tuleb ettevõtetes lahendada täienduskoolituse küsimused. Just täienduskoolituse süsteemi olemasolu, erinevate töötajate gruppide kavakindel koolitamine vastavalt vajadustele ja seotuna ettevõtte eesmärkidega loob ettevõtetele konkurentsieelise. Oluliselt sagedamini kasutavad erinevate töötajate gruppide täienduskoolitust liidergrupi ettevõtted. Nii on liidrid kasutanud juhtide koolitamiseks keskmiselt 3,5, spetsialistide koolitamiseks 3,7 ja oskustöötajate koolitamiseks 2,4 erinevat koolitusviisi. Keskmiste grupis on vastavad arvud 1,76; 2,28 ja 1,53 ning väikest turuosa omavate ettevõtete grupis on erineva taseme töötajate koolituseks kasutatud keskmiselt 1,4-1,7 viisi.

25. Kui arvestada asjaolu, et liidergrupi ja välisosalusega ettevõtted esitavad palgatavale tööjõule juba töölevõtul kõrgemaid nõudmisi, seal toimub töötajate täiendõpe reeglina kindla kava alusel, kasutades mitmekesisemaid koolitusviise, peaks nad hindama oma erinevate tasemete töötajate võimet kindlustada firma edukas funktsioneerimine teistest oluliselt paremaks. Tegelikult hindavad kõige kõrgemalt oma juhtivtöötajaid ja spetsialiste just väikest turuosa omavad ettevõtted (vastavalt 7,93 ja 7,73 palli) ja madalamalt liidergrupp (7,7 ja 7,5) ning keskmised (7,47 ja 7,41). Oskustööjõu osas erinevused hinnangutes praktiliselt puuduvad. Ka väliskapitalil põhinevad firmad hindasid kõiki töötajate kategooriaid oluliselt madalamalt kui ainult eesti kapitalil põhinevad ettevõtted (juhtivtöötajaid 7,03 ja 7,78, spetsialiste 7,29 ja 7,59, oskustöölisi 6,86 ja 7,05). Ka töötajate arvust tulenevalt näeme erinevusi hinnangutes - mida väiksem on ettevõtte töötajate arv, seda kõrgemalt hinnatakse erinevate töötajate taset. Sellised hinnangud on vastuolus ka ettevõtete majandustulemustega, mis tähendab, et tööjõu koolituse ja arendamisega seonduvat ja selle mõju ettevõtte majandustegevusele paljuski ei teadvustata.

ETTEPANEKUD TOIDUAINETÖÖSTUSE EFEKTIIVSEMAKS TOIMIMISEKS TÖÖJÕU ASPEKTIST LÄHTUDES

Eesti toiduainetööstus on uuenemis- ja konsolideerumisprotsessis pidevalt vähendanud sektoris hõivatute arvu. Tööturul on olemas sektori ettevõtetes varem töötanud, sektori spetsiifikat ja töökogemusi omavaid inimesi. Nii ei ole hetkel vajaliku tööjõu leidmine eriti keeruline. Komplitseerituks muutub olukord aga siis, kui on vaja kõrge kvalifikatsiooniga, motiveeritud, erialast huvitatud mitte rutiinset tööd tegevat töötajat. Lisaks sellele on tööstusharu atraktiivsus oskustöötajate tasemel tulevase töötajaskonna - noorte - silmis vähenenud. Viimasest tulenevalt ei pruugi töötajate leidmine tulevikus enam lihtne olla.

Vajalike oskustega tööjõu leidmisega tekkida võivaid probleeme saab ennetada, kui kogu sektor ja tema toimimist mõjutavad institutsioonid tegutsevad ühiselt toiduainetööstuse konkurentsivõimet mõjutavate tegurite positiivses suunas muutmise nimel.

Uuringus käigus läbi viidud süvaintervjude, täidetud ankeetide ning kokkuvõtivate grupiarutelude põhjal mõjutavad Eesti toiduainetööstuse konkurentsivõimet järgmised tegurid:

Konkurentsivõimet mõjutavad tegurid:	Tegevused ja tingimused tegurite mõjutamiseks:
Toote kvaliteet	Tootmisprotsessi keerukuse astmele vastav töötajate kvalifikatsioon ja kvaliteedi juhtimine
Ettevõtte teovõimeline meeskond	Koostöövõime, motiveeritud, kaasavad liidrid
Tootearendus	Innovaatilisus, piisav ressurss, koostöö teadusasutustega
Tarbija soovide tundmine	Oskus ja ressurss tarbija tundmaõppimiseks
Tootmise efektiivsuse suurendamine	Tootmisprotsessi korrastamine, töötajate koolitus, vastutustunde kasv
Paindlikkuse suurendamine turu muutustele reageerimiseks	Tootearendus, paindlik töökorraldus, töötajate koolitus

Eesti turul positsiooni parandamine jaotusvõrgu suurendamise arvelt	Informeeritus, suhete parandamine kaubandusega, nõudmiste tundmine ja suutlikkus nendega arvestada, nišitooted
Lai toodete nomenklatuur (kodumaisele müügile orienteeritud ettevõtete puhul)	Tarbija ja kaubanduse tundmine, kvaliteet ja õigeaegne tarnimine
Spetsialiseerumine (ekspordile orienteeritud ettevõtete puhul)	Tootearendus ja ressursi ökonoomne kasutamine, kokkulepped partnerettevõtetega
Ekspordi suurendamine oma kaubamärgi all ja hulгимүүjatele kohalike kaubamärkide tootmine	Hea müügitöö ja reklaam, kvaliteetne ja usaldusväärne toode
Koopereerumine teiste ettevõtetega	Valmisolek ja soov ühistööks, killustatuse vähendamine
Kaubanduse kontsentreerumine, liitumine Euroopa Liiduga	Ettevõtte paindlik ja kiire reageerimine kaubandusketi soovidele, hea müügitöö

Probleemid tööjõu aspektist võib koondada alljärgnevalt:

- **Haridus- ja majanduspoliitika lahusus, tootmis- ja töövaldkondade vähene propageerimine.**
- **Kutseliitudesse, tööandjate ja töövõtjate ühendustesse on ühinenud väiksem osa vastavas valdkonnas tegutsejaid, liitunud on vähe kogemusi ühiste huvide eest seismisel, liikmete kaasamisel informatsiooni hankimisse, jagamisse ja läbirääkimistesse omavahel ning riigivõimu esindajatega.**
- **Koolitaja on passiivne suhtlemisel ettevõtetega õppekavu koostades ja nende järgi õpetamisel, praktikute kaasamisel õppeprotsessi, õppepraktika korraldamisel ja selle tulemuslikkuse hindamisel.**
- **Tööandjad on vähe informeeritud tegelikest muutustest haridussüsteemis, nende võimalustest teadus- ja arendustegevuses osalemiseks ja toetamiseks.**
- **Toiduainetööstuse töötajate oskuste tase on ühtse kvalifikatsioonisüsteemi järgi hindamata.**

Ülalloetletud probleemide lahendamiseks teeme alljärgnevad ettepanekud tegevusteks, mille rakendamiseks tuleks koostada konkreetne tegevusplaan

selliselt, et tagada ettevõtetele vajalik tugi nende põhiülesande – tootmise korraldamise – täitmisel. Samas ei saa ettevõtted jääda kõrvalvaatajaks, sest ettepanekute tegemisel on lähtunud nende poolt uuringu käigus väljendatud vajadustest.

Ettepanekud on grupeeritud tegevuste kaugema eesmärgi järgi alljärgnevalt:

1. Toiduainetööstuse ja tema partnerite ühistegevus sektori konkurentsivõime suurendamiseks
2. Toiduainetööstuse ettevõtetes töötavatele inimestele vajaliku kvalifikatsiooni tagamine
3. Esmakoolituses (kutseõppeasutused ja kõrgkoolid) kvaliteetse koolituse tagamine

1 Toiduainetööstuse ja tema partnerite ühistegevus sektori konkurentsivõime suurendamiseks

- 1.1 Toiduainetööstuse ettevõtete ja nende ühenduste koostöö ekspordivõimaluste leidmisel ja turgude hõivamisel
Liider: EAS Ekspordiagentuur
Osalised: Eesti Toiduainetööstuse Liit, haruliidud, ettevõtted
- 1.2 Toiduainetööstuse erialade ja ametite tutvustamine noortele, võtmeerialade töökirjelduste koostamine.
Liider: haruliidud
Osalised: õppeasutused, kutsenõustamise keskused ja ettevõtted
- 1.3 Sidemete loomine ja hoidmine teiste riikide toiduainetööstuse ettevõtteid ühendavate institutsioonide ning rahvusvaheliste organisatsioonidega, info vahetus ja levitamine uuendustest ning uudistoodetest.
Liider: Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus
Osalised: Eesti Toiduainetööstuse Liit, haruliidud
- 1.4 Toiduainetööstuse ettevõtete monitooring nende infovajaduse rahuldamiseks. Operatiivne teavitamine sektorit mõjutavate normdokumentide muutmisest, et vahendada soovid ja muudatusettepanekud seadusandjale.
Liider: Eesti Toiduainetööstuse Liit
Osalised: haruliidud, ettevõtted

- 1.5 Toiduainetööstuse interneti põhise info- ja andmepanga asutamine, tööjõu vajaduse prognoosimudeli kasutamine tööjõu koolitusvajaduse hindamisel.
Liider: Eesti Toiduainetööstuse Liit
Osalised: haruliidud, ettevõtted
- 1.6 Toiduainetööstuse väikeste ettevõtete kaasamine allharude ühendustesse.
Liider: haruliidud
Osalised: tööstusharu väikeettevõtted
- 1.7 Toiduainetööstuse ettevõtete ja nende partnerite parimate ühisprojektide (*toodete ja erialaspetsialistide konkursid, õppepäevad*) jätkamine ja parimate kogemuste levitamine.
Liider: Eesti Toiduainetööstuse Liit
Osalised: haruliidud, õppeasutused, ettevõtlust toetavad organisatsioonid
- 1.8 Toiduainetööstuse ettevõtete teavitamine ühinemisvõimalustest olemasolevatesse ning loodavatesse teadus- ja arenduskeskustesse.
Liider: Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse Tehnoloogiaagentuur
Osalised: ülikoolid, haruliidud

2 Toiduainetööstuse ettevõtetes töötavatele inimestele vajaliku kvalifikatsiooni tagamine

- 2.1 Toiduainetööstusega seotud kutsestandardite ja nende nõuete tutvustamine ettevõtete töötajatele, kutseksamite korraldamine, tulemustest tagasisideme andmine kutsestandardite koostajatele ja õppeasutustele.
Liider: Kutsekoda
Osalised: Toiduainetööstuse ja Põllumajanduse Kutsenõukogu, haruliidud, ettevõtted, õppeasutused
- 2.2 Ettevõtte töötajate oskuste hindamine täiendõppe vajaduse väljaselgitamiseks, vajaliku koolituse võimaldamine
Liider: ettevõtte
Osalised: Kutsekoda, õppeasutused
- 2.3 Toiduainetööstuse ettevõtete töötajatele piirkondlike täienduskoolitusplaanide koostamine ettevõtete vajadusi arvestades, koolituse planeerimine ja korraldamine
Liider: koolitusasutused
Osalised: Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse Regionaalarengu Agentuur, haruliidud, kohalikud omavalitsused

2.4 Ettevõtte erinevate töötajate gruppide koolitus ühtse meeskonna loomiseks, vajalike teadmiste ja oskuste omandamine töötamiseks muutavas töökeskkonnas.

Liider: ettevõtte

Osalised: koolitusasutused

2.5 Tootmisprotsessis osalevatele keskastme spetsialistidele (meistrid, tehnoloogid) võtmepositsioonil töötamiseks vajalike oskuste ja teadmiste õpetamine. Tööjõu reservi koolitamine.

Liider: haruliidud koos õppeasutustega

Osalised: ettevõtted

2.6 Kaubandusettevõtete ja -kettide koostöö toiduainetööstuse ettevõtete ja valdkonna õppeasutustega müügitöö alases koolituses ettevõtete vastava ala töötajatele, ühised koolitused toodete tundmaõppimiseks.

Liider: Kaupmeeste Liit

Osalised: ettevõtted, õppeasutused, kaubandusettevõtted

3 Esmakoolituses (kutseõppeasutused ja kõrgkoolid) kvaliteetse koolituse tagamine

3.1 Õppekavade sisu järjepidevuse ja sünergia printsiibi järgimine, kutsealas õppijatele võimaliku karjääritee ja sellele vastavate oskuste ning tööülesannete selgitamine.

Liider: Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus

Osalised: Õppeasutused, kutsenõustamiskeskused

3.2 Toiduainetööstuse ettevõtete tootmisprotsesside ja töötajate tööülesannete jälgimine, et tagada õppekavade vastavus muutuvatele nõudmistele. Õppekava moodulite koostamine nii, et neid saaks kasutada ka täienduskoolituses.

Liider: Kutsekoda

Osalised: õppeasutused, ettevõtted

3.3 Süsteemi loomine ettevõttepraktika läbiviimiseks, töökohal õppimiseks. Üliõpilastele ja kutseõppeasutuste õpilastele ettevõttepraktika võimaldamine toiduainetööstuse ettevõtetes, täiendõpe kutseeksamite sooritamiseks

Liider: Haridus- ja Teadusministeerium

Osalised: õppeasutused, Kutsekoda, haruliidud, ettevõtted

3.4 Toiduainetööstuse spetsialistide ja praktikute kaasamine õppetöösse. Kutseõpetajatele ja õppejõududele ettevõtetes stažeerimisvõimaluse loomine, nende kaasamine ettevõtte arendustegevusse, tootearendusse.

Liider: Haridus- ja Teadusministeerium

Osalised: õppeasutused, ettevõtted, haruliidud

- 3.5 Ettevõtetes töötavate praktikute koolitamine mentoriteks, praktikajuhendajateks kutseõppeasutuste õpilastele ja Eesti Põllumajandusülikooli ja Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilastele.

Liider: Haridus- ja Teadusministeerium

Osalised: õppeasutused, ettevõtted, haruliidud

METOODIKA KIRJELDUS

Allpool kirjeldame lähemalt uuringu meetodikat.

Uuring koosneb neljast erinevast etapist.

1. Taustamaterjali kogumine toiduainetööstuse kohta, olemasoleva statistilise andmestiku kogumine prognoosi mudeli koostamiseks, toiduainetööstuse kohta varem tehtud uuringute tulemuste järelanalüüs.
2. Kvalitatiivuuring – süvaintervjuud erinevate toiduainetööstuse allharude ettevõtete ja alaliitude juhtidega, koolitajatega, kaubanduse esindajatega.
3. Kvantitatiivuuring toiduainetööstuse sektori ettevõtetes.
4. Tööjõu prognoosimudeli koostamine.

Valim

Valimibaasina kvalitatiivuuringu ja kvantitatiivuuringu puhul kasutati Äriregistri andmebaasi. Kokku oli baasis toiduainetööstuse erinevate allharude ettevõtteid 600. Neist 302 oli alla 5 töötajaga ettevõtted, mis jäid uuringuga katmata põhjusel, et mikroettevõtted tööandjana moodustavad vaid väikese osa toiduainetööstuses rakendunud tööjõust. Seega on antud uuringu puhul üldkogumiks 298 ettevõtet. Kokku on selle üldkogumi ettevõtete töötajate arv registri andmetel (täiendatuna muudest allikatest) 20 359. Sellest 5-19 töötajaga ettevõtetes töötas 7%, 20-40 töötajaga ettevõtetes 11%, 50-100 töötajaga ettevõtetes 12% ja 100 ja enama töötajaga ettevõtetes 70% töötajaskonnast.

Uuring haaras kõikselt sõltumata allharust need ettevõtted, kus on 20 või enam töötajat – valimibaasis kokku 156 ettevõtet. 5-19 töötajaga ettevõtete seast (kokku 140) võeti põhivalimisse 38 firmat, määratledes erinevatest allharudest valimisse kuuluvate ettevõtete arvu proportsionaalselt erinevates allharudes rakendatud töötajate arvule.

Kokku kuulus põhivalimisse valimisse 193 ettevõtet. Nende erinevate allharude ettevõtete seast valiti välja 25 ettevõtet, kelle seast kuni 20 viia läbi süvaintervjuud. Tegelikult õnnestus viia läbi 18 süvaintervjuud, viis ettevõtet vastas ankeedile ja 2 ei osalenud uuringus.

Arvestades asjaolu, et alati tekib põhivalimist väljalangevusi vastajate keeldumiste, mittetagastamiste, ettevõtete likvideerimise vms tõttu, millele antud juhul lisandus veel täiendava tegurina uuringu läbiviimine vastu suve, asendati 5-19 töötajate arvuga ettevõtted, kes erinevatel põhjustel ei osalenud uuringus, sama allharu ja suurusgrupiga ettevõttega. Kõikselt valimis olnud ja mittevastanud ettevõtete puhul aga asendust toimuda ei saanud.

Arvestades asendusi, võeti uuringu läbiviimise käigus ühendust kokku 254 ettevõttega (156 ettevõtet üle 20 töötajaga ja 98 ettevõtet, mille töötajate arv oli vahemikus 5-19). See on esialgu planeeritust oluliselt suurema hulgaga.

Valimi kasutamist iseloomustavad järgmised tulemused:

Resultatiivselt lõppenud kontakte kokku 148, sh

- tehtud intervjuusid/ankeete - **130**
- süvaintervjuusid - **18**

Mitteresultatiivseid ühendusevõtmisi kokku 106, sh

- keeldumisi - 34
- kollektiivpuhkus, vastaja äraolek - 12
- ettevõtte on likvideeritud - 17
- pankrotis - 2
- restruktureerimisel - 1
- ankeet jäi tagastamata - 15
- ei ole toiduainetööstuse ettevõtte - 2
- kontakt puudub - 23

KOKKU 254

Tehtud 18 süvaintervjuust 17 kvantitatiivne andmestik lisati ankeetidele, seega on andmetabelites ja aruandes toodud tulemustes kajastatud kokku 147 vastanu hinnangud, arvamused. Ühe süvaintervjuu andmestikku ei saanud seal esinevate arvandmete lünklikkuse tõttu kvantitatiivuuringus kasutada.

Uuringu tulemused on üldistatavad 298 viie ja enama töötajaga ettevõttele, kus on registri andmetel 20 359 töötajat. Vastanud 147 ettevõtte töötajate arv registri alusel oli 11 766. Selleks, et tulemused oleksid üldistatavad üldkogumile, enam kui 5 töötajaga ettevõtetele, teostati allharu ja töötajate arvu lõikes kaalumise.

Ettevõtete profiilid vastanute jaotusena kaalumata ja kaalutuna, arvestades allharude proportsiooni ja iga allharu ettevõtete jaotumist töötajate arvu alusel, on toodud joonisel 1.

Iga küsitletud ettevõtte esindab ligikaudu kaht üldkogumi ettevõtet.

Küsitlus

Süvaintervjuude läbiviimine toimus perioodil 20.mai - 15.juuli 2003. Perioodi pikkuse määras juhtide hõivatus (ühe süvaintervjuu kokkuleppimiseks kuni 10 kontakti) ja suveperioodist tingitud tegurid (puhkused, koolides õppeaasta lõpetamine, vaheaeg).

Kokku viidi läbi 29 süvaintervjuud, neist:

5 alaliitide juhtidega, ekspertidega (Lihaliit, Kalaliit, Piimaliit, Leivaliit, PM Ministerium);

4 toiduainetööstusele tööjõudu ette valmistavate koolide esindajatega;

2 kaubanduskettide esindajatega;

18 intervjuud ettevõtete juhtidega, sh:

- lihatööstuse ettevõtetega - 4
- piimatööstuse ettevõtetega - 3
- leivatööstuse ettevõtetega - 3
- kalatööstuse ettevõtetega - 2
- jookide tootjatega - 4
- muu toiduainetööstuse ettevõtetega - 2

Süvaintervjuudest saadud informatsiooni kasutati kvantitatiivuuringu meetodika koostamiseks, lisaks sellele on süvaintervjuude abil saadud andmestik lisatud kvantitatiivuuringule (ühe erandiga) ja otsetsitaate süvaintervjuudest kasutatakse ka kvantitatiivuuringust selgunud tulemuste põhjendamiseks-selgitamiseks.

Kvantitatiivuuringu läbiviimine toimus perioodil 16. juuni - 15. juuli. Põhiankeedi pikkuseks oli 8 lk ja lisaankeedi pikkuseks võtmeerialade kohta 2 lk. Küsitlusmeetodina kasutati kvantitatiivuuringu puhul kombineeritult erinevaid uuringumeetodeid - nii *face-to-face* intervjuud kui isetäidetavat ankeeti. Meetodi valik sõltus firmajuhist, tema ajalimiidist. 130 ankeedist 61 täideti ettevõtete töötajate poolt ise, 69 juhul toimus vastamine intervjuu vormis, 17 juhul täideti põhiankeet süvaintervjuude lindistuste põhjal. Kokku osales kvantitatiivuuringu läbiviimisel 38 Uuringukeskus Faktum küsitajat. Süvaintervjuud viidi läbi ühe isiku poolt.

Andmetöötlus

Uuringutulemuste töötlemisel kasutati andmetöötluspaketti SPSS. Tabeljaotustes on esitatud tulemused kaalutuna allharude ja töötajate arvu gruppide lõikes, esindamaks vaatluse all olevat sihtgruppi- erinevate allharude enam kui 5 töötajaga ettevõtteid.

Teostajad

Uuringu eri etappides osalesid:

Tellijapoolne kontaktisik

Helve Rimmel,

Aruanne

FAKTUM: Auni Tamm

PRAXIS: Tiina Annus

Prognoosi mudel

PRAXIS: Taavi Toots

Valim

FAKTUM: Helje Proosa

Programmeerimine ja andmetöötlus

Veiko Vaade

Joonised

Liis Tuuksam

Kontaktandmed:

auni.tamm@faktum.ee

tiina@praxis.ee

taavi@prognoos.ee

FAKTUM: Pärnu mnt. 23, Tallinn 10 141

tel 668 4530, faks 668 4531

PRAXIS: Estonia pst 5, Tallinn 10143

tel 6409006, faks 6409001

www.praxis.ee

www.faktum.ee

TULEMUSTE ESITAMINE

Tulemuste esitamisel pidasime otstarbekaks ühendada nii taustauuringu seisukohad kui kvantitatiiv- ja kvalitatiivuuringu tulemused - otsetsitaadid süvaintervjuudest illustreerivad ja selgitavad kvantitatiivuuringu tulemusi. Eristamiseks tsitaate muust tekstist, on nad toodud kaldkirjas.

Otsetsitaadid on kirja pandud süvaintervjuude stenogrammide põhjal ja esindavad vastanute subjektiivseid seisukohti ja arusaamasid erinevates küsimustes.

Taustauuringu ja prognoosimudeli rakenduses kasutatud arvandmed pärinevad Statistikaameti andmebaasist. Kasutatud andmestik võib olla erinevusi teiste ülevaadetega võrreldes, sest Statistikaamet korrigeerib pidevalt oma on-line andmebaasi, märkides ka muudatuse kuupäeva.

Kvantitatiiv- ja kvalitatiivuuringu arvandmed ettevõtete ja nende töötajate kohta lähtuvad valimi aluseks olnud äriregistri väljavõttest. Samas on kasutatud ka ettevõtetelt küsitluse käigus kogutud arvandmeid.

1 Toiduainetööstuse hetkeseis ja hinnangud konkurentsivõimele

Ettevõtete edukat tegutsemist turul mõjutavad välised tegurid: ühelt poolt üldised majandust ja toiduainetööstust, põllumajandust reguleerivad seadused ja majandusruum, teisalt see, milline on kasutatav tooraine, selle hulk ja kvaliteet erinevates allharudes, turul olevate tootjate hulk ja tase ning kasutatav tehnoloogia. Olulise mõjutajana tuleb nimetada antud toiduainetööstuse puhul kaubandust, selle struktuuri, sh kettide osakaalu ja nende strateegiat. Ning lõpuks tarbija soove ning tarbimistrende, mille tajumine ja ennetamine võimaldab enam müüa.

Konkurents on edukad need ettevõtted, kes suudavad selle suhete võrgustikuga kõige efektiivsemalt toime tulla, tehes oma meeskonnaga erinevatel ajaetappidel adekvaatseid otsustusi. Seepärast ongi uuringu keskne teema seotud tööjõuga. Esimeses peatükis vaatame tööjõuga seotud probleematikat ettevõtte ees seisvate ülesannete kontekstis, tuues näiteid erinevate allharude ettevõtete ja nende sidusrühmade – kaubandus, Põllumajandusministeerium, alaliidud, koolitajad – hinnangutest ja ettekujutusest turul edukast toimimisest ja sellega seotud tööjõuproblematikast. Järgnevates peatükkides iseloomustame lähemalt ettevõtete tööjõudu ja tööjõuvajadust nii kvantitatiivse kui kvalitatiivse poole pealt – milline on praegune situatsioon tööjõu osas, millised vajadused ja ootused on ettevõtetel tööjõu osas ning milliseid lahendusi nähakse vajaduste täitmiseks.

1.1 Eesti toiduainetööstust hetkeseis ja arenguvõimalused

1.1.1 Eesti toiduainetööstus

Eesti toiduainetööstus on erandlik teiste töötleva tööstuse harude hulgas suure hulga uuringute, analüüside ja ülevaadete poolest, kus analüüsitakse nii muutusi, mis sektoris viimasel kümnel – kaheteistkümnel aastal juhtunud on kui ka ohtusid, mida arvati kaasa toovat võimalik ühinemine Euroopa Liiduga.

Toiduainetööstus moodustas Eestis 2002.aastal kogu töötleva tööstuse toodangust 21,6%. Võrreldes 90ndate aastate algusega, mil toiduainetööstuse toodang moodustas ligi kolmandiku tööstustoodangust, on tööstusharu osatähtsus pärast seda aasta aastalt langenud. Pärast 1998.aasta Venemaa

majanduskriisi, mis vähendas oluliselt Eesti toiduainetööstuse tootmiskahte, kuna Venemaa oli Eesti põhiline kaubanduspartner toiduainete ja põllumajandussaaduste osas, on madalseis praeguseks möödas. 2000-2002.aastate tootmist iseloomustab stabiilne kasv ning praegusel hetkel võib Eesti toiduainetööstuse järgmiseks katsumuseks pidada ettevalmistusi seoses Euroopa Liitu astumisega. Tööstusharudest just toiduainetööstust mõjutab liitumine kõige enam. Seda tunnistavad ka suured investeeringud, mida ettevõtted on teinud tööstusharu vastavusse viimiseks Euroopa Liidu normdokumentidega harmoniseeritud seadusandlike aktidega.

Faktorid, mis lähiaastatel Eesti toiduainetööstuse olukorda kõige enam mõjutada võivad on:

- tarbija trendid (muutuv elustiil ja toitumiseelistused);
- tehnoloogia ja biotehnoloogia areng;
- toidukontroll ja käitlemine;
- põllumajandus-, kaubandus- ja ekspordipoliitika;
- töötleva tööstuse struktuuri muutumine ja areng;
- kaubanduse areng (jaemüük, toitlustamine)

Töötleva tööstuse allharudest on toiduainetööstus olulisimaks tööandjaks, 2002. aasta andmetel oli sektoris hõivatud 3,5% Eesti töötajatest (14 991 inimest¹). Sektor on statistiliste klassifikaatorite alusel jagatud seitsmeks allharuks (liha, kala, piima, jahu, valmisloomasööda, pagaritoodete ning jookide tootmine). Tööhõivet mõjutavate protsesside ning arengute seisukohast on allharud küllalt erinevad (erinev tsükliline ja sesoonne käitumine, erinev kapitalimahukas, erinev ekspordi osakaal jne), kuigi esineb ka olulisi ühiseid tunnuseid.

Jooniselt 1.1 (lisa 2) eristuvad sektori allharud, mille toodangut on oluliselt mõjutanud välised tegurid – kiirele tootmise kasvule kala- ja piimatööstuses mõjus 1998.a. alanud ekspordivõimaluste vähenemine Vene turul omakorda tootmise olulise vähenemisega nimetatud allharudes. Vaadeldes seost tootmiskahtude ning hõive vahel (ka joonis 1.3), jääb mulje hõive reageerimisest majanduslangusele olulise viitajaga (1999. aastal toimunud tootmise vähenemine toob kaasa hõive olulisema languse aastaks 2001), seejuures on hõive langus toimunud ka tootmiskahtude kasvu juures. Hõivatute arv toiduainetööstuses on pidevalt kahanenud, vähenedes viimase kaheksa aasta jooksul rohkem kui 10 tuhande inimese võrra. Samal ajal on nii põhivara kui tootmine (erandlikest aastatest üle saanuna) hoidmas kasvutendentsi. Järelikult on tehtud investeeringud mõjutanud positiivselt

¹ ESA Tööstuse bülletään alusel (võib erineda mujal avaldatud hõivenumbritest)

sektori efektiivsust. Aastaks 2002 on hõive mõnevõrra stabiliseerunud, tootmiskahtude kasvu juures on hõive vähenemine pidurdunud.

Võrreldes kodumaist müüki ekspordiga (joonis 1.2) täheldame esimese suuremat stabiilsust, mida iseloomustab müügi kasvu/kahanemise väiksem kõikumine kui ekspordi puhul. Orienteeritus välisturul ühele riigile toob seda turgu mõjutavate tingimuste ebasobivaks kujunemisel kaasa keerulisi ja lahenduste leidmise seisukohalt aega nõudvaid tootmise ümberkorraldamisega seotud probleeme. Näiteks kiiret tootearendust uutele turgudele. Majandusministeeriumi Eesti majanduse 2003. aasta I kvartali ülevaate põhjal oli 2003. aasta I kvartal² kogu toiduainetööstusele edukam kui eelmise aasta sama periood. Ainukene allharu, mille realiseerimisprobleemid jätkusid on kalatööstus. Teiste allharude müügi kasv võrreldes 2002. aasta sama perioodiga oli kiirem ja andis kogu sektori müügi kasvuks 6,1%. Investeeringute kasvutempo aeglustus.

Müügi kahtude ühtlase kasvuga on viimastel aastatel kaasas käinud lihasektori tööhõive pidev kahanemine. Samal ajal on investeeringud ning tootmise efektiivistamine tootmist muutnud kapitalimahukamaks. Hõive mõningast suurenemist võib täheldada alles 2002. aastal võrreldes 2001. aastaga. Lihatoodete eksport kogumüügist ei ole veel saavutanud 1999.aastale eelnenud taset, kuid kasvab kiiremini kui kodumaine müük. 2003. aasta I kvartalis jäi lihatööstuses toodangu müügi kasvutempo eelmise aasta sama perioodi tasemele.

Samas tuleb arvestada, et lihatoodete eksport sõltub olulisel määral väliskaubanduspoliitilistest tingimustest, st tollidest, subsiidiumitest ning sihtriikide poolt lihatööstustele kehtestatavatest nõuetest. Kehtima hakkavad tollid EL-välisele riikidele, kellega Eesti on sõlminud vabakaubanduslepingud, kaovad aga subsiidiumid ja tollid väliskaubanduses teiste EL liikmesriikidega. Samas on selgusetu, kui paljudel Eesti lihatööstustel õnnestub prognoosiperioodi jooksul saada nn. suure ettevõtte tervisemärk, mis on eelduseks Euroopa Liitu eksportimisele, sealhulgas ka praeguse ekspordi Läti ja Leetu jätkumisele (Riik 2003³)

Piimatööstuses hõivatute arvu suure vähenemise (2002.aastal hõivatud 1531 inimest vähem kui 2002.aastal) taustal on allharus pidevalt suurenenud põhivara, tootmine on teinud läbi suure languse faasi ja aeglaselt uuesti

² Majandusministeeriumi Eesti Majanduse 2003. aasta I kvartali ülevaate põhjal, edaspidi andmed 2003.aasta kohta samast, andmeid 2003.a. I kvartali kohta ei ole lisatud joonisel aastate kogumandmetele.

³ Heili Riik, „Majandusharu rahvusvahelise konkurentsivõime analüüs Eesti Lihatootmise näitel“, magistritöö, Tartu Ülikool, Majandusteaduskond, 2003

kasvamas. 2003. aasta I kvartalis müüdi piimatooteid ligi 5% enam kui aasta tagasi. Kuna piimatööstuse tootmise mahud ületavad suuresti kodumaise müügi võimalusi, siis on toodangu kasv saavutatav tänu ekspordi võimalustele. Piimatoodete eksport kasvas 2003.aasta I kvartalis ligi kaks korda võrreldes eelmise aasta sama perioodiga. Ekspordi võimalused sõltuvad aga suuresti hindadest maailmaturul ja seal on Euroopa Liit rakendanud seniste toetuste vähendamise poliitikat. Sellest hoolimata loodab piimatööstus Euroopa Liidus olles eelkõige ekspordi rahalisele kasvule hindade erinevuse arvelt.

Kalatööstus on toiduainetööstuse sektoris olnud kõige suurema hõivega allharu, 2002. aastal oli aga hõivatute arv kahanenud 2,5 korda ning hõivatute arv hakkab kaotama oma juhtpositsiooni sektoris. Kalatööstuse kõik põhilised majandusnäitajad (tootmine, tööhõive ja eksport) on olnud langus faasis pärast 1998. aasta lõpu Vene turu kriisi. Kalatööstust mõjutas see teistest allharudest olulisemalt, sest tootmine oli siis orienteerunud põhiliselt Vene turule. Ekspordi mahud ületavad aga senini oluliselt kodumaise müügi mahtusid. Toiduseadusest tulenev tootmistingimuste vastavusse viimine uutele normidele on ka selles allharus kasvatanud põhivara mahtu, 2003. aasta I kvartalis just väikestes kuni 19 töötajaga ettevõtetes.

Joogitootmise eripära seisneb eriti suures sesoonses varieeruvuses ning müügitulemuste suures sõltuvuses nt ilmast mingil konkreetset aastal. Sesoonsusest hoolimata ei ole aastate lõikes väga järske näitajate kõikumisi olnud. Tööhõive on sektoris küll kahanenud, moodustades 2002.aastal 73,8% 1994.aasta hõive tasemest. 2003.a. I kvartalis kasvas just nimelt joogitootmise müük kõige enam, seejuures eksport kasvas eelmise aasta sama perioodiga võrreldes ligi kaks korda. Joogitootjate edu tagab tootearendus ja aktiivne müügitöö.

Jahu-, valmis loomasööda ja leiva- ning pagaritoodete tööstuste osakaal kogu toiduainetööstusest moodustas 2002. aastal 18.9% ja nende allharude osakaal toiduainete ekspordis oli 7.5%, millest valdava osa moodustavad jahu ja tangained. Nimetatud toiduainetööstuse allharud on peamiselt siseturule suunatud.

Nii jahu, kui valmissööda tootmises on tööhõive oluliselt kahanenud, moodustades vastavalt 35% ja 22,3% 1994. aasta tasemest. Erandlik on leiva- ja pagaritööstus, kus hõive 2002.aastal moodustas 104,7% 1994.aasta tasemest. Samas, kolme allharu koguhõive 2002.aastal moodustas ainult 28,1% toiduainetööstuses hõivatute arvust (4107 töötajat). Seejuures on väga väikeste ettevõtete (käive väiksem kui 1 milj. krooni aastas) arv just selles allharus suur – 2002. aastal moodustades kõigist selle allharu ettevõtetest 58%. Suur ettevõtete arv tingib aga ka kõrgendatud konkurentsi.

Investeeringud põhivaradesse on alates 1994.aastast kasvanud jahu-, valmis loomasööda ja leiva- ning pagaritoodete tööstustes ühtlaselt. Põllumajandusministeeriumis koostatud ülevaate põhjal tegi nimetatud allharudest kõige suurema osa investeeringutest 2002. aasta IV kvartalis valmis loomasööda tööstus – 58,8% teravilja töötleva tööstuse kogu investeeringutest põhivarasse.

Analüüsidest tööjõu-uuringu andmetel toiduainetööstuses hõivatuid vanuse, koolitusala ja ametikoha järgi, siis tuleb kõigepealt märkida, et saame seda teha sektori kui terviku kohta. Arvestades seejuures, et hõivatute koguarv on suurem kui tööstusstatistikas esitatud arvud. Seejuures ka tööjõuuuringu andmetel on tööstusharu kahaneva hõivega. Hõivatute vanusjaotus nätab, et üle aastate moodustavad 35 – 55 aastased rohkem kui poole kogu hõivatute arvust (joonis 1.6). Hõivatute kolme aasta (2000-2002) aasta keskmine jaotus ametigruppides on joonisel 1.7, ja selle järgi moodustasid lihttöölised, oskustöölised ja operaatorid 70% kõigist sektoris hõivatutest.

Koolitusala ja haridustaseme järgi (joonis 1.8) on toiduainetööstuses enam keskharidusega töötajaid, seejuures on 25% nendest üldkeskharidusega. Lisaks sellele veel arvestata hulk (3,6 tuhat) I taseme (kuni põhiharidus) haridusega töötajat. II taseme kutseharidusega töötajatest on kõige enam Tööstuse ja käsitöö ning põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse koolitusvaldkonna lõpetanud. Kõrghariduse tasemel on aga kõige enam samuti põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse ning tehnika ja tehnoloogia ja kaubanduse ja ärianduse koolitusvaldkonna lõpetanud.

Arvestades suurt ainult üldharidusega töötajate arvu, on täienduskoolitus väga oluline kutseksamite edukaks sooritamiseks. Kuigi tööandjad hindavad kõrgelt kõrgemat üldhariduse taset, on erialane koolitus see, mis annab aluse erialast huvitumiseks ja loob eeldused ning huvi õppimise jätkamiseks iseseisvalt. Peatükis 2 analüüsitakse kvalitatiivse uuringu käigus selgunud tööjõu kvalifikatsiooni ja ettevalmistusega seotud probleeme.

Taustamaterjali põhjal koostatud toiduainetööstuse SWOT analüüs on järgnevas tabelis. Ka eelnevad analüüsid ja uuringud viitavad vajadusele tõsta töötajate kvalifikatsiooni taset ja oluliselt intensiivsemalt tegelda ettevõtetes teadus- ja arendustegevusega.

Eesti toiduainetööstuse SWOT analüüs

<p>Tugevused</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toiduainetööstus kui Eesti kaalukaim tööstusharu • Avatud majandus • Jätkusuutlik majanduskasv • Hea investeerimiskliima ja ulatuslikud välisinvesteeringud • Tootmise tehnoloogia ja toodete kvaliteet paraneb pidevalt • Toodete madalam hind võrreldes EL toodetega • Eesti tooted on konkurentsivõimelised kohalikul turul • Kulud töötaja kohta madalad • Tähtsamate allharude tugev kontsentratsioon (liha- ja piimatööstus) • Tarbijad hindavad kõrgelt kohalikke toidukaupu 	<p>Nõrkused</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eesti siseturg väike, tootmine ületab siseturu nõudluse • Madal ostujõud • Ettevõtete omavaheline koostöö nõrk • Nõrk teadus- ja arendustegevus • Kodumaise tooraine hind kõrge (nt lihatööstus) • Töötajate tootlikkus ja efektiivsus madal • Kvalifitseeritud tööjõu puudus • Madal tehnoloogiline tase • Suur tootmisvõimsuste ülejääk • Tihe konkurents • Ettevõtjate infovaegus seoses EL-iga • Ressursside vähesus või puudumine, et viia ettevõtte vastavusse EL-I nõuetega (eriti väikesed ettevõtted) • Tollisüsteem
<p>Võimalused</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ekspordi suurendamine ja orientatsioon välisturgudele • Tehnoloogiline uuendamine ja areng • Tootmiskulude vähendamine ja efektiivsuse suurendamine • Intensiivsem T&A tegevus • Kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu ettevalmistamine ja koolitamine • Oskusteave ja selle efektiivne rakendamine • Ekspordi suurendamise võimaldab kasutada paremini tootmisvõimsusi • Investeeringud tootearendusse • Väikefirmade ühinemine konkurentsivõime tõstmiseks • Spetsialiseerumine toodete valmistamiseks suurtes kogustes, koostöö ettevõtete vahel • Taotleda EL-iga liitumisel üleminekuperioodi ja rahalist toetust • Välismaised otseinvesteeringud • Madala töötlusastmega toodete eksport • Kõrgema lisandväärtusega toodete tootmine • EL-i astumine suurendab Eesti usaldusväärsust investorite silmis 	<p>Ohud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ebapiisav võime taluda EL-i konkurentsi • Eesti turul tiheneb konkurents EL-i firmadega • Toiduainete hinnad tõusevad EL-iga liitudes (suhkru hind tõuseb kolm korda) • EL-i turg on ulatuslikult reguleeritud (kvoodid tootmise reguleerimiseks ja piiramiseks) • Bränditooteid pole välisturgudel võimalik müüa, kuna välisturgudel eelistavad tarbijad tugevalt kodumaist toodangut • Tööjõu vähenemine efektiivsuse huvides

1.1.2 Tooraine- ja müügi probleemid toiduainetetööstuses

Euroopa Liidu põllumajanduspoliitika soosib turgude ühtlasemat jaotust toiduketis põllumees-töötaja-kaupmees. See tagatakse interventsiooni, kokkuostu, kootide ja turule juurdepääsu piiramisega.

Toorainet ja selle kvaliteeti ei pidanud ühegi allharu ettevõtte, kellega süvaintervjuud läbi viidi, oluliseks piirajaks oma tegevusele. Loomulikult on igal allharul oma probleemid ja spetsiifika tooraine osas, millega seal tegutsevad ettevõtte kokku puutuvad.

Iseloomustame siinkohal veidi lähemalt piimatööstust, mis on võrreldes muude allharudega toorainekesksem – ühelt poolt on suur osa põllumajandusettevõtlusest seotud piimaga, teisalt sõltub piimasektor otseselt kohalikust tootjast.

- *Ja kui nüüd vaadata ükskõik millist teist tööstusharu, siis see ei sõltu nii palju kohapealsest toorainest kui piimatööstus. Siin ei saa paralleeli tõmmata näiteks lihaga - seda veeretatakse juba täna ja hakatakse veeretama seoses Euroopa Liiduga tervel sellel suurel territooriumil.*
- *Piima kui tooraine kvaliteet mängib suuremat rolli lõpptoodangu kvaliteedi juures. Lisaks tuleb seda töödelda kohe või järgmisel päeval. See teebki sektori toorainekeskseks. Muidu tekivad kvaliteediprobleemid.*
- *Euroopa Liidus on piimatööstus ja piimaturustus piimatootmise tagajärg. Elukõige täidab piimasektor talumehele piima eest õiglase hinna maksmise ülesannet.*

Oma eripära tõttu hinnati piimandust ülireguleeritud majandusvaldkonnaks. Meie tootjate ja piimatöötajate sissetulekud, majandusseisud on olnud kõikumavad.

- *2001. aastal, pärast Euroopa kaubanduslepingu sõlmimist, avanes Euroopa turg meie piimandusettevõtetele ja see andis uue hingamise. See suur lehmade tapmine peatus. 2002. aastal ilmus uus nähtus - Euroopa meid veel üksi ei päästa. Piimatööstuse ülevõimsused hakkasid siin juba rolli mängima. Tööstused olid suutnud viia end vastavusse toiduseaduse nõuetega ja tekkis selline olukord, kus kõik investeerisid kõigesse. Kümme ettevõtet tootis seal kaheksat eri toodet. Masinad töötasid alakoormusega, tekkis ülevõimsuste probleem. Kaupa sai müüa, aga hinda ei saanud.*

Probleemi teravdas veel asjaolu, et Eestis on toodete struktuuris väga suure osakaaluga pooltoore – lõssipulber, piimapulber, või, mille hinnad maailmaturul kõiguvad kaks kuni kolm korda.

Esialgset Euroopa Liiduga kokkulepitud piimakvoodist Eestile on täidetud umbes 80%. Kasvuruumi 20%.

- o *Euroopa Liidus on tooraine hinnad piimal vahemikus 4,5–5,5 krooni. Kauplustes reeglina kaks korda kallimad. /.../ Kui tooraine hinnad Eestis tõusevad, siis need tööstusettevõtted, kes ei suuda konkureerida kõrgema tooraine hinnaga, satuvad löögi alla. Eestis tegutsevad kauplused on suuresti üles ehitatud toiduainete hindade allasurumise arvelt. See avaldab igal juhul töötlevale tööstusele mõju ja viiendikul ettevõtetest tekivad probleemid.*

Kui vaadata aga piimatööstuse ettevõtteid, siis on siin enamikul probleemiks ülevõimsused. Toota suudetakse rohkem kui turul müüa.

1.1.3 Toiduainetööstust mõjutav seadusandlus, toiduohutus ja –järelevalve⁴

Toiduainetööstuse puhul on tegemist valdkonnaga, kus lisaks üldistele majandustegevust reguleerivatele õigusaktidele tuleb arvestada valdkonna spetsiifikast tulenevate tootmist lubavate või keelavate normdokumentidega, mille põhieesmärk on tagada toidu ohutus ja seeläbi inimeste tervis.⁵

Kõige olulisel seadus valdkonna reguleerimiseks **toiduseadus**. Toiduseadus ja tema rakendusaktid sisaldavad kõiki valdkonda reguleerivaid norme, kuid arvestada tuleb ka teiste seadustega kattuvaid osi.

Loomade ja loomsete saadustega (s.h loomne toit) tegelejad peavad arvestama :

veterinaarkorralduse seaduse ja loomatauditõrje seaduse sätetega.

Samuti võib toidukäitlejatel ette tulla kokkupuuteid järgmiste seadustega:

tarbijakaitse seadus, mis käsitleb küll kaupu üldisemalt, kuid kauba alla kuulub ka toidukaup;

veeseadus, mis reguleerib vee (s.h joogivee) kasutamist ja kaitset;

pakendiseadus, mis sisaldab pakendi tootmist, kasutamist, importi, pakendijäätmete käitlemist ja pakendile kantavat märgistust reguleerivaid sätteid;

rahvatervise seadus, mille põhieesmärgiks on inimeste tervise kaitse;

taimkaitse seadus, teraviljaseadus ja mahepõllumajanduse seadus;

alkoholiseadus, kui tegelema hakatakse kaubanduse või toitlustamisega, kus on kokkupuuteid ka alkoholiga.

⁴ Eesti Toiduainetööstuse Liidu materjalide põhjal

⁵ Lisas XX on toodud normdokumendid, mis reguleerivad toiduainetööstuse valdkonda.

TOIDUSEADUS

Toiduseaduse eesmärgiks on tagada tarbijatele ohutu ja igakülselt nõuetele vastav toit. Teisalt peab olema tagatud ka tarbijateni toidu kohta adekvaatse teabe jõudmine, mille alusel oleks võimalik teha oma valikud.

Toiduseadus reguleerib toidutoorme ja toidu käitlemist, käitleja enesekontrolli ja riiklikku järelevalvet. See tähendab, et seadus reguleerib kõiki toidukäitlemise ahelaga seotud tegevusi toidutoorme tootmisest kuni selle tarbijale kättesaadavaks muutumiseni. Seadus ei reguleeri vaid isiklikuks tarbeks valmistatavat toitu. Oluline osa seaduses on käitleja vastutusel ja enesekontrollil. Seadus sätestab riiklike järelevalveasutuste poolt teostatava järelevalve alused ja põhimõtted. Üldmõiste "toidu ja toidutoorme käitlemine" alla mahub väga palju erinevaid valdkondi, mis on reguleeritud toiduseadusega.

Toiduseaduse reguleerimisalasse kuuluvad:

- käitlemisettevõtete tunnustamine;
- üldnõuded toidutoormele ja toidule, käitlemisele, käitlemisettevõttele;
- toidugruppide koostis- ja kvaliteedinõuded;
- spetsiifilised nõuded eritoitudele, uuendtoidule ja külmutatud toidule;
- toidus lubatud saasteained;
- toidu mikrobioloogilised nõuded;
- toidus lubatud lisaained ning tehislised maitse- ja lõhnaained;
- toiduhügieeninõuded;
- nõuded toitu käitlevate töötajate ning nende toiduhügieeni- ja kutsealaste teadmiste kohta;
- toiduga kokkupuutuvad materjalid ja esemed;
- puhastamise, desinfitseerimise ja kahjuritõrjenõuded;
- nõuded käitlemisettevõttes kasutatavale veele;
- toidu märgistamise ja muul viisil teabe edastamise nõuded;
- käitleja enesekontroll;
- sissevedu, väljavedu;
- riiklik järelevalve ja järelevalve käigus võetud proove analüüsivad laborid.

Oluliseks eeltingimuseks toidu käitlemise alustamisel on **käitlemisettevõtte tunnustamine** järelevalveasutuse poolt.

Toiduseadus määrab tunnustamist läbiviivad järelevalveasutused ning annab ka erandid, millised ettevõtted ei pea toiduseaduse alusel tunnustatud olema.

Enne 2002. a detsembris toiduseadusesse tehtud muudatusi kehtinud teksti kohaselt pidid kõik toidukäitlemisettevõtted, mis tegutsesid seaduse jõustumise ajal (s.o 1. jaanuaril 2000. a), olema tunnustatud 2003. aasta 1. jaanuariks.

Toiduseaduse muudatusega sätestati, et selliste ettevõtete tunnustamiseks peab olema 1. jaanuariks 2003. a esitanud taotluse tunnustamiseks. Kui taotlust esitatud ei ole ning ettevõtte ei ole ka tunnustatud, siis 2003. aastal edasi tegutseda ei tohtinud ja järelevalveasutusel on õigus nõuda ettevõttes tegevuse lõpetamist. Ettevõtted, kus alustatakse käitlemist pärast toiduseaduse jõustumist, peavad olema tunnustatud enne käitlemise alustamist.

Allpool olevas tabelis on ülevaade Veterinaar- ja Toiduameti poolt tunnustatud ja tähtajaliselt tunnustatud toiduainetööstuse allharude käitlemisettevõtete arvud. 87% Veterinaar- ja Toiduameti järelevalve all olevatest ettevõtetest oli seisuga 08.04.2003 tunnustatud tähtajatult.

Tunnustamiseks vajalike tingimuste täitmiseks on toiduainetööstuse ettevõtted teinud suuri investeeringuid eelkõige ehitiste rekonstrueerimiseks ja seadmete, masinate ning inventari hankimiseks. Joonisel 1.10 on näha viimase kolme aasta investeeringute mahud, mis Statistikaameti andmetel moodustavad kokku 2,5 miljardit krooni.

Kõige suuremaid investeeringuid on aastatel 2000 ja 2001 teinud piima- ja joogitoomise ettevõtted. Põllumajandusministeeriumi andmetel on investeeringute kasvu hoogustanud SAPARD' I programm, mis käivitus 2001. aastal. 2002. a kiideti heaks põllumajandus- ja kalandussaaduste tootmise ja turustamise parandamise investeeringutoetuse meetme kasutamiseks 27 taotlust. Kokku taotlesid toiduainetööstused toetust 76,5 mln krooni ulatuses, kuid tulenevalt kehtestatud valikukriteeriumidest, otsustati ettevõtteid toetada 71,4 mln krooniga, millest 40% kulus liha-, 35% kala- ja 25% piimatöötlemisettevõtete investeeringutoetuseks⁶.

⁶ <http://www.agri.ee/trykised/aastaraamatud/aastaraamat03/2.html>

Veterinaar- ja Toiduameti järelevalve all olevad toidutooret ja toitu käitlevad ettevõtted ja nende tunnustamine seisuga 08. 04.2003⁷.

Käitlemisettevõtte tüüp	VTA järelevalve all seisuga 08.04.2003	Tähtajatu tunnustatud ettevõtteid 08.04.2003	Tähtajaliselt tunnustatud 08.04.2003
Lihatööstused:			
Suure võimsusega	16	7	9
Väikese võimsusega	123	91	29
Piimatööstused:			
Suure võimsusega	26	21	5
Väikese võimsusega	16	6	10
Kalatööstused	91	81	7
Tehaslaevad	10	10	
Munatoodete tootjad	1	1	-
Munapakenduskeskused	15	13	2
Meepakenduskeskused	12	12	-
Mitteloomset päritolu toidutooret ja toitu töötlevad ettevõtted	326	281	23
Toidutoorme ja toidu ladustamisettevõtted	358	343	12
Mahepõllumajanduslikud töötlemisettevõtted	3	-	-
Kokku	997	866	97

Tunnustamisel hindab järelevalveasutus ettevõtte vastavust antud tüüpi ettevõtete kohta kehtestatud nõuetele. Kui ettevõtte vastab nõuetele, kinnitab järelevalveasutus vastavust tunnustamise otsusega, kannab ettevõtte vastavasse loetellu ning seega on lubatud antud ettevõttes toitu käidelda. Ettevõtte tunnustatakse konkreetsetes käitlemisvaldkonnas kindla toidutoorme- või toidugrupi käitlemiseks. Tavapäraselt on tunnustamise otsus tähtajatu, kuid toiduseadus annab järelevalveasutusele õiguse otsustada, et ettevõtte tunnustatakse esialgu teatud tähtajaks, pikkusega kuni 1 aasta. Seaduserikkumiste korral on järelevalveasutusel õigus tunnustamise otsuse kehtivus teatud ajaks peatada või see kehtetuks tunnistada.

Tunnustamise täpsem menetlus on kehtestatud Vabariigi Valitsuse 30. detsembri 1999. a määruses nr 444 "Eri käitlemisvaldkondades tunnustamisele kuuluvate käitlemisettevõtete liikide loetelu ja nende tunnustamise menetluse kord" (RT I 2000, 2, 14; 2002, 28, 164; 103, 607) [terviktekst](#).

⁷<http://www.vet.agri.ee/static/files/Tunnustamine%20.Toidutooret%20ja%20toitu%20k%E4itlevad%20ettev%F5tted%20seisuga%20aprill%202003.pdf>

Oluline on toiduseaduses sätestatud käitlejapoolse **enesekontrolli teostamise kohustus**. Initsiatiiv toidu ohutuse ja nõuetekohasuse tagamisel peab jääma käitlejale, kusjuures riikliku järelevalve ülesandeks on järelevalve teostamise käigus saada kinnitust toidu käitlemise nõuetekohasusest ning rakendada meetmeid juhul, kui see nii ei ole. Enesekontrolli kohustusega on tihedalt seotud ka toiduseaduse üks põhialuseid - käitleja ainuvastutus oma tegevuse eest. Seadus sätestab, et käitleja vastutab nii enda poolt valmistatava toidu kui selle käitlemise nõuetekohasuse eest ning on kohustatud kasutama kõiki võimalusi nõuetekohasuse tagamiseks. Käitleja vastutus on kajastatud ka toiduseaduse paragrahvi 49 lõikes 5, millega pannakse käitlejatele kohustus tasuda ise riikliku järelevalve käigus võetud kontrollproovide analüüsimise kulud, kui laboratoorsete analüüside tulemuste põhjal on toidutoore, toit või muu analüüsi nõuetele mittevastav.

Regulaarse järelevalve kohustus on Veterinaar- ja Toiduametil, Tervisekaitseinspeksioonil ja Tarbijakaitseametil Osa vana toiduseaduse kohaselt Tervisekaitseinspeksiooni pädevuses olnud järelevalveülesannetest on alates 2001. aastast toodud Veterinaar- ja Toiduameti järelevalvealasse.

Veterinaar- ja Toiduameti ülesandele teostada järelevalvet loomse toorme tootmise, loomset toitu käitlevate ettevõtete ja nende juures asuvate ladude üle lisandus ülesanne teha järelevalvet mitteloomse pärioluga toitu töötlevate ettevõtete, hulgiladude ning ka transpordiettevõtete üle.

Tervisekaitseinspeksiooni ülesandeks on teha järelevalvet jaekaubandus- ja toitlustusettevõtete üle.

Tarbijakaitseameti ülesandeks on teostada jae- ja hulgimüügi etapis järelevalvet toidu märgistuse, säilitustingimuste ja toidu koostise üle.

1.1.4 Eesti toiduainetööstuse tulevikustsenaariumid⁸

Eesti toiduainetööstuse osakaal töötlevast tööstuse kogutoodangust on vähenenud 38 %-lt 24 %-ni, kuid on siiski ka praegu Eesti kõige suurem tööstusharu. Seetõttu on väga oluline hinnata, mis juhtub Eesti toiduainetööstuses pärast ühinemist Euroopa Liiduga. Sellele küsimusele ei saa vastata ühel kindlal viisil, sest tegemist on paljude tegurite vastasmõjuga. Võimalik on vaid stsenaariumide põhine lähenemisviis. Iga stsenaariumi puhul oleks vaja hinnata teatud tegurite võimalikku mõju Eesti toiduainetööstuse tulevikule.

Kõige esimene tegur, mis stsenaariumidele mõju avaldab, tuleneb Eesti ühinemisreferendumi tulemustest.

Kui oleks öeldud "ei" Euroopa Liiduga ühinemisele, siis toiduainetööstus oleks ilmselt kõige enam selle otsuse kahjulikke mõjusid tunnetav tööstusharu olnud. Juba praegu läheb ca 50 % meie toodangust EL riikides ja veel 20 % Läti ning Leetu. Kogu see turg oleks siis EL välistollide kaitsevalli taha jäänud. See tähendab esiteks, et Eesti tootjatel oleks ära jäänud kauaoodatud vaba juurdepääs EL turule kõigi toiduainete osas. Teiseks, oleks tühistatud Balti vabakaubandusleping Läti ja Leeduga toidukaupade osas, mistõttu neisse riikidesse eksportimine oleks muutunud hoopis piiratumaks ja halvimal juhul lõppenud üldse. Kolmandaks jääks ära Venemaa topelttollide kõrvaldamine, sest Eesti oleks jäänud endisele postisoonile Venemaa riikide enamsoodustuse andmise nimekirjas. Neljandaks meie peamised konkurendid (Läti, Leedu, Poola Ungari jne) oleks saanud meie tootjatega võrreldes suure konkurentsieelise EL siseturul tegutsemisel.

Kuna aga referendumil öeldi "jah" ühinemisele Euroopa Liiduga, siis toiduainetööstuse olukord muutub samuti kõige enam teiste tööstusharudega võrrelduna. Selle põhjuseks on asjaolu, et Euroopa Liit on kaubanduslikus mõttes tolliliit ja Eesti astumisel tolliliitu kaovad ära kõik tõkked meie toidukaupade liikumisele EL raames. Seda muidugi juhul kui Eesti toiduainetööstuse ettevõtted vastavad EL-is esitatavatele sanitaar-, fütosanitaar- jt. nõuetele.

Tulevane areng oleneb väga palju sellest, kas **tegemist on siseturule orienteeritud või eksporditava kauba tootjaga**. Sealjuures defineeritakse ümber siseturu mõiste. Pärast EL-iga ühinemist on Läti ja suures osas ka lõuna Soome sisuliselt siseturg, sest kõik nõuded kaupadele on sisuliselt samad, transpordikulud on väikesed ja Soome (kuid ka Rootsi jt.) kaubandusketid tegutsevad kõigis nimetatud maades. Pärast EL-iga ühinemist võib see

⁸ Koostanud Tartu Ülikooli Majandusteaduskonna Juhtimise ja Turunduse Instituudi juhataja, Rahvusvahelise ettevõtluse õppetooli juhataja, rahvusvahelise ettevõtluse korraline professor Urmas Varblane

võrgustik luua täiesti uue regionaalse turu, millel tegutsemine eeldab vaid meie tootjatelt piisavat toomismahtu.

Järgmine väga oluline tegur, mis määrab toiduainetööstuse ettevõtete võime ära kasutada EL-iga ühinemisest tulenev kasulik mõju on **ettevõtete omandivorm**. Väliskapitaliga Eesti toiduainetööstuse ettevõtted saavad pärast liitumist väga hea juurdepääsu EL turule, sest neil on juba olemas oma turustusvõrk, samuti ka turunduskogemused ning vajalik tootearendustegevus. Seega üks lahknemisjoon tuleviku arengustsenaariumides on see, kas tegu on kodumaise või väliskapitaliga ettevõttega.

Euroopa Liidu Ühise Põllumajanduspoliitika reformi läbiviimise sügavus ja kiirus on kolmas väga tähtis tegur, mis avaldab mõju Eesti toiduainetööstuse ettevõtetele. Peamine küsimus on siin selles, kas reformi käigus ette nähtud sammud viivad toidukaupade hindade langusele nii nagu on kavandatud. Kui see tõesti nii läheb, siis tuleb eriti piimatoodete osas ca 4-5 aasta pärast hoopis tõsisem võitlus ellujäämise pärast. Nimelt soovitakse langetada või kokkuostuhinda veerandi võrra ja lõssipulbril veidi vähem. See aga tähendab suuremat soovi kõigil Euroopa tootjatel valmistada muid piimatooteid, milles Eesti soovib ise hakata Euroopa turul ekspordi turgu leidma. Seega võib ennustada, et liitumisjärgsed kaks-kolm aastat on Eesti piimatööstusele erakordselt olulised. Kui siis suudetakse korralikult siseneda Euroopa turgudele on tulevane edukus väga tõenäoline. Juhul, kui aga ei kasutata ära seda perioodi, siis kümnenääd lõpul läheb väga raskeks. Lihätööstusele põllumajanduspoliitika reform nii suuri muutusi kaasa ei tohiks tuua ja selles valdkonnas on ette näha vaid loomaliha hinna langus. See aga pole meie lihatööstusele ekspordi valdkond. Pigem on siin probleem kuivõrd konkurentsivõimelised on meie lihatööstustele kuuluvad seatootmise kompleksid, sest tooraine hinda ei saa lihatööstuses enam lubada kasvada.

Neljas oluline kõiki toiduainetööstusi mõjutav tegur on **olemasolevate rahvusvaheliste kaubanduskettide arenemine ja uute sisenemine Eesti turule**. Selle tulemusena kaubandusketid avaldavad senisest tugevamat survet töötlejale - sisseostumahud kasvavad, see võimaldab neil hindade taset alla suruda, võib kaasneda kaupade valiku kitsenemine ja ühtlustumine. See omakorda soosib suurtootjaid ja kitsendab väikeste ja keskmise suurusega tootjate konkurentsivõimet.

Viies ja võib olla hoopis kõige tähtsam on asjaolu, **kuivõrd Eesti toiduainetööstuse ettevõtete juhid teadvustavad kiire reageerimise vajadust**. Küsimus on selles, kas saadakse aru, et ainult väga aktiivne tegutsemine ja kiire kontaktide arendamine EL riikide kaubandusvõrguga toob edu. Lisaks Eestile püüavad EL turule siseneda samaaegselt ka kõigi teiste kandidaatriikide toiduainetööstused. Eestil ei ole siin kuidagi võimalik konkureerida partiide suuruse osas näiteks Poola või ka Ungariga. Vaid

olemasolevate kontaktide oskuslik kasutamine ja *lobby* töö võivad anda meile juurdepääsu EL turule. Esimese siseneja eelis võib olla otsustava tähtsusega.

Toiduainetööstuse allsektorite võimalik areng

Piimatööstus – on kõige paremini ennast ette valmistanud EL-iga ühinemiseks. Täielikult EL nõuetele vastavaid piimatööstusi on juba üle kümne. Viimastel aastatel on tehtud väga suuri investeeringuid tootmisvõimsuste arendamisse ja see töö on loonud tugeva potentsiaali laienemiseks. Praegu on põhiprobleem tootmismahdade ja tootmisvõimsuste mittevastavus. Tootmisvõimsuste koormatus on vaid 30-40 % juures ja seetõttu on hädasti vaja suurendada müüki. Siseturu kasvust ei piisa. Seda tõestab ka asjaolu, et piimasektori kasv on viimasel kolmel aastal põhiliselt toetunud avanenud võimalustele eksportida EL riikidesse. See suund jätkub ja alates 2004. aastast avanevad siin täiesti uued võimalused.

Piimatööstuse toodangu sees on selgelt suure kasvupotentsiaaliga juustu tarbimine. Selles osas on meie tarbimiskogus elaniku kohta 6 korda väiksem kui Prantsusmaal ja 4,5 korda madalam kui Rootsis. Piima tarbimises ei saa prognoosida suurt kasvu ja see ei anna tulevikus käibe olulist kasvu. Muude piimatoodete osas nõudlus ka koduturul siiski kasvab.

Ekspordis EL suunda on toimumas suured muutused – langeb lõssipulbri osakaal ning kasvab täispiimapulbri ning juustu ning mõõdukalt ka või osakaal. Pärast liitumist saadakse vaba juurdepääs EL turule ja see peaks kiiresti mitmekesistama eksporttoodete valiku – lisanduvad värsked piimatooted (jogurtid, kohupiimad), jäätis jne. Samuti on eeldatav turgude mitmekesistumine: Vene suunal kaovad topeltollid ja ka seal konkurentsivõime kasvab. Kokkuvõttes peaks piimatööstuse jaoks kaasnema liitumisega kõige enam võimalusi ja tootmisvõimsuste alakoormatus peaks vähenema. Kuid siin tuleb ette piimakvoot, nii et kasv ei saa olla piirideta vaid saab lähtuda maksimaalselt 650 000 t toorpiima olemasolust.

Lihatööstus – ülisuur kontsentratsioon juba praegu – 3 suurimat lihatööstust kontrollivad ca 60 % Eesti turust ja 8 suurimat koguni 80 %. Seega siin jätkub tendents väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete arvu vähenemisele. See toimus juba ka varem. Tulevikus hakkab väga suurt rolli mängima Eesti lihatööstuse arengus Ruokatalo grupi areng, mis lisaks Rakvere Lihakombinaadile kontrollib ka Talleggi. Seega nii sealihaga kui linnuliha osas on neil oluline positsioon. Kui 2004 aastaks suudetakse viia tootmine täielikult EL nõuetele vastavaks siis võib siin prognoosida käibe kasvu ja ka töötajate arvu suurenemist, sest tootmise mehhaniseeritus ja automatiseeritus on selle grupi ettevõtetes juba praegu suur ning ilmselt on liiga kallis seda suunda veelgi süvendada ning laienemise korral on kasulikum ka töötajate arvu suurendada.

Ajavahemikus 1999-2001 vähenes väikeste lihatööstuste ja tapamajade arv 265-lt 204 ni. Siiski tegutseb veel 120 väikese võimsusega tapamaja, mille tegevus suure tõenäosusega lõpeb. Kuid tööhõive mõttes ei too see suurt kaotust, sest neis tapamajades töötab enamasti kuni 5 töötajat.

Liha sektori jaoks on Euroopa Liiduga ühinemise tulemuseks Euroopa turu avanemine ja selleks ka valmistatakse. Tulevast ekspordi kiiremat kasvu hakkab pärssima kohaliku tooraine suhteliselt kõrge hind, eriti on see olnud probleemiks sealihatoodete osa.

Liha tarbimine Eestis peaks kasvama. Praegu on see 60 kg. elaniku kohta, füsioloogiliselt optimaalseks loetakse 64 kg. Samas on Skandinaaviamaades see ca 80 kg. Seega siseturu nõudluse kasvu saab prognoosida. Eriti kasvab linnuliha tarbimine ja selles suunas on ka ekspordipotentsiaal Eestis tugev.

Kalatööstus – on sektor, mis on käinud läbi väga tõsise restruktureerimise protsessi. Kalatööstus tervikuna on olnud langev tööstusharu ja selle kasvu ei saa prognoosida ka EL-i astudes. Peamiseks takistuseks on tooraine piiratus, kalapüügi kvoodid ja teiselt poolt toodete ja tarbimissoovide mittevastavus. Eesti kalatoodete senise pakkumise struktuur ei vasta kuigivõrd Euroopa tarbijate nõudlusele. Seetõttu on siiani püütud müüa meie kalatooteid Ukraina ja Vene turgudel. Näiteks 2001 aastal läks kalakonservidest vaid 10 % EL turule. Kuna liitumise järgselt kaob ära vabakaubandus Ukrainaga, siis raskeneb võimalus müüa ka sealsel turul. Samas aga kaovad ära topelttollid Venemaaga, mis parandab konkurentsipositsiooni Vene turul.

Kogu kalasektori edukus sõltub suuresti sellest, kuivõrd hästi pärast liitumist suudetakse jätkata müüki Idaturul ja kuivõrd innovaatilised ollakse EL turule sobivate kalatoodete tootearenduses. Kui seda ei tehta, siis kalasektorile mingit olulist käibe kasvu prognoosida ei saa.

Kalatööstused on teinud ära vajalikud investeeringud viimaks oma tootmisvõimsused vastavusse EL-i nõuetel. See ei ole kalatööstuse arengut pidurdav tegur. Peamine on tooteareng ja turustusvõime.

Pagaritööstus – on suhteliselt stabiilne sektor toiduainetööstuses, andes tööd umbes 3000 töötajale. Selle sektori kasv on otseselt seotud siseturu nõudluse kasvuga. Välisurgudele sisenemine on seni olnud suhteliselt tagasihoidlik. Vajalikud investeeringud vastamaks Eesti toiduseaduse nõuetele on suures osas tehtud. Sektori tugevaks küljeks on põhitooraine (erinevate jahude) hinna stabiilsus, mis jätkub ka EL-i liikmeks olles. Seega pakkumise poolelt on kulude kasv esmajoonel elekter, töökulud ja kondiitritööstuses ka suhkru hinna kasv. Kuid tervikuna ei ole ette näha olulist tootmissisendite hinna kasvu. Kuna pagaritööstuses on toomise mehhaniseeritus juba praegu väga kõrge, siis laienemine toob kaasa ka töötajate arvu kasvu.

Jookide toomine – on sektor, mis samuti on seni olnud väga tugevalt siseturule orienteeritud. Kasv on olnud tugev nii õlle kui ka mittealkohoolsete jookide tootmisel. Viimastel aastatel on tehtud väga suuri investeeringuid tootmise kaasajastamiseks ja selles mõttes on eesti tootjad valmis EL turul konkureerima. Kuid jookide ekspordimisel omab väga suurt tähtsust sihturu kaugus, mistõttu ei saa prognoosida väga suurt ekspordi järsku kasvu pärast liitumist. Lihtsustub turule juurdepääs kuid konkurents on väga tugev. Väga tähtsat rolli mängib EL riikide alkoholipoliitika võimalik muutmine. Siseturul võib prognoosida aeglast kasvu.

Kui võtta arvesse kõiki eespool märgitud asjaolusid saab kõige üldisemas plaanis sõnastada kolm erinevat stsenaariumi – positiivne, mõõdukas ja negatiivne.

Positiivne stsenaarium

Eesti ekspordile orienteeritud toiduainetööstuse harud – piimatööstus, väiksemal määral lihatööstus saavad hästi hakkama EL turule sisenemisega. Ettevõtete juhid teadvustavad kiire reageerimise vajadust ja asjaolu, et lisaks Eestile püüavad EL turule siseneda samaaegselt ka kõigi teiste kandidaatriikide toiduainetööstused. EL toiduohutusnõuded on täidetud. Eksporttoodete valik mitmekesisust ja eksportturgude nimekiri pikeneb. Tootmisvõimsuste kasutamise protsent tõuseb ja seda eriti kiiresti piimatööstuses. Suuremad 9-10 tööstust kasvatavad tootmisvõimsuste kasutamise protsenti praeguselt 60 -70 protsendilt kuni 80 % -ni. Kodumaine toorpiima tootmine kasvab ja Eesti piimakvoot saadakse täis juba 2006 aastal. Seejärel suudetakse EL läbi rääkida ja piimakvooti saadakse juurde enam kui on praegu kokku lepitud. Kalatööstus suudab ära kasutada Vene topelttollide kadumise ja kompenseerib oma Ukraina turu languse kasvuga Vene turul. Samaaegselt suudetakse mitmekesistada pakutavate toodete nomenklatuuri. Räime ja kilukonservi tootmist vähendatakse ja enam hakatakse tootma fileeritud kaupu Euroopa turule. Eesti siseturu nõudluse kasv on mõõdukas ja selle pinnalt kohalikud väiksed ja keskmise suurusega ettevõtted kasvavad ka mõõdukalt.

Vajadus täiendava tööjõu järgi positiivse stsenaariumi korral

Antud stsenaariumi korral on kõigis toiduainetööstuse harudes, eriti aga piima-, liha ja kalatööstuses vaja kiiresti juurde **rahvusvahelise turunduse spetsialiste**, kes on võimelised läbi rääkima EL riikide kaubanduskettidega meie lõpptoodete müügi osas. Välisinvestoritega ettevõtetes on seda laadi kompetentsi võimalik saada firmasisesest võrgustikust kuid ainult eesti kapitalile kuuluvates ettevõtetes on see hädavajalik.

Teine valdkond, kuhu on vaja kiiresti juurde spetsialiste, on **tootarendus**. Eriti peab tugevnema koostöö turunduse ja tehnoloogiaharidusega

spetsialistide vahel. Valdkondade lõikes on tugevat tootearendust vaja kalatööstuses. See peab toetuma EL riikide tarbijate maitseeelistuste põhjalikul analüüsil.

Kolmas kategooria on **kvaliteedispetsialistid**, kes tunneksid hästi EL nõudeid toidukaupadele.

Selle stsenaariumi juures võib kasvada ka nõudlus lihtsama töö tegijate järele, kuid mitte enam kui 3-5 %. Pigem on tootmisvõimsuste praeguse suure varu tõttu realistlik prognoosida, et positiivse stsenaariumi teostumise korral lihttöölise arv ei muutu.

Möödukas stsenaarium

Pärast Euroopa Liiduga ühinemist ei toimu 2004. aastal Eesti toiduainetööstuse ekspordile orienteeritud harudes veel kuigi suuri muutusi. Kuna EL kaubanduskettid ei tunne Eesti tootjaid, siis saavad mööduka juurdepääsu EL riikide turule vaid need firmad, kellel on aktiivne välisinvestor. Kuna paljude lõpptoodete säilivusajad on väga lühikesed, siis on realistlik oodata vaid Soome ja veidi ka Rootsi turule sisenemine värskete piimatoodetega ja lühikese säilivusajaga lihatoodetega. Kalatoodetega sisenemine EL turule ei lähe nii edukalt kui loodetud ja seal pööratakse jätkuvalt suurt tähelepanu Idaturule, et teenida vahendeid tootearenduse rahastamiseks Lääne turu tarvis. Eesti lihatööstuses toimub jätkuv konsolideerumine ja suur hulk kohalikke üliväikesi lihatööstusi (tapamaju) lõpetavad oma töö. Kolm suuremat lihatööstust suurendavad oma domineerivat positsiooni veelgi. Kodumaine toorpiima tootmine ei kasva ja piimatööstustel tekib terav konkurents toorpiima pärast, mis viib piima hinda üles.

Eesti siseturu nõudluse kasv praktiliselt puudub ja selle pinnalt ei saa kohalikud väiksed ja keskmise suurusega ettevõtted kasvu prognoosida. Toimub edasine spetsialiseerumine ja kasv on võimalik vaid edasisel nishi toodete valmistajatel.

Vajadus täiendava tööjõu järgi mööduka stsenaariumi korral

Ka antud stsenaariumi korral tekib vajadus rahvusvahelise turunduse spetsialistide järele, kes oleksid võimelised läbi rääkima EL riikide kaubanduskettidega meie lõpptoodete müügi osas. Kuid mõned toiduainetööstuse harud on siin kiiremad reageerima (ilmselt piima ja lihatööstus). Välisinvestoritega ettevõtetes on seda laadi kompetentsi võimalik saada firmasisesest võrgustikust, kuid ainult Eesti kapitalile kuuluvates ettevõtetes on hädavajalik vastavate inimeste leidmine/koolitamine..

Tootearenduse spetsialiste on ka juurde vaja, kuid üldise aeglasema arengu tõttu pole nende vajaduse kasv nii suur kui eelmise stsenaariumi korral. Lihtsalt ettevõtete juhid loodavad senise tootevalikuga minna turule ja pigem on rõhuasetus toodete kohandamisel. Selle stsenaariumi juures nõudlus lihtsama

töö tegijate järele ei kasva. Pigem võib ennustada, et jätkuva kontsentratsiooni kasvu tõttu ja tooraine nappuse tulemusena lihttööliste arv väheneb mõõdukas tempos.

Negatiivne stsenaarium.

Pärast Euroopa Liiduga ühinemist ei suuda Eesti toiduainetööstus lõpptoodanguga ennast Euroopa turule viia. Euroopa toiduainetootjate *lobby*-töö on nii tugev, et EL riikide suured kaubandusketid ei lase Eesti kaupu oma turule. Eestis toiduainetööstusi omavad välisinvestorid ei anna Eestis asuvatele tütarettevõtetele võimalust minna nende emamaa turule konkureerima lõpptoodetega. Nad jätkavad Eesti tütarettevõtetes odavate pooltoote valmistamist (näiteks lõssipulber, piimapulber, või jne.) ja sunnivad meie firmadele peale madalat lisandväärtust ning väheseid turustusoskusi nõudvate kaupade tootmist. Suured välisinvestorite firmad ostavad turult ära tooraine kõrgemate hindadega kui seda suudavad maksta kohalikud väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted. Seejärel viimaste tootmiskaht enam ei kasva ja pikemas perspektiivis on neil valida, kas müüa ennast suurtele välisomandiga firmadele või lõpetada tootmine. Toimub järsk tootmise kontsentratsiooni kasv, kusjuures alles jäävad väliskapitaliga ettevõtted. Seega ei toimu selle stsenaariumi korral olulist läbimurret ja lisaks juba olemasolevale impordile EL riikidest suureneb Poola ja teiste Kesk Euroopa riikide toidukaupade surve Eesti turule.

Vajadus täiendava tööjõu järgi negatiivse stsenaariumi korral

Selle stsenaariumi korral väheneb tööjõu vajadus veelgi, sest eriti tugevalt kahaneb väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete tööjõuvajadus. Kui ka suurtes firmades tänu spetsialiseerumisele suhteliselt lihtsate pooltoodete valmistamisele laieneb mehhaniseerimine ja automatiseerimine veelgi ning tööjõu vajadus langeb. Turundusspetsialistide vajadus ei suurene kuigivõrd ja tootearendust teevad peamiselt kodumaise kapitaliga firmad. Nendel aga on piirav tegur finantsressursside piiratus, mistõttu ka spetsialistide vajadus ei kasva. Selle stsenaariumi juures nõudlus lihtsama töö tegijate järele kahaneb kiiresti.

1.2 Toiduainetööstuse allharude ettevõtted

1.2.1 Trendid toodangumahu ja ekspordi osas 1999-2002 allharuti

Äriregistri andmetel oli toiduainetööstuse ettevõtete summaarne käive 2001. aastal ligikaudu 13 miljardit krooni. 5 ja enama töötajaga ettevõtted, millele on uuringu tulemused laiendatavad, andsid samal aastal 11,9 miljardit, so ligi 92% toiduainetööstuse ettevõtete käibest.

1.2.2 Ülevaade erinevate allharude ettevõtetest ja nende hinnangutest oma majandusnäitajatele

PIIMATÖÖSTUS

Registris oli 44 ettevõtet, sellest 5 ja enama töötajaga ettevõtteid on 26, mille seast küsitleti 13.

2001. aasta käive ületas Äriregistri andmetel 10 miljoni krooni piiri 17 ettevõttel.

2002. aasta käive oli 72% enam kui 5 töötajaga ettevõtetest suurem kui 10 miljonit. Sagedamini teistest allharudest (keskmiselt 23%) on piimatööstuse ettevõtetel tootmiskaht püsinud viimastel aastatel samal tasemel (38%). Sama paljud (38%) on oma kahtusid kasvatanud.

Valdav enamik, 86% piimatööstuse ettevõtetest hindab järgneva kolme aasta jooksul oma tootmiskahte kasvavat, 9% samale tasemele jäävateks. Arvestades ka toodangumahu kasvuprognoozi, on see võrreldes teiste allharudega lihatööstuse järel üks optimistlikumaid. Ühelt poolt põhineb see tehtud investeeringutel, mis on olnud piimatööstuses eelnevatel aastatel võrreldes teistega mõnevõrra suuremad, kuid ka asjaolul, et piimatööstuse ettevõtete seas on toimunud juba üks suurem koondumine – enam kui 1000 tonnise aastamahuga ettevõtete osakaal on võrreldes teiste allharudega suurem.

- *Piimandus on üle elanud mitmeid kriise ja selline liberaalne nõ majanduspoliitika, mida Eesti endale 1992. aastal valis, pole toiduainetööstusele üldse sobiv, sest muu maailm ei viljele sellist poliitikat ja me oleme jäänud kõvasti hammasrataste vahele, on olnud üksikud head aastad ja hulk kesiseid, ka otsese kriisiaastaid. Seega on ettevõtte finantsseis olnud selline, mis pole lubanud hüppelisi investeeringuid. Seetõttu on käinud mitmed ettevõtted pankrotis, keegi on need üles ostnud jne. Investeeringud on tehtud järk-järgult vastavalt kasvavatele võimalustele suhteliselt keerukates tingimustes.*

Kahel viimasel aastal enam tehtud investeeringuid tootmise vastavusseviimiseks toiduseaduse nõuetega ja investeeritud ka tehnoloogiasse.

Oma suunitluselt on piimandussektor ekspordisuunitlusega - kalatööstuse ja jookide tootjate kõrval see allharu, kus ettevõtetel on enam ekspordikogemust - alla kolmandiku ettevõtetest ekspordib oma toodangut.

- *Praegu on põhiline eksporditavartikkel piimapulber ja või. Need peaksid kindlasti taanduma kui odava hinnaklassi tooted. Edaspidi võib liigitada ettevõtted, kes kakkavad ekspordima, kahte klassi: täispiimatoodete osa ja juustud.*

- *Ainult siia müües on need kulutused rasked tagasi tulema. Euroopa Liidu kontekstis on vaja Eestil oma nägu leida ja seda nägu keegi praegu päris täpselt ei tea. Eestil on kõik võimalused võrdväärseks olla kas Soome või Rootsi turul näiteks aasta kahe pärast.*

LIHATÖÖSTUS

Lihatööstuses on registri andmetel 73 ettevõtet, neist enam kui 5 töötajaga 38, millest uuringus osales 19.

Vähemalt 10 miljonilise käibega ettevõtete arv 2001. aastal oli 18.

Lihatööstus pole võrreldes piimatööstusega nii tundlik tooraine suhtes.

- *Kokkuvõttes kolmandik kasutatavast toorainest tuuakse sisse (sh lihamass)-kusagil 40 000 tuuakse sisse ja 10 000 läheb välja.*

Lihatööstuses on veel probleemiks ettevõtete poolt toiduseaduse nõuete täitmine. Hinnanguliselt nõuaks suvise seisuga järgi kõigi ettevõtete vastavusseviimine toiduseaduse nõuetega umbes poolteist miljardit. Suuremate, turulejääjate kulutused peaksid jääma 500 miljoni piiresse.

- *Esimene seitse-kaheksa ettevõtet on täitnud kusagil 90% toiduseaduse nõuetest, mõned 50% ja ülejäänud kusagil 20%. Niisugune on ametlik veterinaarteenistuse hinnang.*

Lihatööstus on allharu, mis suuresti on olnud orienteeritud kodumaisele turule (92% vastanutest ei ekspordi oma toodangut).

Vajalikud investeeringud tootmise toiduseadusega vastavusseviimiseks lihatööstuses on piimatööstuse ja kalatööstuse kõrval ühed suuremad kogu toiduainete-tööstuses. 91% lihatööstuse ettevõtetest on investeerinud ka seadmetesse. Samas pole siin toimunud analoogselt piimandussektoriga ettevõtete ühinemisi/koondumisi, killustatus väiksemate ja keskmiste ettevõtete näol turul on suurem.

- *Eestis oli vanasti kolme sorti ettevõtteid: suurettevõtted, keskmised ettevõtted ja väikeettevõtted. Euroopa mõistes ja ka Toiduameti tunnustuse saamise mõistes ei ole keskmisi ettevõtteid enam, on olemas suurettevõtted ja on olemas väikeettevõtted. Ja tegelikult kõige raskemas seisus on need ettevõtted, kes olid nõ Eesti mõistes need keskmised ettevõtted. Sest oma tootmismahult olid nad natukene suuremad kui Euroopa mõistes väikeettevõtted, aga oma võimaluste poolest olid nad märkimisväärselt väiksemad kui Eesti suurettevõtted. Ja nüüd, et turul ellu jääda, oli neil kaks võimalust: märgatavalt suurendada oma mahtusid ja püüda ollagi suurettevõtte või siis paratamatult kärpida olemasolevaid võimsusi ja minna nõ väikeettevõtteks. Esimene eeldaks ka väga suuri investeeringuid, sest iga tootmise juures on mingi lagi, mida antud võimsuste juures saab toota.*

Majanduslikult kindlasti kärpimine oleks tunduvalt vähem valus, investeringuid justkui ei ole vaja teha, aga psüühiliselt on see väga vastuvõetamatu, et ma ju suudaks toota rohkem Suurettevõtte nõuded on niipalju suuremad, et nii või teisiti sa pead sinna investeerima ja kui sa oled juba suured investeringud teinud, siis paratamatult sa pead mahtu suurendama, sest muidu investeringute tasuvus muutub mõttetuks. Ja nüüd, et seda mahtu suurendada, see eeldab jällegi, jõuame tagasi turundusse, see eeldab seda, et ka toode tuleb maha müüa. Me müüme teda ikka jällegi ainult täna oma Eesti turul! See tähendab seda, et me peame kellegi käest turu ära võtma. Ära saame me võtta mitte suurte käest, paraku, nad on liiga tugevad, et nende käest midagi kätte saada, ära saame võtta ainult väiksemate käest.

Võimalik, et tänu investeringutele ja pingutustele võita turgu on ligatööstuse ettevõtetest 84% tootmismahud kasvanud. Ka edaspidise suhtes ollakse optimistlikud – 89% 5 ja enama töötajaga ettevõtetest prognoosib oma toodangumahu kasvu ka lähema kolme aasta jooksul, olles seega üks optimistlikumaid teiste toiduainetööstuse allharude seas.

KALATÖÖSTUS

Kalatööstuse ettevõtteid oli registris kokku 111, sellest 5 ja enama töötajaga ettevõtteid on 58, millest osales uuringus 30.

Enam kui 10 miljonilise käibega ettevõtteid oli registri andmetel 2001. aastal kalatööstuses võrreldes teiste allharudega kõige enam – 37.

Uuringust selgus, et kalatööstuses on viimaste aastate tootmismahudes toimunud teatud polariseerumine - pooltel enam kui 5 töötajaga ettevõtetest on viimase kolme aasta jooksul tootmismahud kasvanud, veerandil vähenenud. Ka järgneval kolmel aastal prognoosivad pooled kalatööstuse ettevõtted oma toodangumahu kasvu, kuid tõenäoliselt mitte nii suurtes mahudes kui eelnevatel aastatel, mil kolmandik ettevõtetest pidas oma tootmismahude kasvu oluliseks järgnevate aastate 14% ettevõtetega võrreldes.

Suuresti sõltub kalatööstuse areng ekspordivõimalustest, kuna just siin on eksportijate osakaal suurim. 40% enam kui 5 töötajaga ettevõtetest ekspordib enam kui poole oma toodangust. Kui eelnevatel aastatel oli eksportijate osakaal võrdne (36%) nii Venemaa/Ukraina kui Euroopa Liidu riikide suunal, siis järgmise aasta lõpuks kavatses juba 45% ettevõtetest turustada oma toodangut Euroopa Liidu riikides.

LEIVA JA PAGARITOODETE TOOTMINE

Kõige arvukamalt ettevõtteid on leiva- ja pagaritööstuse allharus – kokku 185. Neist enam kui 5 töötajaga ettevõtteid, mis moodustasid uuringu üldkogumi, oli registri andmetel 2001. aastal 89. Uuringus osales neist 45 ettevõtet.

Registri andmetel oli 2001. aastal enam kui 10 miljoni käibega ettevõtteid 23.

5 ja enama töötajaga ettevõtted toodavad valdavalt väikeses mahus - ligi pooltel jäi 2002. aasta käive alla 3 miljoni piiri.

Viimastel aastatel on oma tootmistahte kasvatanud 45% ettevõtetest, vähendanud 34%. Lähema kolme aasta jooksul hindab oma tootmistahtu kasvavaks 43%, vähenevaks 8% ja samale tasemele jäävateks 42% enam kui 5 töötajaga leiva- ja pagaritoodete tegijatest. Seega loodavad need, kel tootmismahud seni vähenenud, mõningast olukorra stabiliseerumist.

Tootmistahtude vähenemise põhjustena toodi esile järgmisi tegureid:

- Palju konkureerivaid ettevõtteid – pakkumine ületab nõudlust. Turul on palju tootjaid, kes turustavad oma toodangut erinevates piirkondades. Tootjate lisandumist on võimaldanud võrreldes muude allharudega suhteliselt väiksemad investeeringumahud.
- Samas piirkonnas on müügil paljude tootjate tooted.
 - *Vanasti olid tehastel paika pandud teeninduspiirkonnad, nüüd on kõik konkurendid. Kaugemale vedamine maksab. Seda ei ole otstarbekas teha väikeste koguste puhul.*
- Väiksem leiva tarbimine üldiselt järgmistel põhjustel.
 - *Inimeste toitumisharjumused on muutunud - sissetulekute kasvades söövad inimesed vähem leiba-saia, enam puuvilju, toorsalateid jms.*
 - *Varem oli suur leivatarbija Vene sõjavägi. Need olid suured, kindlad kogused, mis sinna läksid - 25-30 tonni päevas läks armee toitlustamiseks.*
 - *Leivasse on hakatud suhtuma säästlikumalt. See on kallim, vähem visatakse ära, ei söödeta enam loomadele.*

Leivatööstus on kõige enam ainult Eesti turule suunatud ettevõtte - vaid 7% ekspordis 2002. aastal oma toodangut. Nii praegu kui ka edaspidi nähakse võimaliku ekspordipartnerina Lätit ja Leedut.

Suure killustatuse, tagasihoidlike müügivõimaluste, konkurentsist tingituna toodangu suhteliselt väikese kasumimarginaali ja ka tööstusharu spetsiifika tõttu on allharu ettevõtete investeeringud olnud võrreldes teistega kõige tagasihoidlikumad - 2001. aastal investeeris 53% 5 ja enama töötajaga ettevõtetest kuni pool miljonit krooni, 2002. aastal oli alla poole miljoni kroonise investeeringuga ettevõtteid leiva- ja pagaritööstuses koguni 64%.

JOOKIDE TOOTMINE

2001. aasta andmetel on Äriregistris 45 jooki tootvat ettevõtet, sellest 5 ja enama töötajaga ettevõtteid on 35, millest küsitleti 18.

Käive ületas 2001. aastal 10 miljoni piiri 20 ettevõttel.

Arvestades asjaolu, et siia kuuluvad ettevõtted jaotuvad oma põhitoodangu poolest kangete alkoholsete jookide, veini, õlle ja ka karastusjookide/mahlade tootjateks, on siin killustatus erinevatel turualadel mõnevõrra väiksem, toodangumahud tootja kohta suuremad.

Viimastel aastatel on 69% tootjatest toodangumaht kasvanud, 20% vähenenud. Järgnevatel aastatel hindab 64% enam kui 5 töötajaga jookide tootjatest oma toodangumahtusid kasvavat ja 9% vähenevat.

Üle poolte jookide tootjatest omab ka ekspordikogemust, kõige enam on ekspordipartnerina esindatud Läti ja Leedu.

Võrreldes teiste allharudega on joogitootjad tootmise vastavusseviimise kõrval toiduseaduse nõuetega (52%) investeerinud sagedamini seadmetesse (55%) ja mõnevõrra harvemini tehnoloogiasse (41%).

MUU TOIDUAINETETÖÖSTUS

Muu toiduainetetööstuse all vaadeldakse maiustuste, konservide, õlide/ toidurasvade tootmist. Nendel turualadel on konkurents Eestis tegutsevate tootjate osas oluliselt väiksem või puudub praktiliselt. Seetõttu on konkureerimine Eesti turu pärast olnud mõnevõrra lihtsam. Tähelepanu on pööratud ka oma toodangu ekspordile – kalatööstuse ja jookide tootjate järel esineb just muude toiduainetetööstuse ettevõtete seas enam oma toodangu eksportijaid.

Tabelis 1 (lisas) on toodud võrdlevalt erinevate allharude majandusnäitajad ja hinnangud nende muutustele.

Lisaks eelpooltoodud erinevustele erinevate allharude ettevõtete hinnangutes selgus uuringust, et:

- toodangumahtude suurenemine–vähenemine seostub firma suurusega - käibe ja töötajate arvuga. Suuremad ettevõtted on oluliselt sagedamini viimastel aastatel oma tootmismahte võrreldes 5-19 töötajaga ettevõtetega suurendanud.
- analoogselt möödunud perioodiga prognoosivad ka tulevikus oma tootmismahude suuremat kasvamist just suuremad ettevõtted. 5-19 töötajaga ettevõtted loodavad sagedamini toota samal tasemel praegusega.

Tootmismahude suurendamine saab toimuda esmajoones täiendavate turustusvõimaluste leidmisel- olemasolevad tootmisvõimsused võimaldavad ilma täiendavate investeeringuteta suurendada oluliselt tootmismahtusid sõltuvalt konkreetsest ettevõttest ja allharust vahemikus 20-80 % võrra.

Erandiks on siin suveperioodil vaid joogitööstus ja ka jäätise tootmine, kus tuleks tööle panna kolm vahetust.

Juhul kui vajadus tootmismahude suurendamiseks peaks avanema, ei näinud juhid probleeme selle tootmiseks vajaliku täiendava tööjõu leidmises.

Seega on kõikjal sõltumata allharust, põhiküsimus müük, oma toodetele turu leidmine.

- o *Igaüks oskab toota, ainult et tehakse nii palju, kui palju parajasti müüa saab. Kui mul oleks võimalust ja voli müüa sada korda rohkem, kohe toodaks. Küll ma juba leiaks ja toodaks ja teeks.*

1.2.3 Kuidas konkrentsis toime tulla ehk ettevõtete edutegurid

Üks põhilisi ettevõtte konkrentsivõime näitajaid on tema turupositsioon, peegeldades tema toimetulekut turul. Ühelt poolt on see seotud konkrentsete majanduslike näitajatega, teisalt ka ettevõtte ambitsioonidega, turul aktiivse tegutsemisega.

Uuringus paluti ettevõtetel määratleta turupositsioon oma toodangualas, kas ta kuulub liidrite hulka, on keskmiste seas või omab väikest turuosa.

18% Eesti toiduainetööstuse 5 ja enama töötajaga ettevõtetest hindas end kuuluvat liidrite hulka, 32% keskmiste seas olevaks ja 44% oma toodangualas väikest turuosa omavaks ettevõtteks (joonis 2).

Alljärgnevas tabelis on toodud võrdlevalt end oma toodangualas erinevalt positsioneerinud ettevõtete taustaandmed (% vastava grupi ettevõtetest).

	Liidrid (18%)	Keskised (32%)	väikese turuosaga (47%)
Käive üle 10 miljoni	87	56	25
Ekspordib toodangut	52	20	20
sh ekspordib Euroopa Liidu riikidesse	28	10	8
sh ekspordib Lätti, Leetu	21	11	10
Tootmismahut 1000 või enam tonni oluline kasv tootmismahus viimase 3 a jooksul	58	30	5
üle 10% kasv tootmismahus järgneva 3 aasta jooksul	52	44	49
Toodangu müük järgmisel aastal ...			
Lätti, Leetu	33	7	10
Venemaale jm endise SRÜ riikidesse	20	13	4
Euroopa Liidu riikidesse	27	11	13
muudesse piirkondadesse	23	13	7
2001 investeeritud üle 5 miljoni	21	6	3
2002 investeeritud üle 5 miljoni	44	15	3

	Liidrid (18%)	Keskmsed (32%)	väikese turuosaga (47%)
2003. a investering üle 5 miljoni	31	7	4
Töötajate arv 2004. aastal võrreldes 2003. aastaga suureneb	18	19	27
Eesti kapitalil põhinevaid ettevõtteid	75	94	91
Tegevjuhtkonda kuuluvad ainult palgatöötajad	35	24	18
Paiknemine Tallinnas või Harjumaal	56	28	34
Firmas töötab ...			
tootearendusega tegelev isik	71	28	35
Finantsjuht	61	38	39
turundusspetsialist	64	45	28
Personali/koolitusjuht	39	13	15
reklaamispsialist	13	6	3
Ühinemisel Euroopa Liiduga ettevõtte võimalused ...			
Paranevad	52	38	26
ei muutu	24	19	31
Halvnevad	10	31	41
Kuulub ...			
Erialaliitu	66	35	23
Keskliitu	69	28	31

Vaadates, millised tegurid eristavad erineva turupositsiooniga ettevõtteid, näeme, et liidrite gruppi iseloomustab lisaks suuremale käibe ja tootmismahdadele oluliselt sagedamini:

- oma toodangu eksport;
- ekspordisuundade mitmekesisus nii senise kui tulevase ekspordi osas (sagedasemad on Euroopa Liidu maad ja Läti, Leedu);
- suuremad investeringud;
- suurem väliskapitaliga ettevõtete osatähtsus;
- tegutsemine Tallinna, Harjuma piirkonnas;
- kuulumine eriala- ja keskliitudesse;
- erinevate tippspetsialistide töötamine ettevõttes
- optimism tuleviku suhtes - oma võimalusi EL ühinemisel paranevaks hindavate ettevõtete suurem hulk.

Liidrid eristuvad teistest ka tööjõupoliitika alusel: erinevad on tööjõu leidmise viisid, koostöö tegemine õppeasutustega, oma töötajate edutamine ning arendamine-koolitamine.

Keskmsed ja väikest turuosa omavate ettevõtete positsioon on määratletud suures osas käibe ja tootmismahdade alusel. Keskmsed vastavad näitajad on

madalamad liidritest ja kõrgemad oma toodangualas väikest turuosa omavatest ettevõtetest. Enam ettevõtteid keskmiste grupist võrreldes väikest turuosa omajatega on viimastel aastatel oma toodangumahtusid kasvatanud, sagedamini on ettevõtetes tööl turundusspetsialist. Muude taustatunnuste alusel ei eristu nad olulisel määral, küll aga eelpoolnimetatud tegurite põhjal liidrite gruppi kuuluvatest ettevõtetest. Väikese turuosaga ettevõtted on vaid pessimistlikumad oma tuleviku suhtes, leides oluliselt sagedamini võrreldes keskmistega, et nende ettevõtte võimalused Eesti ühinemisel Euroopa Liiduga kas ei muutu või halveneavad.

Järgnevalt vaatame, millised tegurid mõjutavad ettevõtete konkurentsivõimet Eesti turul ja välisturgudel konkureerides.

Põhiline tegur, mis loob aluse ettevõtte konkureerimiseks turul ja mida toodi süvaintervjuude vastanute ja eriti liidripositsioonil olevate ettevõtete poolt esile kui ettevõtte edukuse alust, oli selle ettevõtte tööjõud. Erinevate tasemete töötajate otsustused, tegevused määravad ettevõtte turul tegutsemise edukuse. Praegu vaatame lähemalt, milliseid tegureid peavad ettevõtted lähiaastatel oma ettevõtte jaoks väga olulisteks eduteguriteks.

Joonisel 3 on toodud kõikide vastanute ja joonisel 3A oma toodangualas erinevat turupositsiooni omavate ettevõtete juhtide hinnangud ettevõtte edu määravatele teguritele lähiaastateks. Iga teguri puhul on selle illustreerimiseks esitatud ka iseloomulikumaid otsesitaate süvaintervjuudest.

TOODETE KÕRGE KVALITEET

Kõige ühtsem on seisukoht, et põhiline edu alus lähiaastateks on toodete püsivalt kõrge kvaliteet. Kui viimastel aastatel on ettevõtete suuremad investeeringud olnud seotud tootmise vastavusseviimisega toiduseaduse nõuetega, siis lähematel aastatel seisavad ees just suuremad investeeringud seadmetesse, tehnoloogiasse, mis ühe tegurina tagavad püsivalt kõrge kvaliteedi.

- *Investeeringud tehnoloogiasse seisavad paljuski ees. Seni läinud investeeringud hoonetesse. Tootjad on tehnoloogilise poole pealt erinevad. Praegu see hakkab ühtlustuma. (piimatööstus)*
- *Uued seadmed, tehnoloogilised liinid kindlustavad ka püsiva kvaliteedi.*
- *Kvaliteet peab olema püsiv. Firma peab suutma müüa. Kui tarbijat lollitad, oled surnud ka. (leivatööstus)*

- *Tehnoloogias võib tekkida hälbeid, aga kui see hälbega toode jaemüüki jõuab, siis see võib tähendada hukku, tema tooteid ei müüda enam kunagi seal ketis. (piimatööstus)*
- *Kvaliteet on iseenesestmõistetav tingimus, mis hakkab üha enam rolli mängima. Ühtlase kvaliteedi juures hakkavad üha enam mängima kaubandussuhted. (leivatööstus)*
- *Oleme algusest peale pööranud kõige suuremat tähelepanu kvaliteedile, oleme seda siamaani järginud ja nii me oleme kasvanud aasta-aastalt. (lihatööstus)*

Kaubanduskettide esindajate hinnangul on stabiilselt kõrge toodangukvaliteet üks olulisemaid tegureid tootja valikul. Nn. värskete toodete osas leiti kvaliteediprobleemid olevat paremini lahendatud piima- ja lihatööstuses:

- *Piim ja liha on vist küll saavutanud stabiilsuse. Piim on võib-olla kõige stabiilsem. Liha osas võib tekkida rohkem küsimusi, sest seal on investeeringud põhiliselt suured ja Euroopa tasemel tootmine Rakverel. Paljudes firmades ongi nii, et on korralik tapamaja ja kehv tootmine, mõnel supertootmine ja kehv tapamaja pool.*

Kõikuv kvaliteet on see tegur, mille tõttu kaubandus võib otsustada vahetada partnerit.

ETTEVÖTTE TEOVÕIMELINE MEESKOND

Meeskonna loomisel peeti oluliseks investeerimist selle erinevatesse lülidesse, koostööle ja positiivsele sisekliimale tähelepanu pööramist. See võimaldab ettevõttel saavutada ka tulemusi.

- *Üks asi on investeerida ettevõttesse, teine ettevõttes töötavatesse inimestesse. Need ettevõtted, kes on teinud investeeringuid mitte ainult turunduse ja müügiinimestesse, vaid ka tootmise kõige madalamatest töötajatest peale, on edukad. (lihatööstus)*
- *Oluline on, et meeskond oleks koostöövõimeline ja positiivne. See annab tulemi. Kui valitseb stressivaba õhkkond ja ei ole liigset ülemuse kartust. See loob võimaluse tegelda oma ülesannete, tööga. (piimatööstus)*
- *Põhimõtteliselt on ikkagi suhted kliendiga, kliendibaas. Mida aeg edasi, seda enam tekib selline tendents, et tooted eri ettevõtete vahel muutuvad sarnasemaks, toodete nimetused pannakse sarnased, hinnaklass läheb järjest sarnasemaks, aga kes siis ikkagi konkurentsieelises ellu jäävad? Kliendid valivad selle ettevõtte, kellega neil on parem suhelda. Varem koosnes kõik see, mida ettevõtte pakub, enam materiaalsest ja vähem vaimsest. Nüüd hakkab see vaimne pool rohkem rolli mängima. See tähendab seda, et kui kaua võib tellimusi esitada, kui kindlalt neid täidetakse. Kas tuuakse õigel*

kellaajal kohale? Kas mind aidatakse eriolukorras välja, näiteks pühadel, nädalavahetustel. Kas tellimuse andmisel pean telefonil ootama või saan anda elektroonilisel teel. Saan elektroonilise saatelehe, mida ei pea enam kaupluses sisse toksima. Kõik niisugused asjad hakkavad järjest rohkem rolli mängima. Põhimõtteliselt on niimoodi, et kui klientuur ära kaob, siis need tootmisvarad ja rauakolad ei maksa siin midagi. Kaks asja on tähtsad – kliendid ja ettevõttes olev meeskond. (liha)

- *Meil on hea meeskond, kes suudab suhelda paindlikult ja usaldusväärset. See on see, mis on kallutanud praegusi partnereid meie poole (piimatööstus)*

Samal ajal märkisid mitmed juhid, et meeskonna loomine on pikaajaline protsess, mis sunnib firma eesmarke silmas pidades tegema raskeid ja mõnikord valulisi otsustusi.

- *Kui ma juhtima asusin, siis tajusin kiiresti, et meeskond ei ole võimeline, et kui ma ei suuda meeskonda koondada ühtseks löögijõuks, siis olen kadunud... . Ma vahetasin ära need inimesed, kes ei saanud meeskonnaga hakkama ja ei olnud uuendustega kaasaminevad – 2-3 inimest tuli vahetada. Nende inimestega ei oleks organisatsioon saanud areneda. (piimatööstus)*
- *Uue kultuuri loomine on pikaajaline protsess ja inimeste mõtlemine ei muutu üle öö. Suhtumise muutmine on pikaajaline protsess ja seal peab tänapäevasele mõtlevald inimesi saama kriitiline mass sisse, siis tulevad ka teised kaasa... (leivatööstus)*
- *Õeldakse küll, et ettevõtte tähtsaim vara on inimesed, aga kõige tähtsam vara on need inimesed, kes on nõus ka uuendustega kaasa minema. (liha)*

TOOTEARENendus

Tootearendust pidasid väga oluliseks eduteguriks enam kui pooled ettevõtted. Oluliselt sagedamini toodi seda tegurit esile liidergrupi poolt - 87% võrdselt teovõimelise meeskonnaga.

- *Meil on olnud väga tugev ja pidev tootearendus, mis loob arenemiseks sobiva pinna siin Eestis ja ka ekspordis. (piimatööstus)*

See loob võimaluse eristumiseks turul ja seetõttu on tootearendus valdkond, mis toimub reeglina ettevõttes sees, kaasates eksperte.

- *Meie toodete maitsebuket on hoopis teine ja analoogseid Eestist ei leia Te ei täna ega tulevikus. Tootearenduses oleme saanud koolitust natuke ja meil on üks ekspert, keda kasutame. Välismaalt.*
- *Tootearendusse kuluvad tegelikult tohutud summad. See toimub kõik emaettevõttes.*

„Õige“ uue tootega õigeaegselt turule tulek võimaldab ka turgu suurendada.

- *Jah, turg suureneb, see avaneb uutele tootegruppidele. Seal ei pruugigi kellegi käest turuosa ära võtta... Me võtame teistelt ka natuke turgu, aga pigem teeme uusi tootegruppe ja kogu turg kasvab. Me ei tee massiivseid tele- ja massikampaaniaid, vaid püüame leida uusi trendikaid tooteid. Senimaani on see õnnestanud. Meid eristab ka see, et kuna meil ei ole välisomaniku, kes oma know-how-d siia tooks, siis me peame kõik ise välja mõtlema, ka turunduse kampaaniad. /.../ Ühtepidi on ise mõtlemine väga riskantne, teisalt mõjub see loovusele hästi. Ka uued töötajad ja raudvara tajuvad seda, et neil on vabad käed. (joogid)*

Kiire tootearenduse ülesandeks on ka oma positsiooni kindlustamine, turukaitse või positsiooni parandamine.

- *Me ei ole teiste Baltikumi tootjate eest kuidagi kaitstud. Mitmed Leedu tootjad on siin, kuid oma kanda pole neil õnnestunud kinnitada, kuna mõlemad Eesti tootjad on korralike tooteportfellidega.*
- *Lühike tooteiga on veel rabeleva turu tunnus. Skandinaavias on Valio ja Ingman, turg on paigas, rahunenud – sellist tootearendust nagu Eestis ei toimu. Tooteiga on kaks korda pikem... Seal on ka kaubandusturg rahunenud, paika on loksunud põhilised tarnijad, tootjad. Turu võitmine käib läbi turunduse.*

Ka kaubandus tähtsustab ja hindab tootearendust, tarbija soovidega arvestamist. Sõltuvad ju sellest ka tema müüginumbrid:

- *Jäätisetootjad on tublid. Tulevad sageli uute asjadega välja. Ja võtavad ka vanad tootmisest maha.*
- *Ka õlletehased tulevad vähemalt igal aastal millegi uue, toote või pakendiga, välja. Eriti Tartu on paigas - pea üle kuu uus asi. Meil tootjad eeldavad ühele tootele liig pikka iga, mitte 2-3 aastat, vaid enam. Siis märgatakse ühel hetkel, et asjad on halvasti, toode on ammu ära surnud.*

Samal ajal toodi esile ka erinevusi erinevates turuvaldkondades:

- *Jäätiseturg ei ole nii konservatiivne kui näiteks õlleturg, kus harjumus mingit kindlat marki tarbida on väga juurdunud. Meie klient otsib seda uut. Selles suhtes on jäätiseturu hoidmine pisut raskem. Tootearendus peab olema pidev. Kuna jäätise tooteiga on suhteliselt lühike, peab tootearendus olema pidev ja see on kulukas.*

Arendustegevus on nii või teisiti seotud ettevõtte töötajate, nende teadmiste ja koostööga uute toodete juurutamisel tootmisse, turustusega.

- *Arendustegevus on üks ettevõtte edutegur, mis põhineb inimestel. Selliseid inimesi on vähe. Koolitab neid TTÜ toidukeemia ja PÜ Piimainstituut, viimase tase on kõvasti langenud.*

- *Piim on elustoode. Uute bakterite lisamine ja sellega toodete parendamine on keerukas protsess ja biotehnoloogial, sellel suur tulevik, haakub ka geenitehnoloogiaga. Mõtteid, mida maailmas tehakse, on palju - piimast kolesterooli väljavõtmine ja sellest toodete tegemine - sellised tehnoloogiad on juba praktiliselt kasutuses.*
- *Eesti turg on nii väike, et toodete väljatootamine pole suure eelarvemahuga. Üks bakter asendatakse teisega ja mõnikord on ühel tootel turundust enam kui tootearendust ennast. Ainult siia müües on need kulutused rasked tagasi tulema. Euroopa Liidu kontekstis on vaja Eestil oma nägu leida ja seda nägu keegi praegu päris täpselt ei tea. Eestil on kõik võimalused võrdväärseks olla kas Soome või Rootsi turul näiteks aasta kahe pärast.*

Seejuures tuleb aga arvestada, et Lääne turgudel tegutsevad ettevõtted, olles saanud tegutseda nn "rahunenud" turgudel, on saanud panustada tootearendusse oluliselt enam. Seetõttu on ka välisosalusega ettevõtted, kelle tootearendus põhiosas väljaspool Eestit, eeliseisus.

- *Väga tugev tootearendus on emakompaniil. Tootearendusse investeeritakse väga palju. Teatud mõttes arendame kohalikke tooteid ka siin.*

TARBIJA SOOVIDE TUNDMINE

Tarbija soovide, ootuste tundmist tähtsustavad võrreldes kõikide vastanute hinnangutega oluliselt sagedamini just liidrite ja keskmiste gruppi kuuluvad ettevõtted. Tarbijate soovide tundmine ja nendele vastava toodangu pakkumine on üks põhilisi argumente toodangu edukaks müügiks. Tarbija soovide/hinnangute tundmaõppimiseks on ettevõtted kasutanud erinevaid viise: välisosalusega, liidergruppi kuuluvad ettevõtted sagedamini turu-uuringuid, teised vestlusi kaupluse töötajatega, müüginumbrite jälgimist ja ise tarbijatelt tagasisidehinnanguid kogudes. Eraldi küsimus on välisturgude tundmine ja valiku tegemine toodetest, millega seal läbi lüüa.

- *Meie ainus tõsiselt võetav trump on kohalik tooraine - Läänemere kilu ja räim, mida siit suurtes kogustes ja suhteliselt odava hinnaga kätte saab. Põhjus on aga tegelikult selles, et sellise kala söömise traditsioon mujal ilmas puudub. Me müüme seda Venemaale ja endistesse Nõukogude Liidu riikidesse, samuti idabloki riikidesse - Tsehhi, Ungari, Rumeenia. Seal seda süüakse. Niipea, aga kui me pöörame põhjapoole, siis Soomes juba räime süüakse, aga kilu ei sööda, sest kilu on rebase toit. Rootsis juba ei sööda räime ka ning Saksamaal süüakse üldse ainult heeringat. Üldiselt inimeste toitumisharjumusi märgatavalt muuta on võimatu.*

Nii välisturgude tundmises kui uues situatsioonis Eesti turul tegutsedes on eelisseisus välisosalusega ettevõtted, seda emavõtetest tuleva turundusteabe ja -kogemuse mõjul.

TOOTMISE EFEKTIIVSUSE SUURENDAMINE

Efektiivsuse suurendamist edutegurina toonitavad keskmisest oluliselt enam just liiderpositsioonil olevad ettevõtted. Neil on oluliselt sagedamini palgatud ettevõttesse ka finantsjuht.

- *Edukas majandamine ja efektiivsus on kindlasti üheks eduteguriks. (lihatööstus)*

Teiste efektiivsust tagavate teguritena toodi välja töötajates peituvaid reserve, sortimendi kitsendamise vajaduse erinevate toodangugruppide osas:

- *Meil on praegu noortest komplekteeritud üks brigaad, kes on peajagu parem kui vanad. Tegi vanast brigaadist neli korda rohkem toodangut. /.../ Me leppisime kokku niimoodi, et kui Te suudate 8 tunni jooksul teha niipalju toodangut, siis vastavalt sellele premeerin Teid ja nad tegid selle ära. Aga see ei ole mitte sellest, et nad oleksid tööd füüsiliselt rohkem teinud, vaid nad lihtsalt mõtlesid, kuidas tööd paremini korraldada./... /Ma leian, et see inimeste arv, mis meie ettevõttes täna on, ei ole efektiivne. Meil on kolmandik inimesi üle. See ei ole ainult meie ettevõtte puhul, vaid see kehtib kogu vabariigis. (liha)*
- *Oluline on üle vaadata sortiment. Täna kõik toodavad kõike, mis viib paratamatult efektiivsuse alla.*
- *Praegu on 41 ettevõtet turul, 20-le oleks ruumi. Tuleb otsustada, millise sortimendiga turule jääda, et rahuldada klientide (kaubanduse – A.T.) ja tarbijate ootusi. Toota tuleb efektiivselt, omada kvaliteetset toorainet. (piimatööstus)*

PAINDLIKKUSE SUURENDAMINE TURU MUUTUSTELE REAGEERIMISEKS

Selles osas ei eristu erineval turupositsioonil olevad ettevõtted üksteisest oluliselt. Paindlikkust, kiiret reageerimist turul toimuvatele muutustele tähtsustatakse erineva positsiooniga, käibega ja töötajate arvuga ettevõtete poolt küllalt sarnaselt. Mõnevõrra sagedamini peavad oluliseks eduteguriks paindlikkust ainult Eesti kapitalil tegutsevad ettevõtted.

EESTI TURUL POSITSIOONI PARANDAMINE JAOTUSVÕRGU SUURENDAMISE ARVELT

Jaotusvõrgu suurendamine on tegur, mida peab väga oluliseks ligi 40% ettevõtetest, sagedamini turupositsioonilt keskmiste ja liidrite grupp. Seoses

kaubanduse ketistumisega mõjutab juba ühele ketile müüdav toodang küllalt oluliselt ettevõtte turuosa. Enamasti on oma toodanguala liidrid esindatud mitmes, kuid mitte alati kõikides kettides.

- *Praegu me pole esindatud umbes 20% Eesti jaekaubandusest. See on ääretult suur protsent. Kuna nende käibed on väga tõsised, siis muudaks seesolemine oluliselt turuosa. Kaubandusel on positsioonide jaotamises turul olemas kõik võimalused ja kaubandus saab väga palju ette dikteerida.*

Keskliste ettevõtete grupis on aga eriti oluline suurendada müügimahtusid, et tehtud investeeringud end tagasi teeniksid.

LAI TOODETE NOMENKLATUUR

Laia toodete nomenklatuuri tõi väga olulise edutegurina esile enam kui veerand vastanutest. Oluliselt sagedamini (40%) liidripositsioonil olevad ettevõtted, allharudest piimatööstus.

Võimalikult laia skaala pakkumine ettevõtte poolt:

1) võimaldab täiendavalt toota sellisele väikesele turule nagu on seda Eesti.

- *Kui Eesti turg oleks suurem, siis me ei teeks seda. See on turu väiksusest tingitud. Kui rohkem keegi õuna ei söö, siis peab pirni pakkuma.*

2) on argument sissesaamiseks ja püsimiseks kaubanduskettides.

- *Kui me oleme oluline osa selle keti tegevusest, siis on meie suhted nendega, kommunikatsioon nendega, tugevam. Kui meie osakaal on mõnes ketis 5% või on ta 0,5%, loomulikult suhtumine pikapeale, me vähemalt loodame, on erinev.*

3) aitab maandada riske, võimaldab sesoonselt saavutada ühtlasemat koormust (näiteks jäätis, muud külmutatud tooted) ja seega suurendada ettevõtte efektiivsust.

SPETSIALISEERUMINE

Spetsialiseerumist peab väga oluliseks 20% enam kui 5 töötajaga toiduainetööstuse ettevõtetest ja allharudest mõnevõrra sagedamini piimatööstuse (28%) ning lihatööstuse ettevõtted (30%). Oluliselt sagedamini peavad spetsialiseerumist tähtsaks liidripositsioonil olevad ettevõtted (41% väga oluline), olles juba sees kettides ja tundes end kindlamalt kaubandusega suheldes ning samal ajal pöörates tähelepanu efektiivsuse suurendamisele. Vaid vastavalt 18% ja 16 % keskmistest ja väikest turuosa omavatest ettevõtetest peab spetsialiseerumist väga oluliseks. Selline tulemus on mõnevõrra ootamatu, kuna just väikest turuosa omavatel ettevõtetel eeldatakse tavapäraselt oma nišši leidmist spetsialiseerumise teel.

- *Tuleviku väljavaadetes siiski väikeettevõtted peavad mingi niši leidma. Sest tootes nii vähe toodangut kui väikeettevõtetel on nüüd lubatud, siis kui see toode veel killustada või see maht veel killustada 20 erineva toote vahel, see tähendab, et peaks tööle panema mingid minivutrid ja miniahjud ja sihukesed nukumajad tegema ja et see ei tasu ära. Ikkagi kaks kolm toodet ja siis nende toodetega lihtsalt minna.*

Kaubanduse esindajate vaateid laia nomenklatuuri ja spetsialiseerumise kohta iseloomustavad kõige paremini järgnevad tsitaadid:

- *Rohkem koostööd tahaks siin näha. Eesti on nii väike, et ka tootjad peaksid siin omavahel rohkem koostööd tegema. Näiteks kasvõi see, et ei ole mõtet kõigil toota kõike. Kasvõi piimatööstus - üks teeks ühte, teine teist. Igaüks töötab oma nišis ja on rahul... Jagagu need tooted ära, siis oleks asi stabiilsem ja ei oleks hinnasõda. Sellist koostööd tahaks hankijate vahel näha. Meil ikka Eestis käib paras sõda ja kui hakkad mingi hankijaga konkurendist rääkima, siis valab Sulle nii pähe, et...*
- *Mingi optimaalne piir peab olema. Loomulikult ei nõua me ühelt kõike ja samas ka ei võta hankijat, kellel on üks-kaks toodet. Mingi piir peab olema, konkreetselt ei oskagi öelda, iga juhtum on eraldi vaatluse all.*
- *Väike toodete hulk pole argumendiks, mille tõttu ära öelda. Suured, turuliidrid, ilma kellela keegi ei saa, võtame sisse. Kui väike tootja pakub sama sorti, mis meil juba olemas, siis ei võta seda reeglina. Kui nišš katmata, võtame lisaks sisse. Piimas peame tegema valikuid, teadma, kas klient soovib ühe piimakombinaadi erinevaid jogurteid või ühtesid ühest, teisi teisest...*

EKSPORDI SUURENDAMINE OMA KAUBAMÄRGI ALL JA HULGIMÜÜJATELE KOHALIKE KAUBAMÄRKIDE TOOTMINE

Oma kaubamärgi all ekspordi suurendamist pidas väga oluliseks 20% ettevõtetest. Enam kui kaks korda tähtsamaks pidasid seda liidripositsioonil olevad ettevõtted (48% väga oluline) ja suure, enam kui 100 miljonilise käibega firmad (44%). Allharudest sagedamini jookide tootjad (49%) ja kalatööstus (44% väga oluline).

Ka teiste maade hulgimüüjatele kohalike kaubamärkide tootmist peavad keskmisega võrreldes olulisemaks samuti just liidripositsioonil olevad ettevõtted, kuid sagedamini jääb nende käive vahemikku 10-99 miljonit krooni. See on ka arusaadav, kuna on seotud märkimisväärselt väiksemate kulutustega kui oma kaubamärgi all välisturgudele minek.

- *Kindlasti ei lähe me ei Saksamaale ega Rootsi turustama ja müüma oma kaubamärki kui sellist, sest meil ei ole piisavalt vahendeid ja me ei ole nii võimsad. Kohalikke brände hakkame tootma. Eksport on meil praegu praktiliselt pooleks, isegi natuke rohkem on meil eksport kohalikku brändi.*

Kuna brändi eluiga on suhteliselt lühike, ei ole mõtete rünnata maad uue brändiga, teha sinna taha korralikke kulutusi ja mingil hetkel ta maha kanda ja siis uus teha. Lihtsam on teha kohalikule rahvale meelepärast brändi ja turundamise jaoks palju vähem raha kulutada.

Allharudest tähtsustatakse ka seda viisi oma toodangu ekspordiks sagedamini kalatööstuses (36%), mis ei tähenda, et soov toota kohalikke brände oleks ühtne ja selles ei nähtaks oma ohte.

KOOPEREERUMINE TEISTE ETTEVÕTETEGA

7% vastanutest pidas koopereerumist väga oluliseks eduteguriks, 38% oluliseks. Sagedamini tähtsustasid seda keskmist ja väikest turuosa omavad ettevõtted, käibe alusel alla 100 miljonilise krooniga aastas. Allharudest peavad koopereerumist olulisemaks piima-, kala- ja jookide tootjad, vähemoluliseks liha- ja leivatööstuse ettevõtted.

KAUBANDUSE KONTSENTEERUMINE

Olulise tegurina, mis järjest enam hakkab määrama ettevõtete tegutsemise edukust, või esmajoones ebaedukust turul, toodi esile kaubanduse ketistumisega seonduvaid probleeme.

Seda mitte ainult negatiivse, vaid ka positiivse külje pealt, eeldades ühelt poolt ettevõtetelt endilt korrektsust ja kõrget taset, teisalt suhtlemist partneriga, kellele müüakse suuri koguseid ilma oma müügitegevust killustamata:

- *Kaubanduse ketistumine on meile positiivset mõju avaldanud. Ei ole erilist probleemi. Ettevõtte maine paneb asjad paika. Kui me oleme vabariigis sellise korrektse ja soliidse mainega, siis see kõige rohkem mõjutab seda. /.../ Meie toodang, logo, korralik pakend... Kindlasti oleme püüdnud suhelda oma klientidega korrektselt ja oma lubadusi täitnud – nagu oleme välja käinud, nii oleme ka teinud.*
- *Ühelt poolt on need ketid tugevamad partnerid, sest nad on maksejõulisemad. Teisalt on nad jõulised ka oma tingimustes ja suruvad hindasid alla. Kõik tahavad sinna kliendiks minna ja seepärast suureneb ka konkurents. /.../ See mõjutab pigem seesuguselt, et sealt öueplatsidelt ja avaturgudelt on nad hästi palju rahvast tõmmanud poodi. /... / Seega logistika ja minu enda töö mõttes on kena suhelda suurte kettidega, sest iga telefonikõne ja allkirja taga on suurem maht, teiselt poolt suruvad nad ostuhindasid alla...*

Negatiivsena tootjate jaoks toodi esile esmajoones hinna allasurumist, mida võimaldab praegune turusituatsioon ja maksetähtaegade pikenemist.

- *Praegu on Eestis juba kettide käes jäme ots. /.../ Praegu teevad ketid kokkuleppeid 3-4 kuuks ja julmalt kasutavad oma jõudu, et suruda hinda alla. Ka maksetähtajad pikenevad. See on tõsine, tõsine vastasseis tootmisel. On teada, et mõnes tootmisharus pannakse kettide survele 3-4 kuud selget miinust, et olla seal sees. /.../ Tegelikult on raske sellistes tingimustes ettevõttel end arendada ja konkurentsivõimeline olla.*
- *Müüki takistavad meeletud juurdehindlused ja ülipikad maksetähtajad. Toote säilivus 14 päeva, maksetähtaeg 3 kuud. Miks peaks tootja olema pank?*

Kaubanduses nähti ka ketis tootja-töötleva-kaubandus suurima kasumi saajat:

- *Meie kaubandus töötab puhtalt hinna, mitte käibe peal...*
- *Ketistumine on probleemiks kogu Euroopas. Siin on selge konflikti piir - kett tahab võimalikult odavalt osta, tööstus võimalikult kallilt müüa... Kettide poliitika paneb paika ka selle, palju talumees saab oma liha või piima eest.*
- *Toiduainete müümisel on käive väga suur ja Eesti kauplused on suures osas üles ehitatud just toiduainete hindade allasurumise arvelt, põllumajanduse arvelt.*

Samas nähti ka kokkuleppe kohti, kaubanduse ja tootjate vahelise regulatsiooni vajalikkust.

- *Paljud maad rakendavad Euroopas programme, et ketid ostaksid oma maa kaupa, et nad ei ostaks importkaupa ja sellega suretaks välja oma maa tööturgu.*
- *Kui keegi sakslane tuleb ja investeerib puhtalt iseteenindavasse toidukauplusesse ja lööb seal hinnad alla, siis toiduainetööstuses ei juhtu midagi. Aga ma ei tea, mis need supermarketid tegema hakkavad. Kui Prantsusmaal jälgitakse, mis tasemetelt hindu võetakse, siis Eestis seda ei tehta, müük on pime, et kes sellest ketist (tootja-töötleva-kaubandus) suurema osa vastavalt oma panusele tasku paneb. Eesti turg pole praegu läbipaistev, see ei käi Euroopa reeglite järgi.*
- *Kaubanduskettide võim suureneb ja on negatiivne, et järjest rohkem dikteeritakse nii tootjatele kui tarbijatele, pole valikuvabadust. Tarbija ka kaotab, sest suured ketid hoiavad oma sortimenti ja valik väheneb. Positiivne on see, et pilt saab selgeks, kellega koostööd teha. Hinnasõjad lõpevad.*
- **Uued ketid oma brändidega?** *See on põhilisi negatiivseid ilminguid, mis ketistumisega ilmneb. Väikestel tootjad peavad odavalt müüma, nad hakkavad tegema allhankeid ja võib-olla saavadki pikaajalise lepingu, aga nende hinnatase lüüakse alla kettide poolt. Kui ketid teevad oma brände, jääb igast tootegrupist sinna kaks brändi, ülejäänud on nišid. Paljudel tootjatel läheb raskeks. Ja ega siin midagi kokku leppida ei anna, sest kui turul on tegijaid nii*

palju, siis pole milleski kokku leppida. Kui ka keegi Eesti tootjatest talle ei müü, siis ta toob oma kauba Saksamaalt. Ja eestlased ei lepi omavahel nagunii kokku.

1.2.3.1 Kaubanduse ootused koostööle tootjatega

Eelnevalt leidsid käsitlemist ettevõtete hinnangud kaubandusega suhtlemisele. Järgnevalt anname ülevaate kaubanduskettide esindajate hinnangutest ja ootustest oma partnerite suhtes ja nende võimalikust mõjust. Partneri valikul toodi olulise tegurina esile tema toodangu

KVALITEET

- *Kõige tähtsam on ikka toodete müüdavus, kvaliteet.*

Kvaliteet on ülimalt oluline tegur, kuid samas iseendastmõistetav tingimus kauba müügiks. Toodangu kvaliteedi tagamisel hinnati Eesti tootjaid üldiselt küllalt positiivselt, märkides toimunud positiivseid muutusi. Situatsioonis, kus paljud on selle eelduse täitnud, ei saa kvaliteet olla ainus tegur partneri valikuks.

SUHTELISELT SUURTE KOGUSTE STABIILNE PAKKUMINE

Kaubandusketid eeldavad reeglina ketti kuuluvates erinevates kauplustes sama sortimendi stabiilset müügilolekut. See tähendab aga suuri koguseid, mida suudavad rahuldada reeglina vaid suuremad tootjad.

- *Kui mingi hankija tuleb Pärnus ja ütleb, et ta tahab müüa meie kaupluses, aga ta ei suuda tarnida Tallinnasse ja Tartusse, siis me ei võta teda. Väikesed erandid on olemas näiteks leiva osas - võtame või Tartu Pere Leib, kes müüb ainult Tartus.*
- *Väikestega on vajalik olla ikka väga ettevaatlik. Neil võib ikkagi ette tulla lisaks mahtudele probleeme ka kvaliteediga. Suurtel on need ISO sertifikaadid käes ja see on mingil määral määrav.*
- *Toote olemasolu on paljudele üks raskemaid kohti - tihti pole üht või teist kaupa. Ka suured ei suuda alati tagada stabiilset kaubavoogu - kellel suvel augud, kellel lõpevad tooted enne uut hooaega. Kõigil tuleb aeg-ajalt ette, vähem Valiol. Oluline teavitada, siis saame pakkuda alternatiivtooteid.*
- *Probleemist ette teatamine säästab ka meid, viimasel hetkel teatamisel kaotame müügis.*
- *Muutustest räägime kindlasti ja kaks-kolm nädalat peab ette ütleva, kui midagi toimub. Et see oleks vähem valurikkam nii hankijale kui ka müüjale.*

Samal ajal ei ole ka väiksematel ettevõtetel kettidesse sissesaamine võimatu.

- *On normaalne, et kondiitritooted ja koogid on kohalikult tootjalt ...*
- *Määrab ka see, kuidas firma suudab oma toodet atraktiivseks teha. Kannatust peab olema, argumenteeritust. Siin on näiteid väiksematest lihatööstustest.*
- *Kui väiksem pakub sama sortimenti nagu on olemas meil ketis sees oleval suurel, siis me ei võta teda. Suured ja nišitootjad võtame sisse.*

HIND

Hinna küsimus kaubanduskettidega suhtlemisel oli tootjate poolt vaadatuna üks valusamaid probleeme kaubandusega suhtlemisel. Tiheda konkurentsi tingimustes tehakse kaubandusele mõningate tootjate hinnangul ketti sissesaamiseks põhjendamatult suuri hinnaalandusi ja ots-otsaga kokkutulekuks võidakse müüa toodangut erinevatele kauplustele erineva hinnaga. See võib aga tähendada partneri kaotust.

Kaubandusketid eeldavad tootjalt stabiilset hinnataset, et poleks põhjendamatuid hinnatõuse ja -langusi.

- *Igakuiste hinnauuringute põhjal on olemas võrdlus teiste kaubanduskettidega. Partneri vahetus võib toimuda, kui selgub, et laua taga räägitakse üht, tegelikkus on teine /.../ Hind on läbiräägitav, suuremad probleemid on ikka hanke osas.*
- *Suuremate mahtude korral on hindade kauplemine parem.*

TOODETE MÜÜDAVUS, TUGI

Tingimustes, kus sortiment lai ja klientidel on valikuvõimalused paljude erinevate toodete vahel, eeldab kaubandus tootjalt uue toote turuletoomisel tuge.

- *Toote turuletoomisel ootaks suuremat toetust. Klient ei lähe ostma uut toodet kui sellest ei teavitata. Meie kaubandusettevõttena ei näe, et peaksime seda tegema. Me müüme. Lisakulutused peaksid olema tootja mitte kaupluse kanda nagu praegu oodatakse – ma olen isegi hea, tegin uue toote – tahate, müüge. See on palju ettevõttes kinni.*
- *Kardavad need, kes pole tegelenud turundusega, pakendiga – parim saab turule.*

Ettevõtete turunduse taset hindab kaubandus paremaks välisosaluselga ettevõtetel, seda esmajoonel suuremate rahaliste võimaluste tõttu, kuid positiivseid näiteid toodi ka Eesti tootjate kohta. Osa tootjaid kasutab ära lisaks muule turunduskommunikatsioonile (või ka ainult) pakendi võimalusi, et end

nähtavaks teha, oma kaubamärgi esiletoomist, teised ei pööra sellele tähelepanu.

- *Üks probleem on meie tootjatel pakendi küsimus - vahel impordis küsitava väärtusega toode, millel pakend hea. See müüb.*

Väiksemad ettevõtted püüavad turundust rakendada kaupluse tasandil, suuremad ka väljaspool. Sel juhul püüab kaubandus omalt poolt vastu tulla:

- *Ikka jälgime, mis tootjad teevad. Kui tootja teeb mingit promotsiooni, siis katsume neile pakkuda suuremat väljapanekut.*

Turunduse, toodete väljavahetamise osas ootab ka kaubandus partnerlust, ärakuulamist.

- *Oleme tahtnud minna tootjale lähemale, mis alguses tundus neile võib-olla võõrastav. Nüüd, kus hulgifirmad hakkavad ära kaduma, siis on nad rohkem valmis arutama. Tootja tahab juba rääkida otse. Juustutööstused pole veel valmis otse rääkima. Võib-olla on logistika ja pakendamine on liialt ühte kohta koondunud hankija näol. Tulevad natuke jonniga laua taha. Mõningad on valmis ka otse müüma.*
- *Kõige tähtsam on, et ta oskab näha ja arvestada seda kliendi soovi, mitte ei määra oma tahtmisega, püüab lõpuni aru saada kliendi vajadustest.*

1.2.4 Hinnangud oma ettevõtte võimalustele Eesti ühinemisel Euroopa Liiduga

Vastanutel paluti hinnata oma ettevõtte võimalusi muutuvast majandus-situatsioonis, Eesti ühinemisel Euroopa Liiduga. Tulemused on toodud [joonisel 4](#). Mõnevõrra sagedamini (33%:30% vastu) on oma võimalusi paranevaks kui halvenevaks hindavaid ettevõtteid. Veerand ettevõtetest prognoosib olukorra samaks jäämist.

- *Maailm meie kõigi ees on avatud ühtviisi ja see liitumine ei pööra maailma mitte peapeale. Ma ei näe halvenevaid tingimusi, kuid ka mitte paranevaid. (kalatööstus)*
- *Meie ettevõttele ei too laienemine esialgu mitte midagi kaasa. Ma loodan, et tarbivus Eestis ei ole hüppeline, saab olema suhteliselt vaikne, kuid kindlasti kasvav. Kindlasti kasvavad hinnad kiiremini kui palk, mis vähendab rahva ostujõudu ja võib ka majanduse üldisele ostujõule mõjuda. Kindlasti ei tule kiireid positiivseid ega negatiivseid stsenaariume, asjad hakkavad paika loksuma. Meie toodame edasi, meie turud on täna suunatud Baltikumi. On ka partner Saksamaal, kellele me müüki alustame. Üritame jõuda ka Rootsi turule vastavate spetsiifiliste pakkumiste kaudu. (piimatööstus)*

Osa hindab prognooside tegemist võimatuks, suuresti mitte niivõrd ettevõttest kui välisest majanduskeskkonnast sõltuvaks.

- *Väga ebastabiilne on praegu olukord isegi suurtele ja Lääne turgudel kaubitsevate ettevõtete jaoks.*

Määramatus puudutab nii ekspordivõimalusi kui seda, mis hakkab toimuma Eesti turul. Kõige optimistlikumad on oma võimaluste suhtes teravilja- ja söödatootmisega tegelevad ettevõtted (üle poolte hindab enda võimalusi paranevat, kolmandik pigem halvenevat) ja piimatööstusettevõtted (üle 40% võimalused paranevad).

- *Ega ühinemise momendil ei toimu tööstuse poole pealt midagi, turgude poole pealt on see, et Euroopa Liidus võimalused avanevad. See on positiivne muutus. Mis olukorra muidugi keeruliseks teeb on see, et ka tootja hinnad hakkavad tõusma ja see, kas suudame oma toodangut müüa või ei suuda, see on meie jaoks väga tähtis küsimus. Puht hinna pärast: kas oleme konkurentsivõimelised. Ja see puudutab tervet piimandussektorit, see ei puuduta ainult meid. Omad probleemid on tööstusel ja omad probleemid on tootjal. See on selline kokkusulatatud kolmnurk.*
- **Aga millised muutused toimuvad Eesti turul?** *Kui juustu turust rääkida, siis Eesti on alati olnud avatud turumajandusega maa ja juba praegu võime panna võrdusmärgi, et me olemegi juba Euroopa Liidus. Kes on oma kaupa siia pakkuda tahtnud, see on seda siia ka toonud, oleme seda konkurentsi siin juba näinud. Hea näide on näiteks Leedu juust. See on siin turul ennast mahtude osas väga kõvasti näidanud. Siin tuleb rohkem rõhuda toote kvaliteedile ja teadvustada oma toote headust.*

Oma võimalusi pigem halvenevaks kui paranevaks peavad lihatööstuse ning leiva- ja kondiitritööstuse ettevõtteid, kus on enam väikeseid ja keskmisi ettevõtteid. Teiste allharude ettevõtete seas on uue majandussituatsiooni mõju positiivseks ja negatiivseks hindajad enam vähem võrdselt.

Oluliselt pessimistlikumad on oma võimaluste hindamisel uues majandussituatsioonis alla 100 töötajaga ettevõtted: 5-19 töötajaga ettevõtetest hindab oma võimalusi halvenevat 48% ja 20-99 töötajaga ettevõtetest koguni 55%. Enam kui 100 töötajaga ettevõtete seas on vastav protsent 11, enam kui 100 miljonilise käibega ettevõtetest ei hinnanud keegi oma ettevõtte võimalusi halvenevaks.

- *Väikefirmadel käibega kuni 10 miljonit krooni on raske läbi lüüa. Konkurents on tugev, turustamine stiihiline, kõik teevad kõike. Suurtel on eelised töötajate koolituse osas, on olemas tootearendusgrupid, kasutatakse uuringuid, on müügimeeste koolitus jne. Välisturule müüjatel aitavad koolitada koostööpartnerid.*

Turupositsiooni alusel hindavad oma olukorda halvenevaks samuti just väikese turuosaga ettevõtted. Suuresti on see seotud toodangu müügivõimaluste hindamisega nii Eesti turul kui ekspordiks.

- *Iseasi on see, mis toimub väikeettevõttega. Neile Euroopa turu avanemine midagi rõõmustavat kaasa ei too, see ei tähenda võimalust eksportida. See võimalus on meil ka täna olemas, aga see on ääretult raske. (piim)*

Ka Eesti turul on just väiksematel ettevõtetel kaubanduse ketistumise, turu üldise korrastumise tingimustes ja konkureerides suurematega oma toodangut raskem müüa:

- *Turg korrastub ja kõigil on võrdsed tingimused. Konkurents suureneb, kuid tugevamad jäävad ellu. Euroopa suurte monopolidega on muidugi raske võidelda. Kuid kvaliteedi osas saab asi korda. (joogid)*
- *Praegu probleem selles, et kõik ei käi ühtsete reeglite järgi. Osadel registreerimisluba pole, kuid toodang turu peal. Tootmistaastiku korrastamine paneb üht-teist kinni ... (leib)*

Seega turu korrastumisega seonduv ja ka enda potentsiaali, suuremate kogemuste/võimaluste tunnetamine kallutab suuremate ettevõtete juhtide hinnanguid positiivsele poolele, väiksematele tähendab see aga müügivõimaluste vähenemist. See aga ei tähenda, et suurettevõtted sisenemiseks Euroopa Liidu turgudele valmis oleks.

- *Peale liitumist ehk täiendava ohu poole pealt on see, et kogu sektoril tuleb silmitsi seista väga karmi konkurentsiga. Ühelt poolt on see, et toode peab minema ka valmis kujul Euroopa kaubandusketti, selline toode tuleb valmistada... Piimasektor suhtleb ja müüb Euroopasse juba kolmandat aastat aktiivselt. Ta teab, mis seal on, millised on võimalused ja need noodid sealt on üsna nukrad. Me peaksime siis panema seljad kokku, et ühe tootega üldse jõuda nii kaugele, et me paneme ühe valmis toote Euroopa keti letile... Siin ma näen seda, et kui me jääme pikaks ajaks lihtsalt tooraine esimese astme müüjaks, siis võib juhtuda see, et me ei suudagi tootjale maksta normaalset piima hinda. Siin on mitmeid projekte ja mõtteid, nad on kõik sellises projekti staadiumis, et kuidas teha, miks teha, kuidas turustamist teha. Siin ma näen, et meie tegutsemine on liiga aeglane ja võib-olla isegi hiljaks jäänud... Et mõelda, mis kaubagrupigagi võiks olla tegu: et kas see on juust, kas see on jogurt, ega seal palju valikut ei ole. Et mõelda, mis on Eestis sellist, mis jääks silma suurele Euroopa ala turule? Täna ei ole seda toodetki suudetud maha vaielda, see on peamine.*

Mis puudutab ekspordiks vajalikke mahtusid, siis on siin erinevate allharude suurematel ettevõtetel potentsiaal olemas. Küsimus on aktiivses tegutsemises, informeerituses, oskuses turgudele siseneda ja ka ühises tegutsemises.

- *Piimal on sekkumiskokkuost ja vaja on võidelda nende sekkumisvarude eest. Kui palju võib osta piima, piimatooteid, võid, juustu. Selle eest võitlemine on oluline asi. Oluline on ka, et Eesti tooted läheksid ka Euroopa Liidu maadesse müügile, kus on maksejõuline turg. /.../ Selleks on vaja teha investeeringuid, aga praegu tehakse turundusse ja uute turgude leidmisse kordades vähem, isegi viis korda vähem investeeringuid kui mujal... See on suur oht.*
- *Kokkuvõttes on nii, et Euroopa Liitu minnes kaotavad need, kes on halvasti informeeritud... Välisosalusega ettevõtted, kes turgu paremini tunnevad, seal tõenäoliselt üllatusi ette ei tule.*
- *Olukord paraneb kui Eesti astub Euroopa Liitu. Siis on olemas oma kalanduse fond ja reklaamirahad jms.*
- *Kui mõnel Eesti tarnijal tekib võimalus eksportida Euroopa Liitu, siis see on põhjatu turg ma arvan. Need on vähesed, kes saavad. Aga võibolla me ei oska hinnata ettevõtete konkurentsivõimet, võibolla on see nii tugev, et hoopis paremaks läheb.*

Reeglina ollakse kindlad (tuginedes väitele, et eestlane eelistab kodumaist kaupa), et Eesti turul Eesti astudes Euroopa Liitu ei juhtu eriti midagi. Turg jääb valdavalt, nii nagu seni, Eesti toidutööstuse ettevõtete kätte. Seda kindlust võiksid kõigutada vähemalt kaks näidet. Esimene iseloomustab seda, et tarbija eelistab ikkagi parimat, atraktiivset kaupa.

- *Eesti kalatööstus on teinud panuse Venemaale (konservid) ja eliitkaupadega Euroopa Liitu ning jätnud siseturu täiesti tähelepanuta. Nad tunnistavad seda viga ja on sellest praegu aru saanud. Küsimus on selles, et osa nendest saab kiiresti kohaneda ja need, kes ei suuda, jäävad mängust välja... Leedu tootjad on kõvasti turul.*

Teiseks mängib kodumaise kauba eelistusele valdavalt kaasa asjaolu, et kaubandus on seni suhteliselt vähe toonud sisse nn värskeid kaupu, seda põhjusel, et nende kaupade puhul kehtiv asjaajamine on aeganõudev ja seotud täiendavate kulutustega.

- *Praegu on raske importida eriti värskeid asju, kuna on tolliasjad ja veterinaarasjad, kõik need ju kaovad. Import suureneb ja lihtsustub. Praegugi on jäänud mõni asi toomata, kuna asjaajamine on raske ja kulukas.*

Täiendava tegurina selles osas, et Eesti turg ei pruugi jääda samavõrra Eesti tootjate pärusmaaks kui seni, on enam kui ühe riigi piires tegutsevad kaubandusketid:

- **Kas Teie süsteem vahendab siit ostetud tooteid teistesse maadesse oma keti kauplustesse? Meil on praegu käsil projekt /.../, mis hõlmab kogu Baltikumi. Kui me valime välja mingi toote või tootja, siis ta toodab kogu Baltikumi peale.**

- **Kas ta suhtleb ainult teiega ja annab oma toote ära siin või peab ta olema esindatud ka teistes Balti riikides?** Põhimõtteliselt oleneb see tootest. Kui on mingi eriti värske toode, siis on mõttekas, et tellime ketti selle tootmise hankijalt. Aga kui on mingi pikema säilivusajaga toode, siis teeme realiseeringud läbi selle lao. Põhiline, et oleks üks tootja kogu Baltikumis ja kas see on Läti või Eesti tootja... põhimõte on see, et saada suuremaid koguseid, samu tooteid kogu Baltikumis oma disainitud kaubamärgiga. Kuu aja pärast jõuavad esimesed tooted poodi. Toodetakse meie brände. Selle projekti osas ootaks hankijatelt pisut suuremat aktiivsust. Mõni on aktiivne ja aitab, aga mõnda vastupidi peab käest tirima, et tee mul see ära. See on tõesti väga stabiilne projekt. Esimeses projektis teeme vähemat aastased lepingud. See on selline uus asi Baltikumi turul, keegi ei ole seda teinud veel.

Situatsiooni nähakse muutuvat ka siis, kui turule ilmuvad välismaised kaubandusketid:

- *Ma ei ütleks, et ükski kaubanduskett oleks keeldunud korralikku eestimaist toodet ... müüki võtmast, et võtab teist. Aga see võib saada probleemiks siis, kui rohkem tuleb rahvusvahelisi kontserne, siis nende tsentraliseeritud varustamine ei käi mitte Tallinna kaudu vaid käib kuskilt globaalsemalt. Ja siis võib see tulevikus olla tõsine probleem, et Eestis toodetud toode ei pääsegi üldse listile.*

1.2.4.1 Euroopa Liiduga võimalik ühinemine kaubanduse pilgu läbi

Euroopa Liiduga ühinemises nägid kaubanduse esindajad esmajoonel positiivseid tendentse, seda turu korrastumise tõttu nii tootjate seas kui kaubanduses, mis toob tarbija jaoks kaasa kvaliteetse kauba saamise.

- *Positiivne, et turg korrastub – paljud solkisid seda turgu. Ei arva, et jääks (igast allharust - toim.) kaks kolm tootjat. Praegu on linnuliha tootja enam-vähem monopolis. Teisalt seaduste tagaajamise ja eestlase liigse kuulekuse tõttu võib nišitooteid ära kaduda – a la põdravorstid. Kas neid saab teha? See on negatiivse poole pealt. Kokkuvõtteks peaks olema neile tootjatele, kes investeerinud ja tööd teinud ka kvaliteedi poole pealt, Euroopa Liiduga ühinemine kasulik. Ka kliendile on kindlustatud kvaliteet...*

Tingimustes, kus nii väljavedu kui sissevedu lihtsustuvad, nähakse nii impordi kui ekspordi kasvu, mis esitab kohalikele tootjatele omad väljakutsed nii tugevneva konkurentsi kui avarduvate võimaluste näol.

- **Import?** *Lihatoodetel siiani piirangud. Tulevikus välja- ja sissevedu kergendatud. Kui rääkida konservidest, bakaalkaupadest – see lihtsustub. Ungari maksis aastaid tootjatele kompensatsiooni. Sealt võib tarbija kaotada - nende eest maksab võib-olla kõrgemat hinda.*

Tugevneva konkurentsi tõttu prognoositi raskusi esmajoones väikeettevõtetele, täiendavaid võimalusi aga suurematele, aktiivsematele ja parema turundusega ettevõtetele.

- *Väiksematel läheb veel raskemaks, sest importimine läheb meie jaoks kergemaks. Turg avaneb ja siseturul on konkurents veel tihedam. Kui nad leiavad võimalusi Euroopa Liitu eksportida, siis on neil tore. Aga kui nad jäävad siin ainult Eesti peale mõtlema, siis läheb väga raskeks, kuna konkurents veel tiheneb.*
- *Eksport võib kergeneda. Suuremat partiid teha on lihtsam. Suurem turg taga, suudab paremini reguleerida.*
- *Kui mõnel Eesti tarnijal tekib võimalus eksportida Euroopa Liitu, siis see on põhjatu turg, ma arvan. Need on vähesed, kes saavad. Aga võib-olla me ei oska hinnata ettevõtete konkurentsivõimet, võib-olla on see nii tugev, et hoopis paremaks läheb.*

2 Tööjõud

2.1 Tööjõuga seotud kvantitatiivsed näitajad

Antud alapeatükis iseloomustame toiduainetööstuses kasutatavat tööjõudu, selle hulka ja toimunud muutusi aastate lõikes nii töötajate üldarvus kui erinevate töötajate kategooriate proportsioonis, samuti oskustööjõudu puudutavaid võtmeerialasid.

2.1.1 Toiduainetööstuse erinevate allharude ettevõtete töötajaskond

Suurimad tööpakkujad allharudest on toiduainesektoris 5 ja enama arvuga ettevõtete seas 2002. aasta seisuga, mil tööstuses leidis rakendust kokku 17 456 töötajat, kalatööstus (26%) ja leivatööstus (24% - joonis 5A). Järgnevad lihatööstus 16%, piimatööstus 13% ja jookide tööstus 11%-ga sektoris hõivatutest. Muu toiduainetööstuse ning teravilja-, söodatootmise allharu 5 ja enama töötajaga ettevõtetes leiab rakendust vaid 9% sektori tööjõust.

Joonisel 5B on toodud 5 ja enama töötajate arvuga toiduainetööstuse ettevõtete jagunemine töötajate arvu alusel. Pea pooled (47%) sektori ettevõtetest on alla 20 töötajaga. Kuni 20 töötajaga ettevõtete osakaal on allharudest suurim teravilja ja sööda tootmises (81%), millele järgnevad väikeettevõtete osakaalult leivatööstus (56%) ja lihatööstus (51%). Kalatööstuses on väikeettevõtteid 38%, so keskmise tasemel, teistes allharudes on väikeettevõtete osakaal keskmisest oluliselt väiksem.

Enam kui 100 töötajaga ettevõtete hulk on suurim piimatööstuses ja kalatööstuses.

Eelnevalt nägime, et ettevõtete jaoks tekib seoses Euroopa Liiduga ühinemisega uus majandussituatsioon - kindlasti tugevneb konkurentsituatsioon, teisalt tekib uusi võimalusi täiendavate turgude näol. Sellest situatsioonist väljuvad võitjatena esmajoones suuremad, aktiivsemad ettevõtted, kes on oma tootmise suutnud viia vastavusse toiduseaduse nõuetega, kellel on parem töötajaskond, kõrgem turunduse ja müügiinimeste tase.

Ülejäänud loodavad leida ja võimalik, et osa leiabki, võimalusi oma toodangu müügiks vähemalt senisel tasemel, kuna on investeeritud tootmise vastavusseviimisesse toiduseaduse nõuetega.

Just seetõttu, et veel pole täit selgust oma turustusvõimalustes, ei osata/kardetakse prognoosida ka oma töötajate arvu järgnevateks aastateks. Soovitakse olla paindlikud ja tegutseda vastavalt turu võimalustele.

Olgu Eesti otsus Euroopa Liiduga ühinemise osas positiivne või negatiivne, igal juhul on juba toimunud ja toimuvad ettevõtete struktuuris, turulejäämises ja seega ka töötajate arvus küllalt suured muutused. Hinnatakse, et osa ettevõtteid kaob turult, seda enamikus suuremates allharudes.

- *Töäjõu osas võib see tähendada ligikaudselt 20% vähenemist. /... / Ettevõtteid läheb rohkem, piimanduses vähem, lihas ja leivas rohkem.*
- *1998. aastal töötas kalatööstuses ligi 8000 inimest, eelmisel aastal ligi 4000, tänaseks ligikaudu 3300. Jäeb pidama 2000–2500 peale. Kalas on akrediteeritud 38 firmat (Äriregistri andmetel 2001. aastal 111 enam kui 5 töötajaga ettevõtet 5453 töötajaga – A.T.).*

Kindlasti on raske prognoosida töötajate arvu vähenemist, seda eriti juhul kui on tehtud investeringuid. Järgnevalt vaatame, lahus ettevõtte majanduslikest andmetest, kuidas on toimunud ja toimumas muutused ettevõtte töötajate arvus juhtide enda hinnangul.

2.1.2 Muutused ettevõtete töäjõus aastate lõikes

Viimastel aastatel on toimunud toiduainetetööstuses töäjõu hulga vähenemine. Toiduainetetööstuse ettevõtetes on töäjõu hulk valimibaasis (põhiosas Äriregistri andmed, mida täiendati töötajate arvu puudumisel ettevõtte kohta muudest allikatest pärit andmetega nagu Äripäeva TOPP, intervjuude andmestik) **2001. aastal 5** ja enama töötajaga ettevõtetes **20359 inimest**, sh:

- 5-19 töötajaga ettevõtetes 1466 töötajat e. 7%
- 20-99 töötajaga ettevõtetes 4755 e. 23%
- enam kui 100 töötajaga ettevõtetes 14 138 töötajat e. 69%.

Uuringu andmetel oli **2002. aastal** põhikohaga töötajate aasta keskmine arv toiduainetetööstuse 5 ja enama töötajaga ettevõtetes kokku **17 456** inimest (95% tõenäosusega on töötajate arv vahemikus 12 400–22 512) . See on ligikaudu 14% võrra vähem kui eelmisel aastal. Nendest oli rakendatud:

- 5-19 töötajaga ettevõttes 9% (kokku väike töötajate arvu kasv võrreldes 2001. aastaga ~200)
- 20-99 töötajaga ettevõttes 24% (võrreldes 2001. aastaga kahanemine ~600 töötaja võrra)

- enam kui 100 töötajaga ettevõttes 67% (võrreldes 2001. aastaga kahanemine ~2500 töötaja võrra)

Seega on suurim töötajate arvu vähenemine aset leidnud just suurema töötajate arvuga ettevõtete grupis (osa võib olla vähendanud oma töötajate arvu ja „liikunud“ keskmiste gruppi).

Ankeedis jättis töötajate arvu **2003. aasta** kohta märkimata 8 ettevõtet erinevatest allharudest, kõige sagedamini teravilja ja sööda tootmisega tegelevad ettevõtted (3). Üks enam kui 100 töötajaga piimatööstuse, lihatööstuse ja jookide tootmisega tegelev ettevõtte, üks alla 100 töötajaga kalatööstuse ja muu toidutööstuse valdkonna ettevõtte. 2002. aastal oli nende 8 ettevõtte summaarne töötajate arv 1034 töötajat. Arvestades asjaolu, et enamik nendest hindas oma tootmismahutusi lähema kolme aasta jooksul kas kasvavateks või samale tasemele jäävateks, võime eeldada, et ka töötajate arv püsib vähemalt samal tasemel.

Võrreldes muutusi tööjõu hulgas nende ettevõtete seas, kes olid ära toonud töötajate arvud nii 2002. kui 2003. aasta kohta, saame väita, et töötajate arvu vähenemistendents ettevõtte juhtide hinnangul toiduainetööstuses jätkub.

2003. aasta töötajate arv enam kui 5 töötajaga ettevõtete grupis on **16 158** (95% tõenäosusega vahemikus 11 509-20 807).

Mis puutub ettevõtete poolt töötajate arvu prognoosimist järgnevateks aastateks, siis **2004. aasta** töötajate arvu jättis vastamata 34 ettevõtet, **2005. aasta** töötajate arvu 40 ettevõtet. See on enam kui veerand vastanutest, erinevatest allharudest ja erinevate töötajate arvuga ettevõtete seast.

Saamaks ettekujutust, mis tüüpi ettevõtetega on tegu, vaatasime, kuidas töötajate arvu märkimata jätnud ettevõtted hindasid lähema kolme aasta jooksul oma tootmismahu muutusi.

2004. aasta töötajate arvu mittemärkinutest pidas tootmismahutude muutust:

- vähenevaks või määratlematuks - 35%;
- samale tasemele jäävaks - 15%;
- kasvavaks - 47%.

2005. aasta töötajate arvu mittemärkinutest pidas tootmismahutude muutust:

- vähenevaks või määratlematuks - 38%;
- samale tasemele jäävaks - 13%;
- kasvavaks - 40%.

Nagu näha, pole töötajate arvu mittemärkimine üheselt seotud ettevõtete juhtide arenguplaanide, optimismi või pessimismiga oma väljavaadete kohta turul.

Nagu eelnevast peatükist selgus, on põhiküsimuseks raskus hinnata oma väljavaateid ja turupotentsiaali muutuvast majandussituatsioonis konkureerimisel. See puudutab esmajoones neid, kes prognoosivad oma toodangu vähenemist või ka samale tasemele jäämist. Müüginumbrite kahanemisel/samaks jäämisel sõltub töötajate arv nii asetleidvate muutuste mahust tootmises kui sellest, milliseks kujuneb töötajate üldine palgatase pärast ühinemist Euroopa Liiduga.

Tootmismahutu kasvatavatel firmadel sõltuvad muutused töötajate arvus ühelt poolt toimuvate muutuste suuruselt, mille prognoosimisel ollakse ettevaatlikud või ka muutustest näiteks tehnoloogilise liini siseostmisel. Viimasel juhul tehakse arvutused, kumb kulutus on ettevõtte jaoks majanduslikult otstarbekam - seadmetele või tööjõule kulutatavad summad. Seega võib töötajate arv tootmisvõimsuste kasvades nii suurendada kui vähendada.

Tulles tagasi toiduainetööstuses rakendust leidvate töötajate arvu juurde, siis kokku ulatub ettevõtete hinnangul töötajate arv toiduainetööstuses **2004. aastal 14 453 töötajani** (arvestades valimi viga, jääb töötajate arv vahemikku 9554-19 351).

Vähendamist töötajate arvus nii 2003. aastal kui 2004. aastal näeb ette suurem hulk kalatööstuse ettevõtteid, kõige optimistlikumad on töötajate arvu suurendamise osas mõlemal vaadeldaval perioodil lihatööstuse ettevõtted, seda eriti 20-99 töötajaga ettevõtete grupis.

Töötajate arvu muutus (nii tõus kui langus) on paljude ettevõtete jaoks sõltuvuses tootmismahu kasvuga.

- *Kui mahud kasvavad nii palju, peab ka tööliste arv kahekordistuma. (muu)*
- *Töötajate arvu muutus oleneb turust, realisatsioonist, tarbimisest. Kui see langeb nagu praegu - 5-7% aastas, siis oleme sunnitud vähendama ka töötajate arvu. See ka teiste ettevõtete probleem, nagu Leivaliidus räägitakse. (leib)*
- *Kui me sama asja toodame, siis kindlasti ei tõuse see (töötajate arv - toim.) oluliselt. Kui me hakkame mingit uut toodete rühma tegema, siis loomulikult võtame sinna uusi töötajaid. (liha)*
- *Põhiline töötajate arvu tõus on läbi toodangu mahu kasvu ehk siis liinitöötajate osas. On juurde tulnud ka müüki, mis peab olema tugev /.../ - peavad suutma suurenevat portfelli müüa ja hallata. Kontorisse ei ole praktiliselt kedagi juurde tulnud. (piim)*

Oluliseks mõjutajaks töötajate arvu suhtes on ka uute tehnoloogiliste liinide kasutuselevõtmine, mis võib teatud grupi töötajate arvu oluliselt vähendada.

- *Ei olekski nii palju töötajaid vaja. Arv on stabiilne, kuigi eesmärgiks on töötajate arvu vähendada. Kõik sõltub sellest, kuivõrd me suudame moderniseerida tootmisliine, mis vähendaks inimeste arvu. Tööjõud on praegu odav, maksad palga ja nii on asi aastaid toimunud. Tehas ei taha minna inimestega konflikti, öelda, et ärge enam tulge.*

See, kas otsustatakse uue tehnoloogilise liini kasuks või mitte, sõltub sellest kumb variant on majanduslikult kasulik, arvestades võimalikke muutusi palgatasemes, liini maksumust jms.

2.1.3 Erinevate töötajate gruppide proportsioon toiduainetööstuses

Ettevõtetel paluti lisaks üldisele töötajate arvule märkida, palju on neil juhtivtöötajaid, spetsialiste, oskustöölisi ja lihttöölisi.

Iga töötajate kategooria arvud summeeriti allharuti ja laiendati enam kui 5 töötajaga ettevõtete arvule. Kuna kõik ettevõtted, sagedamini suuremad, ei toonud ära oma töötajate jaotust, siis asendati mittevastanud ettevõtte puhul vastav töötaja kategooria vea minimiseerimiseks selle allharu ja suurusgrupi töötajate keskmise jaotusega.

Kokku on toiduainetetööstuse ettevõtetes rakendatud tööjõust suurim osakaal oskustöötajatel - 52%, millele järgnevad 31% lihttöölised, 10% spetsialistid ja 7% juhid. Nagu selgus süvaintervjuudest ettevõtete juhtidega, võib olla probleeme juhtivtöötajate ja spetsialistide eristamisega, samuti oskustöötajate ja lihttöölise eristamisega - nii väideti mõne poolt, et ettevõttes ei olegi lihttöölisi, kõik on oskustööjõud, kes peab olema läbinud spetsiaalse väljaõppe. Osa aga pidas põhiprotsessi töötajaid lihttööliseks.

Suuremad töötajate arvu vähenemised on tingitud ettevõtte tootmise efektiivsuse tõusust. Mitmetes ettevõtetes on tööjõu vähenemine puudutanud ennekõike nn. kontoritöötajaid, mitte oskustööjõudu.

- *Meil oli 2000. aastal suur saneerimine. Töötajate arv vähenes 200 töötaja võrra, 700-lt 500-ni. 2001. aastal veidi see number kasvas ja 2002. aastal suurenes ta eeskätt selle tõttu, et meil tekkis oma logistikastruktuur. /.../ Peaks toimuma tööjõu efektiivsuse kasv, mis tähendab, et töötajate arv peaks vähenema ja efektiivsus ühe töötaja kohta suurenema. (muu)*
- *Organisatsioonis oli kaheksa ja poolsada inimest ja täna on kolm ja poolsada inimest, viissada inimest on vähenenud. See tähendab seda, et suurem osa on ikkagi kontorist vähenenud, töölised on ikka viimased tootmisorganisatsioonis. Valgekraesid on vähendatud ja organisatsiooni efektiivsus on sealt poolt välja*

võetud. Mina vaatasin seda suhet, et kui palju on valgekraesid ja kui palju töötajaid. Eesmärk oli organisatsioon viia madalamaks ja juhtimisastmed viia madalamaks selliselt, et me oleme valmis keskastmejuhtidele andma rohkem vastutust ja et nad toimiksid iseseisvalt. (leib)

2.1.4 Ettevõtete võtmeerialad ja kriitilised erialad

2.1.4.1 Võtmeerialad ja nende töötajaskond

Ettevõtetele paluti nimetada kuni kolm nende jaoks kõige olulisemat ja eeldatavalt ka kõige levinumat võtmeeriala, mis on seotud valdkonnaspetsiifilise oskustööjõuga. Vastusevariante ette antud ei olnud. Ettevõtete esindajad tõid võtmeerialadena esile nende tööoperatsioonide tööjõudu, mis on kõige olulisem tootmisprotsessis ja mis nõuab põhjalikumat väljaõpet. Etteruttavalt olgu öeldud, et 5 ja enama töötajaga ettevõtete oskustööjõust moodustavad võtmeerialadel rakendatud üle 60%.

Ettevõtete poolt nimetatud kitsamad võtmeerialad ühendati analüüsiks seitsmesse suuremasse kategooriasse: oskustöölised, töötlemis- ja toodangu valmistajad, liinioperaatorid, seadistajad ja lihttöölised. Tehnolooge ja meistreid, keda toodi samuti esile võtmeerialadena, vaadeldi spetsialistide gruppi kuulujatena.

Vastanute poolt võtmeerialade nimetamise (kodeerituna üldisemate kategooriate alla) sagedus on järgnev:

- oskustöölised – 40%
- töötlemis- ja toodangu valmistajad – 24%
- tehnoloogid – 20%
- seadistajad – 12%
- liinioperaatorid – 11%
- meistrid – 8%
- lihttöölised – 4% poolt.

Kuigi mõnda eriala on võtmeerialaks peetud enamatel korradel või suurema arvu ettevõtete poolt kui mõnda teist, ei tähenda see, et see eriala ka kõige arvukam on. Allolev tabel näitab erinevate võtmeerialade proportsiooni toiduainetööstuse ja selle allharude oskustöötajate seas küsitletud ettevõtete näitel. Tuleb siiski silmas pidada, et toodud proportsioonid näitavad ettevõtete poolt spontaanselt enda jaoks oluliste võtmeerialade esiletoomist – so seda osa oskustööjõust, mis on välja valitud tema olulisuse alusel tootmisprotsessis, peegeldades esmajoones keerukamatel tööloikudel rakendatuid. See tähendab, et tegelikkuses on näiteks osa seadistajaid, mida ei toodud ettevõtete poolt

kolme olulisema võtmeeriala seas esile, kajastatud jaotuses „muu oskustööjõud“.

	KOGU JAOTUS (%)	Piimatööstus	Lihatööstus	Kalatööstus	Jookide tootmine	Leiva- ja pagari- toodete tootmine	Teravilja ja sööda tootmine	Muu tootmine
Oskustööline	34	7	25	6	8	92	24	37
Töötleja	20	15	31	34	6	1	0	29
Liinioperaator	7	19	1	4	22	0	74	10
Seadistaja	3	5	0	3	6	2	0	4
Muu oskustööline	37	53	43	54	58	4	2	19
KOKKU %	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabelis oleva oskustööjõudu puudutava võtmeerialade proportsiooni arvutamisel on jäetud välja pigem spetsialistide hulka kuuluvad tehnoloogid ja meistrid ja ka lihttöölised nagu pakkija, linnutalitaja jms. (liigitatud muu oskustööjõu alla).

Erinevatel toiduainetööstuse allharudel on olulised erinevad võtmeerialad. Oskustööjõu osas on leiva- ja pagaritööstusel võtmeerialana suures ülekaalus oskustöölised, seda peamiselt nii pagarite kui ka kondiitrite näol. Enam kui pool kogu toiduainetööstuse oskustöolistest kui võtmeerialast tuleb just leiva- ja pagaritööstuse arvelt. Muude allharude puhul on oskustööliste alla liigitatud kokad, keetjad, kalurid, transpordijuhid, müüjad jms.

Töötlejad on peamiseks võtmeerialaks kala- ja lihatööstusele, kus siis vastavalt on tegemist kas kalatöötlejate, fileerijate või lihatöötlejate, kondiistutajatega, vorstisegu valmistajatega. Ülejäänud ettevõtete puhul on töötlejate puhul tegemist pigem toodete valmistajatega (kompveki-, piimapulbri-, juustu-, vorstisegu, taigna-, tärklise- ja piimatoodete valmistajad, lisaks kupazeerija, retifikaator, separeerija ja kääritaja.)

- *Kõik on kalatöötlejad, aga seal on igasugust tööd. Näiteks kala varrastamine, pakkimine, suitsetamine. Lepingud on kõigil ühesugused. Tööülesandeid on ju üle 60 ja kui me paneks iga töö peale spetsialisti, siis oleks meil 64 eri spetsialisti, see on ju mõttetu. Grupeerida ma neid ei oskaks ja ma ei näe ka põhjust, sest inimene peaks ju olema universaalne. Kui inimene täna pakkis sprotti ja kui homme jäi keegi teine haigeks, siis miks ma ei võiks teda sinna saata. Kust ma selle asendaja võtan. Pealegi on meil sanitaarnõuded ja meile ei saagi inimene tänavalt tööle tulla. Ta peab kõigepealt arsti juures käima ja*

tõendi saama. Kui on vaja operatiivselt inimest kuhugi, siis on hea seda enda omade hulgast võtta ja saab ka garanteerida, et neil midagi teha oleks. (kala)

Seadistajaid on iga allharu ettevõtete poolt on nimetanud oma võtmeerialana 1-5 korral. Siia juurde võime lülitada ka teised seadmete, automaatika ja tootmisprotsessi käigushoidmist tagavad erialad nagu mehaanikud, automaatikud, lukksepad, külmutusseadmete spetsialistid, elektrikud.

Liinioperaatoreid on oma peamiseks võtmeerialaks pidanud teravilja/sööda tootjad, jookide tootjad ja piimatööstusettevõtted.

Tehnoloogid (ja üksikjuhtudel ka laborante) peavad keskmisest sagedamini oma võtmeerialaks piima- ning muu toiduainetööstuse ettevõtted, meistreid samuti piimatööstus ja ka teravilja ja sööda tootjad.

- **Millised on Teie võtmeerialad oskustööjõu osas?** Piimatehnoloogiliste protsesside juht. Üks pool on piima, teine on kohupiima pool. Meil on paljud protsessid automatiseeritud ja neid juhivad arvutid - kogu protsess alates piima sissetulekust ja toote väljalaskmist on arvuti poolt juhitud. Inimeste töö on nende protsesside jälgimine, kontroll, teatud hälvete kõrvaldamine.

2.1.4.2 Töötajate arvu muutumine võtmeerialadel

Ettevõtete poolt nimetatud võtmeerialadel on töötajate arv võrreldes 2000. aastaga (joonis 6) püsinud küllalt stabiilsena - 58% ulatuses samal tasemel, 10% ulatuses kasvanud ja 9% nimetatud võtmeerialadel on töötajate arv pigem või oluliselt vähenenud. Vähenemist ei ole liinioperaatorite, meistrite ja seadistajate puhul täheldatud üheski toiduainetööstuse ettevõttes, nende arvukus on kõikjal tõusnud. Teiste võtmeerialade puhul on toimunud mõningates ettevõtetes küll nende arvu vähenemine, kuid samal ajal on osa ettevõtteid nende arvukust 2000. aastaga võrreldes suurendanud.

2.1.4.3 Vajatav tööjõu hulk aastas erinevate allharude võtmeerialadele

Vastanutel paluti hinnata iga enda nimetatud olulise võtmeeriala kohta kolmeaastases perspektiivis, mitu töötajat nad igal aastal keskmiselt vajavad sellele erialale. Tulemused vastanud ettevõtete hinnangute alusel on toodud erinevate allharude lõikes summeerituna järgmises tabelis.

	KOKKU	Piimatööstus	Lihatööstus	Kalatööstus	Jookide tootmine	Leiva- ja pagari- toodete tootmine	Teravilja ja sööda tootmine	Muu tootmine
Oskus- tööline	210	24	30	13	4	124	7	8
Töötleja	117	12	52	47	3	2		2
Tehnoloog	31	9	2	7	4	3	1	4
Seadistaja	22	4	5	4	5	2		2
Liini- operaator	39	2	1	6	3		26	1
Meister	10	2	5		1	1		
Lihttööline	11		3	2	6			
KOKKU	440	53	98	79	26	132	34	17

Tabelis on toodud mitte kogu oskustööjõu vajadus vastanud ettevõtetes, vaid ainult ettevõtte jaoks tootmisprotsessis olulise oskustööjõu vajadus.

Nagu näeme, hinnatakse suurimaks nõudlust oskustööliste järgi esmajoones leiva- ja pagaritööstuses ja töötlejate järgi liha- ja kalatööstuses.

Arvestades asjaolu, et toodud arvud esindavad vaid vastanute hinnanguid ja tulemuste laiendamiseks tuleb eelpooltoodud arvud korrutada kahega, võime pidada ettevõtete hinnanguid oma tööjõuvajaduse kohta väga optimistlikeks. Isegi siis kui tegemist on olemasolevate töötajate asendamisega, on arvestades muutuvat majandussituatsiooni, eriti optimistlikud leiva- ja pagari- ja lihatööstuse ettevõtete hinnangud tööjõuvajaduse osas oma ettevõtte võtmeerialadele.

2.1.4.4 Kriitilised erialad ettevõtetes

Ettevõtete juhtidel paluti nimetada nn kriitilised erialad ehk need konkurentsi ja arengu seisukohalt olulised ametikohad, millele on Eestist raske tööjõudu leida kas vastavate spetsialistide puudumise või nõudmistele mittevastava kvalifikatsiooni tõttu. Enamik vastanutest väitis, et vajadusel on võimalik kõiki vajalikke spetsialiste leida, osa kordas, et probleemiks on juba nimetatud võtmeerialade oskustööjõud.

Siiski toodi esile ka probleeme teiste, firma arengu ja konkurentsivõime seisukohalt oluliste töötajate leidmisel. Ettevõtete poolt nimetatud ametikohad ehk kriitilised erialad võib jaotada kolme valdkonda kuuluvaks, milleks on:

- Üldjuhtimine (juhid, finantsjuhid) – 9%

- Müük ja turundus (turundusjuht, müügijuht) – 16%
- Tootmine ja arendus (tootmisjuht, tootmisdirektor, tsehhijuhataja, arendusjuht) – 7%
- *Kõige raskem on juhtide leidmine. Eestis on tiiptasemel tegijaid – tasemel turundusjuhte, müügijuhte, tootmisjuhte, kes tunneks oma valdkonna strateegilisi juhtimis põhimõtteid, oleks head eestvedajad – väga vähe. (muu)*
- *Turundusjuht ja laborijuhataja - toodete väljatöötaja. Nad peavad olema väga head spetsialistid ja oskama väga hästi suhelda ja ainult mitte oma vaatevinklist./ ... / Osa on õppinud raamatu pähe, aga see on loominguiline tegevus. Selle (õige inimese) väljaselekteerimine on keeruline (jook)*

Samas leiti, et see on mõneti ka loomulik- väga häid spetsialiste on ikka raske leida, nende nõutav palgatase on reeglina kõrge, kuid nad on leitavad lühema või pikema aja jooksul. Osa vajalikke spetsialiste, eriti tootmisega seotud inimesed, kasvavad välja ettevõtte seest. Tuntud ja teada inimese puhul ollakse ka kindlad, et nende täiendkoolituseks kulutatavad summad on otstarbekalt kulutatud.

- *Häid leivatööstuse spetsialiste turult vabalt saada ei ole. Headest spetsialistidest on puudu ja mida aeg edasi seda rohkem meil häid ajusid vaja on. (leib)*
- *Näiteks on meil need samad, millega alati nurisetakse, et tootmisettevõttesse spetsialiste ei saa. /.../ Tootmisdirektor tuli kõigepealt väga tagasihoidliku koha peale - kõige vanemasse ja viletsamasse tsehhi meistri koha peale. Pooleteist aastaga sai ta tsehhi juhatajaks ja nüüd on ta siin ning tänasel hetkel firmas teine mees. Ma üldse ei välista, et ta suhteliselt lühikese aja jooksul vahetab siin minu välja. Nii et on tublisid inimesi, neid ikka liigub ja saab, kui neid otsida. (kala)*

2.1.4.5 Tööjõu leidmise keerukus võtmeerialade ja kriitiliste erialade puhul

Ettevõtetel paluti hinnata enda poolt nimetatud võtmeerialadele tööjõu leidmise keerukust 10-pallisel skaalal.

Väga keerukaks (hinnang 1-2 palli) pidas mingile võtmeerialale oskustööjõu leidmist 28% vastanutest, 3-5 palliga ehk mõnevõrra keerukaks hindas mingil võtmeerialal oskustööjõu leidmist 42%. Seega peab 70% vastanutest mingile võtmeerialale tööjõu leidmist suhteliselt keerukaks. Kõige keerukamaks hindas oskustööjõu leidmist üldiselt muu tööstus ja jookide tööstus, hõlpsaimaks aga teravilja- ja söodatootmine ning kalatööstus.

Joonisel 7 on toodud erinevate oskustöötajate gruppide leidmise keerukusele antud hinnangud, joonisel 8 aga probleemid kaadri leidmisel.

Kõige keerukamaks hinnatakse seadistaja, meistri ja tehnoloogi leidmist ettevõttesse. Need kõik on ametikohad, millest sõltub ettevõttes teiste inimeste töö, selle tulemuslikus.

Seadistaja ja ka meistri leidmise keerukusena tuuakse välja asjaolu, et neid ei valmistata ette, neid on vähe või (ja) seetõttu ei vasta saadaolev tööjõud nõuetele.

- *Jah, sest piimanduses on nii, et seadmed on elektroonikat täis ja elektroonika tundjaid on palju, aga protsessi tundjaid on vähe ja leida sellist inimest, kes mõlemat jagab, on väga keeruline. See on ka üks teema, mida oleme puudutanud. Et kuidas koolitada, kuidas ühendada elektroonik-mehhaaniku (teadmised) ja protsesside tundmine ühte. Pigem ei leia neid inimesi.*
- *Kaasaegne tehnoloogia, mida sisse ostetakse, on selline elektroonika- ja automaatikapõhine. Vanasti pidi pesema, nüüd täisautomaatne. Spetsialiste, kellel oleks automaatikaalaseid teadmisi, et nad suudaksid sellest seadmest üle olla, nendest on puudus. Tavaliselt neid õpetatakse kohapeal välja. Lihttöölise mõiste hakkab hajuma - see vaid inimene, kes seinu jms peseb, kuid kogu tootmisprotsess läheb kõrgtehnoloogia peale ja nõuab vastavaid inimesi.*
- *Õisul on hea imago, talle on ka räägitud, et sellised vajadused on tekkimas, kuid täna mingit liikumist selles suunas ei ole.*
- *Meistrid peavad suutma suhelda nii töölistega kui ülevalepoole, tundma asja ja omama kogemust.*

Tehnoloogi leidmisel on põhiliseks keerukuseks nende vähesus Eestis ja antud ettevõtte tegutsemispiirkonnas, harvemini see, et selle valdkonna tehnolooge ei valmistata Eestis ette.

- *Tehnolooge leiva-saia küpsetamiseks ette ei valmista. Varem saime Leningradist. Praegu väga raske leida. Saime Leningradi Ülikooli lõpetanu teisest tehasest. Tehnoloogil väga suur vastutus. Varem oli TTÜ. Ei olnud see inimene, kes oleks sobinud erialaselt tasemelt. Tuli liinid ja retseptuur kokku viia, mis ei õnnestunud. Kui tehnoloog töötab, siis pensionini. Ülejäänutega lihtsam. Kondiitrid ja pagarid on küllaltki head töötegijad.*

Oskustöölise, liinioperaatorite ja töötlejate ja lihttöölise leidmise keerukust hinnatakse sagedamini 3-5 palliga, so eelpoolmainitustest vähem keerukaks. Leidmise keerukust põhjendatakse erinevalt:

- oskustöölise puhul on põhipuuduseks nende mittevastavus nõuetele;
- liinioperaatoritel selle eriala mitte ettevalmistamine ja seetõttu ka vähesus Eestis;

- töötlejate puhul toodi sagedamini esile selle tööjõu vähesust antud piirkonnas.

Oma piirkonnas on töötlejatest puudu just lihatööstuse ettevõtetel, tehnolooge aga kalatööstusel.

Probleemaatilisem piirkond oskustööjõu leidmise osas on Põlva, Võru, Valga, kuid ka Tartu ja Jõgeva maakond, kuid suurema tööjõuvajadusega ettevõtete jaoks ka teised piirkonnad väljaspool suurlinnu.

- *Küsimus pole selles, et oskustööjõudu poleks saada. Selles konkreetses paigas ei piisa meie vajadusteks inimesi. Oleme sunnitud tooma neid kaugemalt tööle. (lihatööstus)*
- *Valla tööjõuressurss on suhteliselt piiratud. Seal ei ole oskustöölisi, me peame nad otsima mujalt - Tartust, Põltsamaalt. Selle kaudu me kanname kulutusi - pooled inimesed elavad mujal kui kohapeal.*
- **Mis see tähendab tulevikus, piirid tehase arengule?** *Seda kindlasti. Meil on olnud plaane, mis pole teostunud selle pärast. Ka tulevikus see on meie arengut takistav. Tuleks saada piisavalt ja vabalt tööjõudu. /... / Meil käivad ka praktikandid, kuid me võtame piimatööstustest kogemustega inimesi. Väga häid inimesi on saada Viljandist, kus tootmine kokku tõmmati. Töötajate seisukohast on aga vahemaad selle jaoks liiga suured.*

Olukorda teravdab piirkondades ka asjaolu, et oskustööjõu palgatase pole selline, mis võimaldaks suhteliselt lihtsalt elukohamuutust. See puudutab ka kooli lõpetanud muudest piirkondadest, kes peavad oma esialgu suhteliselt madala palgataseme juures lahendama eluasemeprobleemi.

- *Ma arvan, et võib olla Eesti piires ei olekski puudu niivõrd inimesi, aga probleem on selles, et ettevõtted nimelt antud kohal ei leia vastava kvalifikatsiooniga inimesi. Ei ole saladus, et ega korralikku väljaõppinud lihalõikajat ei ole nii lihtne võtta. Tehnoloog on juba nõ keskastme või üle keskastme spetsialist, tema palk on suurem, teda on võimalik ka üles osta teise piirkonda ja võimaldada talle siis koht ja ta tõenäoliselt on oma palga eest suuteline ka oma elukohta vahetama. Siis lihttöolistega on see probleem tunduvalt raskem, naljalt ikkagi ütleme Valgast Haapsallu sa ühte lihalõikajat ei saa tööle, ka tekivad koheselt elamise probleemid, ja tema palk ei ole selline, et ta suudaks oma palga eest leida ulualuse ja ta ei ole ka niisuguses staatuses spetsialist, et firma peaks talle selliseid hüvesid hakkama pakkuma. Sellest tekivad probleemid. /.../ Üks variant on isegi see, et suuremad ettevõtted tõesti koolitavad ka kohapeal inimesi välja.*
- *Aga kui noor inimene, ütleme, on läinud kooli Narvast ja kui ta nüüd kooli lõpetab ja tal oleks võimalus tööle minna Saaremaale, siis paraku kuidas? Vabu kortereid on, aga need tuleb välja osta ja kui sa lähed sinna 3000*

kroonise palga peale, siis ma küsin, et mis võimalused on sel noorel inimesel seda korterit isegi liisingu peale võttes soetada? See on suur probleemid tegelikult.

Kohapealt on probleem leida ka lihttöölisi:

- *Statistiliselt võib vaadata, et on suur tööpuudus, samas on aga väga raske töötegitajad leida. Kui inimene siin juba ütleb niimoodi, et parem juba kerge nälg kui raske töö. Eks meie põhihäda ongi see, et kuskilt ei ole võtta kvalifitseeritud töäjõudu.... (liha)*

Nagu nägime jooniselt 7, hindas osa ettevõtteid oskustöäjõu leidmise keerukust oma ettevõtte võtmeerialadele 9-10 palliga - see pole probleem. Kui ettevõtte suudab töötajale pakkuda sobivaid tingimusi, võib ta ka ise nõudlik olles leida endale oskustöäjõudu. Lisaks sellele on paljudel juhtudel oskustöäjõu vajadus pikalt ette teada nii, et selle leidmiseks on piisavalt aega. Probleemina toodi välja, et kõiki töösoovijaid, seejuures igati asjalikke, pole võimalik palgata, sest pole lihtsalt kohti.

- *Minu meelest on natuke ülepaisutatud, et meil on teatud erialade defitsiit, et pole teatud kvalifikatsiooniga töötajaid. Mina ei ole sellega 10 aasta jooksul kokku puutunud. Olen küll maksnud rohkem kui turu keskmine, aga ma pole kunagi ilma jäänud. Kui ettevõtte suudab piisavalt pakkuda, leiduvad ka spetsialistid. (piim)*
- *Töökoha saab tuttavate kaudu. Pigem on konkurents kohale.*
- *Tööle tulla soovijaid on siin küllalt. Ka need, kes on siin praktikal olnud – tema oleks valmis tulema ja meie oleks valmis teda vastu võtma. Me ei saa talle lihtsalt praegu töökohta pakkuda.*

Jättes välja vajaliku töäjõu paiknemise sobivas kohas, siis paljuski ei ole probleem mitte oskustöäjõu puudumises kvantitatiivses mõttes, vaid oskustöäjõud on erineva kvaliteediga – oma oskuste, teadmiste, suhtumise jms alusel. Ettevõtte juhtide või personalitöötajate jaoks on suuremaks probleemiks sobivate inimeste otsimine ja nende paigutamine sobivale ametikohale.

Kriitiliste erialade leidmine on keerukas sarnastel põhjustel nagu oskustöäjõu leidminegi. Neljandik vastanuist on töäjõu leidmisel raskusena välja toonud, et inimeste oskused ei vasta nõetele, viiendik aga, et töösse suhtumine on vale (kohusetunde, motivatsiooni puudus, mittedsobivad isikuomadused jne.) ning et puudub vastav haridus. Kui hariduse puudulikus on probleemiks üld- ja tootmisjuhtimise osas, siis vale suhtumine ja töötajate oskuste nõetele mittevastamine just müügitöötajate puhul.

- *Aga diplom veel juhti ei tee ... Paberitega mänedžere on ju küll, aga pooled on ka ilma ja nad on lihtsalt isikuomadustelt esile tõusnud. Ega need Ameerika*

kraadiga poisid siin kõik edukad pole. Mõned on suutnud müüa end siin kallilt tänu sellele diplomile ... Kõige tähtsam on ikkagi, et inimene tahaks, oleks motiveeritud. Kui ta tahab, siis peab vaatama ka, kas ta SUUDAB. Siin mängivad rolli just isikuomadused. Kui need on olemas ja kui ta midagi ei tea, küll ta siis selgeks õpib. Aga on muidugi tore, kui ta on juba kusagil õppinud. (kala)

Kriitiliste erialade puhul on probleemid esmajoones turul olemasolevate spetsialistide kvaliteedis.

- *Ma arvan, et ajapikku neid ikka saab. Küsimus ei ole selles, et vastava eriala spetsialiste pole, neid liigub hordidena /.../ kes tahaks seda tööd. Aga meil ei ole kohta, meil ei ole kedagi, keda tahaks ära ajada. Mis siis, et tsehhijuhataja on 61 aastat vana. Ma ei tahagi seda noorukit sinna. Mulle meeldib, et ta seal on ja ta on meie jaoks täiesti hindamatu vara. Meil on ikka käidud ennast praktikale pakkumas ja praegugi üks noormees just käib. Möödunud aasta tegid siin üks noormees ja neiu oma lõputööd. Meil ei ole pakkuda neile töökohta, eks nad tahaksid kindlasti tulla. Me vaatame, keda võtta. Ega see diplom teda ju ei aita, kui ta juhina ja isikuomaduste poolest jääb nõrgaks. Meil on ainult juhi kohad, spetsialisti kohti on meil veel vähem. (kala)*

Valivad ja kõrgemate nõudmistega on nende ametikohtade täitmisel just suuremate ettevõtete, turul liidripositsioonil olevate või sinna pürgivate, välisosalusega ettevõtete juhid.

Seda põhjusel, et just kriitilistel erialade töötajaskond määrab paljuski ära firma edukuse turul. Asjaolust, et nende kohtade inimesi tähtsustatakse ja sinna inimesi ka leitakse, annab tunnistust järgmine tabel:

Ettevõttes töötab:	Ettevõtte positsioon toodangu alal		
	liidergrupp	keskmised	väikese turuosaga
tootearendusega tegelev isik	71	28	35
Finantsjuht	61	38	39
turundusspetsialist	64	45	28
personali-, koolitusjuht	39	13	15
reklaamispetsialist	13	6	3

Osa ettevõtetest peab vastavaid spetsialiste firmas küll vajalikuks, kuid endale siiski mitte jõukohaseks. 13% vastanutest tõi probleemina esile, et nad ei suuda maksta kriitiliste erialade töötajatele nende poolt eeldatavat palka.

2.2 Ettevõtete personalipoliitika ja konkurentsivõime tööjõuturul

2.2.1 Ettevõtete personalipoliitika

Ettevõtte personalipoliitikat peeti üheks olulisemaks määrajaks, mille kaudu otsustatakse nii inimeste valik ettevõttesse kui paigutamine sobivatele kohtadele, nende koolitus- ja arendusküsimused, firma õhkkond ja lõppkokkuvõttes firma edukus turul.

Suurima probleemina, mille tõttu ei saada asju liikuma, toodi esile firmade juhtkonnast alguse saavaid probleeme, meeskonnatöö asemel struktuurijuhtimist ja sellelt üleminekut.

- *Tippjuhtkond võtab koolitust, tehakse plaane, selgitatakse välja oma vajadused, osatakse määratleda eesmärgid ja lahendused nende eesmärkide poole liikumiseks, sellega saadakse hakkama. Aga professionaalset sisu tundmist jääb väheks, võetakse paberid, nõutakse tohutut aruandlust, üritatakse ettevõtteid juhtida läbi struktuuride ja aruandluse – paberitel tundubki kõik korras, kuid miskipärast tulemust ei ole. Lõppkokkuvõttes otsustavad inimesed. Seda protsessi peab keegi realselt juhtima, seda lõpuni teadma. Kui me teeme tagalas täiusliku plaani, siis ei tähenda see, et rindel sõja võidame. Paljud tippjuhivad on vaid lipsukandjad, nad ei soovi kogu tervikut selgeks teha. Konkurents on tihe, ettevõtted nii väikesed, et ainult läbi struktuuri ettevõtteid juhtida saavad üksikud..*
- *Inimesed olid harjunud töötama struktuuris, kus kõik käis ainult käskude järgi, /.../ oldi küll sõbralikud ja arutati asju, aga siiski oli kogu tegevus suunatud käskude abil...*

Üleminek on sageli aeganõudev, seotud uute arusaamade juurutamise, erinevate töötajate poolt ettevõtte eesmärkide tajumise ja omaksvõtmisega.

- *Kui firma atmosfäär on positiivne, toetav, avameelne, mõistev, kui inimesed tunnevad, et nad on ühise eesmärgi nimel väljas, siis sealt see nõ winning spirit või mentaliteet sünnib. Entusiasm ja tahe tööd teha, see on meie firma ja me oleme uhked selle üle. See meie tunne on see, mis edasi viib. Kui on selline käärimine, hõõrumine, negatiivne olek ja stress, siis sellised firmad küll tulemust ei tee. Head tulemused eeldavad seda, et personalitöö põhimomendid on paigas. Kui entusiasm ja hea töö tegemine vallandub ja suhtlemine eriteenistuste vahel on hea, siis on see eeldus, et üldse korralikku tulemust teha. (leib)*
- *Mina arvan, et see on tunduvalt lihtsam kui räägitakse. Räägitakse innovaatilisusest. Maakeeli öeldes peab olema lihtsalt korralik ja järjekindel, tegema oma tööd usinasti ja ongi kõik. See sama meeskond, kellele meeldib*

usinasti igapäevaselt oma tööd teha, väga tiibadega ei vehi ja üleaaruseid riske ei võta ning samas mingil määral tuleb seda ka võtta...

Ühelt poolt sõltub teovõimelise meeskonna loomine firma juhtide tasemest, nende nägemusest firma eesmärkide saavutamise viiside kohta ja oskusest neid seletada ka teistele. Teisalt peab olema töötajaskonnas valmisolek muutustega kaasa minna. Kaasamine saavutatakse kas „kriitilise„ hulga uuendusmeelsete inimeste toel või senise struktuuri muutmise, inimeste ümberpaigutamise, neile uute ülesannete andmisega ja täiendkoolitusega. Kui see ei anna tulemusi, ollakse sunnitud asendama mittekaasatulijad uute inimestega. Milliseid viise ja nende kombinatsioone teovõimelise meeskonna loomisel kasutatakse, sõltub konkreetsetest juhtudest.

- *Kui personalitööd vaadata, siis me loome siin uut kultuuri. Uue kultuuri loomine on pikaajaline protsess ja inimeste mõtlemine ei muutu üle öö. Suhtumise muutumine on protsess ja seal peab tänapäevaselt mõtlemaid inimesi saama kriitiline mass sisse, siis tulevad ka teised kaasa. (leib)*

Teine oluline moment firma personalipoliitikas on selle tulevikku suunatus, mitte ainult tänases päevas tegutsemine. See eeldab nägemuse olemasolu sellest, millised eesmärgid on firmal edaspidi, kuidas ja milliste inimeste abil on need saavutatavad – kuidas leida, koolitada-arendada personali, hoida sobivaid inimesi firmas. Tulevikku suunatud tegevus võimaldab saavutada konkurentsieelise.

- *Kui Eesti ja tema infrastruktuur areneb ja igasuguseid muid töökohti pakutakse, siis ma näen seda, et meil võib tekkida tulevikus probleem hea tööjõu meelitamisega firmasse ja hoidmisega firmas. Seetõttu me töötame juba praegu sellise suunaga, et luua seda atmosfääri ja keskkonda. Palk ei ole ainuke, mis inimest kinni hoiab. Parandame töötingimusi süstemaatiliselt ja arendame personaliatmosfääri selliselt, et neil oleks siin turvaline töötada, et nad tunneks ennast hästi.*

2.2.2 Konkurentsivõime tööjõuturul

Ettevõtetal paluti hinnata enda konkurentsivõimet erinevate tööjõuturul oluliste tegurite alusel võrreldes teiste maakonna ettevõtetega, kasutades 7-pallist skaalat, kus 1 tähendas, et see tegur on oluliselt halvem kui teistel ja 7, et see on oluliselt parem kui teistel ettevõtetal samas piirkonnas.

Tulemused on toodud joonisel 9 nii protsentjaotusena pallides kui keskmise hinnanguna vastanute kohta.

Oluliselt kõrgemalt keskmisest hindavad toiduainetööstuse ettevõtted piirkonna teiste ettevõtetega võrreldes oma töötingimusi, töökeskkonda, samuti tulemuslikkusele orienteeritud õhkkonda firmas ja firma mainet. Positiivsed hinnangud ületavad negatiivseid ka teiste tegurite osas, välja arvatud

koolitusvõimaluste pakkumine, mida hinnatakse mõnevõrra sagedamini halvemateks teistest. See on tegur, mida hinnatakse kõikides allharudes 2-3 nõrgema teguri seas. Eriti madalalt hindavad oma koolitusvõimalusi kalatööstuse ettevõtted võrreldes muude piirkonna ettevõtetega (3,11 palli). Keskmisest kõrgemalt hinnatakse ettevõtte poolt pakutavaid koolitusvõimalusi lihatööstuse ettevõtete (4,39), piimatööstuse (4,11) ja muu toiduainetööstuse ettevõtete poolt.

Piirkondadest hindavad oma võimalusi pakkuda koolitust keskmisega võrreldes kõrgemalt Tallinna/Harjumaa (4,32) ja Tartu/Jõgevamaal paiknevad ettevõtted (4,33).

Üldiselt hindavad kõrgemalt oma töötajatele pakutavaid erinevaid võimalusi võrreldes piirkonna ettevõtetega ka suurema töötajate arvu ja käibega, välisosalusega ettevõtted.

Kõige suuremad erinevused on aga töötajatele pakutavate võimaluste osas sõltuvalt firma turupositsioonist. Järgnevas tabelis on toodud oma toodangualas erinevat turupositsiooni omavate ettevõtete hinnangud oma konkurentsivõimet mõjutavatele teguritele piirkonnas.

Ettevõtte eelised piirkonnas (keskmine hinnang 7- pallisel skaalal:	Ettevõtte positsioon toodangualal		
	liidergrupp	keskmised	väikese turuosaga
Tulemuslikkusele orienteeritud õhkkond	5,68	5,01	4,98
Firma maine	5,88	4,92	4,73
Töötingimused, töökeskkond	5,54	5,21	5,15
Palgatingimused	4,9	4,58	4,31
Töötajatele pakutavad arenguvõimalused	4,78	4,09	3,89
Töötajate väljaõpe, haridustase	4,91	4,34	4,36
Koolitusvõimalused	4,69	3,78	3,62
Töö iseloom	4,42	4,35	4,26

Kõige enam eristab liidergruppi teistest firma maine ja koolitusvõimaluste pakkumine. Ka teised olulised erinevused on seotud just firma tööjõu kvaliteediga - töötajatele pakutakse enam arenguvõimalusi, firmas on tulemuslikkusele orienteeritud õhkkond, töötajate väljaõpe, haridustase on kõrgem.

Töö iseloomus ja töötingimuste/töökeskkonna osas puuduvad olulised erinevused. Ka palgataset hindavad liidrid mitte oluliselt kõrgemaks võrreldes keskmiste ettevõtetega. Vaid väikest turuosa omavad firmad hindavad teiste gruppidega võrreldes oma palgataset madalamaks, sarnasemaks piirkonna keskmisele.

Vaadates samade gruppide lõikes võtmeerialade keskmist palgataset, siis teeb tegelikkus palga osas korrektiivid. Keskmine brutopalk võtmeerialadel on toiduainetööstuses 4636 krooni. Liidrite grupi oskustöötajate võtmeerialadel on brutopalk 6171 krooni, keskmistel 4615 ja väikest turuosa omavatel ettevõtetel 4004 krooni. Osaliselt seletub see liidrergrupi ettevõtete sagedasema paiknemisega Tallinna, Harjumaa piirkonnas, kus üldine palgatase on kõrgem.

2.2.3 Tööjõu palkamine

2.2.3.1 Tööjõu leidmise viisid

Endale vajaliku tööjõu palkamiseks kasutavad toiduainetööstuse ettevõtted erinevaid viise. Joonisel 10 on toodud kõikide ettevõtete ja erinevate allharude poolt enamkasutatud viisid tööjõu leidmiseks, joonisel 11 erinevate tööjõu leidmise viiside eelistatus.

Erinevates allharudes on sagedamini kasutatud tööjõu leidmise viisid erinevad, eelistused aga küllalt sarnased.

Nii on piimatööstuses sagedaseim tööjõu leidmise viis alal töökogemust ja vastavat tunnistust omava inimese palkamine, mis on ka eelistatuim variant.

Lihatööstuses kasutatakse kõige sagedamini eelneva ettevalmistuseta inimeste väljaõpetamist kohapeal, kuid eelistatakse samuti kogemuste ja vastava tunnistusega inimese palkamist.

Kalatööstuses kasutatakse kõige sagedamini alal töökogemust omava isiku palkamist. Eelistatud variandina lisandub töökogemusele ka vastav tunnistus.

Jookide tootmisel on enamkasutatud viisiks eelneva ettevalmistuseta inimese kohapeal väljaõpetamine, esimene eelistus on aga alal töökogemust omava isiku palkamine.

Leivatööstuses kasutatakse sagedamini alal töökogemust ja tunnistust omava või kogunud isiku palkamist, mis on ka eelistatud variandid.

Teravilja ja sööda tootmisel kasutatakse sagedamini töökogemusega isiku palkamist, kuid eelistatakse, et kogemusele lisanduks ka tunnistus.

Muid toiduainetööstuse ettevõtteid ei saa vaadata ühtsena. Sagedamini on kasutatud töötaja väljaõpetamist kohapeal (olukorra sunnil maiustused), samuti õppeasutuse lõpetanu palkamist. Analoogselt teistega on eelistatuim variant töökogemuse ja tunnistusega inimese palkamine.

Vaadates tööjõu palkamiseks kasutatud erinevaid viise, siis on need kõige enam mõjutatud:

- Vaba kvalifitseeritud tööjõu olemasolust turul.

- *Ega siin ühest lahendust ei olnud. Personalifirmadega tegime tööd ja kõik kanalid olid käigus. Isiklikud tutvused, siit sealt. Leivatööstusspetsialiste on suhteliselt raske saada. Siin mõned leivatööstused panid ennast kinni ... Spetsialistid jäid vabaks ja ma võtsin juba enne kui see asi juhtus nendega ühendust ja sain nad siia. (leib)*
- Vastava tööjõu ettevalmistamisest või mitte ettevalmistamisest õppeasutustes.
- *Eks meie põhihüda ongi see, et meie tarbeks ei valmista keegi oskustööjõudu ette. Seda me oleme pidanud ise koolitama. (muu)*
- *Praktika näitab, et kui kutseõppeasutustega tööd teha, siis on neil huvi, et ettevõtte finantseerib seda või peab seal olema ma ei tea kelle huvi veel, et see grupp avataks. Vähemasti meil ei ole enam sellist baaskooli, kus saaks väljaõppe. Meil on tulnud tänavalt inimesed, keda õpetame välja kohapeal. /.../ Töölisi, kellel on vaja mingisugust väljaõpet toodete valmistamise ja kasvõi seadmete-masinate tundmise osas, neid võiks kutseõppeasutused õpetada. (muu)*
- Allharu spetsiifikast, oskustööjõu poolt tehtava töö keerukusest.
- *Mingid tööoperatsioonid õnnestuks ju välja noppida, aga ma olen selles suhtes skeptiline. Kalatöötlejal on ju tohtu palju asju, mis ta peab tegema ja seda kuskil koolipingis õppida ... seadmed on ju teised. Kui ta siia tuleb, hakkab ta ju jälle otsast peale õppima. See on aja raiskamine./.../ Näiteks kala pesemine ja varrastamine. Ajad kilud ritta ja torkad varda läbi. Selleks pole vaja isegi 15 minutit koolis käia. Seda näidatakse sulle, siis harjutad, siis tuleb kiirus ja siis isegi teenid midagi. Kõne alla võiks tulla suitsutamine, see on ainuke peenem töö. Peab jälgima, vaatama ja see töö nõuab mingeid oskusi, aga seda ikkagi ei saa koolis õppida. Need inimesed teevad seda kõike kogemuste najal.*
- Kogemustest õppeasutuse praktikantide/lõpetanutega.
- *Oma töötajad oleme ise koolitanud. Meie ettevõttes on tänase seisuga kaks noormeest, kelle me õpetasime lihalõikajateks välja.*
- **Kas Õisust on Teil kedagi?** *Meil ei ole Õisu omasid ühtegi. Nad on meil praktiliselt olnud, aga ju meile ei ole sattunud selliseid korrektseid ja tublisid. Eks töösse suhtumine jätab soovida.*
- **Eelistate ise koolitada?** *Ei eelistaks, aga see on sunnitud olukord. Suviseks ajaks oleme mõned tööle võtnud, aastast-aastasse on mõned sellised koolinoored. Sel aastal on meil jälle mõned tööalaste abitööde peal ja nad on väga tublid. Ütleks, et see aasta on valik parem. Meil ei ole ühtegi kutsekooli oma.*

Joonisel 12 on toodud kasutatud ja eelistatud viisid oskustööjõu leidmiseks ning joondiagrammina eelistajate osakaal iga tööjõu leidmise viisi kasutanutest.

Viimane iseloomustab rahulolu erinevate kasutust leidnud variantidega oskustööjõu leidmiseks.

Oskustööjõu leidmiseks kõige laialdasemalt kasutatud viis on oma töötajate kaudu tööjõu otsimine (66%), seejärel tööotsimiskuulutuste avaldamine ajalehtedes (54%) ning otsepakkumiste tegemine sobivatele inimestele (44%). 39% ettevõtetest on edutanud oma ettevõtte inimesi.

Liidergrupi ettevõtted kasutavad töötajate palkamiseks oluliselt enam erinevaid kanaleid kui ülejäänud, vaid otsepakkumiste tegemine ei ole liidergruppi puhul oskustööjõu leidmisel nii levinud kui keskmise ja väikese turuosaga ettevõtetel.

Oma töötajate seast edutamise võimalus on enim levinud liidergrupi ettevõtete, välisosalusega, suurema töötajate arvuga ettevõtetes kui juhtimises on kasutusel nn lamestruktuur.

- *Meil on tormiline tõusu võimalus. Mind värvati siia tegevjuhiks siis, kui firma oli pankrotis, aga töötas ja tootis. Mina tegelikult ju sellest ikkagi alustasin. Piltlikult öeldes oli siin uhke kuusk püsti pandud ja mina saagisin kuusel kolme esimest korrust maha, sest nägin, et need inimesed, kes on tippjuhtkonnas, ei tee mitte midagi. Samas firma aga ikka toimib kuidagi, keegi teeb. Vaatasin alla poole ja sealt need inimesed tulidki välja ja kohe väga head tegijad, kuid väga erinevad./.../ Kuna on väga erinevaid inimesi, siis ma ei oska öelda, kas ma tahaks noori, vanu või keskealisi, kas kesk-, kõrg- või keskeri haridusega või hoopis magistreid, doktoreid. Ma olen hästi inimesekeskne. Sama moodi ei salli ma ka seda ülemuse alluva hierarhiat. Muidugi kuigivõrd see peab toimima, sellepärast et kuskilt maalt lõpeb see iseotsustamise tase ju ära ja mingil tasemel tulevad vastu need inimesed, kellel ei olegi seda ambitsiooni ise otsustada ja teha, nad ei taha ise mõelda, tahaks, et keegi ütleks (kala).*

Viisid, mis on seotud kutseõppeasutustest tööjõu saamisega, ei ole leidnud märgatavalt kasutamist – vaid 36% on valinud töölisi praktikantide seast, 20% on otsesidemetes õppeasutustega ja 5% teinud kohalikele noortele ettepaneku õppida neile vajalikku eriala. Samal ajal on just nende kolme viisi puhul eelistajate osakaal neid viise kasutanutest kõrgeim, mis näitab, et kasutajad on nende oskustööjõu leidmise viisidega rahul.

Otsesidemed kutseõppeasutustega on kõige tugevamad piimatööstusel, samuti palkavad nemad õpilasi endale teistest sagedamini kutseõppeasutuste praktikantide seast, viimast varianti kasutavad teistest toiduainetööstuse harudest sagedamini ka leiva- ja pagaritoodete tootjad.

Kõige suuremad käärid on ettevõttesse pöördunud töötsijate palkamise, samuti ajalehtedes avaldatud tööotsimiskuulutuste kasutamise ja eelistamise vahel.

Muude tööjõu leidmise viisidena on välja toodud personalifirma ja tööbüroo teenuste kasutamist, ka internetist otsimist. Üks viis endale sobiva tööjõu leidmisel on ka valiku tegemine hooajaks palgatud inimeste seast, seda ettevõtetes, kus hooajaliselt lisatööjõudu palgatakse.

2.2.3.2 Suhtumine kutsestandarditesse

Kutsestandardid on üks võimalus, mille abil oleks võimalik nende rakendumise korral saada mingi mõõdetav kriteerium tööjõu valikuks ettevõttesse.

- *Üldises kontekstis on see (kutsestandardid – toim.) loomulikult positiivne. See korrastab väga palju tööturgu. See võimaldab hoida kokku kulutusi tööjõu otsinguks. Ma olen hea meelega nõus kasutama tööjõudu, mille kohta ma tean, et ta teatud nõuetele vastab. (piim)*

Kursisolekut kutsestandardite väljatöötamisega oma ettevõtteid puudutavate kutsealade osas iseloomustab joonisel 13 toodu. Kolmandik toiduainetööstuse ettevõtteid ei ole asjaga kursis, 29% teab põhimõtteliselt, millega tegu, 11% on ise osalenud nende väljatöötamises, 12% on kursis selles vallas tehtuga sisu osas.

Kutsestandarditega kursis mitteolevad on keskmisest enam jookide ja teravilja/sööda tootmise ettevõtete seas.

Suurem osa ettevõtjaid on arvamusel, et kvalifikatsioonieksamite sooritamine töötajate poolt oleks tõenäoliselt või kindlasti vajalik (kokku 77% - joonis 14), vaid 10% jaoks on see pigem või täiesti mittevajalik. Piimatööstuse ja teravilja/sööda tootmise ettevõtete seas pole ühtegi, kes oleks arvanud, et kvalifikatsioonieksamite sooritamine töötajate poolt oleks mittevajalik.

- *Loomulikult, kui me tuleme tööde spetsiifikate juurde, siis on selge, et seal peaks olema elementaarsed asjad. /.../ Kool peaks andma algbaasi, millelt võiks kasvada. Me Leivaliidus töötamegi selle nimel, et luua neid kutsestandardeid. Koolis ta saab baasi ja siis ta töötab firmas ning teatud ajaks teeb ta oma eksamitööd ning siis ta aktsepteeritakse piltlikult öeldes sinna tsunfti, mis annab sellele ametile lisaväärtust. See on protsess, mis annab tunnustuse selle töö kaudu, annab enesekindlust ja julgust juurde. See peaks olema kahepoolne protsess. Kui koolis juba toetatakse seda, siis töötades annavad erialaorganisatsioonid ka veel seda tunnustust. Need kaks poolt kokku annaksid selle hea tulemuse. Maailmas on see süsteem juba välja mõeldud ja siin ei oleks midagi uut vaja, kui oleks eriala teatud tunnustuskriteeriumid, esiletoomised ning teatud erialased võistlused – pagarite ja kondiitrite võistlused. Seda me Leivaliidu kaudu teema ja see on ka selles protsessis oluline tahk. (leib)*

Levinud on ka arvamus, et kutsestandardites toodu peaks olema aluseks ka õppeasutustele vastava eriala õpetamisel (74%).

- *Üldiselt peaksid kutsekoolid lähtuma kutsestandarditest, sest tingimused ettevõtetes on samad. Mingisugune alus peaks koolidel olema, sest kutsekoolid ei tea, mida ettevõtteid tahavad. (leib)*

Samal ajal on osa ettevõtteid arvanud, et kutsestandardites toodu on lähe kokku reaalse eluga, on üle pingutatud ja tegelikkusele mittevastav:

- *Need kutsestandardid reaalse eluga küll kokku ei lähe. (kala)*
- *Kutsestandardite järgi peaks ta (töötaja – toim.) mingi üliinimene olema. Õppekavad on isegi head, standardsed, sest vajadused on ikkagi tööstustel samad ja kohapeal saab suhteliselt kergelt juurde õppida. Koolis peaks õpetama ka psühholoogilist poolt, avatud olemist, juurde õppimist. Põhiline on see, et aru saada, kust mida õppida pärast lõpetamist. (jook)*
- *Esimene tase standardis peaks ikka tunduvalt lihtsam olema - põhilised, minimaalselt vajalikud nõudmised. Praegusi ei õnnestu realses elus täita (õppeasutus).*

Juhul kui töötajal on kvalifikatsioonitunnistus omandatud, arvab 26% ettevõtetest, et see peaks kindlasti kajastuma ka töötasus. Lisaks arvab 29%, et töötasu peaks tõenäoliselt automaatselt olema seotud kvalifikatsioonitunnistuse olemasoluga (joonis 14).

Kutsetunnistusega töötajaid (vähemalt üks töötaja) on 59% toiduainetööstuse ettevõtetel. Kutse-kvalifikatsiooniga töötajaid töötab keskmisest enam lihatööstuse sektoris.

2.2.4 Ootused ja nõuded tööjõule

2.2.4.1 Erinevate võtmeerialadele tööjõu palkamisel oluliseks peetavad kriteeriumid

Eelnevalt nägime, milliseid viise kasutatakse oskustööjõu palkamisel ettevõtete poolt ja milliseid eelistatakse. Järgnevalt vaatame, milliseid tegureid peetakse oskustööjõu palkamisel olulisteks. Aluseks on ettevõtete hinnangud oma võtmeerialadele tööjõu palkamisel.

Vastajatel paluti hinnata erinevate tegurite olulisust võtmeerialadele tööjõu palkamisel 10-pallisel skaalal, kus 1 tähendab ebaolulist ja 10 väga olulist.

Tulemused on toodud joonisel 15.

Kui eelneva põhjal võis arvata, et eelneva töökogemuse omamine ja sellega kaasnevalt ka vastava tunnistuse omamine on palkamisel kõige olulisemaks

peetav kriteerium, siis joonisel järjestatud tegurite ja tehtud süvaintervjuude alusel võime väita, et need on vaid nõ „alustunnused“, mis seovad inimest tema kutsealaga, sellel esmavajalike omadustega. Kõige olulisemateks kriteeriumideks oskustööjõu palkamisel peetakse, et tulevane töötaja:

- oleks huvitatud kvaliteetse toodangu andmisest (väga oluliseks pidas 92%);
- suudaks vastutada oma tööloigu eest (88%).

See ühtib ettevõtete hinnangutega, mille kohaselt üks olulisemaid edutegureid turul on kvaliteetne toodang. Selle tagamine ei sõltu tänapäeval mitte enam kvaliteedikontrollist, vaid igast töötajast, tema huvitatusel. Kui töötaja on huvitatud kvaliteetse toodangu andmisest ja suudab oma tööloigu eest ka vastutada, väheneb vajadus keskastme personali järgi, suureneb efektiivsus.

- *Kindlasti peab olema arenemisvõimeline, et oleks huvitatud kvaliteetse toodangu tootmisest. Tööstuse juures väga oluline, et ei oleks nii, et toodang läks üle tööstuse ukse lattu, et nüüd on pääsenud. See on vaja kauplustele ja tarbijale maha müüa. Et ei juhtuks nii, et ta teeb esmase ostu ja see jääb ka viimaseks. Korduvostu juures on kvaliteet väga tähtis.*
- *Kõige tähtsam on vast see, et need inimesed oleksid suutelised võtma iseseisvalt vastutust, iseseisvalt otsustama ja tulemust tegema. Kui me võtame taustaks nõukogudeaegse süsteemi, kus juhtimise põhimõte oli üles ehitatud nagu tsehhi põhimõte. Nagu killustatud kuningriik, et igasuguseid väikseid tsehhe oli palju, igaühel oli oma ülemus, koostöö ja koordineatsioon oli halb. Tervikuna protsessi eest, mis majast välja läheb, ei olnud vastutust. Kvaliteedi probleemid jms. tulenes sellest, et organisatsioon ei toiminud ühe eesmärgi nimel. /.../ Siis tuli need lihtsad asjad paika panna ja defineerida ära, mis on organisatsiooni missioon, visioon ja arenguplaanid paika panna. Me töötame aastast 1995. MRO (Medium Range Objectives) plaani järgi ja teeme 3 ja 5 aastaseid plaane ning arendame süsteemselt selle järgi, et vältida kaootilisust.*
- *Minu enda filosoofia inimeste leidmisel on see, et on vaja inimesi, kes lihtsalt tahavad tööd teha, kes suudavad eristada olulist ebaolulisest. Ülejäänud asjad saab neile kohapeal selgeks teha./.../ Oluline on suhtumine, lojaalsus ja töötahe. Kui tahet pole, anna preemiat või sakuta juustest, no sealt ei tule midagi. Ma peaksin ütleva, millist haridust inimesele anda, kas ta oskab treida või midagi muud, kuid tegelikult on puht inimlikud väärtused need, mida vaja. Selle treimise ma õpetan talle ise ära.*

Väga oluliseks peetakse ka huvitumist oma erialast (72%), loovust, arenemisvõimelisust (61%). Viimane on seoses ka erialaste põhiteadmiste ja –oskustega (63% väga oluline), mille baasilt saab areneda.

- *Teadmised on võrdsed, kuid on näha, kas ta on läinud õppima õppimise pärast või seepärast, et saada eriala. Kui uurib ise juurde ja on näha, et on huvitatud, sellesse suhtutakse teistmoodi. Natuur, suhtumine, kohusetunne. Peab oskama suhtuda sellesse kui terviklikku protsessi – vormimine, küpsetamine jne. Need on täpsed protseduurid. Õisus on õppinud läbi kogu protsessi, kuid tööle tuleb ühe etapi peale. /.../ Kollektiivi sisse elamine on ka oluline, siis on tal kergem.*
- *Oluline on, et osatakse rohkem operatsioone, kui ainult kitsa valdkonna peal, et nad suudaksid end arendada. Selleks peab huvi olema. (leib)*
- *Taignasegaja - peab oskama vaadata jahu, peab olema tunnetus. See spetsiifiline. Pagar - peab tunnetama, millal niisutada, milline on täpne küpsetusaeg. Kondiitrid - sellele peab olema sisemine kutse, tunnetus. Võib olla koolist või ka tänavalt, kel olemas tunnetus. (leib)*
- *Mõni tuleb, teeb endale ühe lõigu selgeks ja rohkem teda ei huvita. Kui sellega hästi, siis sinna ta ka jääb. (muu)*
- *Vaatame, kuidas inimene näitab ennast kõigepealt. Kui inimene areneb, siis anname võimaluse areneda. Alguses käib kõik etapid läbi.*
- *Isiksuseomadused – loovus, arenemisvõime, meeskonnatöö tegemise oskus. Et ta sobituks siia. Väga palju on selliseid tugevaid individualiste. Kaasaja ärikeskkond nõuab pidevat suhtlemist, mõtete vahetamist, arutelu – keegi ei saa üksinda oma valdkonnas hakkama. /.../ Jah, et inimene oleks hooliv oma kaastöötajate suhtes, pühendunud, orienteeritud tulemustele, oleks ennast pidevalt arendav, õiglane oma otsuste tegemisel, lähtuks õigusprintsibist töötajate kui koostööpartnerite, klientide suhtes. Kõige raskem koht ongi isiksuseomadused ja arengupotentsiaal. (muu)*

Eelnevat sama valdkonna töökogemust peab väga tähtsaks 48% vastanutest. Oluliselt enam tähtsustavad nii töötaja sama valdkonna kui eelnevat töökogemust just väikest turuosa omavad ettevõtted, seda ühelt poolt tagasihoidlikumate võimaluste tõttu väljaõppe pakkumisel, teisalt seetõttu, et selline inimene teab, mida see töö endast kujutab ning tema püsijäämine on kindlam. Ka piimatööstuse ettevõtted tähtsustavad enam töökogemust. Nende puhul seostub kogemustega tööjõu eelistamine asjaoluga, et turult saadaolev kogemustega tööjõud on oma kvalifikatsioonilt kõrgema tasemega kui õppeasutuse lõpetanud, kus vaadeldakse küll piima kui toorainet läbi kogu tehnoloogilise protsessi, kuid kaasaegsete automaatseadmete kasutamiskogemus puudub.

- *Sama valdkonna töökogemus on hea kui on, aga absoluutselt määrav see pole. Kui ta eelmises kohas võis olla oma töökohal väga kõva, siis see ei tähenda, et ta siia sobib. Erialased põhiteadmised oleksid väga head.*

- *Oskuste omandamise kiirus sõltub inimesest. Mõni õpib kiiremini, teine aeglasemalt. Näiteks kalad sätitakse sprotikarpi käsitsi. Kõige tublimad panevad vahetuse jooksul isegi kuni 2000 karpi. Mõni oskab niimoodi. Kuidas ta need 5 karpi minutis täis saab, mina seda ei tea. Sellise inimesega, kes teeb vahetuses 70 karpi pole ju midagi peale hakata.*
- *Me eelkõige otsime juba ettevalmistatud ja vastava kogemusega inimesi. Koolitustes me pakume inimestele erialast koolitust, me ei anna neile üldharidust, vaid vilumusalist õpet.*

Suhtlemisuskust, sobitumist kollektiivi peetakse samuti oluliseks põhjusel, et ühtse meeskonnana tegutsemine on väga oluline tegur ettevõtte eesmärkide saavutamisel.

- *Suhtlemisvalmidus. Eluga peaks inimesed enne kurssi viima, tegema suhtlemistreeningut. Siin on arenguruumi. (leib)*
- *Sulada kollektiivi... Iga kollektiiv on oma meeskond ja kui omas kollektiivis ei saada läbi, siis paistab see välja ka väljapoole suhtlema minnes, kas siis klientide või tarbijatega. Kui saadakse omas kollektiivis hästi läbi, siis see loob eeldused, et ka väljaspool saadakse hästi läbi. (liha)*
- *Minul väga toredad kolleegid, vanuse poolest noored. 85% sobivad omavahel, see on väga tähtis. Alati võib muidugi parem olla, aga üldiselt olen rahul. Töötajaid tuleb kogu aeg toetada, motiveerida. (muu)*
- *Me ei saada mitte väga paljusid tagasi (töövestluselt – A.T.) Need, kellel on maailm ja mina, need ei sulandu seltskonda sisse ja neid ma ei saa võtta (muu)*

Hinnates võtmeerialadele tööjõu palkamisel üldharidusena keskhariduse ja vastava eriala kutsetunnistuse olemasolu, esines keskhariduse puhul mõnevõrra enam nii selle tähtsaks pidajaid (50%) kui ka neid, kes pidasid seda mitte eriti oluliseks (30%). Kutsetunnistuse puhul olid vastavad protsendid 44 ja 27.

- *Korralik töö tegemine on auasi, ükskõik milline haridus tal on. Meie ettevõttes on ka need inimesed, kelle me oleme ise välja koolitanud, spetsialistid, hinnatud töötajad. Seda enam kui nad on oma käitumise ja oleku poolest ka korrektsed ja eeskujuks teistele. See on tase omaette, aga neid on paraku hästi vähe. (liha)*
- *Ma ei polariseeriks seda asja niimoodi ära. Hea on muidugi, kui on kogemus ja haridus, aga kui on haridus ja inimene tahab edasi areneda, siis ma ei näe siin probleemi. Kõik sõltub ikkagi tahtest ja sellest, kuidas see inimene ikkagi tahab areneda ja teha. (liha)*

- *See, et inimene haridust omaks, on elementaarne. Ka üldine keskharidus oskustöötaja puhul mängib väga rolli.*
- *Ta peab ikka teadma võimalikult laialt. Ikka keemiast ja matemaatikast ja majandusest. Ainult erialast ei piisa. (jook)*

Arvutioskust ja võõrkeelte oskust tähtsustatakse kõikide vastanute hinnangute alusel võrreldes muude kriteeriumidega oluliselt vähem. See ei tähenda aga, et need on ebaolulised - 18% vastanutest hindas arvutioskust ja 11% võõrkeelte oskust oma võtmeerialal väga oluliseks.

- *Arvutioskus on kauba vastuvõtu ja väljastamise juures elementaaroskus. Võõrkeele oskus lihttöölise juures veel praegu rolli ei mängi. Kasuks ta tuleb, kuna igasugused instruksioonid on võõrkeelsed, aga seda keelt saab alati juurde õppida (liha).*
- *Paljud tehnoloogilised seadmed on valmistajatehasega interneti teel ööpäevaringselt ühendatud, siin tuleb ka infotehnoloogia peale. Selle tundmine hooldustiimi poolt on vajalik. Tehnoloogia võtab palju riske küll inimese pealt ära, meistri osakaal jääb ühelt poolt järjest väiksemaks. Vanasti oli inimtegur hästi tähtis seadmete osas. Nüüd on tähtsam, et see seade kogu aeg toimiks ja funktsioneeriks. Kui seal mingi rike on, et tuleks inimene ja võtaks seda lahendada läbi programmide tundmise, elektroonika ja ka keelte oskamise juba kõige lihtsamal tasandil, saamaks mingi Šveitsi valmistajatehasega ühendust võtta jne. (piim)*

Vaadates erinevate võtmeerialade gruppide omavahelist eristuvust neile esitatavate kriteeriumide osas, on kõikide puhul esimesena toodud esile töötaja huvitatust kvaliteetse toodangu valmistamisest. Ka vastutusvõimet oma tööloigul, huvitatust erilast ja arenemisvõimet on kõikide võtmeerialade gruppide puhul alates tehnoloogist ja lõpetades lihttöölisega hinnatud kui kõige olulisemaid omadusi töötajate valikul.

Seadistajate puhul on lisaks eelpooltoodud nõuetele samavõrra tähtsustatud ka erialased teadmised ja vastava kutsetunnistuse olemasolu.

Mida vastutusrikkam on võtmeeriala, seda kõrgemaid nõudmisi talle ka esitatakse. Nii peetakse tehnoloogide ja meistrite valikul võrreldes keskmiste hinnangutega, olulisemaks kõiki tegureid. Neile järgnevad erinevate tegurite olulisuselt pea samaväärsena seadistajad, oskustöölised, operaatorid ja töötlejad ja kolmanda grupina lihttöölise võtmeerialad. Joonisel 15A on toodud erinevate võtmeerialade gruppidele esitatavate ootuste keskmised hinnangud.

2.2.5 Õppimisvõimalused toiduainete tehnoloogia kutseala valdkonnas

Kutseõppeasutustes ja ülikoolides on võimalik toiduainetehnoloogia kutsealas õppida erialasid, mille lõpetajatel peaks olema võimalik leida tööd toiduainetööstuse ettevõtetes. Põhiline eriala põhikooli lõpetanutele toiduainetetehnoloogia valdkonnas on pagar-kondiitri eriala, millel õppeaeg on vähemalt 3 aastat. Õppida saab seda eriala järgmistes kutseõppeasutustes:

Rakvere Kutsekeskkoolis, Tallinna Majaka Teeninduskoolis, Väike-Maarja Õppekeskuses, Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskoolis, Kuresaare Ametikoolis, Pärnu Kutseõppekeskuses, Jõhvi kutsekeskkoolis, Narva Kutseõppekeskuses.

Õisu Toiduainetetööstuse Koolis on võimalik nii põhikooli kui keskkooli baasil õppida toiduainete tehnoloogiat, et omandada erinevate piimatoodete valmistaja oskused või spetsialiseeruda lihatoodete valmistamisele. Ka Tartu Kutsehariduskeskuses on võimalik õppida toiduainete tehnoloogia eriala.

Kõrghariduse kõigil kolmel tasemel on võimalik toiduainete tehnoloogiat õppida nii Tallinna Tehnikaülikoolis kui Eesti Põllumajandusülikoolis. Viimases spetsialiseerutakse traditsiooniliselt piima- või lihatehnoloogia valdkondadesse. Tallinna Tehnikaülikoolis on võimalik spetsialiseeruda ka teiste toiduainete tehnoloogiatesse, aga vähese nõudluse tõttu on sellised võimalused tavaliselt sündinud koostööst konkreetse ettevõtte ja õppida soovijaga.

Ülevaade sellest, millistele erialadele on eelmisel nelja aastal õpilasi vastu võetud on alljärgnevas tabelis. All olev tabel kajastab ka olulist muutust õppekorralduses, mis väljendub keskerihariduse ja diplomiõppe tasemel õppimisvõimaluse lõppemist ja asendumist rakenduskõrgharidusliku õppe (spetsialiseerumisega kalatoodete tehnoloogiasse) või bakalaureuse ja magistriõppe tasemel korraldatava õppega. Õppima asujate arvud nii kutsekeskhariduse kui kõrghariduse tasemel on kasvanud.

Vastuvõtt toiduainetehnoloogia kutsevaldkonnas aastatel 1999 – 2002.

Õppekava nimetus	Tase	vastuvõtt 1999	vastuvõtt 2000	vastuvõtt 2001	vastuvõtt 2002
Toiduainete töötaja	KKPB	36	35		35
Toiduainete tehnoloogia	KKPB	36	39	40	41
Pagar, kondiiter	KKPB	130	155	266	231
Kokku kutsekeskharidus põhikooli baasil		202	229	306	307
Toiduainete tehnoloogia	KKKB	41	23	13	60
Pagar, kondiiter	KKKB	78	101	62	42
Kokku kutsekeskharidus keskkooli baasil		119	124	75	102

Õppekava nimetus	Tase	vastuvõtt 1999	vastuvõtt 2000	vastuvõtt 2001	vastuvõtt 2002
Kokku kutsekeskharidus		321	353	381	409
Lihatehnoloogia	diplomiõpe	1	5	3	
Piimatehnoloogia	diplomiõpe	2	3	4	
Kalatoodete tehnoloogia	diplomiõpe		18	17	
Bio- ja toiduainete tehnoloogia	bakalaureuseõpe	53	38	37	
Liha- ja piimatehnoloogia	bakalaureuseõpe	33	35	31	36
Toidutehnika ja tootearendus	bakalaureuseõpe				51
Kalatoodete tehnoloogia	rakenduskõrgharidus				19
Kokku I astme kõrgharidus		89	99	92	106
Bio- ja toiduainete tehnoloogia	magistriõpe	10	18	15	15
Lihatehnoloogia	magistriõpe	2	1	3	3
Piimatehnoloogia	magistriõpe	2	2	1	3
Toiduhügieen- ja veterinaarkontroll	magistriõpe	9	3	8	8
Bio- ja toiduainete tehnoloogia	doktoriõpe	1	4	6	
Kokku kraadiharidus		24	28	33	29
Vastuvõtt kokku		434	480	506	544

Edukalt viimasel kolmel aastal õppe lõpetanute arvud on järgnevas tabelis. Eelmisel kolmel aastal on kutsekeskhariduse tasemel lisandunud vastavalt 174, 184 ja 234 oskustöötajat toiduainetööstuse ettevõtetele. Kõrghariduse tasemel aga vastavalt 84, 83 ja 95 spetsialisti

Õppeasutuste lõpetanute arvud toiduainetehnoloogia kutsevaldkonnas aastatel 2000 – 2002.

õppekava nimetus	tase	lõpetas 2000	lõpetas 2001	lõpetas 2002
Toiduainete töötlemine	KKPB	37	15	48
Toiduainete tehnoloogia	KKPB			31
Pagar, kondiiter	KKPB	54	66	122
Toiduainete tehnoloogia	Keskeri põhihariduse baasil	22	31	
Kokku kutsekeskharidus põhikooli baasil		113	112	201

õppekava nimetus	tase	lõpetas 2000	lõpetas 2001	lõpetas 2002
Toiduainete tehnoloogia	KKKB	12	15	12
Pagar, kondiiter	KKKB	39	57	21
Toiduainete tehnoloogia	Keskeri keskhariduse baasil	10		
Kokku kutsekeskharidus keskhariduse baasil		61	72	33
Kokku kutsekeskharidus		174	184	234
Kalatoodete tehnoloogia	diplomiõpe	11	1	11
Lihatehnoloogia	diplomiõpe			8
Piimatehnoloogia	diplomiõpe			1
Bio- ja toiduainete tehnoloogia	bakalaureuseõpe	35	42	37
Liha- ja piimatehnoloogia	bakalaureuseõpe		17	18
Lihatehnoloogia	bakalaureuseõpe	4		1
Piimatehnoloogia	bakalaureuseõpe	8		2
Toiduainete töötlemine õppekava 4-a.	bakalaureuseõpe	11	5	5
Toiduainete töötlemine õppekava 5-a.	bakalaureuseõpe	12	5	1
Kokku I astme kõrgharidus		81	70	84
Bio- ja toiduainete tehnoloogia	magistriõpe	1	8	9
Lihatehnoloogia	magistriõpe			1
Piimatehnoloogia	magistriõpe		2	
Toiduainete töötlemine	magistriõpe	2		
Toiduhügieen- ja veterinaarkontroll	magistriõpe		3	1
Kokku kraadiharidus		3	13	11
Lõpetajaid kokku		258	267	329

Kuigi toiduainetööstuses kurdetaks kvalifitseeritud tööjõu puuduse üle ja riiklik tellimus kutseõppeasutustele on antud samal tasemel nagu eelmistel aastatel, ei jätku õppida soovijaid ja mitmetes õppeasutustes on jäänud grupid avamata. Samas on kõrghariduse tasemel õppida soovijate arv kuni kaks korda suurem kui õppekohtade arv.

2002. aasta kutseõppeasutuste komplekteerimist toiduainete tehnoloogia koolitusvaldkonnas illustreeriv tabel 5 viitab selgelt gümnaasiumi järgse kutsekeskhariduse ebapopulaarsusele. Samas ei ole ka põhikooli järgsesse õppesse astumiseks olulist konkurssi, kui välja arvata Tallinna Majaka Teeninduskool. Ilmselt ei sõltu õppeasutuse valik õpingute jätkamiseks mitte nii palju kutseala valdkonnast kui õppeasutuse asukohast ja mainest. Kutseõppeasutuses on oluline lisatingimus otsustamisel ühe või teise kooli kasuks ka õppe keel.

Tabel 5 Vastuvõtt ja konkursid kutseõppeasutustesse toiduainete tehnoloogia valdkonnas 2002. aastal

Kutseõppeasutus	Kutseala valdkond	Õppe-tase	Riiklik tellimus	Laekunud avaldusi seisuga 10.09.02	Täidetud riiklik tellimus	Riikliku tellimuse täitmise %	konkurss avaldusi kohale
Rakvere Kutsekeskkool	Toiduainete tehnoloogia	KKKB	15	2	0	0,0	0,13
Õisu Toiduainetööstuse Kool	Toiduainete tehnoloogia	KKKB	40	21	17	42,5	0,53
Tallinna Majaka Teeninduskool	Toiduainete tehnoloogia	KKKB	30	22	20	66,7	0,73
Toiduainete tehnoloogia kokku keskkooli baasil			85	45	37		0,53
Väike-Maarja Õppekeskus	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	15	8	0	0,0	0,53
Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	15	11	11	73,3	0,73
Kuresaare Ametikool	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	18	14	14	77,8	0,78
Õisu Toiduainetööstuse Kool	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	50	41	41	82,0	0,82
Pärnu Kutseõppekeskus	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	30	31	30	100,0	1,03
Jõhvi kutsekeskkool	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	45	48	32	71,1	1,07
Narva Kutseõppekeskus	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	30	32	28	93,3	1,07
Tallinna Majaka Teeninduskool	Toiduainete tehnoloogia	KKPB	60	140	60	100,0	2,33
Toiduainete tehnoloogia kokku põhikooli baasil			263	325	216		1,24

Toiduainetetehnoloogia valdkonnas suurte koolitamiskogemustega Õisu Toiduainetööstuse Kool on pakkunud erialase ettevalmistuseta töötajatele võimalust omandada erialased oskused tsüklilise täiendkoolituse kaudu nii piimatoodete tehnoloogia, lihatoodete tehnoloogia kui ka pagari- ja kondiitritoode ja õlletehnoloogia valdkondades.

Tõenäoliselt on konkreetsetes koostöös võimalik leida nii õppida soovijatele kui koolile sobivad õppe vormid ja ajad. Õppeasutused peaksid rohkem kasutama fakti sellest, et toiduainetööstuses töötajatest veerand on lõpetanud ainult üldhariduskooli ja tõenäoliselt mõned lühiajalised kursused. Kutsekvalifikatsiooni süsteemi rakendumisel, kutseksamiteks ettevalmistumisel on süstemaatilistest, kutsestandardeid arvestavatest täiendõppe kursustest, koolidest eksamit sooritada tahtjatele palju abi. Ühtlasi annaks see võimaluse täpsustada tasemeõppe õppekavu.

2.2.6 Õppeasutuste lõpetanute palkamine, hinnangud lõpetanute tasemele

Viimase kahe aasta jooksul ei ole kolmandik toiduainetööstuse ettevõtetest palganud ühegi õppeasutuse lõpetajaid. Kutseõppeasutuste lõpetanuid on palganud vaid pooled ettevõtted. Mitte palkajate seas on teistest sektoritest enam esindatud teravilja, sööda tootmine (62%) ja kalatööstus (41%). Nendes hallharudes on oskustööjõu spetsiifika teine - enam loevad vilumused kui erialased teadmised.

- *Meil ei ole selliseid ameteid, mida peaks kusagil õpetama. (muu)*

Mittepalkamise põhjusena võib välja tuua ka asjaolu, et oskustööjõudu ei valmistata sellel alal ette (maiustuste tootmine) või on ettevõttes väga püsiv kaader, hea maine ning piirkonna tööjõusituatsioon selline, et töölesovijatest on piltlikult öeldes „järjekord ukse taga“.

- *Kui räägime näiteks jookidest, siis meil ei ole meistrit 40 aasta jooksul juurde vaja, meil pole vaja uut inimest kusagilt koolist. Kui meil on kohusetundlik inimene, kes õppinud asjad ära, siis on ta pensionini tööl. Siis me võtame alles inimese tööle. Sellepärast on meil raske soovitada, kuidas peaks koolitama 10 aasta pärast. (jook)*

Joonisel 16 on toodud erinevatest õppeasutustelt lõpetanute palkamine.

Kõige enam on õpilasi palgatud tööle Õisu Toiduainetööstuse Koolist (40 ettevõtet - 27%). Sellest koolist on suurim hulk piima- ja lihatööstuse ja jookide ning leiva-, pagaritoodete tootmise ettevõtteid endale töötajaid

palganud. Teravilja ja sööda tootmise ettevõtetest on enamik palganud Eesti Põllumajandusülikooli, muu tootmine aga Tallinna Tehnikaülikooli lõpetanuid.

Leiva-, pagaritootmine on keskmisest enam töötajaid saanud ka Tallinna Majaka Teeninduskoolist ning Tartu Teeninduskoolist, piima- ja lihatööstus seevastu Eesti Põllumajandusülikoolist.

Muud ülikoolid, kust ettevõtted on spetsialiste palganud, on Tartu Ülikool (nimetatud 4 korral), Mainori Kõrgkool (3), TTÜ Kõrgem Majanduskool (2), Eesti Mereakadeemia, Estonian Business School, Odessas ja Leningradis paiknevad ülikoolid. Muudest kutsõppeasutustest on esindatud Pärnu Kutseõppe-keskus (3), Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool (3), Kuressaare Ametikool (2), Põltsamaa Kodu- ja Põllutöökool (2), Paide ja ka Rakvere Kutsekeskkool, Mõdriku Kõrgem Majanduskool koolide õpilased.

Õppeasutuste lõpetanute palkamine, eriti kutseõppeasutuste puhul, on regioonikeskne. Nii on Tallinna piirkonnas kõige enam noori tööle võetud Tallinna Majaka Teeninduskoolist; Pärnu, Viljandi ja Rapla piirkonnas Õisust, Tartu, Jõgeva piirkonnas edestab Õisu vaid napilt Tartu Kutsehariduskeskust. Sama kehtib ka kõrgkoolide lõpetanute kohta. Tallinna piirkonnas on ülekaalus Tallinna Tehnikaülikooli, Tartus ja Kagu-Eestis aga Põllumajandusülikooli lõpetanute palkamine.

Nendelt vastajatelt, kes olid viimase kahe aasta jooksul palganud endale mõnest õppeasutusest töötajaid, paluti anda hinnang nende koolide lõpetajate tasemele 10-pallisel skaalal ([joonis 17](#)). Kõrgkoolidest hinnati mõnevõrra kõrgemalt Tallinna Tehnikaülikooli (keskmine hinne 7,89) lõpetajaid võrreldes Eesti Põllumajandusülikooliga (7,77). Teiste kõrgkoolide lõpetanuid hinnanud on liialt vähe, et erinevusi välja tuua.

- *TTÜ tehnoloogidel pole viga, teoreetiline osa on OK, nad saavad aru, mis ettevõttes toimub, aga praktilist osa peavad õppima 2–3 aastat enne kui nad on valmis spetsialistid. Seal on liiga üldistatud väljaõpe. Seal on toidutehnoloogia, kuid toidutehnoloogias on erinevad sektorid – maiustus, piimatooted, saiatooted jne., mis on väga erinevad. (muu)*
- *Ülikoolidest, kõrgharidusega. Ülikool saadab sellised, kes ei ole ette valmistatud. Üldhariduse nad saavad, aga professionaalsust pole. Koolitame siin välja, iga päev on loengud... Meie alaga seotud väljaõpet polegi ja ma ei usugi, et keegi hakkaks koolitama, sest meil on üks-kaks tehast. EPAs TTÜ-st tulevad. Arvan, et asi on isegi hullemaks läinud. Teema on nii kitsas ja kui ta ei oska, siis see paistab kohe välja. (muu)*
- *Aastaid on Põllumajandusülikoolis see häda olnud, et seal ei ole sellist praktika baasi ja vajalikku praktilist taset pole saavutatud. (piim)*

Kutseõppeasutuste lõpetanuid Tallinna Merekoolist, Tallinna Majaka Teeninduskoolist ja Öisu Toiduainetööstuse Koolist hinnati praktiliselt samaväärselt (7,14-7,22 palli). Madalamalt hinnati Tartu Teeniduskooli (6,04 palli) ja Jõhvi Kutsekeskkooli (5,43) lõpetajaid.

Põhilised etteheited puudutasid kutseõppeasutuste lõpetajate ebaühtlast taset sõltuvalt juba konkreetsest lõpetajast. Selleks, et endale sobivat oskustöölist saada, tuleb ettevõttel endal enne kõvasti vaeva näha, valida paljude hulgast.

- *Nad on mitu korda praktiliselt selle aja jooksul. 10 lõpetavad, nendest on 2 energilised, keda saab arendada ja kellest saavad spetsialistid.*

See tähendab, et enam-vähem võrdsete erialateadmiste ja -oskuste baasilt hakkavad valiku tegemisel rolli mängima just muud, isikuomadustega seotud tegurid. Viimaseid on aga ettevõttes väga raske arendada/muuta võrreldes erialaste teadmiste ja oskustega. Seepärast on ettevõttel noorte palkamisel sisuliselt kaks võimalust:

- 1) selekteerida endale sobiv tööjõud välja paljude praktikantide seast või töövestluste põhjal;
- 2) võtta tööle keskkooli lõpetajad ja õpetada need ise välja. See on mõeldav siiski sellise oskustööjõu puhul, kus väljaõpe lihtsam, põhinedes enam vilumuste omandamisel kui nõudes baasteadmisi valdkonnast.

Sellise kutsekoolide (ja ka kõrgkoolide lõpetanute) ebaühtlase taseme tõttu on koolidele antud hinnangud suuresti üksikjuhtudel põhinevad, sõltudes sellest, kuidas ettevõttel valik õnnestus.

Suurt varieeruvust kutseõppeasutuse lõpetanute tasemes tõi esile süvaintervjuides enamik õpilastega kokkupuutunutest, tunnistades ühtlasi, et siin ei ole küsimus ainult kutseõppeasutuste poolt pakutavas väljaõppes, nende tasemes, vaid probleem on märksa laiem, haarates meie haridussüsteemi laiemalt.

- *Siin kutseharidustasandil on paraku need inimesed, kes kuskile mujale ei kõlba. Need lähevad siis sellistesse kutsekoolidesse, kus neid vastu võetakse. /.../ Keskkooli lõpetanu tase ja tahtmine teha on hoopis midagi muud. (liha)*

2.2.6.1 Koostöösuhted õppeasutustega

Võiks arvata, et ettevõtted, kes soovivad saada enda vajadustele vastavat tööjõudu õppeasutustest, hoiavad ka aktiivselt koolidega kontakti, tutvustades oma firmat koolides, pakkudes õpilastele praktikavõimalusi ja suunates oma piirkonna noori õppima.

Ettevõtete kontaktidest koolidega annab ülevaate joonis 18. Näeme, et kõige soositum koostöövorm on praktika- ja töövõimaluste pakkumine, millele järgneb valmisolek tutvustada oma firmat üldharidus- ja kutsekoolides ning kõige väiksem on nende osakaal, kes suunavad ja on valmis suunama oma piirkonna noori õppima enda jaoks vajalikele erialadele.

Praegu pakub kolmandik firmadest praktika- ja töövõimalusi õpilastele ja vaid 6% kasutab nii oma firma tutvustamist kui oma piirkonna noorte õppimasuunamist.

Oma piirkonna noori on õppima suunanud pea iga piirkonna ettevõtte, vaid Virumaa on selles suhtes erand. Allharudest on sellist võimalust pakkunud enim piimatööstus. Piima- ja leivatööstus on keskmisest enam käinud ka oma ettevõtet koolides tutvustamas, samuti pakkunud noortele praktika ja töövõimalusi.

Täiendavalt praegusele oleks ligikaudu kolmandik nõus edaspidi pakkuma noortele praktika ja töövõimalusi, samuti tutvustama on firmat koolides. Seega on kokku ligi 2/3 firmadest praktikavõimaluste ja töökohtade osas valmis koostööks koolidega, oma firma tutvustamiseks koolides aga veidi üle kolmandiku (36%).

Piirkonna noorte õppimasuunamise osas aga ollakse pigem taunival positsioonil, suurem osa firmadest ei pea seda vajalikuks või neil puuduvad selleks võimalused.

- *Mis muidugi oleks väga teretulnud tänasel päeval, aga mida vististi peaaegu ei kasutata, jällegi see vana Nõukogude aegne süsteem, kus ettevõtte suunas oma inimesi teatud erialadel õppima. Meie ettevõtetel on ajalugu veel liiga väike - see kümme aastat, mis on tegutsetud, et keegi vaataks veel järgmise kümne või kahekümne aasta peale ette... No suurtes võib olla jah..... Oleks ju hea kui Saaremaa näiteks tänasel päeval juba vaataks, et sellise ametikoha pealt lähevad sel ja sel aastal inimesed ära. Siis leida kodukandist noored inimesed, kes on nõus seda õppima, suunama nad antud kooli. Maksma tema koolitused ilusasti kinni, kindlustama praktikaga ja tagasi tulles inimene tuleb oma kodukohta, tal ei teki elamise probleeme, sest ta ju elab seal. Tal ei teki hirmu tuleviku või oma ametikoha üle, et kui ma lõpetan, kas ma tööd saan, sest ta teab, et ma lõpetasin ja ma lähen ja saan tööd.*
- *Jah, aga paraku terve Eesti elu on meil niivõrd suurtes muutustes, et me ei suuda planeerida riigi asju, mis siis need väiksed ettevõtted planeerivad, see võtab veel jupp-jupp aega, enne kui me jõuame stabiilsesse ühiskonda või sellisesse majanduskeskkonda, kus me suudame ka sisuliselt hakata pikalt ette mõtlema ja niisuguseid asju planeerima. Täna me pole seal. Pangad näiteks on...*

Väitega, mis puudutas valmisolekut teha senisest enam koostööd kutseõppeasutustega, oli täiesti nõus ligi veerand vastanutest, õppeasutuste poolt suuremat aktiivsust õpilastele praktikakohtade otsimisel eeldas kindlalt 38% vastanutest (joonis 19).

Nii õpilaste palkamise, reaalse koostöö kui ka valmisoleku osas teha senisest enam õppeasutustega koostööd, eristuvad teistest oma toodangualas liidripositsioonil olevad ettevõtted.

	Ettevõtte positsioon toodangualal		
	liidergrupp	keskmised	väikese turuosaga
Palganud viimastel aastatel mingi õppeasutuse lõpetanu	80	62	64
Oma firma tutvustamine õppeasutustes	23	-	5
Praktikavõimaluste pakkumine	53	26	33
Oma piirkonna noorte õppimasuunamine	8	4	7
Nõustumine 10-pallisel skaalal:			
Õppeasutused peaksid olema aktiivsemad praktikakohtade otsimisel	8,35	7,01	7,19
Valmisolek teha senisest enam koostööd õppeasutustega	6,69	5,74	5,41

Samal ajal ootavad liidrid ka koolidelt endalt aktiivsemat koostööd. Seda ühelt poolt seetõttu, et tuntaks end partnerina, et ainult ettevõtte õlule ei jääks praktika organiseerimine. Lisaks sellele on ettevõtetes kasutusel olev tehnoloogia kaasaegsem, mis peaks ärgitama koole koostööle, kui nad tahavad õpilastele esitatavate nõuete, allharude arenguga kursis olla.

- ... ja nad (kutseõppeasutused – toim.) on passiivsed olnud. Initsiatiiv peaks tulema kooli juhtkonna poolt, neil ei ole huvi, mis õpilastest edasi saab. Oluliselt peaks tihenema koostöö kutseõppeasutuste ja tööstuste vahel. Kui koolid tihedalt suhtleksid tööstustega, saaks praktikaid organiseerida, teha kursusetöid - oleks kasu nii tööstusele kui koolile. Praegu on see nõrk. (jook)
- Ma arvan, et koolide tase on sama või läinud allapoole. Tehnoloogia on ajast maas. Peaksid tegema ka seepärast koostööd tööstustega. (jook)
- Meil ei ole kutsekoolidest keegi tulnud pakkuma tööliiskategoriate puhul, et võtke praktikale. Ärikoolid piinavad meid. Koostööd oleksime valmis tegema, sest kaader on suhteliselt eakas ja kindlasti meil oleks värskendust vaja. (muu)

Seega on esmajoones liidergrupi ettevõtted, kuid ka osa keskmisi ja väikeettevõtteid valmis tegema õppeasutustega koostööd eesmärgiga saada

endale tulevikus paremat tööjõudu, teha sobiva inimese valik praktikantide seast. Täiendava stiimulina soosib praktikandi võtmist ettevõttesse võimalus palgata teda puhkusel viibiva töötaja asendajaks.

2.2.6.2 Kooli lõpetanute vastavus ettevõtete ootustele

Ettevõtetel paluti hinnata kutseõppeasutuse lõpetanute vastavust nende ootustele erinevate oskuste, teadmiste, omaduste osas 10-pallisel skaalal, kus 1=ei vasta ootustele ja 10=vastab täiesti ootustele. Tulemused on välja toodud joonisel 20 nii jaotusena pallides kui keskmiste hinnangutena.

Kuna viimastel aastatel on kutseõppeasutuse lõpetanuid palganud vaid pooled enam kui 5 töötajaga ettevõtted, kajastub see ka hinnata osanute arvus - 40-50 % ettevõtetest ei oska hinnata kutseõppeasutuste lõpetanute vastavust ootustele.

Juhul kui jagada skaala kaheks, 6-10 palli ootustele vastav ja 1-5 palli ootustele mittevastav, on sagedamini ülekaalus positiivsed, ootustele pigem vastavateks parameetriteks lõpetanute üldhariduslik tase, huvitatus alast, õpivalmidus/arenemissoov, koostöövõime, isikuomadused ja erialane ettevalmistus.

Mittevastavateks (1-5 palli) hinnatakse sagedamini vastutustunnet, otsustusvõimet ja iseseisvust, arvutioskust, probleemide lahendamist ning võõrkeele oskust. Eraldi toodi kvalitatiivuuringuis mitmete juhtide poolt välja ka lõpetajate suhtlemisioskuste mittevastavust nõutavale.

Joonisel 20 toodud hinnangute jagunemise põhjal saame väita, et kutseõppeasutustest suundub tööle nii neid, kes vastavad oma ettevalmistuselt ja omadustelt igati tööandja poolt esitatud nõuetele kui neid, kes sellele kuidagi ei vasta. See pole seotud mitte niivõrd konkreetsete õppeasutuste kui just ühe ja sama õppeasutuse ja ühe ja samma eriala lõpetanute erineva tasemega.

- *Elu näitab, et koolilõpetajad on nii erinevad, et enne, kui on mõned nädalad töötanud, ei oska midagi öelda.*

Kui ettevõtte vajab töötajat ühele konkreetsele ametikohale, on ta sunnitud otsima vastavate omadustega lõpetajat tõenäoliselt üsna paljude seast.

- *10 lõpetavad, nendest on 2 energilised, keda saab arendada ja kellest saavad spetsialistid.*

Juhul kui ettevõttes on pakkuda mitmeid erinevaid ametikohti, mis eeldavad lõpetanutelt ka erinevaid omadusi, on juhi, personalijuhi või vastava tootmisloigu juhi poolt tehtav valik see, mis võimaldab panna lõpetanu just tema jaoks sobivale ametikohale. Nii võib lihatööstuse eriala lõpetanu asuda tööle täiesti erinevates tööloikudes. Kahjuks on tänaste konkursside taseme ja õpilaste valiku juures paratamatu, et kõik kutseõppeasutuste lõpetanud ei suuda asuda täitma vastutusrikkamaid tööülesandeid ja karjääriredelil tõusta.

Juhul kui ettevõttes vajatakse taolist inimest, oodatakse õppeasutustelt lõpetanute üksikasjalikumat iseloomustust. See võimaldaks kergemini sobiva inimese leidmist.

- *Veel on oluline, et koolid oskaksid õpilastele piltlukult sildi rinda riputada. Seda ei osata. Kes ta on... pingetaluvuse, maailmanägemise suhtes, suhtlejana /.../ kas ta sobib kabinetti istuma ja ei suuda inimestega suhelda. Tema on inimestega suhtleja, ta saab sellega hakkama, ta suudab autoriteeti võita... See kõik on katsetamine. See on hirmus, et võtad inimese tööle, läheb kaks aastat mööda ja saad aru, et pole mõtet aega raisata. Siis saad ükskord aru, et enne lähed pensionile kui õige meeskonna kokku saad. See on see, et me ei tunne inimesi. Me ei pidanud inimesi tundma endises ühiskonnas. /.../ Aga lihtsalt vaadates, kuidas, millise intensiivsusega Euroopas töötatakse, siis on see vajalik.*
- *Igäühel on oma potentsiaal. Ise hindan seda. Üks on korrektne, tagasihoidlik – talle sobivad täpsust vajavad tööd, laboris. Kui on energiline, siis temas on potentsiaali, teda tuleks arendada. Talle sobivad juhtivad tööd, kus peab mõtlema. Peab andma kogu aeg võimaluse, tõstma teda.*
- *Oskaks inimesi valida... Haridus pole olnud absoluutselt esimene faktor kui me oleme inimesi valinud.*
- ***Kas koolid on kursis, õppejõud teadlikud tänastest nõudmistest? Ei ole.*** *Räägitakse ju palju, et eesmärk pole õpilastele/üliõpilastele mingeid suuri valemuid pähe taguda, eesmärk on õpetada neid mõtlema, infos orienteeruma, küsimustele vastuseid leidma, mitte neid pähe ajama. Hinded ei näita seda kui kasulikuks see õpilane võib osutuda ettevõttele. Pedagoogid on teatavasti väga nõrga kriitikalävega. Räägitakse mõtleva inimese kasvatamisest. Kui leida õige loomusega inimene õige koha peale, siis ta läheb. Üks põhjus, miks järjest enam hakkavad mängima rolli inimeste emotsionaalsed omadused, on see, et infoühiskond aitab paljud konkreetsete teadmistega seotud probleemid lahendada - pane muutuja õigesse lahtrisse ja ongi vastus käes. Industriaalühiskonna tõed on läbi saanud. Ka kõige ratsionaalsemalt mõtlev inimene on emotsionaalne olend. Konkurents on nii tihe, et ainult nende inimestega, kes hästi võrrandeid tunnevad, kuid inimestes orienteeruda ei oska, edasi ei lähe. Nad jäävad nõrgaks ka tehnilisel tööl, kus polegi inimestega vaja kokku puutuda. Miskipärast see nii on. Oluline on muutumisvõime, loomingulisus. Inimest selle põhiomaduse osas, mis ei sobi selle töökoha juurde, ei muuda.*

Valikut võimalike kandidaatide seast nii kutseõppeasutuse kui kõrgkoolide lõpetanu puhul võimaldab paremini teha nende praktilalolek ettevõttes, osa selekteeritakse välja katseajal.

- *Nad on mitu korda praktilal selle aja jooksul... Siis näeb.*

- *Lõpetajad on kahes kategoorias. Ühed on täis tööhindu, tahavad karjääri teha, end näidata. Enamus on aga sellised, kes tulevad tööle ja teavad täpselt tööseadusandlust, oma õigusi, end näidata aga ei taha, on passiivsed. Enamus ei läbi neist katseaega. Tehakse oma töö ära, aga proovitakse teha väga vähe.*

2.3 Töötajate täiendusõpe

2.3.1.1 Täienduskoolituses kasutatud viisid juhtivtöötajate, spetsialistide ja oskustööjõu puhul

Teravnevas konkurentsisis ja vajaduses tegutseda efektiivselt muutuvad järjest olulisemaks ettevõtte juhtide, spetsialistide poolt vastuvõetud otsused, ettevõtte tööjõu tase ja valmidus töötada ühtse meeskonnana. Tänapäeval järjest muutuvus situatsioonis ei piisa ükskõik kui heast algõppest kui sellega ei kaasne regulaarset täienduskoolitust.

See, keda töötajatest, millistes valdkondades ja millisel viisil koolitada, on ettevõtte juhtkonna otsus, tema personalipoliitikat puudutav küsimus.

Joonistel 21 A, B ja C on toodud ettevõtte poolt juhtivtöötajate, spetsialistide ja oskustöötajate koolitamiseks kasutatud viisid.

Viimase kahe aasta jooksul ei ole täienduskoolitusel käinud 15% viie ja enama töötajaga firmade juhtivtöötajatest. Keskmiselt on iga koolitust pakkunud firma kasutanud 1,56 erinevat viisi täienduskoolituseks. Levinuimad viisid 36-40% kasutajate hulgaga on messidel ja konverentsidel/seminaridel osalemine ning Eesti koolitusfirmade poolt pakutavad kursused.

Juhtide täienduskoolitusel ei ole viimase kahe aasta jooksul osalenud sagedamini (veerand kuni kolmandik):

- teravilja- ja söodatootmise ja lihatööstuse ettevõtted;
- Saare-, Hiiu- ja Läänemaa ning Virumaa piirkonna ettevõtted;
- Väiksemad, alla 10 miljonilise käibega ja 5-19 töötajaga firmad.

Spetsialistide täienduskoolitus on võrreldes juhtivtöötajate koolitusega enam levinud. Vaid 8% ettevõtetest pole kahe viimase aasta jooksul oma spetsialiste koolitanud. Olulised erinevused erinevate ettevõtete gruppide vahel spetsialistide koolitamise/mittekoolitamise osas puuduvad. Mõnevõrra enam esineb oma spetsialistide mittekoolitamist samadel gruppidel, mis juhtivtöötajate puhul.

Iga oma spetsialistidele koolitust pakkunud firma on kasutanud koolitamiseks keskmiselt 1,53 erinevat viisi. Seejuures spetsialistide täienduskoolituseks

kasutatud viisid jagunenud võrreldes juhtivtöötajate poolt kasutatutega ühtlasemalt, mõnevõrra sagedasem on koolituskursustel osalemine Eestis (36%).

Koolitustel käiakse, kuid alati ei vasta selle kvaliteet ja kasutegur oodatule.

- *Konverentside puhul 1/3 asjalik, 2/3 jama. Koolitustega ka aru ei saa enne, kui oled läbi teinud, kas asjalik. Pooled on jamad. Meid on kutsutud kusagile esinema ja siis proovid kogu konverentsi kohal olla. Reeglina hinnatakse rohkem eestlasi, kes räägivad oma kogemustest, välismaalased räägivad globaalselt. Oodatud on need inimesed, kes räägivad oma vigadest. (jook)*
- *Ega ma ei oska öelda, kas need koolitused, mida pakutakse, on halvad või head. Meil on müügijuht käinu ainult ühel või kahel kursusel. Ülejäänud on tulnud oma töös välja. /.../ Ma arvan, et meie ettevõttes on pigem meeskonnatöö, mille tulemusel on hakanud asjad liikuma. Tänu sellele need asjad lähevad sinna, kuhu me oleme plaaninud. (liha)*
- *Koolitusi on tõsiselt palju, kuid tihti on palju loosungeid ja sügavuti minekut on tegelikult vähe. Koolitusest on tekkinud ka üksjagu business. (piim)*

Oskustöölise puhul on levinumaks täiendõppe viisiks kohapealne koolitus (ema)firma spetsialistide abil, sellist koolitust on saanud 57% ettevõtete oskustöölisest. Sageduselt järgmine koolitusliik (kasutanud veerand vastanutest) oskustöölise täienduskoolituseks on koolitusfirmalt/õppeasutuselt tellitud firmasisene koolitus.

Täienduskoolituseks kasutatud viiside hulk on sõltuvuses ettevõtte turupositsioonist.

Täienduskoolituseks kasutatud koolitusviiside hulk kahel viimasel aastal:	Ettevõtte positsioon toodangualal		
	Liidergrupp	keskmised	väikese turuosaga
Juhtidel	3,45	1,76	1,72
Spetsialistidel	3,70	2,28	1,43
Oskustöölistel	2,04	1,53	1,40

Arvestades asjaolu, et nii kutseõppeasutuse kui ka kõrgkooli lõpetanu ei ole tööle asudes „valmis“ täispanusega töötaja, vajades täiendust nii konkreetsete erialateadmiste, kasutatava tehnoloogia kui kollektiivi sisseelamise osas, on täiendõppesüsteemi olemasolu ettevõttes oluline uute inimeste integreerimiseks töötajaskonda.

Uute töötajate täiendõppe kaudu antakse edasi ka ettevõtte väärtused, luuakse pilt sellest, milliseid eesmärgi püütakse saavutada ja kuidas igaüks saab kaasa aidata nende saavutamisele.

Uutele töötajatele mõeldud õpe on vaid üks, väiksem osa ettevõtte täienduskoolitusest. Olulisemana toodi süvaintervjudes, seda just välisosalusega ettevõtete juhtide poolt, esile pidevat ettevõtte vajadustele ja eesmärkidele vastavat töötajaskonna koolitust. Ei piisa kui üksikud töötajad osalevad vaid pakutavatel koolituskursustel lootusega sealt saada midagi kasulikku.

Nii spetsialistide, juhtide kui oskustöötajate täienduskoolitust hinnati efektiivseks kui see oli toimunud vastavalt ettevõttes eelnevalt kindlaks määratud kavale „õiges järjekorras“, koolituse eesmärke silmas pidades.

- *On kahesuguseid koolitusi. On protsessis ja spetsiaalsed koolitused, kursused väljaspool maja ja ka maja sees. Esimese tõsise koolituse tegime Mercuriga, firmakeskse koolituse. Ma tegelesin ise selle raami kokku panekuga ja ettevalmistus kestis 4 kuud. Panime need teemad kokku, mida meie firma just vajab. See oli läbilõige firmast, alates direktorist ja lõpetades tehase tasemel töötajaga. Et terve organisatsioon saaks seda uut moodi mõtlemise alget. Sellest ei piisa, kui tippjuhtkonnal on head mõtted ja plaanid, kui nad ei suuda neid organisatsioonis maha müüa... Terve organisatsiooni peab saama kaasa, et asjad lahti rääkida. Ausus ja avameelsus on üks väärtusi meil. (leib)*

Täienduskoolitusel on oluline, et silmas peetaks kõikide töötajate gruppide teadmiste, oskuste ja koostöövõime tõstmist, ehitades täiendkoolituse sobivas vormis ja teemadel saavutatud tasemele. See nõuab aga firmadelt täienduskoolituse läbimõeldud kava.

2.3.1.2 Hinnang erineva taseme tööjõu kvaliteedile allharuti

Ettevõtetel paluti hinnata oma erineva taseme töötajate taset 10-pallisel skaalal, kus 1 tähendab „mitte eriti hea“ ja 10 „väga hea“. Kõikide tasemete töötajate enam levinud hinnanguks oli 8 palli, hinnanguid 1-2 palli antud ühelgi juhul.

Kogu toiduainetööstuses on kõrgeimalt hinnatud juhtivtöötajate kvaliteeti (keskmine hinnang 7,77), seejärel spetsialistide (7,63) ja viimaseks oskustöölise (7,10) oma. Vaid teravilja, sööda ning jookide tootmises peetakse spetsialistide taset paremaks kui juhtivtöötajate oma.

Toiduainetööstuse keskmisest paremaks hindas oma juhtivtöötajaid piima-, liha- ja muu tööstus. Oma spetsialiste ja oskustöölisi hindas keskmisest kõrgemalt teravilja, sööda tootmine, piima- ja muu tööstus.

Seega tervikuna rahulolevaim tööstusharu töötajatele antud hinnangute osas on piimatööstus, samuti muu tööstus.

Erineva turuosaga ettevõtted hindavad oma töötajaid valdkonna keskmiselt, vaid väikese turuosaga ettevõtted on oma töötajaid (just spetsialiste ja juhtivtöötajaid) hinnanud mõnevõrra kõrgemalt kui ülejäänud. See on vastuolus nii ettevõtte positsiooniga turul kui täienduskoolituse näitajatega, mis on väikestel firmadel madalaimad.

2.4 Oskustööjõu ettevalmistamine, sellega seonduvad probleemid

Nagu selgus eelpooltoodust, on ettevõtete hinnangud kutseõppeasutuste lõpetanute tasemele polaarsed – osa ettevõtteid on hinnanud lõpetanute taset vastavaks ootustele, osa mittevastavaks. Nagu märkisid ka mitmed ettevõtete juhid oma süvaintervjuudes, sõltub hinnang lõpetanule esmajoonel mitte sellest, millise kooli ta on lõpetanud, vaid konkreetsest lõpetajast, tema isikust. Sellele viitab ka tõsiasi, et kõige sagedamini hinnati alla keskmise mittevastavaks (hinnangud 1-5 palli) lõpetanute isiksusega seotud omadusi nagu probleemide lahendamine, vastutustunne, otsustusvõime ja iseseisvus. See tähendab, et tänapäeva tööstus vajab turul edukaks tegutsemiseks arukaid, mõtlemaid inimesi.

Kuidas suudavad koolid seda eesmärki täita? Lahenduste leidmise osas võib välja tuua kaks põhilist teemade ringi:

1. õppeasutuste gruppide komplekteerimine sobivate kandidaatidega,
2. õppetöö taseme parem vastavusseviimine tööstuse vajadustega.

Järgnevalt vaatame mõlema teema puhul põhilisi probleeme.

1. Paljud probleemid saavad alguse juba olemasolevate kandidaatide seast õppegruppide komplekteerimisest. Kutseõppeasutuste puhul tähendab see sisuliselt valiku puudumist või selle vähesust, kõrgkoolide puhul seonduv see kutsevaliku küsimustega, mis tänasel päeval on paljuski juhuslik.

- *Konkurss on nigel. Koolitustellimus on esitatud, aga seda me täita ei suuda. Pole piisavalt tahtjaid, kuigi töökohtadega meil probleeme pole – meie lapsed võetakse lennult.*

Kutseõppeasutuste vähese populaarsuse põhjustena saab tuua esile järgmisi tegurite gruppe:

- haridussüsteemist, koolide hindamiskriteeriumidest johtuvad.

Koolide edukust, taset hinnatakse selle järgi kui palju on sealt mindud edasi õppima keskkooli ja seejärel kõrgkooli. Selline olukord põhjustab situatsiooni, kus ei saa rääkida tegelikult kutsevalikust. Õpetajad ja koolide juhtkond soosib igati ahelat põhikool-keskkool-kõrgkool.

- *Õpetaja auasi on tihti see, et enamus läheb gümnaasiumisse. Ta ei julge rääkida, et minu klassist läks enamik kutsekooli.*
- *Ma olen nüüd kaks aastat kevadeti koolides käinud oma kooli tutvustamas. Sõltub klassijuhatajast, kas meid lastakse rääkima või ei. Möödunud aastal õppealajuhataja ei tahtnud, et me tuleme, tänavu võttis teine klassijuhataja meid rõõmuga vastu. Ja saime minna kooli rääkima... Põhiline jutt koolides on, et meil lähevad kõik keskkooli. Või siis neid, kes keskkooli lähevad, üldse kuulama ei lastagi - äkki mõtlevad ümber. No las kuulavad nemad ka. Ja siis jäävadki need meile, kelle õppeedukus on madal, kes keskkooli ei saa...*
- *Seda, et gümnaasiumid viivad oma lapse poole septembri pealt vaat et jõuga ära, on meil ka olnud. Üks ... tüdruk tuli siia, vaatamata sellele, et õpetaja ütles: lähed keskkooli. Ta ei julgenud õpetajale öelda...*
- *ühiskonna, lastevanemate, õpetajate, noorte poolt väärtustatud elukutsetest-eluteest, ja töökoha olemasolust tulevikus.*
- *Peaks muutma suhtumist, et töö oleks auasi. Praegu ühiskond ei väärtusta töötegemist, esiplaanil on muu /.../ Tavaliseks töömeheteeks lapsed valmis ei ole, sest kodud ei häälesta neid selleks.*
- *Praegu on natuke tagasi tõmmanud, aga üks kolm aastat tagasi oli see väga selgelt näha: ajakirjanduses käis jube piima materdamine, et ainult üks kombinaat jääb jne. Meil ei tulnud mitte ühtegi piima avaldust, ühtki last ei võetud vastu. Ja üldse: piim ja liha on kaks eriala, mille kohta on räägitud, et võib-olla nad üldse kaovad ära, ei suuda end eurotasemele sättida. Ilmselt lapsevanemate kaudu toimub see reageering, lapsed vaevalt. Samas piimale ja lihale on meil pidev töökohtade pakkumine ja palgatase on seal parem. Aga laste suundumus on sinna, kus see meediakära käib. Seda tuleks tasakaalustada, aga kool ei saa seda teha.*
- *Maha teeb asja see negatiivne informatsioon toiduainetetööstuse kohta, mida on väga palju olnud alates Äripäevast kuni tavaliste kõmulehtedeni välja. Ja selline üldine suhtumine, et sa siis oled õige mees, kui sa õpid haldusjuhtimist või õpid advokaadiks. Nüüd alles hakkavad esimesed pääsukesed tulema, kui valitud telesaated on, et kutsehariduskool on ka ikka mingi kool. Aga klassijuhataja hirmutab 9-nda klassi lapsi ikka, et kui sa ei õpi, siis gümnaasiumi ei saa ja pead minema kutsekooli. Selline on üldpilt, mida tuleks kindlasti murdma hakata.*
- *Meil üks Valga inimene tuli ja ütles, et tütar tahab õppida liha eriala. Ütlesin, et tüdruku jaoks on liha raske. Kuid samas on seal töökohad, põhjendati valikut.*

Kasuks tuleks mitte ainult informatsioon töökohtade olemasolust, vaid täpsem teave ka võimalikest töökohtadest, nende sisulisest küljest ja palgatasemest

võrreldes kasvõi keskmise palgaga. Sel juhul saaksid ka õpetajad, lapsevanemad ja õpilased ise täpsema pildi toiduainetööstuse ettevõtete kutse- ja erialadest, oleks võimalik teha kutseuunitlustööd, äratada huvi ala vastu. Just huvitatust erialast hindas 92% ettevõteteid väga oluliseks või oluliseks oma võtmeerialade puhul. Seda põhjusel, et huvi tagab nii arengu-edasipüüdlikkuse, parimate lahenduste otsimise ja ka vastutustunde oma tööd tehes, mis kõik on tänapäeva tööstuses väga olulised.

- *Põhikoolis peaks tegelema kutsevaliku küsimustega. Praegu on see veel täielikult katkine süsteem.*
- *Käime koolides rääkimas, mida need erialad endast kujutavad ja millised on tingimused. Põhikooli õpetajad kuulavad samuti, nad ei tea, mida tähendab tänapäeva toiduainetööstus.*
- *Ja palju on märgata seda, et tullakse õppima kui keegi tema lähikondlastest töötab antud sfääris ja üksjagu on ka neid, kelle isad ja emad või vanaemad on kunagi õppinud siinsamas. Nii et see põlvkondade järjepidevus on ka tulnud.*

Oluline elukutse valikul, seda eriti edasipüüdlikumate puhul, on ka perspektiiv arenguks nii teadmiste ja ala arengu osas üldiselt kui ka karjäärivõimaluste seisukohalt, mida toiduainetööstuses peeti nii juhtide kui koolitajate poolt heaks.

- *Oluline on just noorte seas oma eriala propageerida, olgu ta siis piim või liha või leib või hoopis lukksepp. Tuleks erialast peale hakata, et see oleks atraktiivne. Siis võib lapsi kasvõi kuuse all õpetada, rahvast tuleb nagu murdu kokku. Kooli atraktiivsus on ka oluline, aga see ei määra ega otsusta.*
- *Erialaliidud peaksid enam tähelepanu pöörama oma ala populariseerimisele noorte seas.*
- *Seal on tõesti võimalus liikuda, ole ainult ise tegija. Näiteks üks juhtum, kus 79 aastane meister vaatas meie poisi praktilik üle ja ütles, et enne ei saa ikka ära minna kui poiss töö ja korralikult välja õpetatud...*

Praeguses situatsioonis peab arvestama asjaoluga, et:

- kutseõppeasutuse õpilaste seast, kes suures enamuses komplekteeritud keskkooli mittepääsenutest, paratamatult küllalt suur osa ei lõpeta kutseõppeasutust,
- lõpetanutest kuni kolmandik vastavad tänapäeva tööstuse nõuetele lisaks teadmistele ka initsiatiivikuse, arenemisvõime jm isiksuse omaduste poolest, teine kolmandik tuleb hästi toime konkreetsete ülesannetega tööprotsessis ja ligikaudu kolmandiku puhul on kaks võimalust: sattudes sobivatesse tingimustesse saab neist asja, kui

seda ei juhtu, hakkavad nad parimal juhul täitma lihttöölise ülesandeid.

Siit tulenevad põhjused, miks tööstuse tarbeks ei jätku vajalike oskuste ja tasemega oskustööjõudu, kes suudaks edasi areneda, kasvades nii ametiredelil kui suurendades enda panusega ettevõtte konkurentsivõimet.

Seega moodustub omamoodi ring ühelt poolt sellest, et ei teata ega ka hinnata toiduainetööstuse erialasid ja nende poolt pakutavaid võimalusi, teiselt poolt noorte suundumus pärast põhikooli jätkata kesk- ja seejärel kõrgkoolis. Sellest ringist väljapääsu leidmata pole võimalik saavutada tootjaid rahuldavat lahendust - saada ootustele vastavat tööjõudu.

Eelpooltoodu ei tähenda, et kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide poolt tööjõu ettevalmistamises toiduainetööstusele poleks muutmist vajavaid tegureid.

2. Õppetase ja selle vastavus pakutavate töökohtade nõuetele.

Õppetöö õppeasutustes toimub vastavalt õppekavale. Juhul kui selles sisaldub sobivas proportsioonis kõik vajalik, peaks lõpetanute tase vastama ettevõtete nõuetele.

Tulles tagasi ettevõtete hinnangute juurde kutseõppeasutuste lõpetanute taseme osas, siis hinnangu andnutest 39% pidas lõpetanute üldhariduslikku taset pigem oma ootustele mittevastavaks (1-5 palli 10-pallisel skaalal) ja 61% vastavaks. Arvutioskuse osas oli ootustele pigem vastavaks (6-10 palli) ja mittevastavaks hinnatud proportsioon 54%:46% ja võõrkeelte oskuse osas, mida võib samuti pidada üldharidusliku taseme näitajaks, suhtega 69%:31% pigem ootustele mittevastamise kasuks.

Seega on kutseõppeasutustel arenguruum oma lõpetanute üldharidusliku taseme tõstmisel olemas, seda eriti arvutioskuse ja võõrkeelte osas.

Meie haridussüsteemis ei teadvustata piisavalt seda, et igas klassis, igal tasemel on põhiteadmised, mille omandamiseta on järgmiste teemade juurde minek küsitav. Näiteks toodi nii ettevõtjate kui kõrgkooli esindajate poolt näide, et keskkooli lõpetanud ei oska korralikult protsentarvutust või satuvad raskustesse korrutustabeliga.

Lisaks sellele esinevad probleemid ka erinevate haridustasemetel, seal antavate teadmiste ühtlustamises.

- *Ühtne koolisüsteem peaks peale hakkama esimesest klassist. Meil on praegu põhikool, kutseõppeasutus, gümnaasium, ülikool kõik omaette... Ei ole ühtset süsteemi, mida ühes või teises on õpetatud. Ülikool hakkab gümnaasiumis õpituga otsast peale, kutseõppeasutus põhikoolis õpituga...*

Olulisi puudujääke nähti nii ettevõtete kui õppeasutuste esindajate poolt ka kooli (alates juba algkoolist) liigeses tähelepanus puhtalt teadmistele, jättes tahaplaanile iseseisva mõtlemise, analüüsioskuse, loovuse ja mitte soosituks initsiatiivi. Selle tagajärjeks on erinevatel tasemetel töajõu puhul liigne klammerdumine mingi kindla teadmise külge, iseseisva mõtlemise puudumine.

- *Miks mina pean ideid välja pakkuma. Tudeng mõelgu ja pakkugu välja, aga ei ole seda. See on kõik see, et neid viiakse lasteaiast peale läbi gümnaasiumi esimesele, teisele kursusele.*
- *Miks on raske leida turundusjuhti? On piisavalt neid, kes on raamatust kõik ära õppinud, aga see pole veel kõik. Ta peab suutma neid ka rakendada.*

Teine osa õppekavadest puudutab erialast õpet. 53% kutseõppeasutuse lõpetanutele hinnangu andnutest hindas lõpetanute erialast ettevalmistust ootustele pigem vastavaks, 47% pigem mittevastavaks.

Sellisel hinnangute lahknevusel võivad olla erinevad põhjused:

- Kogemused konkreetsete lõpetanutega ja nende erinev potentsiaal, millele viitasid intervjuudes nii ettevõtete juhid kui koolide esindajad.
- Kutseõppeasutuste mainest või töövestlusel/praktika ajal kujunenud arvamusest - 27 vastajat, kes ei olnud palganud kahel viimasel aastal ühtki lõpetajat, hindas lõpetajate erialast ettevalmistust keskmiselt 5,06 palliga samal ajal kui lõpetanuid palganute keskmine hinnang oli 6,1 palli.
- Õppekavade mittevastavusest tööstuse nõuetele. Siin aitaks nende kooskõlastamine erialaliitude ja tootjate esindajatega. Seda mingil määral ka tehakse ja õppekavade vastavusesolek tööstuse nõuetega sõltub vastastikuse koostöö tulemusest:
 - *Suhted erialaliitudega on head. Meie õppekavad on seal olnud kuu aega, nad on oma märkused sisse viinud. Oluline on ka kui tõsiselt seal seda ettepanekute tegemist võetakse, näiteks vist leib võttis põhjalikumalt ja tagasi saades oli õppekava päris kirju...*
 - *Meie õppekavad on keerulisemad ja raskemad. Õpetame mitte ainult tegijat, vaid ka tehnoloogiat. Me oleme alati messidel lahti seletanud, miks meil on neli aastat, teistel kolm.*

Õppekavasse aitavad teha korrektsioone ka kutsestandardid, mida osa ettevõtteid hindas aga liialt rangeteks.

Vajalikuks peeti praktika suuremat osakaalu.

- *Kogu õppetööst moodustab praktika 40% - 2. kursusel 12 nädalat, 3. kursusel põhikooli baasil 11 ja keskkooli baasil 16 nädalat. Neljandal kursusel on veel 6*

nädalat. Ja veel on nädalate kaupa koolipraktika, õhtused praktikad peale tunde.

Probleemiks, seda eriti kõrgkoolides, on väike praktilise ja ka erialaste teadmiste osakaal õppekavades.

- *1996-2002. oli meil 160 ainepunktist ainult 14 ainepunkti eriala omad. /.../ Tudengid jaotasid oma nelja-aastase õppekava viie peale. Viie aastaga võtsid nad kõik erialaained, ka valikained, mis meil neile anda oli. Siis on neil ka valik parem ja nad on tööturul kindlamalt paigas. Nüüd on uus õppekava, kus 200 ainepunktist 53 on eriala.*

Õpilaste erialast ettevalmistust aitab parandada ka korralik praktikakorraldus nii koolis kui ettevõtetes. Kuidas seda kõige otstarbekam korraldada on, vajab ettevõtete esindajatega täpsustamist. Ühelt poolt soovitakse anda õpilasele vabad käed praktikakoha valikuks, teisalt ootavad ettevõtted koolidega praktika korraldamisel paremat koostööd.

Täiendavaid praktilisi kogemusi õpilastele annab ka erialapäevade korraldamine.

- *Meil toimuvad erialapäevad. Näiteks oli meil koostöös Talleggiga erialapäev ja Tallegg maksis meile kinni selle kanaliha, tooraine. Andsime lastele vabad käed: siin on tooraine ja maitseained, tehke, mis tahate. Pärast tuli Tallegg tagasi ja hakkas retsepte uurima. Ja paar asja päris pakkusid talle huvi. /.../ Ka erialaliitudega oleme teinud koostööd. Lapsed on nende poolt väljakuulutatud tootekonkurssidelt isegi kohti toonud. /.../ paraku on need erialakonkursid, mida tehakse, kinnised. Siin peaks tegema hoopis niipidi, et kasvõi tassime ahju õue ja muusika saatel käib see meisterdamine.*

Noorte erialane ettevalmistus sõltub ka õppejõudude tasemest (teadmised alast ja uutest suundadest, tööstuse hea tundmine, meil ja välismaal toimuvate muutuste, nõuete-ootustega kursisolek ning oskus seda kõike edastada).

- *Ekstra ei koolitata ju meile õpetajaid kusagil. Mõned on tööstusest tagasi tulnud. Kui ta siis on 3-4 aastat koolis ära töötanud, siis on ta juba õpetaja. Õppematerjalide valmistamine ja oma käe järgi panek, see võtab aega. Ja teadmiste andmise oskus ka.*
- *Oleme endale ise kasvatanud kraadiga õppejõude. Meie lõpetaja läheb edasi välisriikidesse õppima ja tuleb siis siia tööle... Magistri läbinutest on paljud saanud Simo stipendiumi, kasutanud Rootsi noorteadlaste vahetust, on doktorikraadi kaitstud Jaapanis, stažeeritud Poolas, Taanis, Soomes, Rootsis nii ülikoolides kui ettevõtetes.*

Kui kirjandus on reeglina kättesaadav kõikidele õppeasutustele, siis koolide sidemed ettevõtetega, sellest saadav vastastikune kasu, sõltub esmajoones koolide aktiivsusest. Paljud ettevõtted on küll valmis koostööks, kuid neil pole

mahti olla selle initsiaatori rollis. Üks levinumaid koostöövorme on lepingulised tööd ettevõtetega, mida täiendatakse konfidentsiaalsuslepingutega.

- *Nüüd enamik tööstusest läheb innovaatika teed. Kõik saavad aru, et ilma sellela ei saa. Seepärast ka meie uus eriala toidutehnik ja tootearendus... Meil on erinevad lepingulised koostööd ettevõtetega.*
- *Ettevõtted võiksid isegi sagedamini meie poole pöörduda põhimõtteliselt uute lahenduste väljatöötamiseks, enne kui lähevad väljastpoolt abi otsima...*

Õppejõudude poolt ettevõtetes töötamist Eestis viimastel aastatel hinnati harvaesinevaks. Küll suudavad aktiivsemad endale saada stažeerimisvõimalusi välismaal.

- *Meil oli viie inimese grupp Inglismaal, see oli meil üks toiduohutusalane know-how projekt, mille Suurbritannia maksis kinni. Siis töötasime, kes teraviljaettevõttes, kes pizzabaaris jne. Sellist võimalust on ka olnud.*
- *Eesti ettevõtetes ei ole meie töötanud õppejõuks oleku ajal, ainult enne seda. /.../ Oleme külastanud ettevõtteid, meid on kutsutud külastama ja me oleme palunud külastamiseks luba ettevõtetelt. Oleme isegi mõnikord eitava vastuse saanud, aga mõned eitavad vastused on pöördunud nüüd väga jaatavateks. Siin on probleem omanikus ja kui omanik tunneb, et on mingi konkurentsi või teabe leke, siis nad ei luba. Sakut oleme väga palju külastanud ja oleme sinna viinud ka külalisi. Tallinna Piimatööstus, Leibur, Fazer, Coca-Cola, need on suuremad.*

Osa probleeme, eriti kõrgharidusega tehnoloogide ettevalmistamisel muudele allharudele kui liha- ja piimatööstus, puudutas kitsama spetsialiseerumise küsimusi. Samal ajal koolide vaatepunktist selleks eraldi suuna avamine pole reaalne. Sel juhul kasutatakse spetsialiseerumist viimase poole aasta jooksul lõputöö tegemisel. Juhul kui aga ettevõtte teab ette ja teavitab koolitajat oma vajadustest vastava spetsialisti järgi juba varem, on võimalik ka pikaajalisem ettevalmistus.

- *See on puhtalt ajalooliselt välja kujunenud. Varem olid meil töögrupid ja uurimissuunad olid seotud tehnoloogiliste suundadega. Oli kalagrupp, õlide-rasvade grupp, piimagrupp, lihagrupp, juurviljagrupp, pagarigrupp jne. Tänu sellele on meil veel õppejõud, kes seda valdkonda tunnevad väga hästi ja paljud neist on praktiliselt töötanud selles valdkonnas. Kui nüüd üks tudeng näiteks võtab Dagotari, Makrilli või mis iganes töö, on need tööd konfidentsiaalsed, me sõlmime kohe konfidentsiaalsuse lepingu ja nad võtavad pärast lõputöö kaitsmist töö ettevõttesse. Kui tudengid saavad sealt lõputöö teema, siis nad tulevad siia konsulteerima ja saavad juhendaja meie inimeste hulgast, kes seda ala tunneb. Siis ta saab juba süvaõppe viimase poole aastaga vähemalt. Kirjandusega me päris hätta ei jää /.../ aga aineid ei saa me*

anda. Sellist valikut meil pole, et me saaksime anda kala ja liha rohkem. Spetsialiseerumine toimub lõputööga. Kui varem oli nii, et me pigistasime silma kinni ja panime rohkem tunde ja vähem punkte, siis nüüd seda teha ei tohi. Me jälgime haridusstandardit ja see ei oleks lihtsalt läbi läinud. Meie eriala on rahvusvaheliselt akrediteeritud...

- **Ettevõtted ütlevad, et tudengitel on üldised teadmised ja temast peab alles koolitama vastava ala tehnoloogi?** Jah, midagi teha ei ole. Ma arvan, et see ei ole isegi võimalik ja siin on mõlemad pooled süüdi. Me oleme püüdnud lahendada nii, et me teaksime aasta enne ettevõtete probleeme. Neil on aga niipalju muid asju, et nad ei jõua reageerida. Kui ma palusin kommenteerida meie õppekava, siis ma sain neli väga sisukat kommentaari, aga nad ei jõua, sest neil on tegemist niigi. Me tahaksime niimoodi, et me kohe kinnistame sinna tudengi. Kas ta sinna tööle jääb, on juba tema ja tööandja valik. Ta läheb ettevõttesse ja tutvub selle tehnoloogiaga. Ta võib alati küsida, sest meil on kõikide nende alade spetsialistid olemas.

Sellist lahendust on võimalik kasutada juhul kui on olemas vastava ala õppejõud. Arvestades viimastel aastatel koolide rahastamist, kus ollakse sunnitud õppejõudude arvu vähendama, ei pruugi see olla lahenduseks ka edaspidi.

Rahastamise küsimustega on seotud ka õpilaste ja õppejõudude poolt messide, näituste vähene külastamine, mis loob olukorra, kus sidemete sõlmimine ja alal uuendustega kursisolek on halvem kui ettevõtetel.

Eraldi probleemide ringi moodustab kutseõppeasutuse lõpetanute jätkamine samal erialal kõrgkoolis ja kaugõppes.

3 Tööjõuvajaduse prognoosimudeli rakendus

3.1 Tööjõuvajaduse prognoosimine

Hinnangud tootmisprotsessis kaasatud erinevate kapitalide mahtudele pakuvad huvi nii ettevõtjaile endile, kuid inimkapitali/tööjõu kontekstis ka haridussüsteemile ja igale potentsiaalsele töövõtjale. Oma tootele turu leidmine kasvava konkurentsi tingimustes, tööturu ümberstruktureerimise ja globaliseerumise taustal on ettevõtetel tulevikule orienteeritud vajaliku tööjõu hulga ning töötajate oskuste ja pädevuste prognoosimine kasvava tähtsusega. Nii nagu on ka töövõtjal keeruline hinnata, millises majandusharus ta saaks realiseerida oma võimeid ja soove kõige tulusamalt enda ja oma pere heaoluks.

Tööjõu vajaduse prognoosimiseks on kasutatakse erinevaid meetodeid alustades keeruliste, samas suhteliselt üldiste makromajanduslike prognoosidega ja lõpetades ettevõtjate intervjuerimisega, arvamuse küsimisega. Alles viimastel aastatel on hakatud pühendama rohkem tähelepanu sellele, kuidas oskused ja nende mõõtmine on seotud haridustaseme ning kutsete ja ametitega.

Makromajanduslikke prognoose saab teha pikema perioodi kohta, samas ei saa neid detailiseerida erialade ja oskuste tasemel. Ettevõtete tasemel tehtud uuringute tulemused on aga alati rohkem käesolevat hetke või siis lühiajalises perspektiivis lahendatavate küsimuste jaoks lahenduste leidmisel hädavajalikud. Seepärast on üha enam hakatud kasutama kombineeritud meetodeid, et hankida informatsiooni tulevikus vajalike oskuste ja erialade kohta.

Kuigi prognoosidele ei ole võimalik anda 100% garantiid, ei saa nende koostamist pidada mõttetuseks. Erinevate meetodite ja nende kombinatsioonidega leitud võimalikud lahendused annavad sotsiaalsetele partneritele (tööandjatele ja töövõtjatele) ning koolitajatele võimaluse alternatiivsete eesmärkide realiseerimiseks vajalike lähtetegurite fikseerimise, nende hindamise ja valitud strateegilise lahenduse kui konsensusliku otsuse ka ellu viia.

Käesoleva projekti esimeses osas koostatud ja ettevõtete küsitlusandmete alusel täpsustatud Eesti toiduainetööstuse tööjõuvajaduse prognoosi mudel on abivahend nii kogu sektori kui tema allharude edukaks toimimiseks (mida hinnatakse kogumüügi kaudu) vajaliku kogu töötajate arvu kui ka sektori spetsiifikat arvestavatel võtmeerialade töötajate arvu leidmiseks

Oluline on märkida, et käesoleva töö käigus koostatud simulatsiooni mudel on abivahend, mille abil sektorit hästi tundvad eksperdid ja tootmise planeerimisega tegelevad praktikud saavad hinnata seoseid eesmärkide – müügi mahtude – ja nende realiseerimiseks vajalike ressursside – vajalik tööjõud arvuliselt ja erialati – vahel.

Koostatud simulatsioonimudeli kirjeldus ja tema kasutusjuhend on toodud lisas 2. Süsteem ise on koostatud on koostatud EXELi töölehtedena selliselt, et vastavalt juhendile lähteandmeid muutes on võimalik soovitud müügi mahu saavutamiseks arvutada erinevatel ametikohtadel vajalik töötajate arvud.

3.1.1 Tööjõuvajadus toiduainetööstuses ja allharudes

Mudeli rakendusel võtame lähetealuseks Rahandusministeeriumi 2003. aasta juulikuised prognoosid keskmise palga, kogu tööhõive ja tööpuuduse kohta. Olulised näitajad – eksport ja kodumaine müük on töögrupi poolt hinnatud arvestades professor Urmas Varbalase poolt esitatud mõõdukat stsenaariumi toiduainetööstusele lähiaastateks Euroopa Liiduga liitumise tingimustes. Allharude ekspordi mahtude hindamisel on arvestatud ka Piimaliidu hinnangut võimalikule hüppelisele ekspordi kasvule eelkõige hindade võimalikku muutumist arvestades.

Kalatoodete kodumaine müük on hinnatud kasvavaks arvestades jõupingutusi, mida ettevõtted on teinud tootearenduseks ja tootmiskeskonna parendamiseks.

Hinnangud ekspordi kasvuks on sisestatud süsteemi alljärgnevalt:

Ekspordi aastane kasv	2003	2004	2005	2006	2007
H Kokku	4,0%	7,0%	6,0%	6,0%	5,0%
H Liha	5,0%	8,0%	6,0%	6,0%	6,0%
H Kala	5,0%	6,0%	6,0%	7,0%	7,0%
H Piim	5,0%	20,0%	10,0%	5,0%	5,0%
H Jahu	4,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
H Sööt	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
H Leib	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
H Jook	6,0%	7,0%	8,0%	6,0%	6,0%
Kodumaine müük					
H Kala	4,0%	5,0%	6,0%	6,0%	6,0%

Vastavalt süsteemi parameetritele saadav tulemus töötajate koguarvu ja töötajate arvude kohta allharudes on järgmine:

	Sektor kokku	Alam- sektorite summa (v.a. muu)	Liha	Kala	Piim	Jahu	Sööt	Leib	Jook	Vahe
2001	15 528	14352	1957	4175	2792	113	358	3184	1773	1176
2002	14 991	14060	2122	3904	2595	119	264	3187	1869	931
2003	14859	13644	2160	3465	2500	122	267	3177	1954	1215
2004	15104	13677	2239	3332	2555	122	268	3185	1976	1427
2005	15344	13727	2316	3237	2574	123	268	3202	2006	1617
2006	15656	13913	2405	3253	2586	126	268	3235	2038	1743
2007	16006	14170	2507	3281	2618	128	269	3287	2080	1836

Ülaltoodud tingimustel jääb tööhõive 2003. aastaks praktiliselt eelmise aasta tasemele. Seejärel peaks aga tööhõive muutumise trend muutuma kasvaks ja (antud tingimustel) 2006 aastaks jõudma 15 656 töötajani.

Allharude summana peaks tööhõive trend kasvavaks muutuma alates 2005. aastast. Allharudest on jätkuv väga mõõdukas tööhõive kasv liha-, leiva- ja ka piimatööstuses. Kalatööstuses jätkub tööhõive langusaastani 2005. Ainuke nende algandmete järgi leitud suurem tööhõive kasv on võimalik joogitootmises.

3.1.2 Tööjõuvajadus võtmeerialadele

Esitatud variant hinnangud tööjõu vajadust võtmeerialade kaudu on uudne nii käesoleva töö teostajatele kui ilmselt ka ettevõtetele, kellel paluti hinnata küsitluse käigus oma ettevõtte tootmisprotsessist kõige olulisemate erialade töötajate arvu. Küsitlustulemuste järgi koostatud analüüs on esitatud aruande osas 2.1.4.

Simulatsioonimudelil kasutatakse erinevate allharude puhul neile omast oskustöötajate struktuuri. Küsitlustulemuste põhjal võib öelda, et mõiste oskustöötaja hakkab saama ka meil uue tähenduse ja on mõningatel juhtudel isegi takistav mõistmaks uuenenud töö sisu ja kõrgemaid hariduslikke nõudmisi. Seega saab veelkord kinnitust vajadus rakendada toiduainetööstuse jaoks välja töötud kutsestandardid.

Kogu toiduainetööstuses jaoks tervikuna on antud tingimustel ette näha spetsialistide vajaduse kasvu. Allharudest võib see tehnoloogide tasemel oluliseks saada joogitootmises. Aga nagu rõhutatud tööstusharu

stsenaariumides vajavad ettevõtted lähiaastatel just tootearenduse-, müügi ja kvaliteedi valdkondi tundvaid spetsialiste.

Oskustöötajate tasemel jaguneb prognoosib mudel praeguste andmete alusel kõigil erialadel ühtlast 4 % töötajate arvu kasvu.

	2003	2004	2005	2006
oskustöölised	8216	8542	8871	9249
oskustööline	2769	2879	2990	3117
liinioperaator	542	564	586	610
seadistaja/mehhaanik	205	214	222	231
töötleja	1627	1691	1757	1831
muud	3073	3195	3318	3459

Allharude osas tuleks esialgseid lõplikke järeldusi testida veelkord, et hinnangud töötajate kategooriate osas oleksid ühtlustatud. Oskustöölise mõiste toiduainetööstuse vajab täpsemat seletust, et anda tagasisidet ka koolitajale.

Lisaks võiks mudelit testida mõnes suuremas ettevõttes, kus kõik vajalikud lähteandmed on täpselt hinnatavad.

Samas korrates juba varem öeldut, ei tohi koostatud mudelit võtta kui lõplikku tõde, sest kõiki tootmist ja tööjõuvajadust mõjutavaid tingimusi käesolev meetod ei ole suuteline arvestama. Küll aga, nagu ka varem öeldud, annab võimaluse hinnata seatud eesmärkide realiseerimiseks vajalikku tööjõu hulka. Kokkuvõtvalt – juhul kui müügiimahud ei suurene hüperkiirusel, stabiliseerub töötajate arv toiduainetööstuses lähiaastatel. Selles olukorras saab aga hoopis olulisemaks töötajate kvalifikatsioon ja motivatsioon.

LISA 1

1. peatüki joonised

2. peatüki joonised

Küsimustik

Kasutatud kirjandus

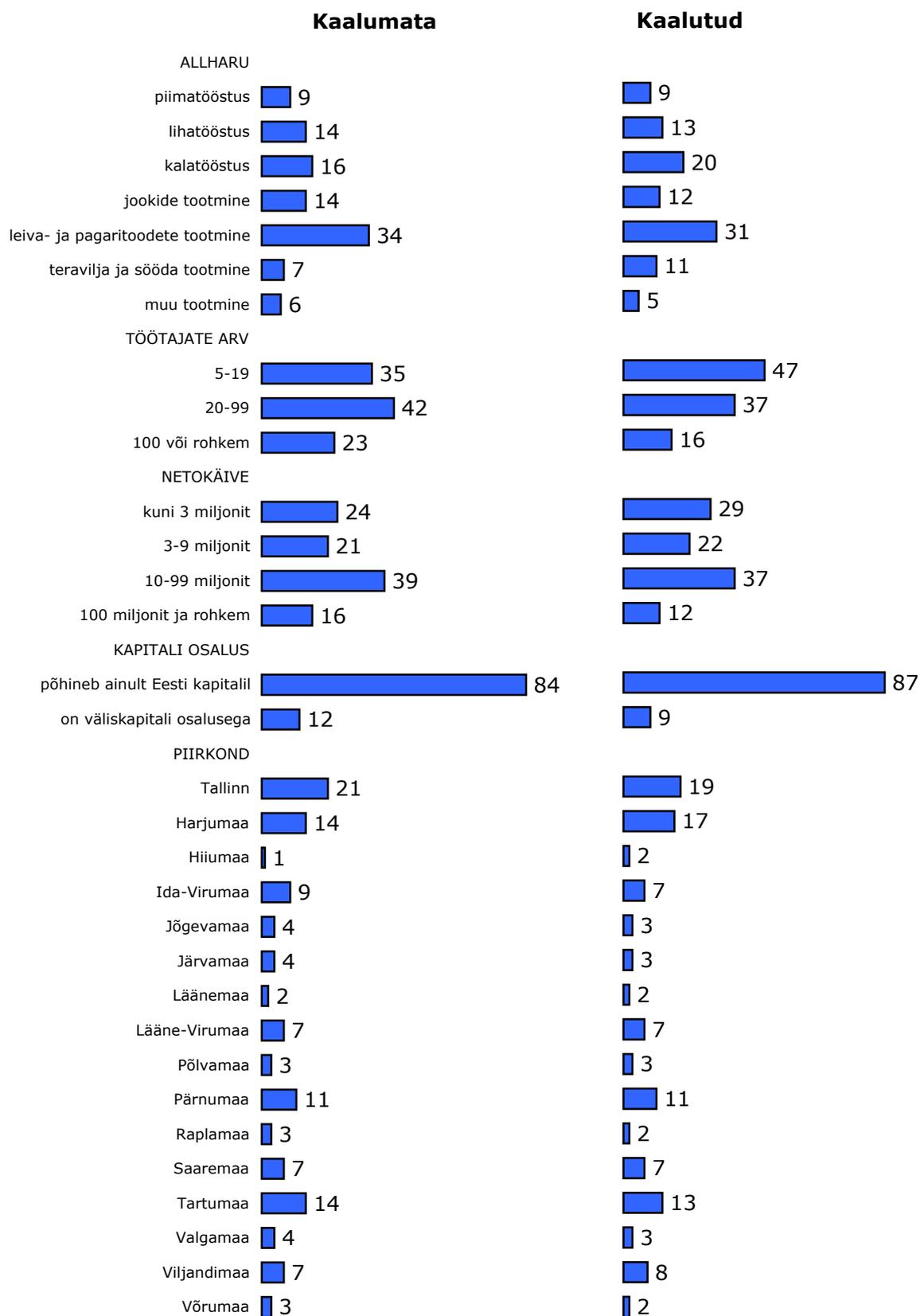
Toiduainetööstusele olulised normdokumendid

Suhkru režiim Euroopa Liidus

1. PEATÜKI JOONISED

Vastanute profiil

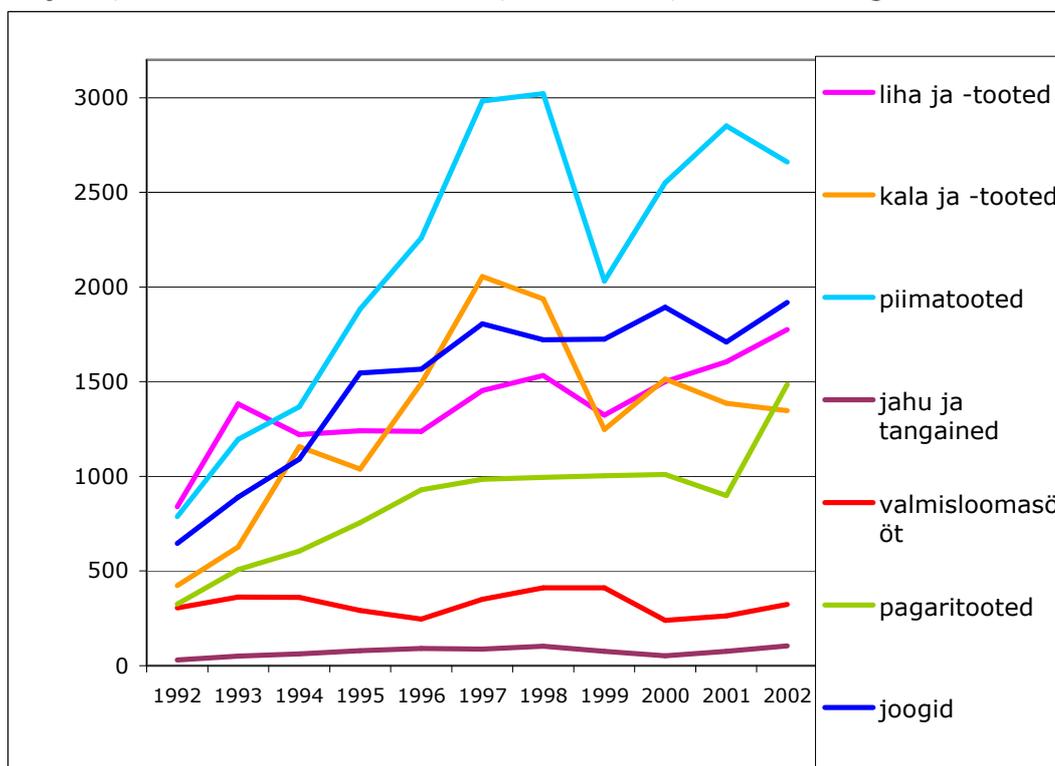
%, n=147



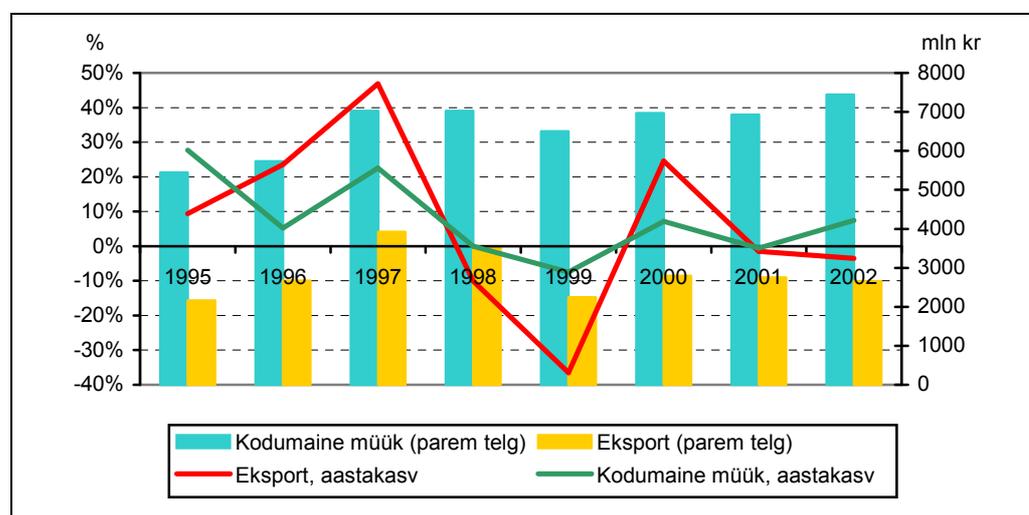
Erinevate allharude ettevõtete majandusparameetrid %

	piimatööstus n=13	lihatööstus n=19	kalatööstus n=30	jookide tootmine n=18	leiva- ja pagari-toodete tootmine n=45	teravilja ja sööda tootmine n=16	muu tootmine n=7
2002 KÄIVE							
kuni 3 miljonit	28	34	23	16	46	13	
3-9 miljonit		24	13	22	34	13	48
10-99 miljonit	33	31	55	37	17	69	35
100 miljonit ja rohkem	39	11	8	25	3	4	18
EKSPORDI OSAKAAL							
ei ekspordi	71	92	50	42	93	79	67
1-19%	9	3	9	41	3	17	26
20-49%	5	5		6	2		7
50% ja enam	15		40	11	2	4	
EKSPORDI PARTNERID							
Läti, Leedu	14	5	9	37	4	8	17
Venemaa, Ukraina jm end. SRÜ	10		36	9			
Euroopa Liidu riigid	10		36	12	2	13	16
muud Euroopa riigid			18		2	4	
muud piirkonnad			17	7	2	4	
TOOTMISVÕIMSUSTE KASUTUSASTE							
kuni 49%	9	10	5	20	10	40	28
50-74%	33	29	54	11	27	21	50
75% või enam	43	45	27	34	55	38	16
vastamata	15	16	14	35	8		7
TOOTMISMAHU MUUTUSED							
kasvanud oluliselt	9	35	32	18	22	4	37
kasvanud mõnevõrra	29	49	19	41	23	8	30
püsinud samal tasemel	38	6	18	10	17	71	16
pigem vähenenud	14	3	13	11	23	17	7
oluliselt vähenenud	5		13	9	11		
vastamata	5	6	5	10	4		11
TOOTMISMAHU PROGNOOS							
kasvab üle 20%	19	6	13	11	10		57
kasvab 10-20%	57	73	24	42	23	12	24
kasvab 1-9%	10	10	13	16	11	40	
püsib samal tasemel	9	5	23	5	39	17	
väheneb		3	18	9	10	13	
vastamata	5	3	9	16	6	17	19

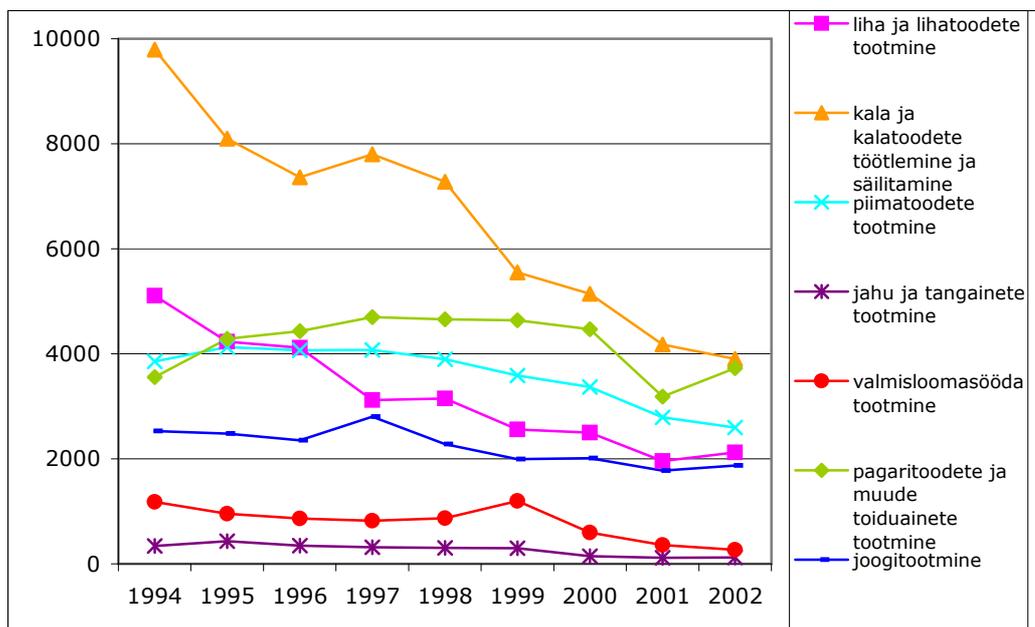
Joonis 1.1 Toiduainetööstuse toodang allharudes, jooksevhindades, milj. kr., Statistikaameti andmebaas, 2001.aasta, andmed korrigeerimata



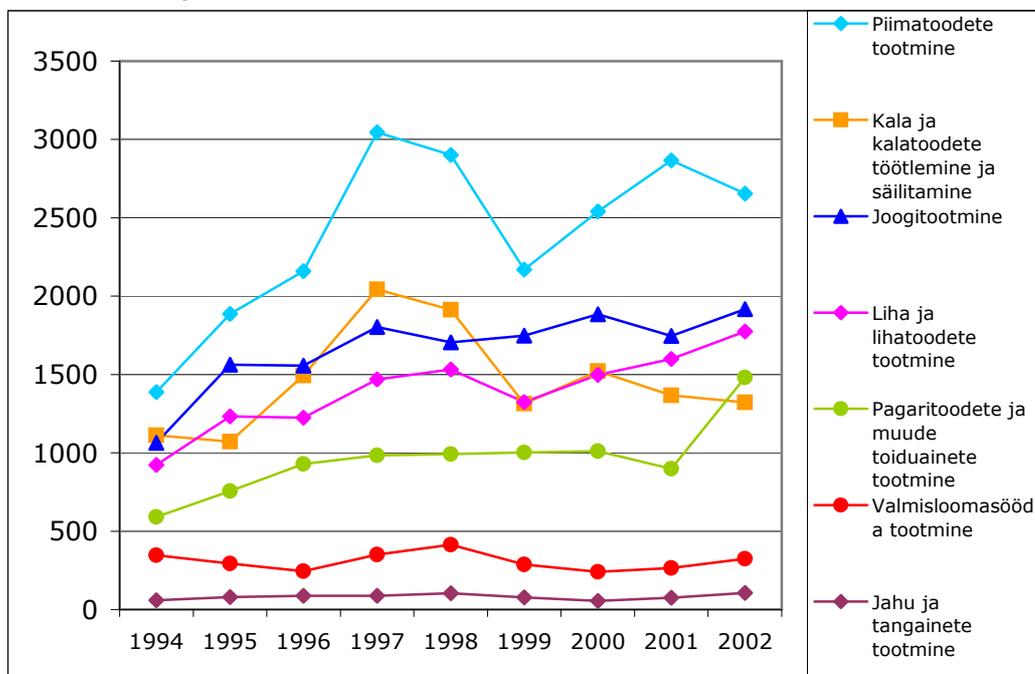
Joonis 1.2 Toiduainetööstuse müük, 1995 - 2002



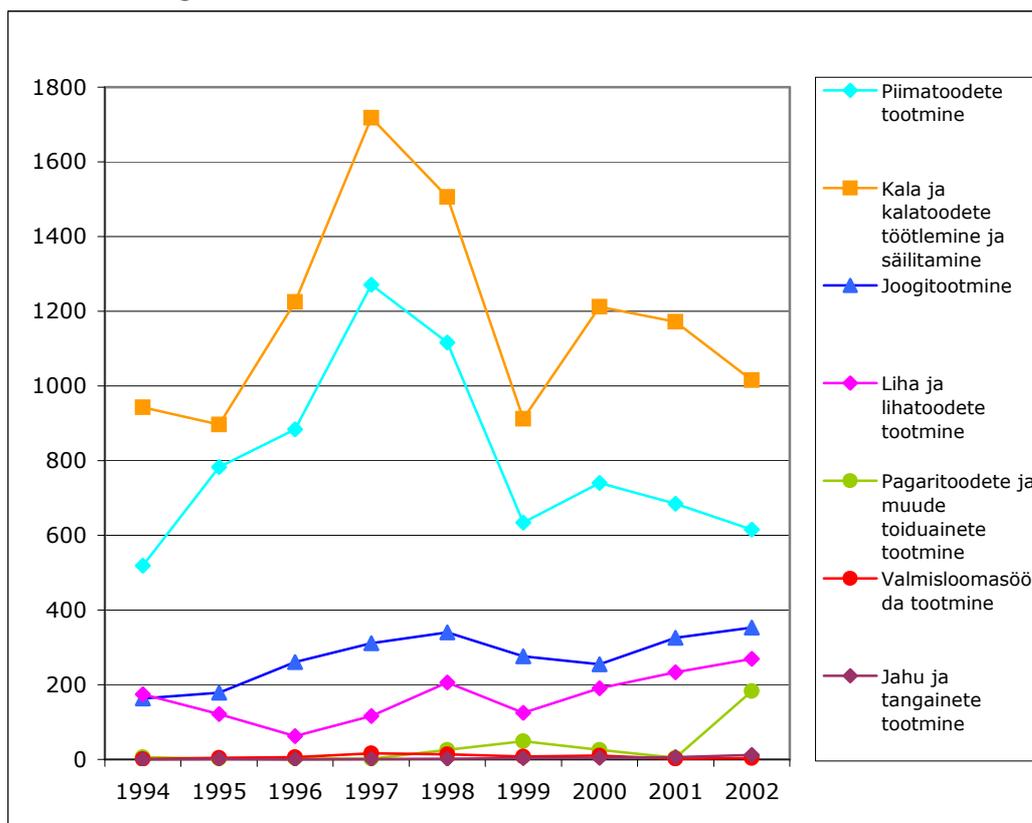
Joonis 1.3 Toiduainetööstuse allharudes hõivatute arvud, Statistikaameti andmebaas



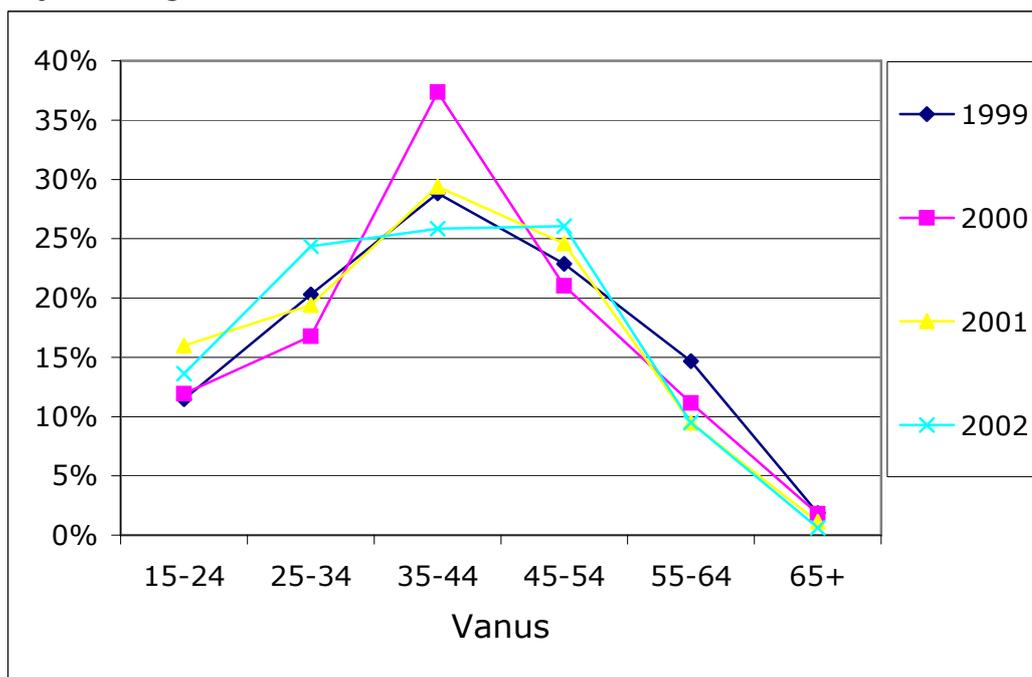
Joonis 1.4 Toiduainetööstuse allharude toodangu müük, jooksevhindades, milj. kr., Statistikaameti andmebaas, 2001.aasta andmed korrigeerimata



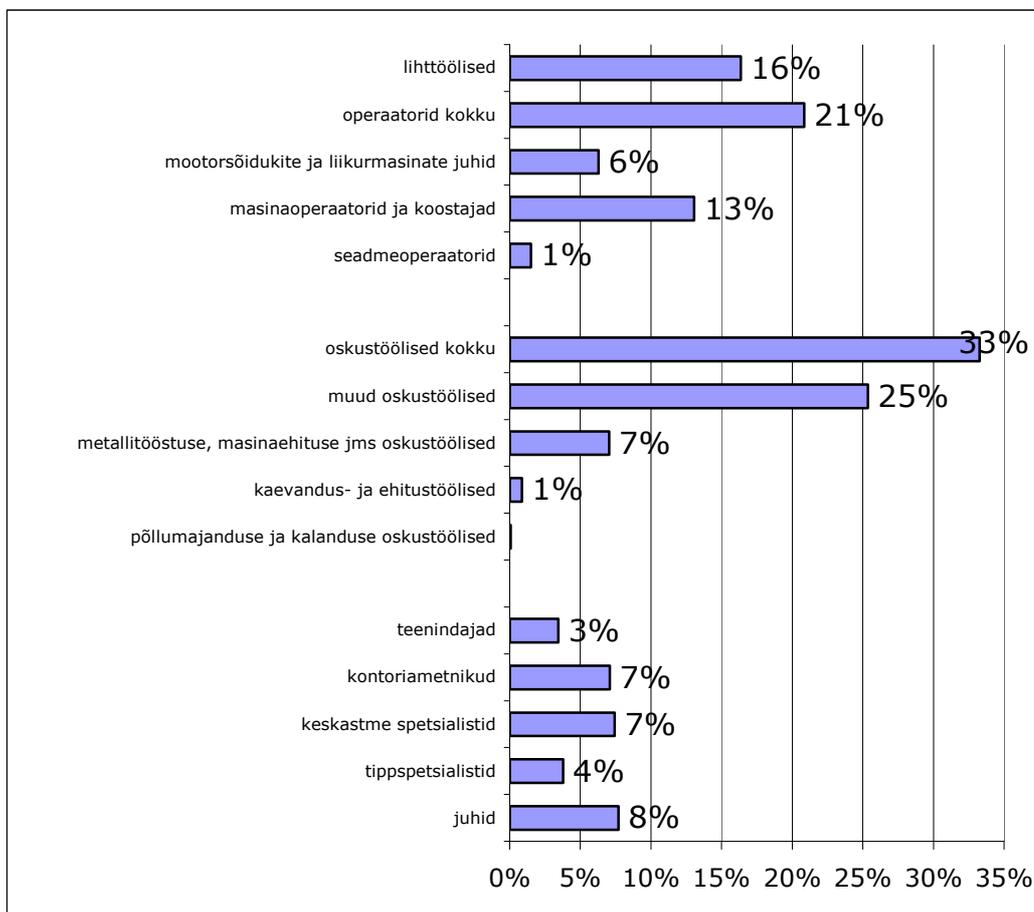
Joonis 1.5 Toiduainetööstuse allharude toodangu eksport, jooksevhindades, milj. kr., Statistikaameti andmebaas, 2001.aasta andmed korrigeerimata



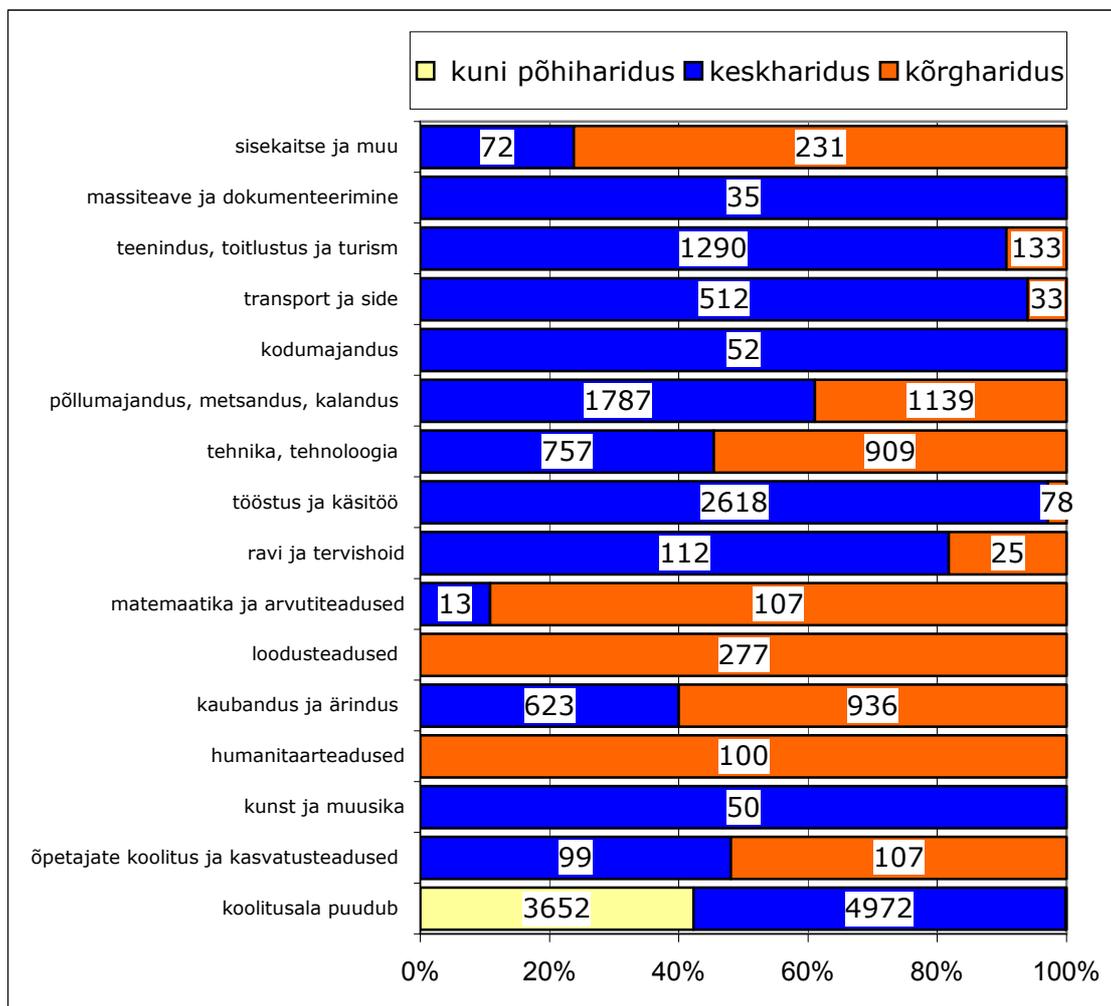
Joonis 1.6 Toiduainetööstuses hõivatute vanuse jaotus tööjõu-uuringute andmetel.



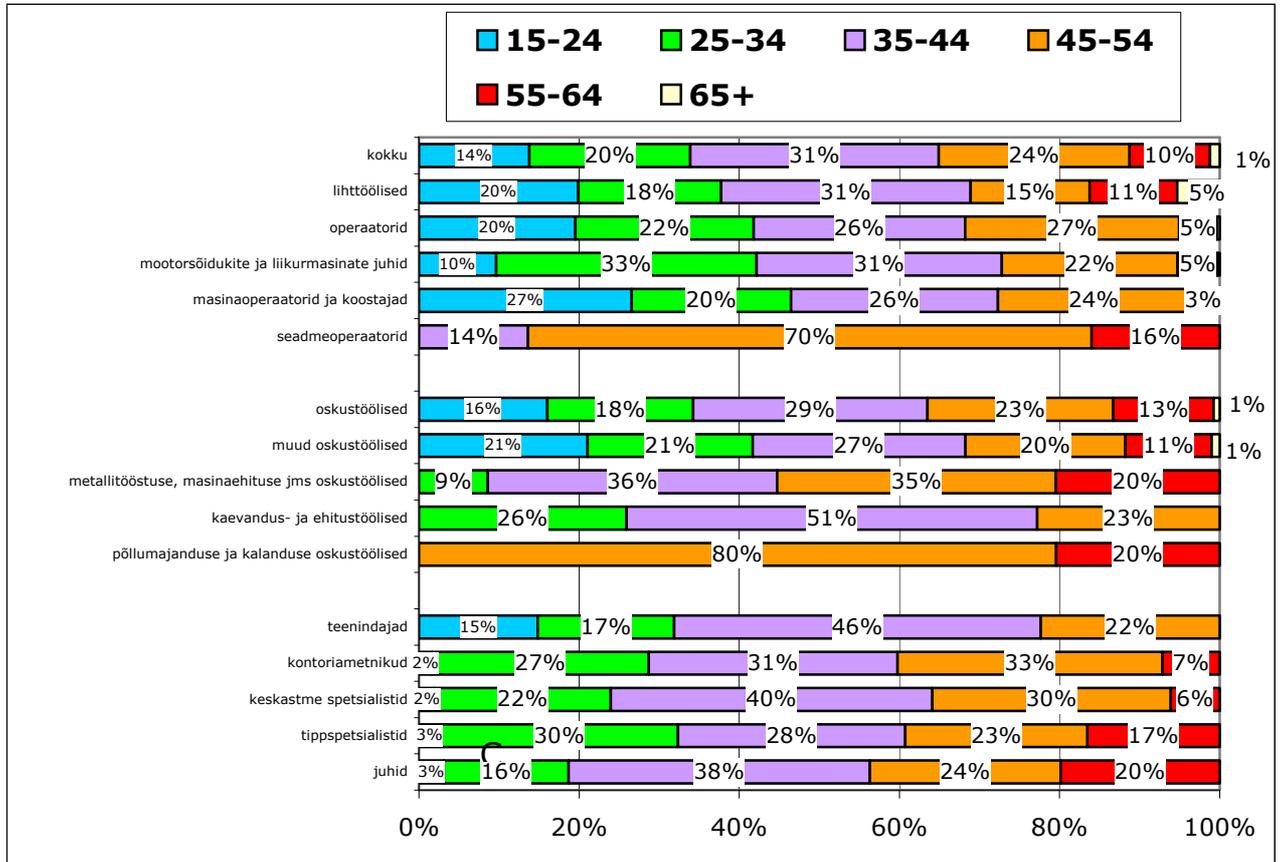
Joonis 1.7 Toiduainetööstuses hõivatute osatähtsus ametigruppides
tööjõu-uuringute andmetel kolme aasta (2000-2002) aasta keskmisena.



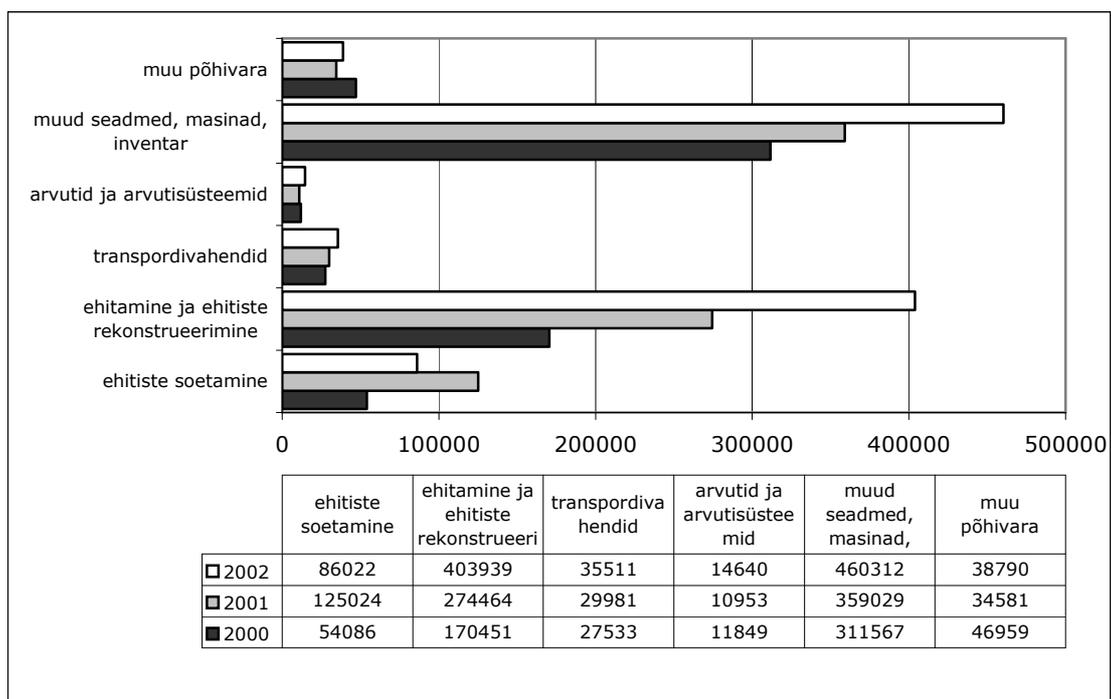
Joonis 1.8 Toiduainetööstuses hõivatud koolitusala järgi, ESA tööjõuuuringu andmetel, kolme aasta (2000 - 2002) aasta.



Joonis 1.9 Toiduainetööstuses hõivatute vanuse jaotus erinevates ametigruppides (ISCO88 järgi) aasta keskmisena (aastatel 2000 – 2002) tööjõu-uuringute andmetel.

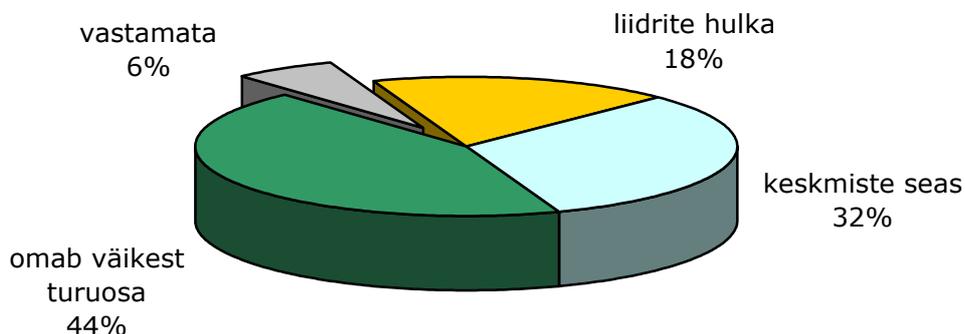


Joonis 1.10 Toiduainetööstuse investeeringud põhivarasse. Allikas: Statistikaameti tööstusstatistika



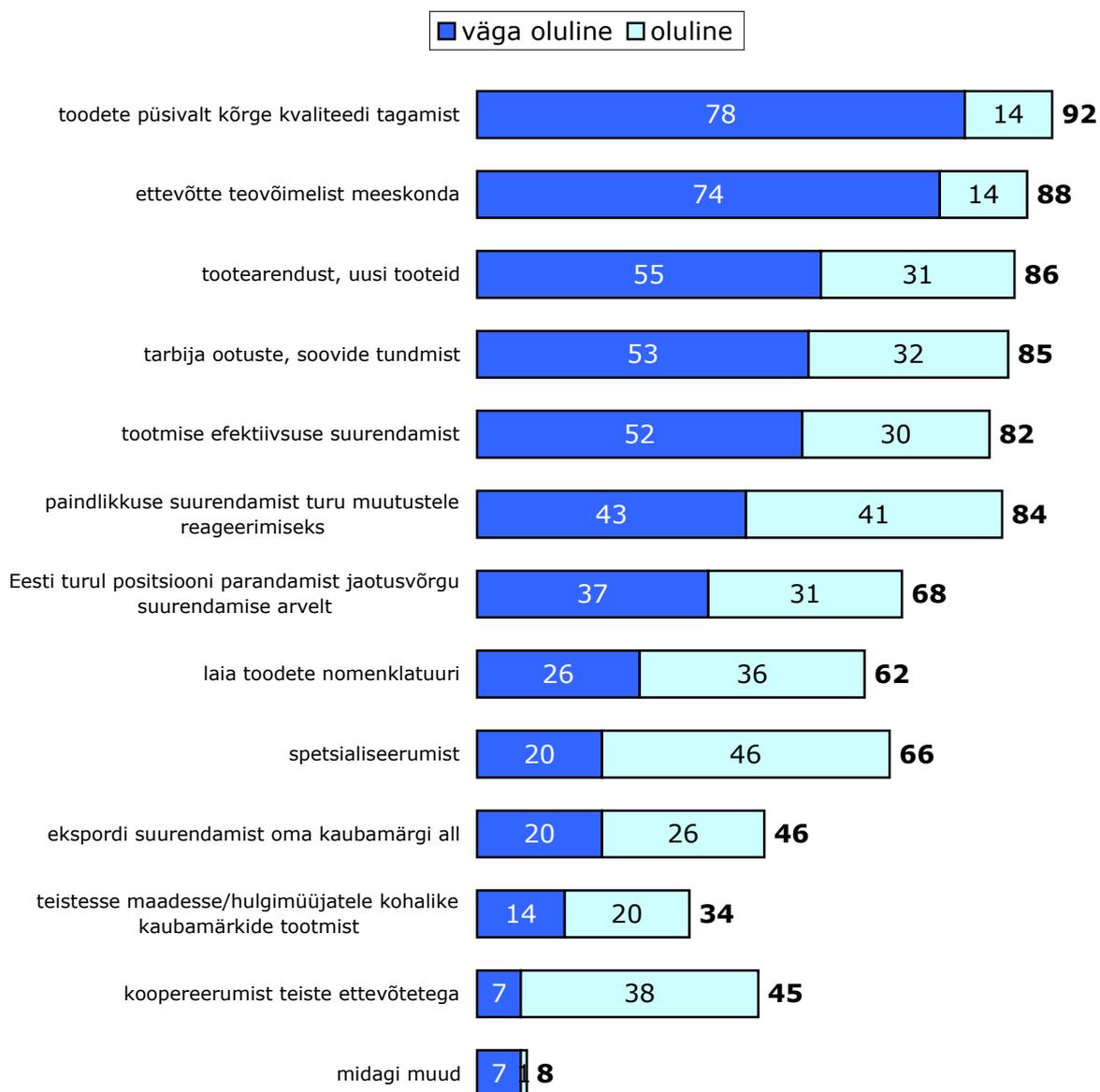
Ettevõtete hinnang turupositsioonile oma toodanguvallas

%, n=147

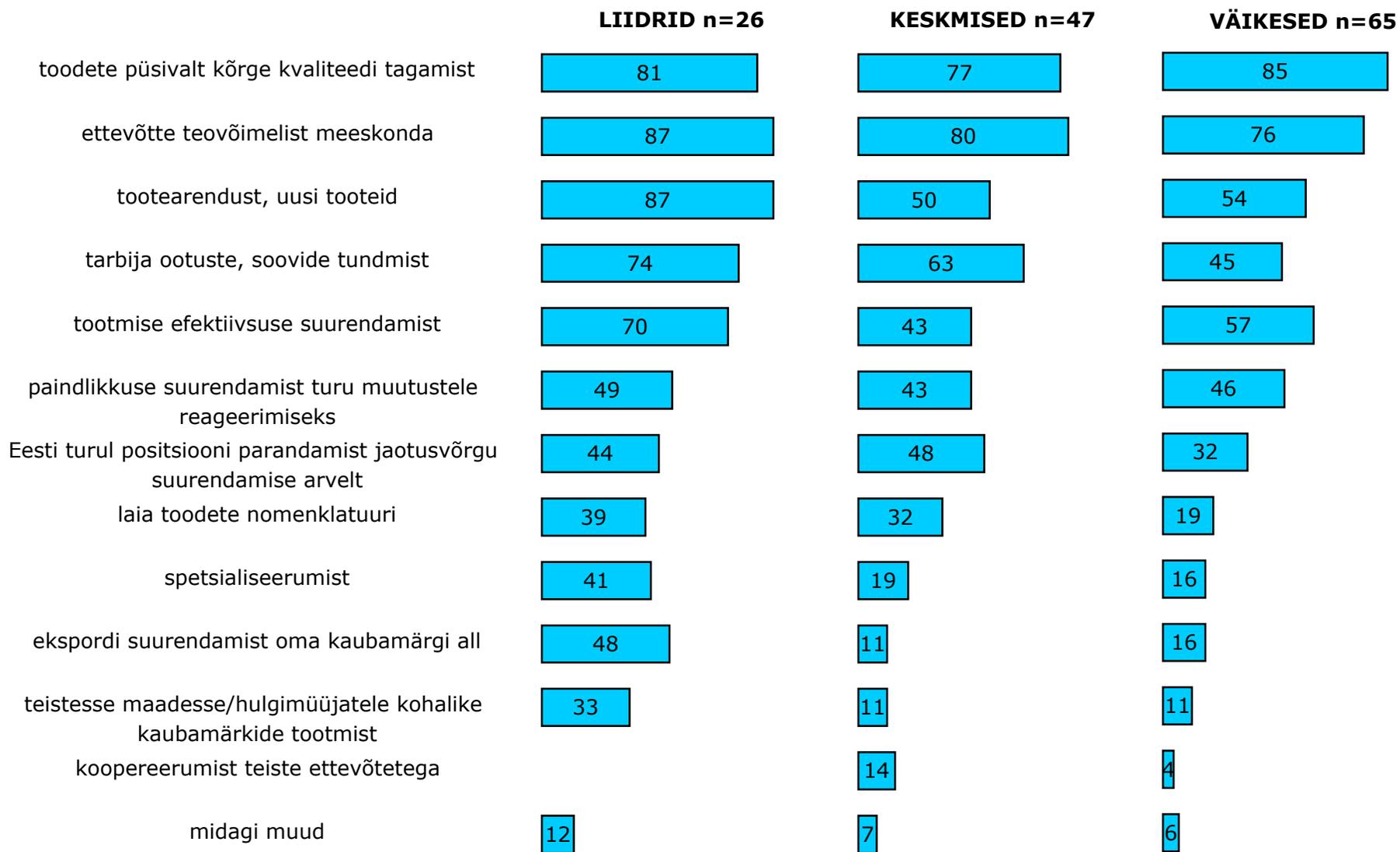


Edutegurid lähiaastatel

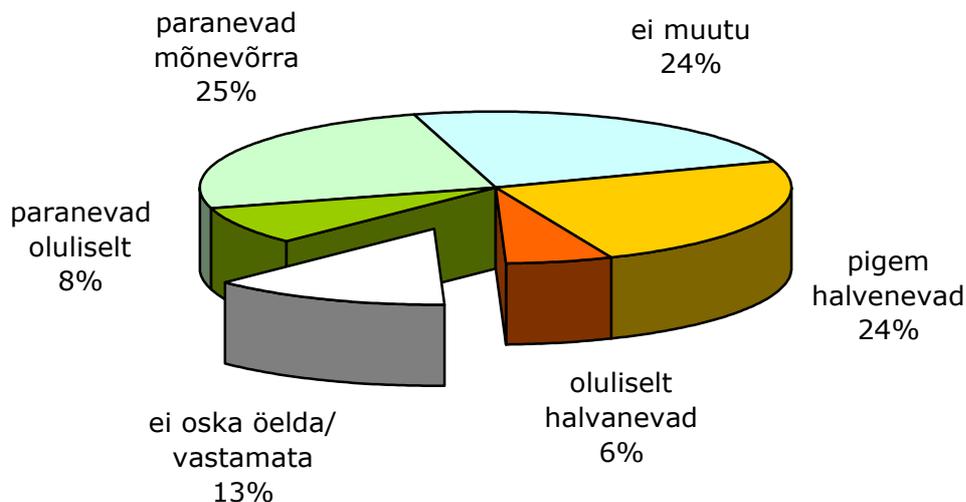
%, n=147



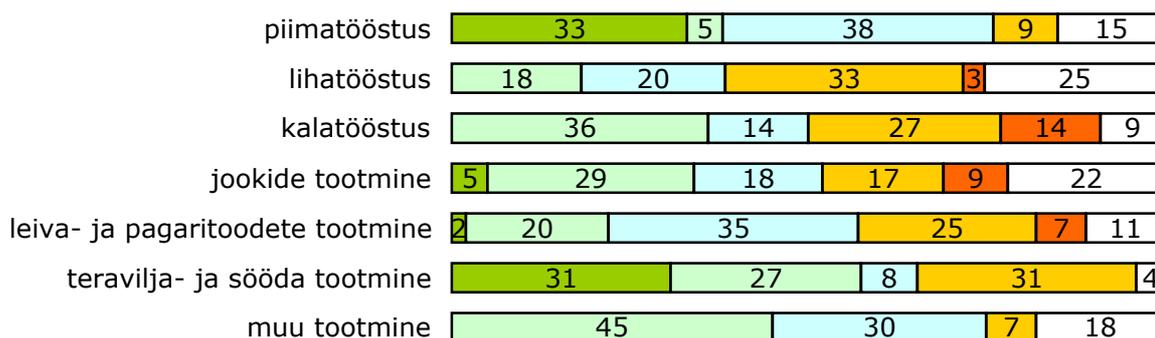
Edutegurid lähiaastatel olenevalt ettevõtte turupositsioonist väga oluliseks pidanute %



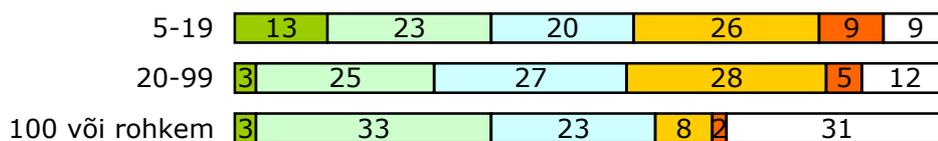
Hinnang ettevõtte võimalustele muutavas majandussituatsioonis
%, n=147



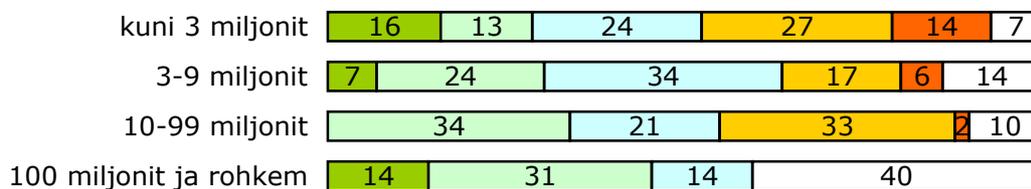
ALLHARU



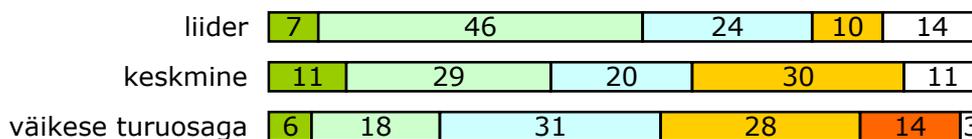
TÖÖTAJATE ARV



NETOKÄIVE



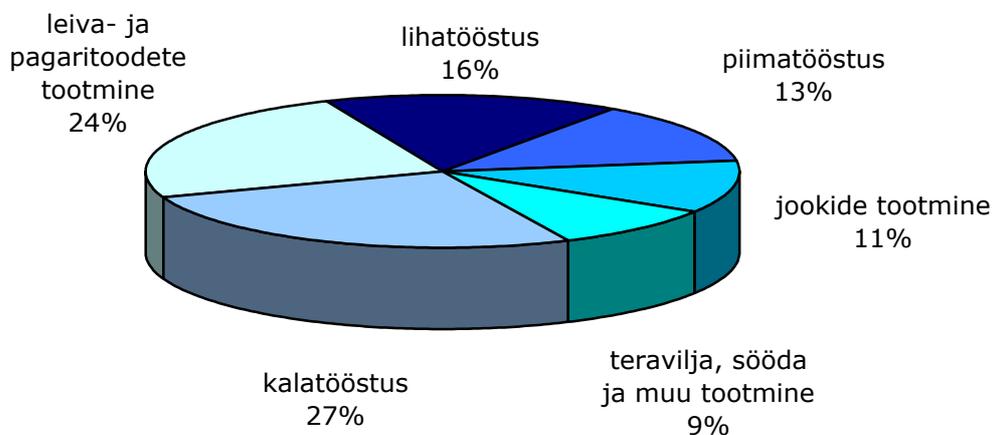
TURUPOSITSIOON



2. PEATÜKI JOONISED

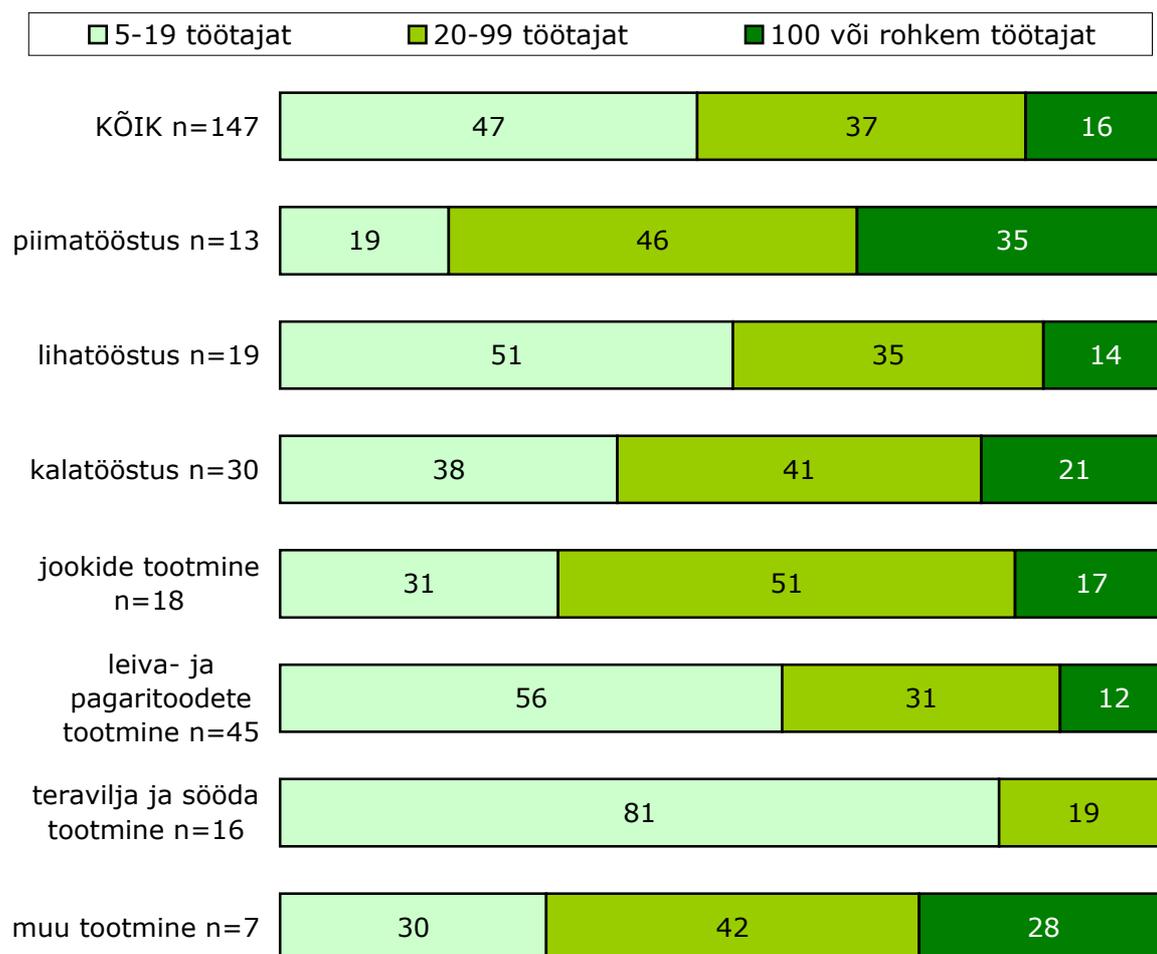
Töötajate jagunemine tööstusharuti (2002. aastal)

%

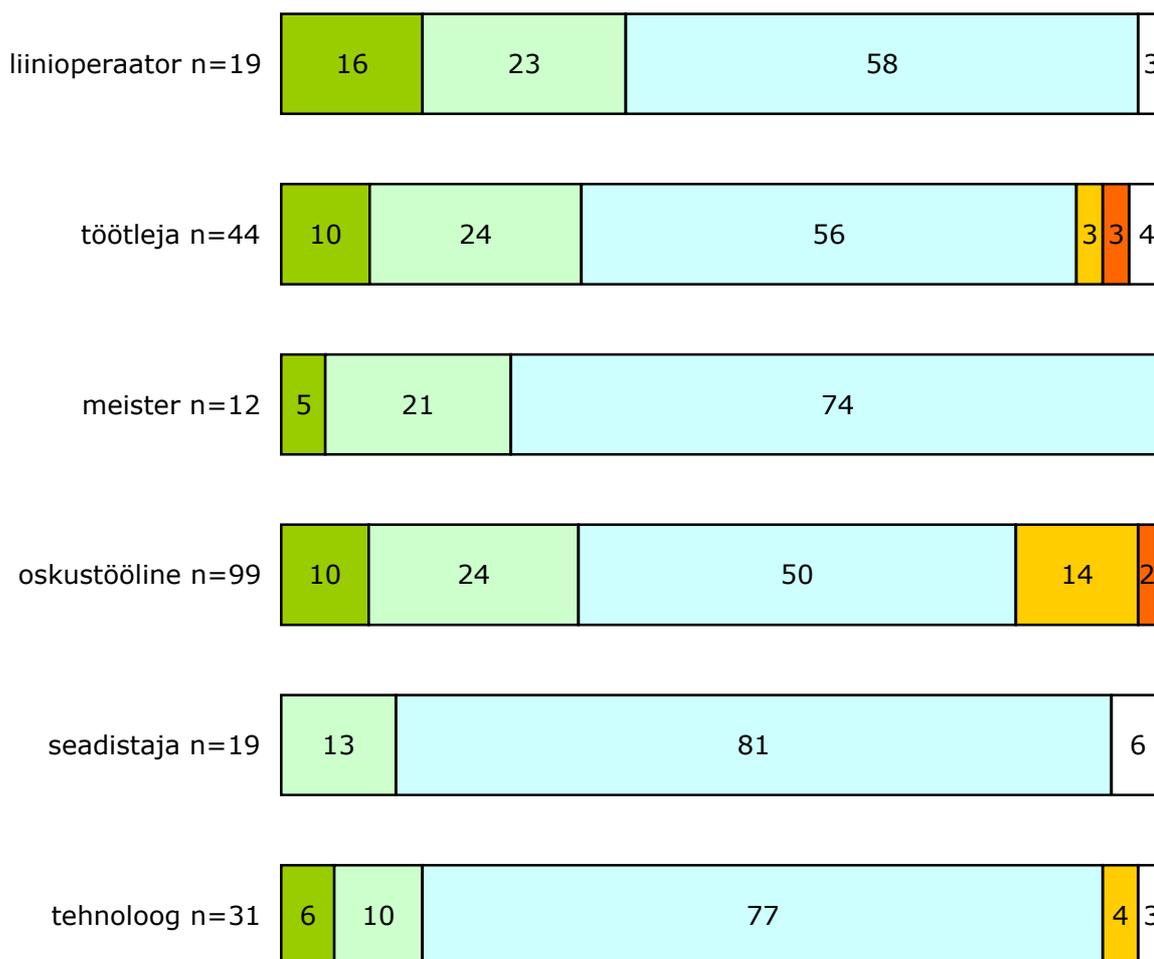
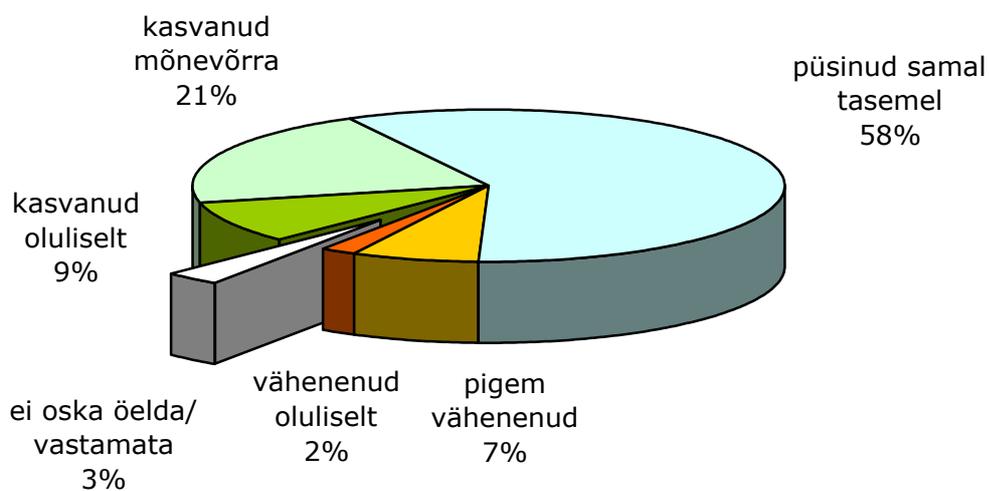


Ettevõtete jagunemine allharuti (2002. aastal)

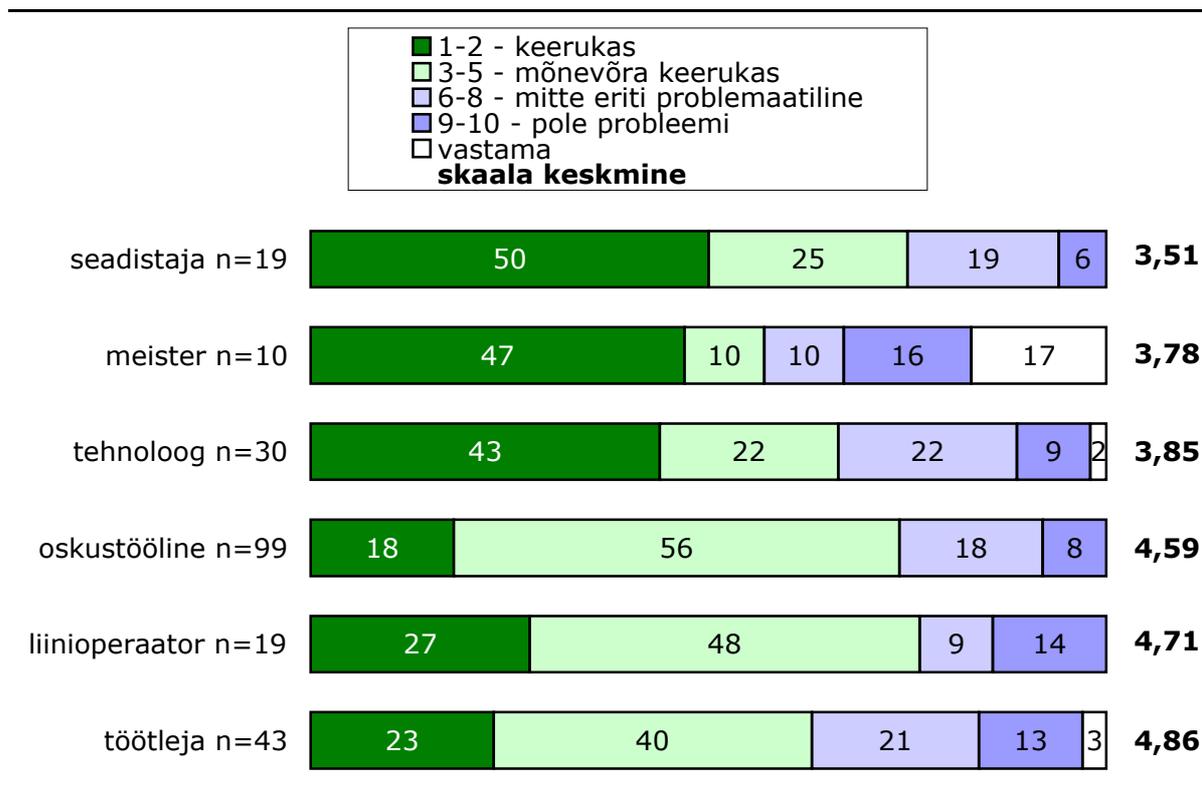
%



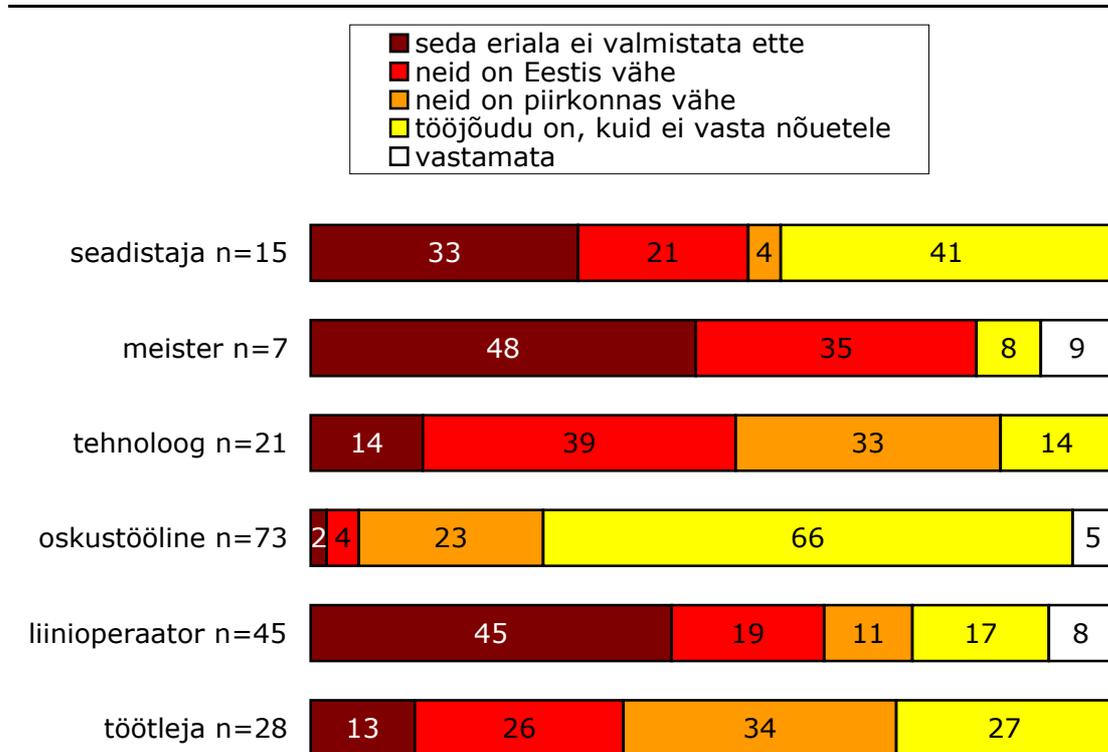
Võtmeerialade töötajate arvu muutus võrreldes 2000. aastaga
 % nimetatud võtmeerialadest



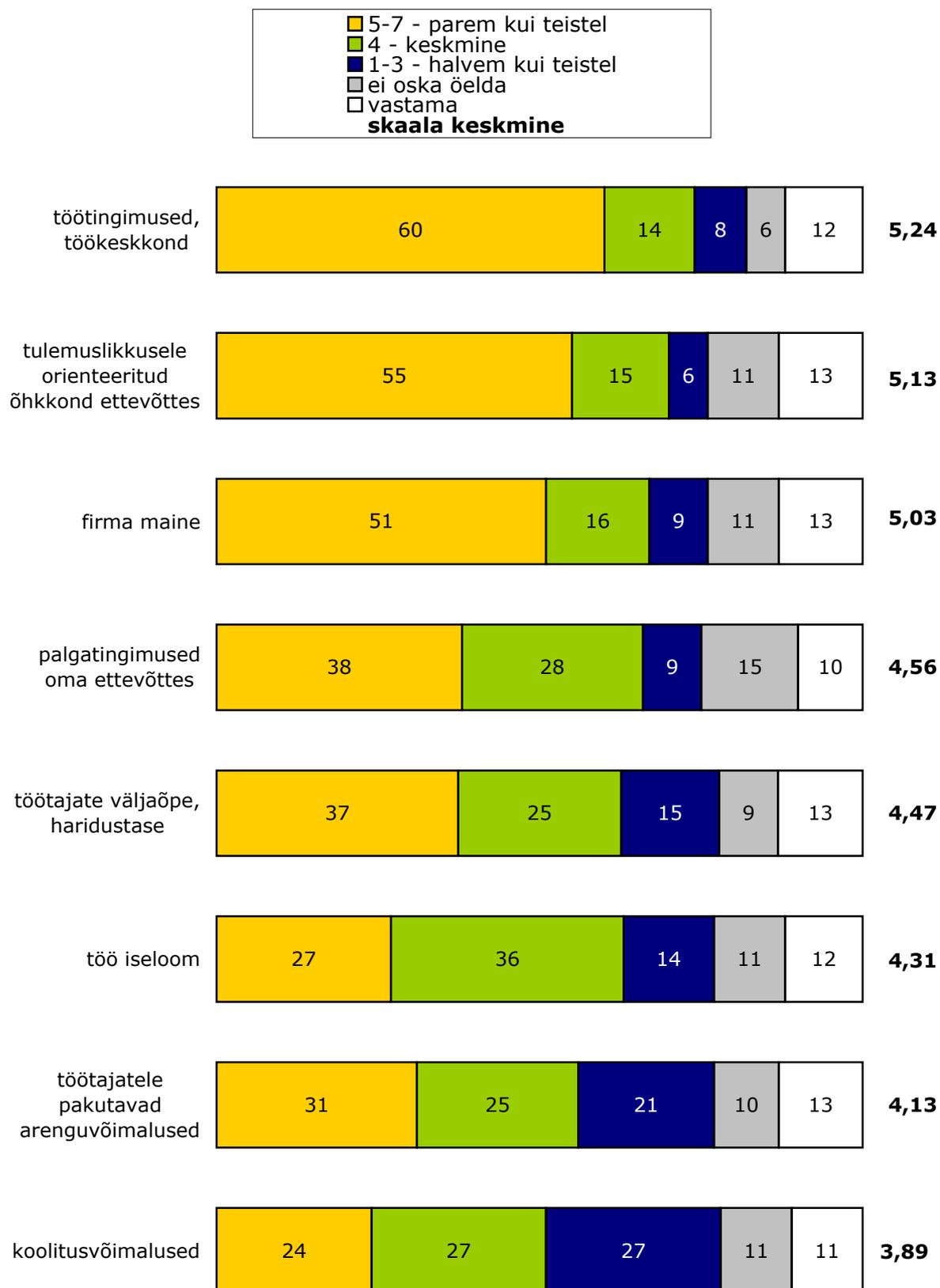
Võtmeerialade tööjõu leidmise keerukus % ja skaala keskmine 10-pallisel skaalal



Probleemid võtmeerialadele tööjõu leidmisel kui arvati, et kaadrit on keerukas leida (1-5), %

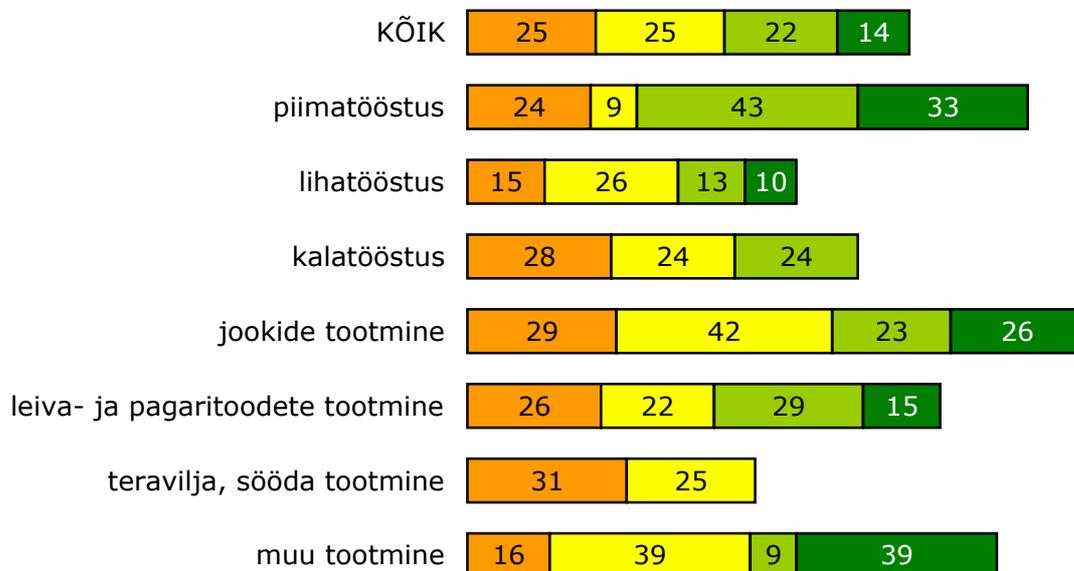


Hinnang ettevõttele võrreldes maakonna ettevõtetega % ja skaala keskmine 7-pallisel skaalal, n=147



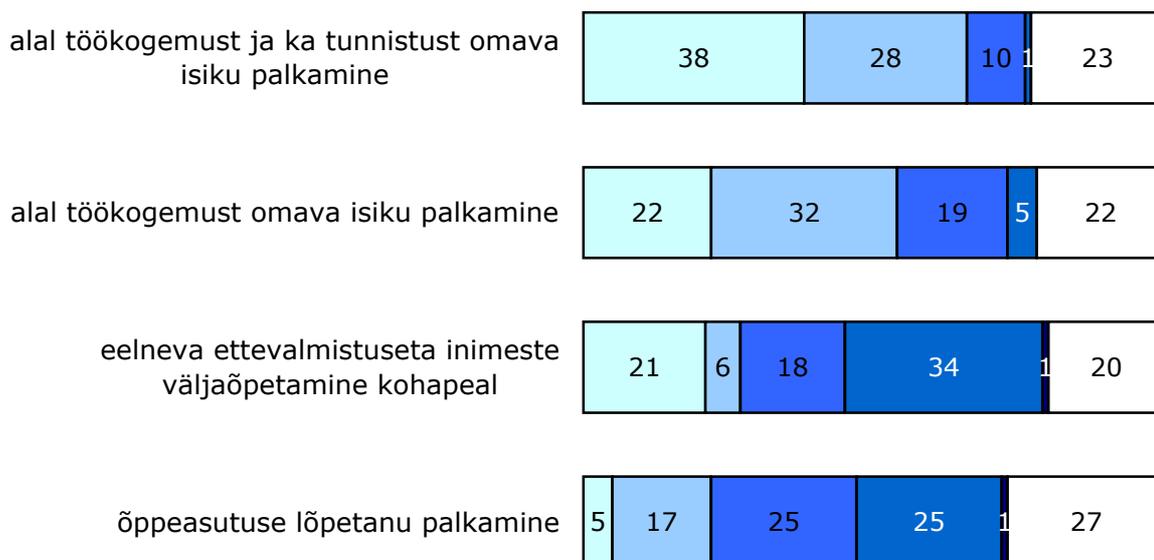
Enim kasutatud variandidid töäjõu palkamisel %, n=147

- alal töökogemust omava isiku palkamine
- eelneva ettevalmistuseta inimeste väljaõpetamine kohapeal
- alal töökogemust ja ka tunnistust omava isiku palkamine
- õppeasutuse lõpetanu palkamine

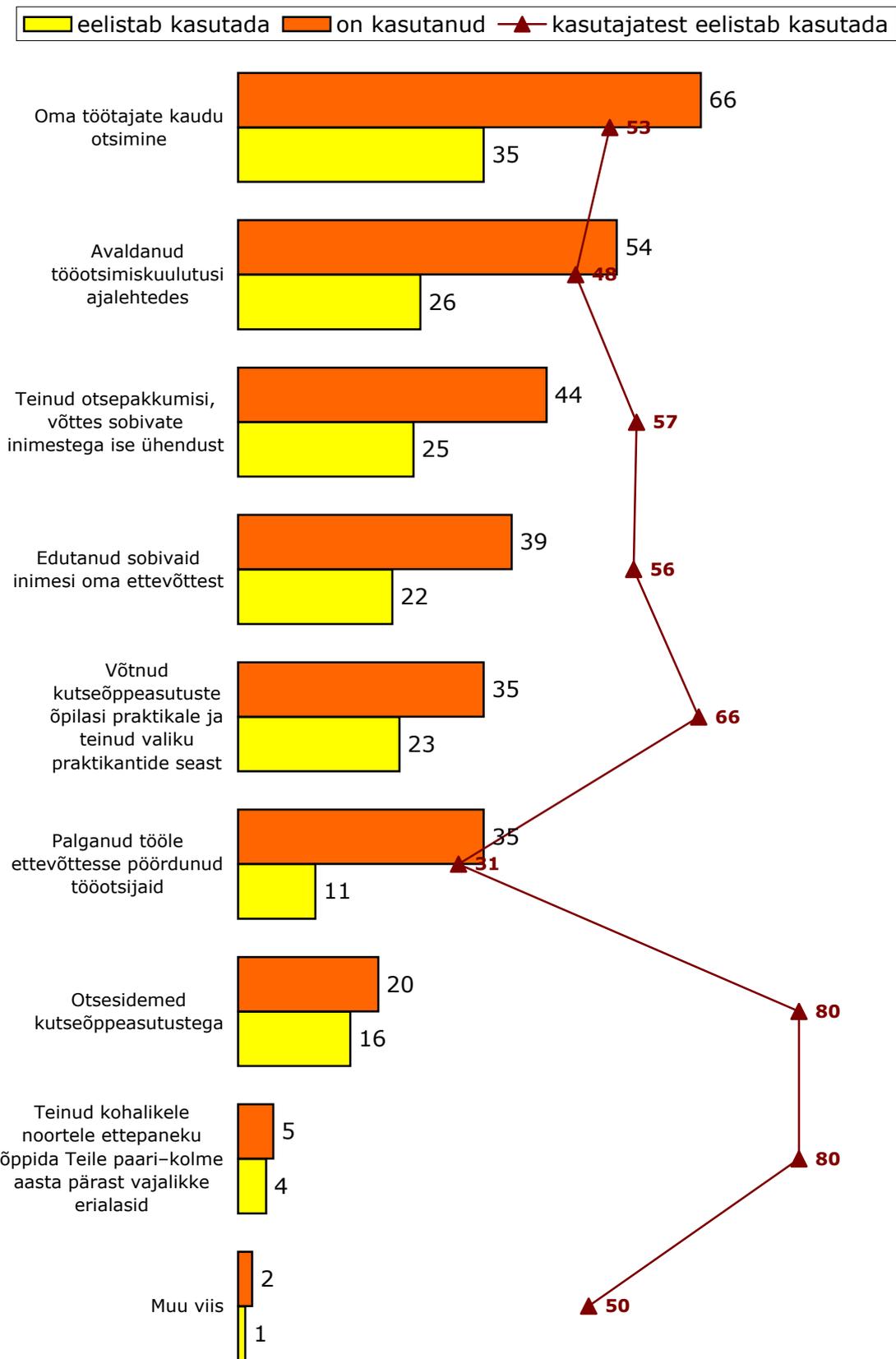


Eelistatud variandidid töäjõu palkamisel eelistuse järjestus, % n=147

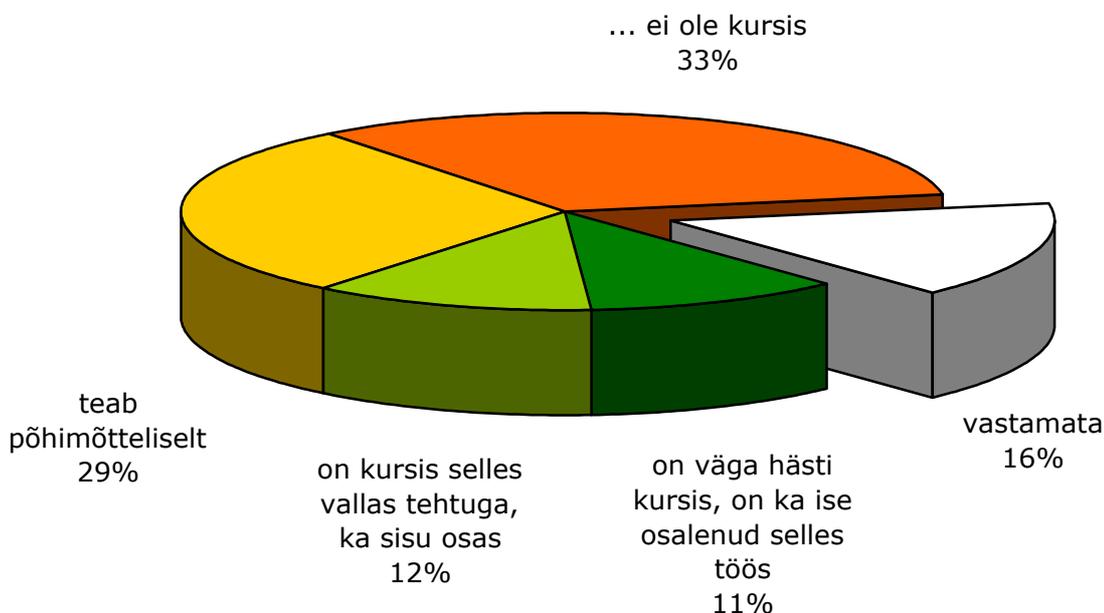
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- vastamata



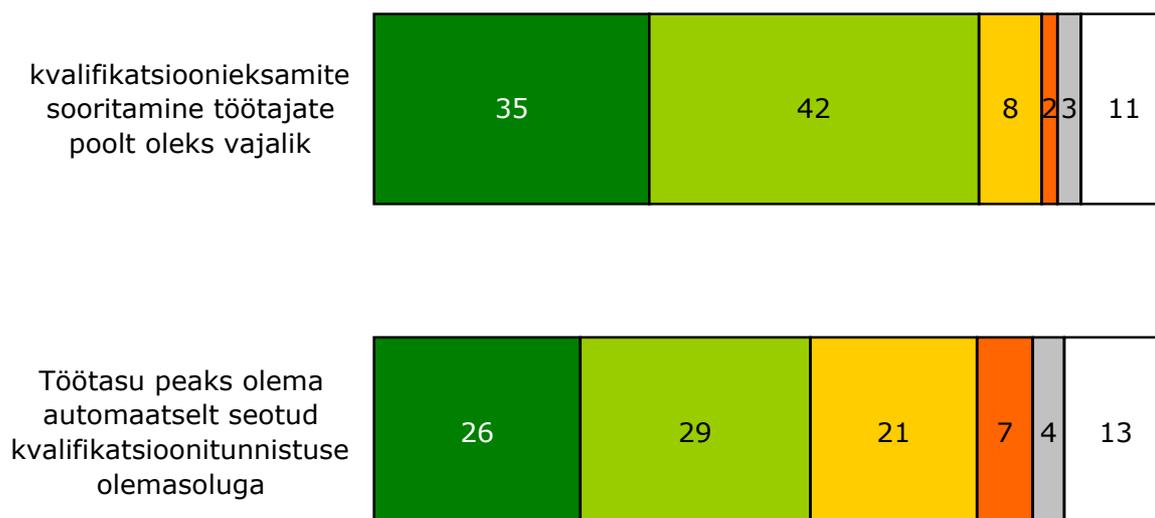
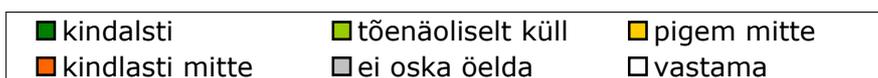
Oskustöäjõu leidmisel kasutatud ja eelistatud viisid %, n=147



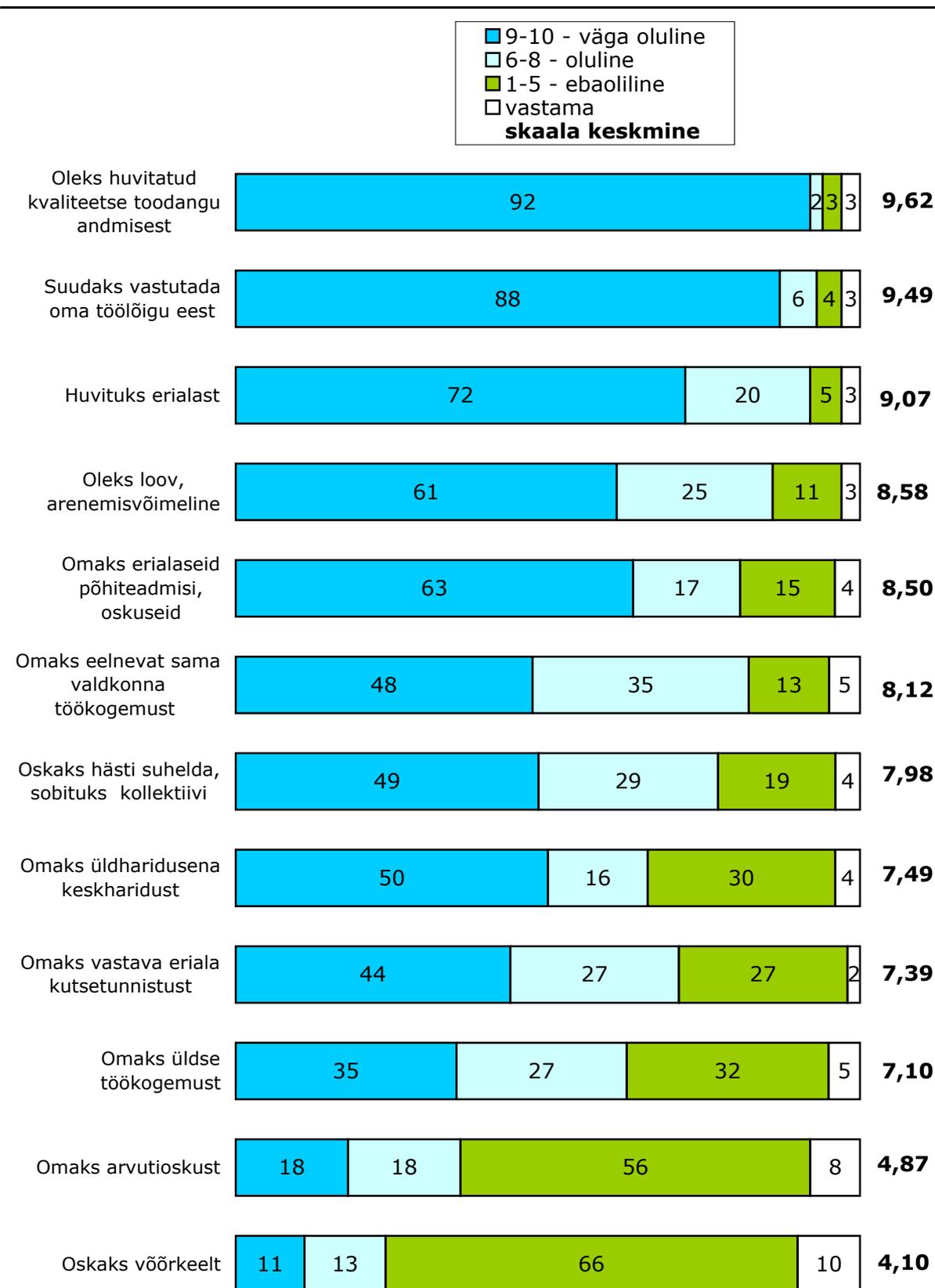
Kursisolek kutsestandardite väljatöötamisega
%, n=147



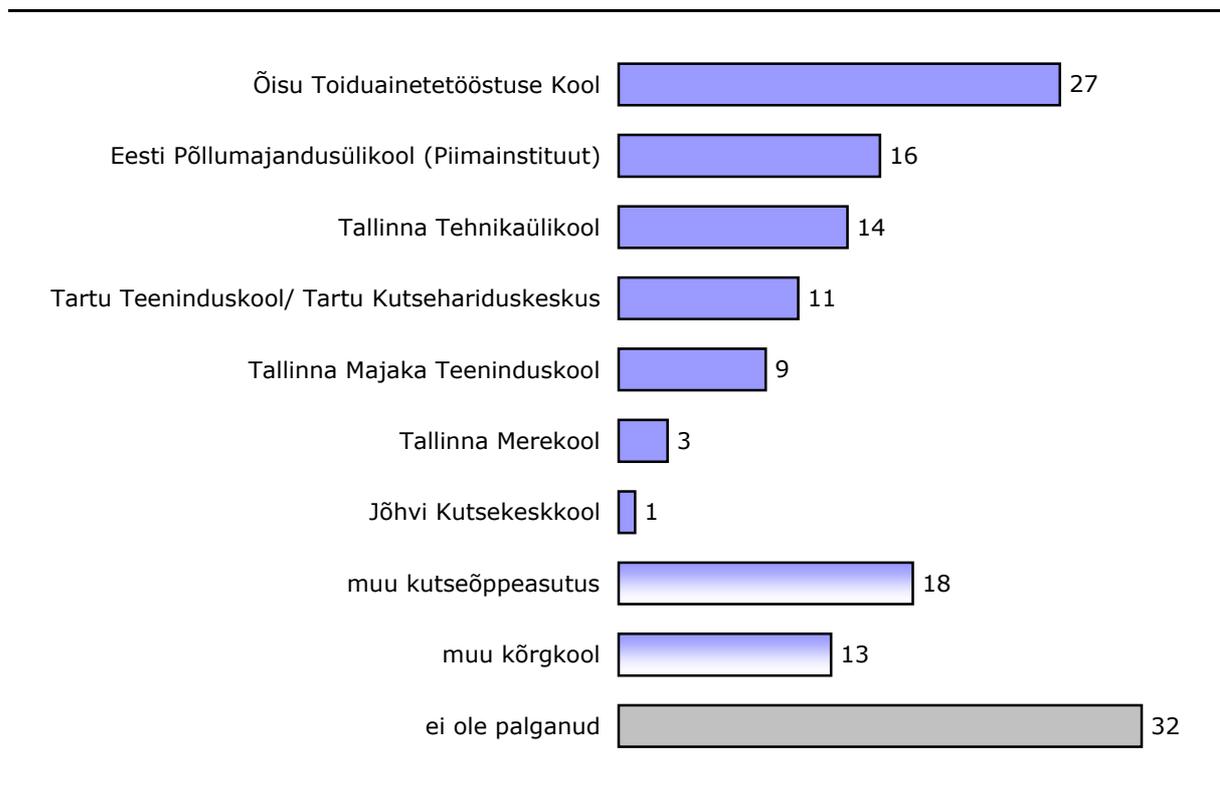
Kutsestandardite mõju
n=147



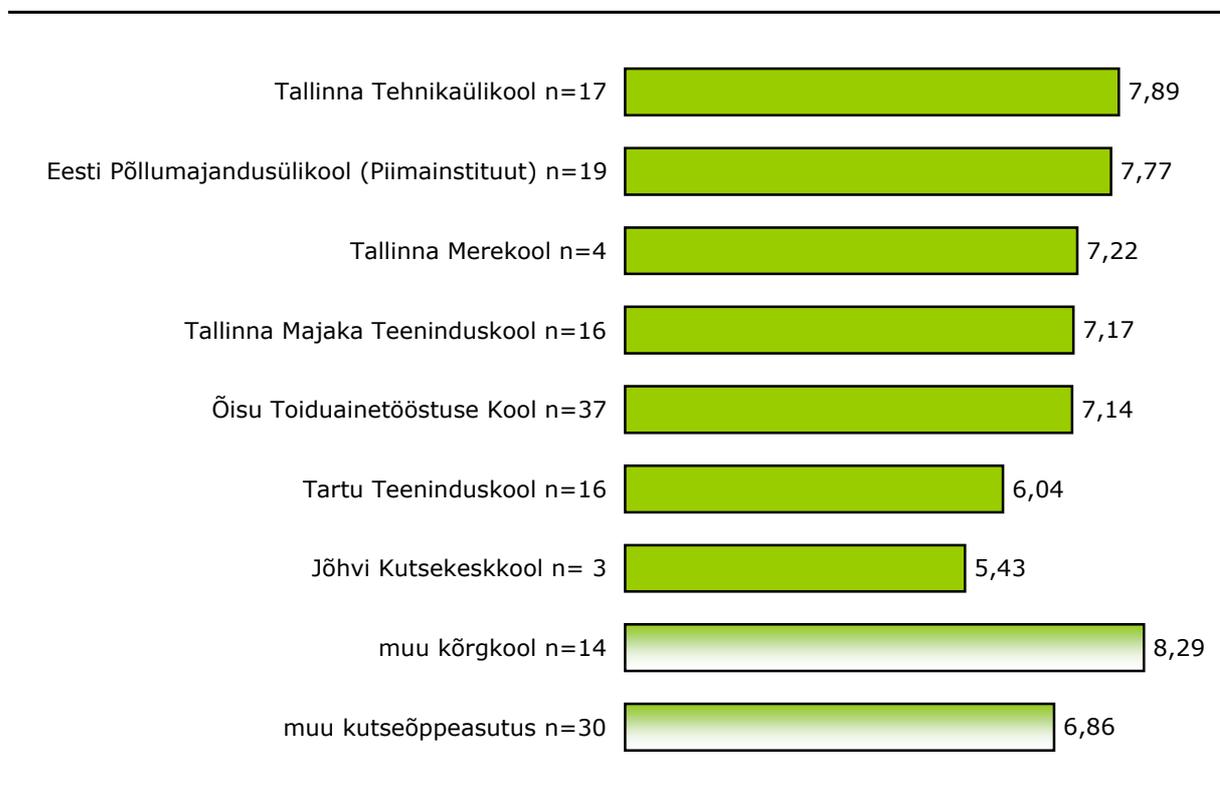
**Võtmeerialadel oleva tööjõu palkamisel
oluliseks peetavad kriteeriumid**
% ja skaala keskmine 10-pallisel skaalal, n=230



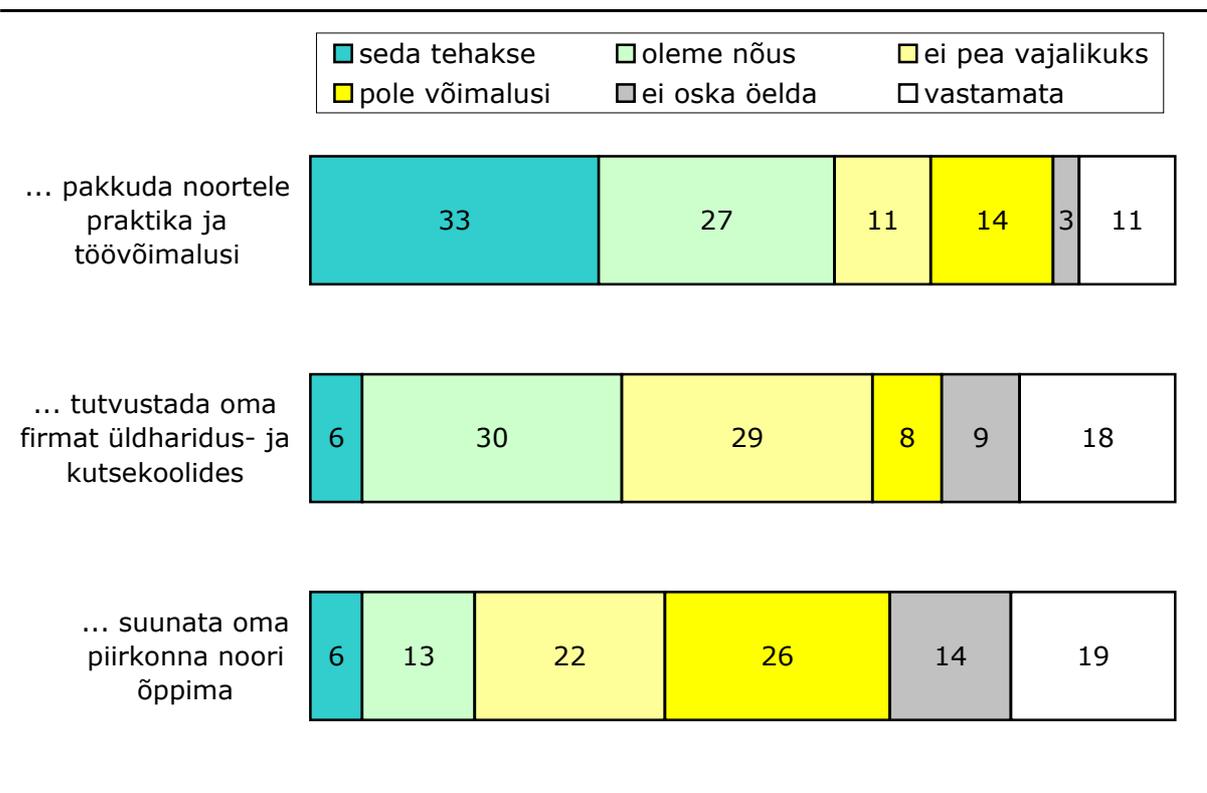
Viimastel aastatel palgatud õppeasutuste lõpetajaid %, n=147



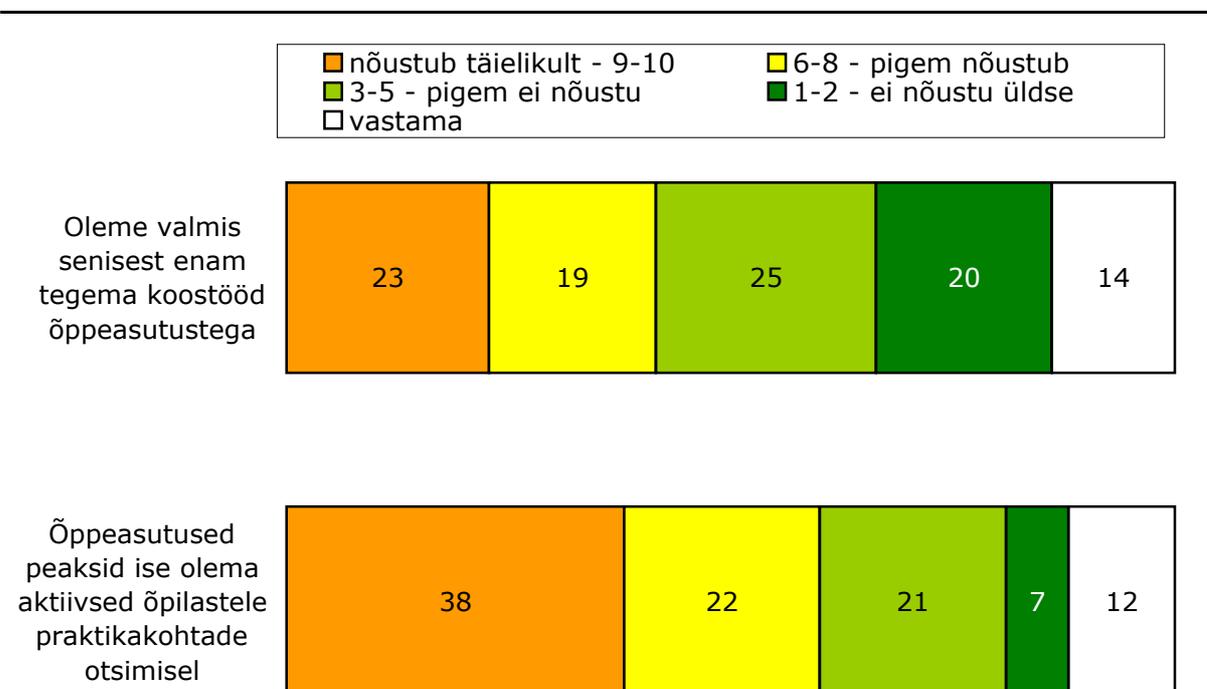
Hinnang lõpetanute tasemele skaala keskmise 10-pallisel skaalal



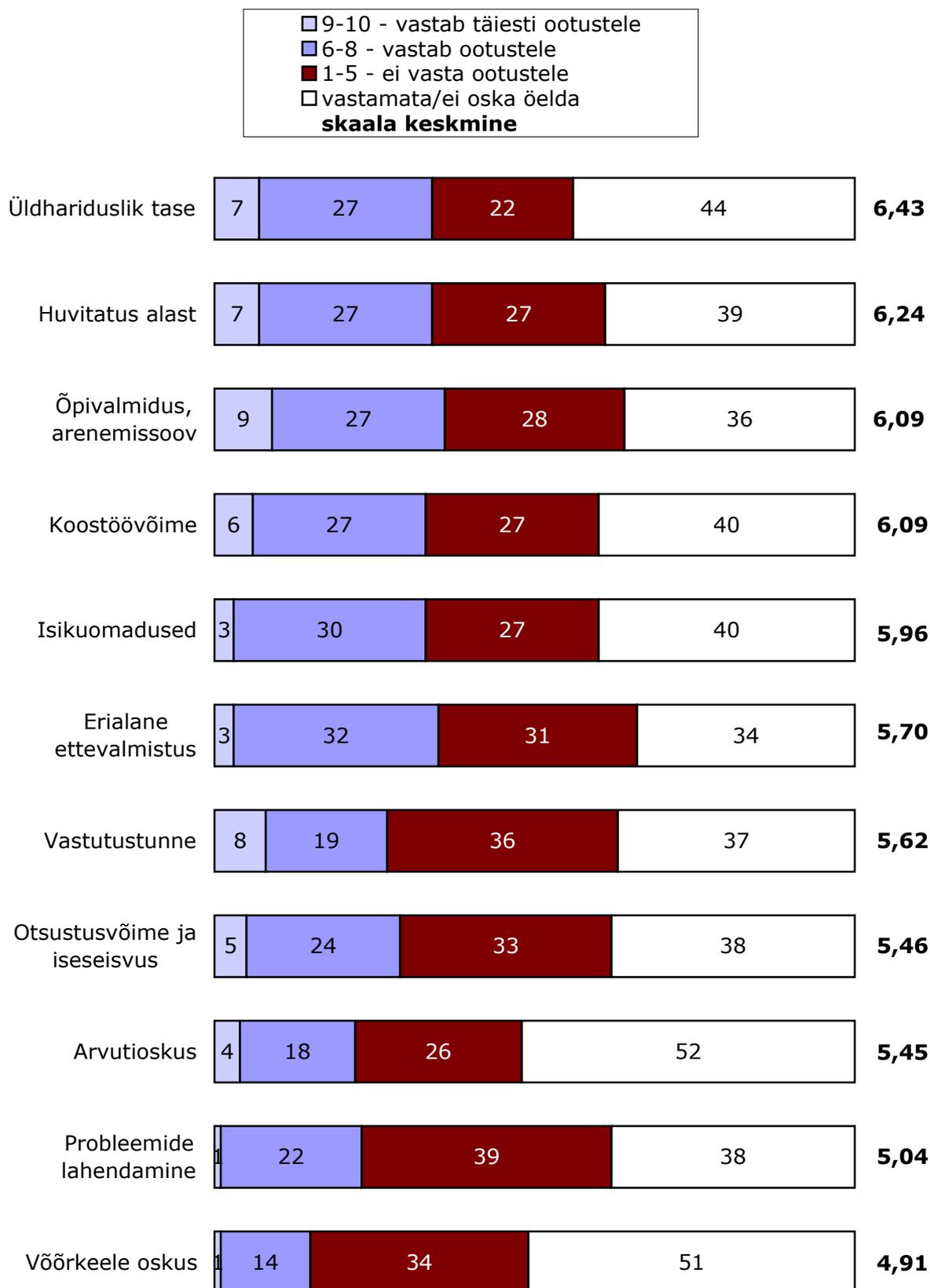
Ettevõtte valmisolek ...
%, n=147



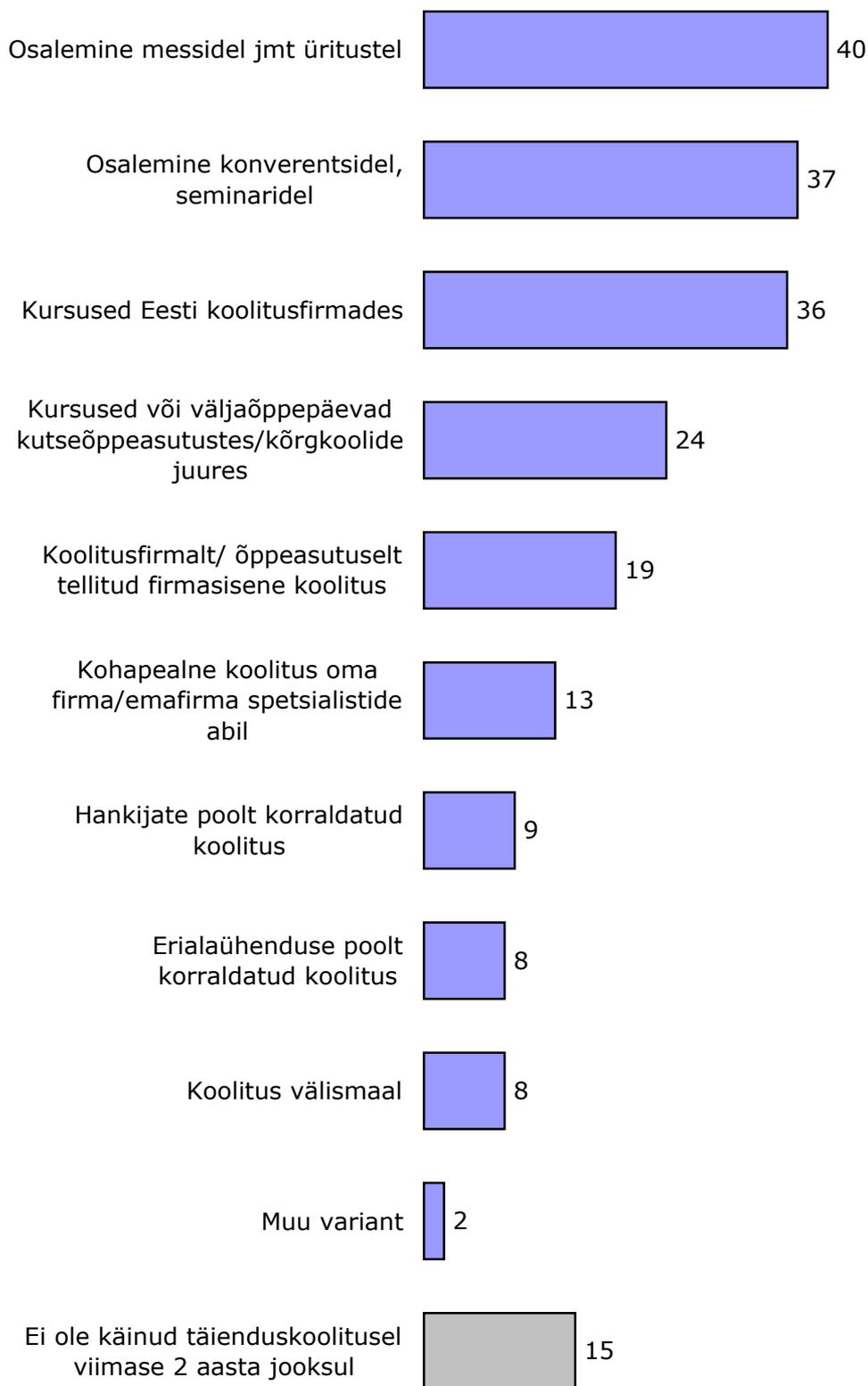
Nõusolek koostööalaste väidetega
n=147



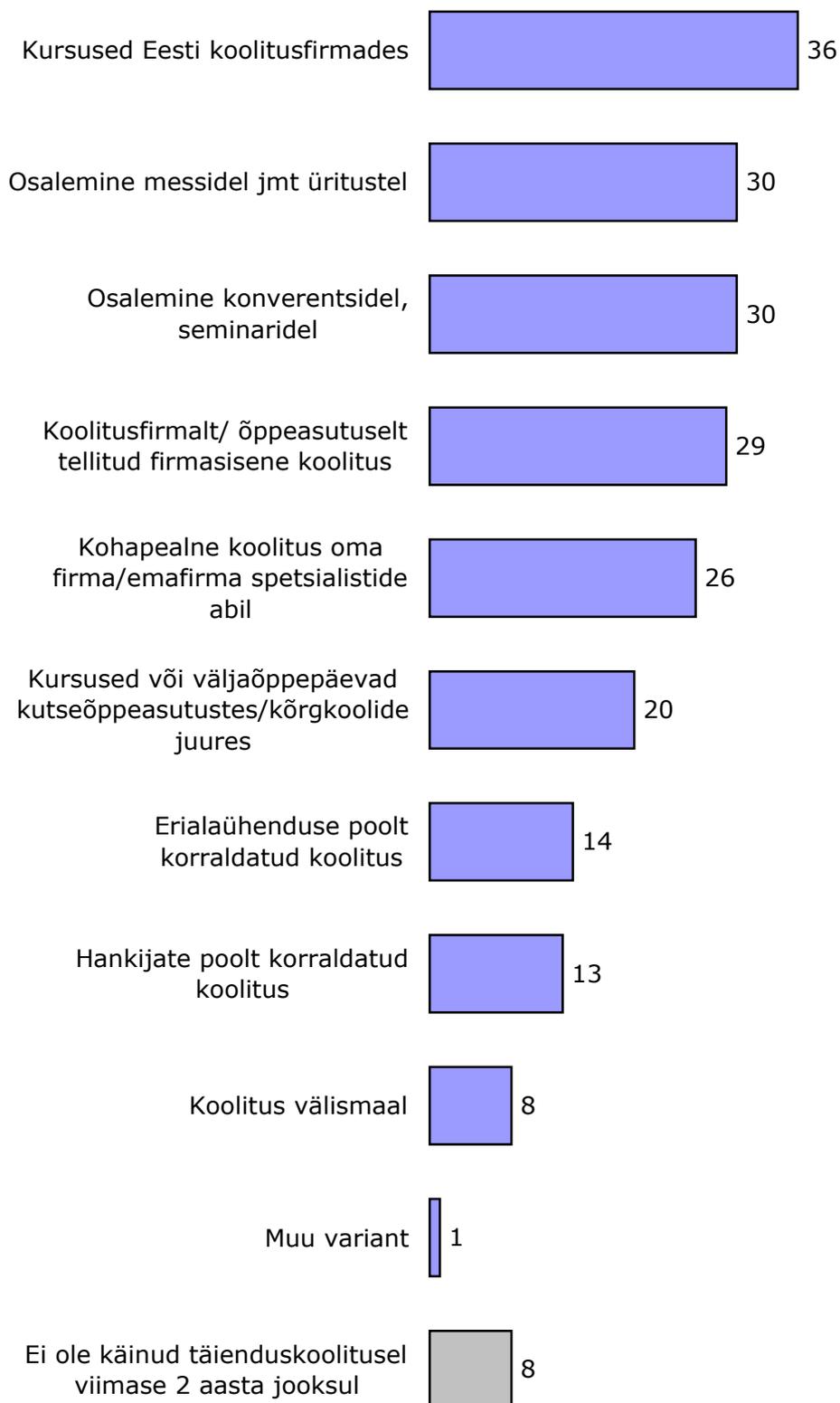
Kooli lõpetanute vastavus ettevõtte ootustele % ja skaala keskmine 10-pallisel skaalal, n=147



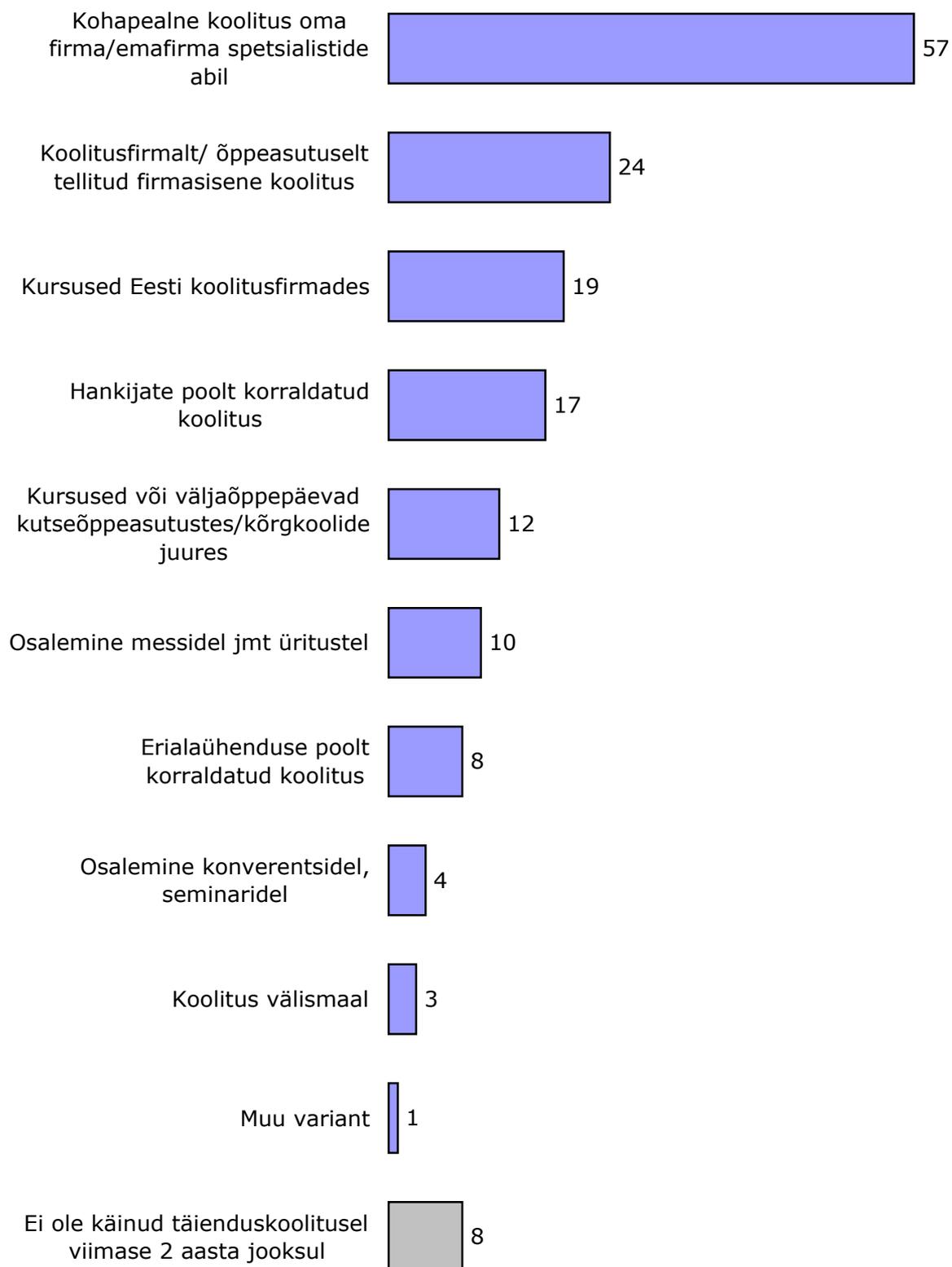
**Juhtivtöötajate
täienduskoolituse kasutamine viimase kahe aasta jooksul**
%, n=147



**Spetsialistide
täienduskoolituse kasutamine viimase kahe aasta jooksul**
%, n=147



**Oskustöötajate
täienduskoolituse kasutamine viimase kahe aasta jooksul**
%, n=147



KÜSIMUSTIK

PROJEKT «TÖÖJÕUD»

JUUNI 2003

LUGUPEETUD FIRMAJUHT!

Uuringukeskus Faktum viib koos Poliitikauuringute Keskusega PRAXIS Toiduliidu tellimisel läbi uuringut toiduainetööstuse erinevate allharude ettevõtete seas, saamaks ülevaadet ettevõtjate hinnangutest töjõusituatsioonile seoses oma firma arengukavaga. Loodame, et leiate aega vastata meie küsimustele kas ise küsimustikku täites või meie intervjuerija küsimustele vastates. Teie vastuseid kasutatakse ainult üldistatult.

Küsimustiku vahel on lisaleht, mille palume täita sellel töötajal Teie ettevõttes, kes on kõige paremini kursis oskustöölisele esitatavate nõuete ja probleemidega.

2. Millises toiduainetetööstuse allharus Teie ettevõtte PEAMISELT tegutseb?

Piimatööstus.....	1
Lihatööstus.....	2
Kalatööstus.....	3
Jookide tootmine.....	4
Leiva- ja pagaritoodete tootmine.....	5
Maiustuste tootmine.....	6
Muu _____	7

/Täpsustage!/

3. Kui suur oli Teie ettevõtte kogukäive 2002. aastal?

_____ miljonit krooni

4. Millise osa ligikaudu moodustas Teie firma käibest eksport? _____ %

Kuidas jaguneb Teie eksport piirkonniti? (KAART 1)

5. Läti, Leedu	_____ %
6. Venemaa, Ukraina jm end. SRÜ	_____ %
7. Euroopa Liidu riigid	_____ %
8. muud Euroopa riigid	_____ %
9. muud piirkonnad	_____ %

10. Kui suur oli 2002. aastal Teie ettevõtte tootmiskaht tonnides (tuh. liitrites)? _____ tonni

11. Kui suur osa Teie tootmisvõimsustest oli sellise tootmiskahtu juures kasutatud? _____ %

12. Kas Teie ettevõtte tootmistaht on viimase kolme aasta jooksul...

- ...kasvanud oluliselt..... 1
- ...kasvanud mõnevõrra..... 2
- ...püsinud samal tasemel 3
- ...pigem vähenenud 4
- ...või oluliselt vähenenud 5

13. Kuidas Te hindate, kas Teie ettevõtte tootmistaht lähema kolme aasta jooksul...

- ...kasvab oluliselt 1
- ...kasvab mõnevõrra 2
- ...püsib samal tasemel..... 3
- ...pigem väheneb..... 4
- ...või oluliselt väheneb..... 5
- ei oska öelda..... 6*

14. Mitme protsendi võrra Te prognoosite tootmismahu muutumist aastas? _____ %

15. Milliste tootegruppide osas kavatsete tootmist suurendada?

- 1. _____
- 2. _____

16. Milliste tootegruppide osas tootmine väheneb/lakkate tootmast?

- 1. _____
- 2. _____

Kuidas prognoosite oma toodangu müügi jagunemist rahalises väljenduses järgmistes piirkondades järgmise aasta lõpuks, uutes majandustingimustes? (KAART 2)

- 17. Eesti _____ %
- 18. Läti, Leedu _____ %
- 19. Venemaa, Ukraina jm end.SRÜ _____ %
- 20. Euroopa Liidu riigid _____ %
- 21. muud Euroopa riigid _____ %
- 22. muud piirkonnad _____ %

Kui suured on olnud Teie ettevõtte poolt tehtud investeeringud...

23. 2001 aastal _____ (krooni)

24. 2002 aastal _____ (krooni)

Kuidas kahel nimetatud aastal tehtud investeeringud jagunevad protsentuaalselt? Ligikaudu mitu protsenti on investeeritud ... ESITAGE KAART 3.

- 25. Seadmetesse %
- 26. Tehnoloogiasse..... %
- 27. Tootearendusse %
- 28. Töötajate koolitusse %
- 29. Tootmise vastavusseviimisesse toiduseaduse nõuetega..... %
- 30. Muu valdkond (*täpsustage*) %
- KOKKU 100%

Kui palju kavatsete investeerida ...

31. 2003. aastal _____ (krooni)

32. ...2004 aastal _____ (krooni)

33. ...2005 aastal _____(krooni)

Kuidas jagunevad järgneva kahe aasta (2004 ja 2005) investeringud erinevate valdkondade vahel? (KAART 3)

34. Seadmed %
 35. Tehnoloogia %
 36. Tootearendus %
 37. Töötajate koolitus %
 38. Tootmise vastavusseviimine toiduseaduse nõuetega %
 39. Muu valdkond %
 KOKKU100%

TÖÖJÕUD

Kui palju oli ja saab olema Teie ettevõttes põhikohaga töötajate aasta keskmine arv järgmistel aastatel:

40. 2001. aastal (arv)
 41. 2002. aastal (arv)
 42. 2003. aastal (arv)
 43. 2004. aastal (arv)
 44. 2005. aastal (arv)

Rääkides tööjõu kvaliteedist (vastavus nõuetele, võime kindlustada erinevatel tasemetel firma edukas funktsioneerimine), siis mitme palliga hindate oma ettevõtte erineva taseme töötajaid? (KAART 4)

	Mitte eriti hea		Väga hea	Ei oska öelda
45. juhtivtöötajad	1	2	3	4
46. spetsialistid	1	2	3	4
47. oskustöötajad	1	2	3	4

Kui palju on Teie firmas praeguse seisuga ... (märkige esimesse veergu vastavate töötajate arv)

Kui palju Te arvate olevat aastal 2005 ... (märkige teise veergu vastavate töötajate arv)

Kui palju Te vajate järgnevatel aastatel keskmiselt aastas asendusteks ... (märkige kolmandasse veergu vastavate töötajate arv)

Kui palju Te vajate järgnevatel aastatel keskmiselt aastas uute töökohtade täitmiseks... (neljas veerg)

	Praeguse seisuga	Prognoos 2005. aastaks	Keskmiselt aastas asendusteks	Keskmiselt aastas uutele töökohtadele
...juhtivtöötajaid	48.	49.	50.	51.
... spetsialiste	52.	53.	54.	55.
...oskustöölisi	56.	57.	58.	59.
...lihttöölisi	60.	61.	62.	63.

64. Arvestades oma ettevõtte eripära ja tööjõusituatsiooni piirkonnas, siis millised kaks varianti allpoolloetletutest on Teie poolt tööjõu palkamisel enam kasutatud? (KAART 5)

65. Järjestage, palun, kõik toodud variandid eelistatuse alusel?

Enam kasutatud Järjestus

... eelneva ettevalmistuseta inimeste väljaõpetamine kohapeal 1, _____
 ... õppeasutuse lõpetanu palkamine 2, _____
 ... alal töökogemust ja ka tunnistust omava isiku palkamine 3, _____
 ... alal töökogemust omava isiku palkamine 4, _____
 ... muu vastus 5, _____

ÕPPEASUTUSED

78. Milliste õppeasutuste lõpetajaid Te olete viimastel aastatel ettevõttesse palganud? KAART 8

Õisu Toiduainetööstuse Kool.....	1,
Jõhvi Kutsekeskkool.....	2,
Tallinna Majaka Teeninduskool	3,
Tartu Teeninduskool/ Tartu Kutsehariduskeskus	4,
Tallinna Merekool	5,
Tallinna Tehnikaülikool	6,
Eesti Põllumajandusülikool (Piimainstituut).....	7,
Muu kutseõppeasutus (<i>Kirjutage!</i>).....	8,
Muu kõrgkool	9,
<i>/Kirjutage!/ ei ole palganud.....</i>	10 <i>Jätkake küs. 97</i>

Mitme palliga 10-pallisel skaalal hindate nende õppeasutuste lõpetanute taset? (Küsida nende õppeasutuste kohta, mis märgitud küsimuses 78) /KAART 9

	Madal	Kõrge	Ei oska öelda
79. Õisu Toiduainetööstuse Kool ...	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
80. Jõhvi Kutsekeskkool	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
81. Tallinna Majaka Teeninduskool ..	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
82. Tartu Teeninduskool.....	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
83. Tallinna Merekool	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
84. Tallinna Tehnikaülikool	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
85. Eesti Põllumajandus- ülikool (Piimainstituut).....	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
86. Muu kutseõppeasutus (kellega on kokkupuuteid)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		
87. Muu kõrgkool	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10.....11		

Kuidas on viimastel aastatel võrreldes varasemaga muutunud Teile tööle tulevate lõpetajate tase kutseõppeasutustes ja kõrgkoolides, kelle lõpetanuid olete palganud? (küs. 78 märgitud) KAART 10

	oluliselt paranenud	mõnevõrra paranenud	sama tase	pigem halvenenud	oluliselt halvenenud	ei oska öelda
88. Õisu Toiduainetööstuse Kool	1	2	3	4	5	6
89. Jõhvi Kutsekeskkool	1	2	3	4	5	6
90. Tallinna Majaka Teeninduskool	1	2	3	4	5	6
91. Tartu Teeninduskool.....	1	2	3	4	5	6
92. Tallinna Merekool	1	2	3	4	5	6
93. Tallinna Tehnikaülikool	1	2	3	4	5	6
94. Eesti Põllumajandusülikool (Piimainstituut)	1	2	3	4	5	6
95. Muu kutseõppeasutus	1	2	3	4	5	6
96. Muu kõrgkool	1	2	3	4	5	6

97. Mida ootate Teile kaadrit ette valmistavatelt kõrgkoolidelt edaspidi, mida peaksid lõpetajaid tööle tulles senisest enam endale teadvustama?

98. Kas Teie firmas töötab ...

- ...turundusspetsialist..... 1,
- ...reklaamispsialist..... 2,
- ...personalijuht/koolitusjuht 3,
- ...firma arenguküsimustega tegelev isik
(arendusjuht vms)..... 4,
- ...finantsjuht 5,
- .. .tootearendusega tegelev isik 6,

KUTSESTANDARDID

99. Kuivõrd olete kursis kutsestandardite väljatöötamisega Teie ettevõtet puudutavate kutsete osas, kas ...

- .. väga hästi, olete ka ise osalenud selles töös1
- .. olete kursis selles vallas tehtuga, ka sisu osas2
- .. teate põhimõtteliselt.....3
- .. ei ole kursis4

100. Kas kutsestandardites toodu peaks Teie hinnangul olema õppeasutustele aluseks vastava eriala õpetamisel?

- Jah 1
- Ei 2

101. Kas mõnel Teie töötajal on praegusele kvalifikatsioonisüsteemile vastav kutsetunnistus?

- Jah 1
- Ei 2

Kuidas hindate ... /KAART 11

- | | jah,
kindlasti | tõenäoliselt
küll | pigem
mitte | kindlasti
mitte | ei oska
öelda |
|--|-------------------|----------------------|----------------|--------------------|------------------|
| 102. ... kas kvalifikatsioonieksamite sooritamine
töötajate poolt oleks vajalik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 103. ... kas töötasu peaks olema automaatselt seotud
kvalifikatsioonitunnistuse olemasoluga | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Kuidas hindate järgmisi tegureid oma ettevõttes võrrelduna oma maakonna ettevõtetega 7-allisel skaalal, kus 1 tähendab, et see tegur on oluliselt halvem ja 7, et oluliselt parem kui teistel Teie maakonna ettevõtetel. Mitme palliga hindate... KAART12.

- | | oluliselt halvem
kui teistel piirkonnas | oluliselt parem
kui teistel | ei oska
öelda | | | | | |
|---|--|--------------------------------|------------------|---|---|---|---|---|
| 104. ...palgatingimusi oma ettevõttes..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 105. ...töö iseloomu (rutiinne-vahelduv jms)... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 106. ...koolitusvõimalusi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 107. ...töötajatele pakutavaid
arenguvõimalusi..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 108. ...töötingimusi, töökeskkonda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 109. ...töötajate väljaõpet, haridustaset | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 110. ...firma mainet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 111. ... tulemuslikkusele orienteeritud
õhkkonda ettevõttes..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

Milliseid järgnevatest viisidest olete viimase kahe aasta jooksul kasutanud täienduskoolituseks..

/KAART 13/

	112.	113.	114.
	..juhtiv- töötajatele	..spetsialistidele	..oskus- töötajatele
Kohapealne koolitus oma firma/emafirma spetsialistide abil	1,	1,	1,
Koolitusfirmalt/ õppeasutuselt tellitud firmasisene koolitus	2,	2,	2,
Kursused või väljaõppepäevad kutseõppeasutustes/kõrgkoolide juures	3,	3,	3,
Kursused Eesti koolitusfirmades	4,	4,	4,
Koolitus välismaal	5,	5,	5,
Erialühenduse poolt korraldatud koolitus	6,	6,	6,
Hankijate poolt korraldatud koolitus	7,	7,	7,
Osalemine messidel jmt üritustel	8,	8,	8,
Osalemine konverentsidel, seminaridel	9,	9,	9,
muu variant _____	10,	10,	10,
<i>/Kirjutage!/ ei ole käinud täienduskoolitusel viimase 2 aasta jooksul.....</i>			
	11,	11,	11,

115. Kui määratlete oma firma turupositsiooni, siis kas kuulute oma toodangualas:

- Liidrite hulka 1
- Olete keskmist seas 2
- Omate väikest turuosa 3

116. Kuidas hindate oma ettevõtte võimalusi muutavas majandussituatsioonis, ühinemisel Euroopa Liiduga, kas need ...

- paranevad oluliselt..... 1
- paranevad mõnevõrra 2
- ei muutu 3
- pigem halveneivad 4
- oluliselt halveneivad 5

117. Kuivõrd olulisteks eduteguriteks loete lähiaastatel oma ettevõtte jaoks ... /KAART 14/

	..väga oluline	oluline	mitte- oluline
118. Tootmise efektiivsuse suurendamist	1.....	2.....	3
119. Ekspordi suurendamist oma kaubamärgi all	1.....	2.....	3
120. Teistesse maadesse/hulgimüüjatele kohalike kaubamärkide tootmist	1.....	2.....	3
121. Eesti turul positsiooni parandamist jaotusvõrgu suurendamise arvelt	1.....	2.....	3
122. Tarbija ootuste, soovide tundmist	1.....	2.....	3
123. Tootearendust, uusi tooteid.....	1.....	2.....	3
124. Laia toodete nomenklatuuri.....	1.....	2.....	3
125. Spetsialiseerumist.....	1.....	2.....	3
126. Paindlikkuse suurendamist turu muutustele reageerimiseks	1.....	2.....	3
127. Toodete püsivalt kõrge kvaliteedi tagamist.....	1.....	2.....	3
128. Koopereerumist teiste ettevõtetega	1.....	2.....	3
129. Ettevõtte teovõimelist meeskonda	1.....	2.....	3
130. Mida veel? _____	1.....	2.....	3

131. Kas Teie firma on ...

- ...erialaliidu liige 1,
...mõne ettevõtjate keskliidu liige (Toiduliit, Kaubandus-Tööstuskoda vms.) 2,
...piirkondliku ettevõtjate ühenduse liige 3,
mõne muu ühenduse liige _____ 4,

/Kirjutage!/

132. Milliste küsimustega tegelemist ootaksite esmajoones Toiduliidult?

1. _____
2. _____

133. Kas Teie ettevõtte...

- Põhineb ainult Eesti kapitalil..... 1
51% või enam Eesti kapitalil..... 2
51% või enam väliskapitalil 3
ainult väliskapitalil 4

- Saaremaa..... 12,
Tartumaa 13,
Valgamaa..... 14,
Viljandimaa..... 15,
Võrumaa 16,

134. Kas Teie ettevõttel paikneb teistes riikides...

- emaetevõtte 1,
tehas, tootmispunkt..... 2,

139. Asulatüüp

- Tallinn..... 1
suur linn2
maakonnakeskus.....3
väikelinn, alev, maa-asula4

135. Kas Teie ettevõtte tegevjuhtkonda kuuluvad isikud on ..

- ...kõik ka omanikud 1
...kõik on palgatöötajad 2
...on nii omanikke kui palgatöötajaid . 3

140. Küsimustik täideti :

- vastaja enda poolt 1
küsitleja poolt.....2

141. Intervjuu pikkus? _____ minutit

136. Teie ametikoht

- etevõtte tegevjuht, juhatuse liige.... 1
personalijuht 2
finants- või arendusjuht 3
muu _____ 4

142. Firma kood _____

143. Küsitlejatunnistuse number

144. Lisaankeedi täitmine:

- jah 1
ei2

137. Mitu aastat olete töötanud sellel ametikohal?

_____ (aastat)

145. Lisaankeedi mittetäitmise põhjus:

138. Millises piirkonnas/ piirkonnades

paikneb Teie ettevõtte, selle tootmispunktid?

- Tallinn1,
Harjumaa2,
Hiiumaa.....3,
Ida-Virumaa4,
Jõgevamaa5,
Järvamaa6,
Läänemaa7,
Lääne-Virumaa8,
Põlvamaa9,
Pärnumaa10,
Raplamaa.....11,

TÄNAME TEID VASTAMISE EEST!

PROJEKTI „Tööjõud“ LISAAKKEET

Järgnev tabel puudutab Teie ettevõtte võtmeerialasid- esmajoones valdkonnaspetsiifilist oskustööjõudu, mida on kõige rohkem. Palume Teid vastata küsimustele kuni kolme Teie ettevõtte jaoks olulise võtmeeriala kohta.

	Esimene võtmeeriala	Teine võtmeeriala	Kolmas võtmeeriala
Millised on Teie ettevõttes põhilised võtmeerialad <u>oskustööjõu</u> osas?	146. _____ _____	147. _____ _____	148. _____ _____
Mitu töötajat on igal võtmeerialal?	149. _____(arv)	151. _____(arv)	153. _____(arv)
Kas selle võtmeeriala töötajate arv on võrreldes 2000 aastaga: Kasvanud oluliselt Kasvanud mõnevõrra Püsinud samal tasemel Pigem vähenenud Või oluliselt vähenenud Ei oska öelda	150. 1 2 3 4 5 6	152. 1 2 3 4 5 6	154. 1 2 3 4 5 6
Kui palju vajate lähema kolme aasta jooksul keskmiselt aastas uut oskustööjõudu igale võtmeerialale?	155. _____ (arv)	156. _____ (arv)	157. _____ (arv)
Mitme palliga 10-pallisel skaalal hindate igale võtmeerialale sobiva kaadri leidmise keerukust? (1- väga keerukas, 10- pole üldse probleemi)	158. _____ (palli)	159. _____ (palli)	160. _____ (palli)
Kui erialale kaadri leidmine on keerukas (eelmisses küsimuses hinnang 1-5), siis märkige iga võtmeeriala kohta:			
Millised probleemid on sellele kutsealale tööjõu leidmisel, kas.. 1 - seda eriala ei valmistata ette 2 - neid on Eestis vähe 3 - neid on vähe Teie piirkonnas 4 - tööjõudu on, kuid see ei vasta nõuetele 5 – muu põhjus - (täpsustage)	161. 1 2 3 4	162. 1 2 3 4	163. 1 2 3 4
Kui tööjõud ei vasta nõuetele: Mis osas esinevad põhilised puudujäägid?	164. _____ _____ _____	165. _____ _____ _____	166. _____ _____ _____
Järgmistes küsimustes hinnake, palun, 10 pallisel skaalal, kus 1 pall tähendab, et antud tegur pole üldse oluline ja 10 palli, et omadus on väga oluline Kui Te palkate tööjõudu antud erialale, siis kui oluliseks Te peate, et tööle võetav inimene...			

	Esimene võtmeeriala	Teine võtmeeriala	Kolmas võtmeeriala
... Omaks vastava eriala kutsetunnistust	167. _____ palli	168. _____ palli	169. _____ palli
... Omaks eelnevat sama valdkonna töökogemust	170. _____ palli	171. _____ palli	172. _____ palli
... Omaks üldse töökogemust	173. _____ palli	174. _____ palli	175. _____ palli
... Omaks erialaseid põhiteadmisi, oskuseid	176. _____ palli	177. _____ palli	178. _____ palli
.. omaks üldharidusena keskharidust	179. _____ palli	180. _____ palli	181. _____ palli
.. Oskaks hästi suhelda, sobituks kollektiivi	182. _____ palli	183. _____ palli	184. _____ palli
... Huvituks erialast	185. _____ palli	186. _____ palli	187. _____ palli
Suudaks vastutada oma töölõigu eest	188. _____ palli	189. _____ palli	190. _____ palli
Oleks loov, arenemisvõimeline	191. _____ palli	192. _____ palli	193. _____ palli
Oleks huvitatud kvaliteetse toodangu andmisest	194. _____ palli	195. _____ palli	196. _____ palli
Omaks arvutioskust	197. _____ palli	198. _____ palli	199. _____ palli
Oskaks võõrkeelt	200. _____ palli	201. _____ palli	202. _____ palli
Milline on selle võtmeeriala keskmine brutopalk?	203. _____ EEK	204. _____ EEK	205. _____ EEK

Kui hinnata 10-pallisel skaalal kutseõppeasutuste lõpetanute erinevaid oskusi, teadmisi, omadusi, siis kuivõrd vastab Teie ootustele nende ...

	Ei vasta										Vastab täiesti										Ei oska öelda									
206. Erialane ettevalmistus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
207. Probleemide lahendamine	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
208. Võõrkeele oskus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
209. Arvutioskus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
210. Üldhariduslik tase	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
211. Isikuomadused	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
212. Vastutustunne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
213. Koostöövõime	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
214. Otsustusvõime ja iseseisvus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
215. Õpivalmidus, arenemissoov	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
216. Huvitatus alast	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
217. Muu oluline tegur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
218. Ettevõtte kood _____	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

KASUTATUD KIRJANDUS

Kasutatud kirjandus

- Arnover, T. *Soome toiduainetööstus saleduskuuril*. Äripäev online 16.10.2000.
- Koovit, K. *Toiduainetööstus saab aegamööda jalad alla*. Äripäev online 22.09.2000.
- Põllumajandusministeerium www.agri.ee
- ⇒ kaubandus ja tööstus
- ⇒ liitumine Euroopa Liiduga
- ⇒ Eesti maamajandus ja toiduainetööstus
- ⇒ Ministeeriumi aastaraamatud. Põllumajandus ja maaelu areng, ülevaade 2002 http://www.agri.ee/trykised/aastaraamatud/aastaraamat_2002.pdf
- ⇒ Ministeeriumi aastaraamat 2000.
- ⇒ Toiduainetööstuse ülevaade 2001.
<http://www.agri.ee/kaubandus/ylevaated/toiduaine2001/toiduaine2001.html>
- Toiduainetööstuse statistika. *Toiduainetööstuse sektoris jätkub stabiilne kasv*. <http://www.toiduliit.ee/ulevaated/statistika.html>
- Eesti Agenda 21 <http://www.agenda21.ee/>
- Facts about Finnish Food Industry. <http://www.etl.fi/english/stat/pdf/facts.pdf>
- Finnish Food and Drink Industries Federation (FFDIF) <http://www.etl.fi>
- National Food Agency Finland <http://www.elintarvikevirasto.fi>
- Statistics Finland http://www.tilastokeskus.fi/index_en.html
- Statistical Review 2003 <http://www.etl.fi/english/stat/pdf/StatRev2003.pdf>
- Finnish Industry by Branches 1995 -1998
<http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=en&DM=SLEN&lp=catalog&clg=manufacturing>
- Finnish Food and Drink Industries Federation Review of Operations
http://www.etl.fi/english/about/REVIEW_2001.pdf
- Finfood http://www.finfood.fi/finfood/ff.nsf/pages/finfood_english
- Kokkuvõtte PW Partnersi uuringust “Euroopa Liidu suhkrurežiim ja mõju Eestile”
- **PricewaterhouseCoopers**, uuring “Eesti toiduainetööstust Euroopa Liidu integratsiooni raames” http://www.mkm.ee/dokumendid/Eesti_ToiduainetetXXstus_Euroopa_Integratsiooni_Raames.pdf
- Innovatiivne tegevus Eesti ettevõtetes 1998 – 2000.
<http://www.mkm.ee/dokumendid/Innovatiivne%20tegevus%20Eesti%20ettev6tetes%201998-2000.pdf>
- Lumiste, R. *Toiduainetööstus: arenguvõimalused piima-ja kalatööstuses*. Ärielu, oktoober 1999.
- Niine, R. *Toiduainetööstuse võtmesõnad – investeringud ja eksport*. Ärielu, oktoober 2000.
- Vokk, R. *Uued suunad toiduainete tootmisel*. Ärielu, oktoober 2001.
- Võitra, I. *Toiduainetööstus on jätkuvalt juhtpositsioonil*. Ärielu, oktoober 2002.
- Eesti konkurentsivõime: mida riik teeb selle parandamiseks. Majandusministeerium 2002 Tallinn
- Tööstus 2002, IV kvartalibülletään. Statistikaamet.
- Väliskaubandus 2002, IV kvartalibülletään. Statistikaamet.
- Eesti statistika 2003, kuukiri nr 2. Statistikaamet.

- Kutsekoda. http://www.kutsekoda.ee/page_kvalifik_kogu_toit.html
 - Keskkonnaministeerium www.envir.ee Säästev areng.
 - Nutrition in Finland, Food Production.
http://www.ktl.fi/nutrition/food_production.html
 - Finnish food industry seeks to increase organic foods. <http://www.finfood.fi>
 - Food industry companies have grown rapidly abroad.
<http://www.helsinki-hs.net/news.asp?id=20010814IE4>
- Vokk, R. Ülevaade Eesti majanduse tehnoloogilise konkurentsivõime kohta toiduainete tootmise valdkonnas.
<http://www.estag.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=5748/toiduaine.pdf>
 - The Demand and Supply of Skills in the Food Processing Sector in Ireland
http://www.skillsireland.ie/publications_press/Reports_2003/key_sector_food_pro_c/key_sector_food.pdf
 - Riik, H. (2003) *Majandusharu rahvusvahelise konkurentsivõime analüüs Eesti lihatööstuse näitel*. Tartu
 - Eesti Konjunkturiinstituut <http://www.ki.ee>
 - Porter, M.E. *The Competitive Advantage of Nations*. Harvard Business Review

TOIDUAINETÖÖSTUSELE OLULISED NORMDOKUMENDID

Toiduainetööstusele olulised normdokumendid¹

TOIDUSEADUS JA RAKENDUSAKTID

TOIDUSEADUS RT I 1999, 30, 415; 58, 608; 2001, 93, 566; terviktekst RT I 2002, 13, 81

Ettevõtte tunnustamine: Vabariigi Valitsuse 30.12.1999.a määrus nr 444 "Eri käitlemis- valdkondades tegutsevate käitlemisettevõtete tunnustamise menetluse kord" RT I 2000, 2, 14; 2002, 28, 163

Toidugrupi koostis-, kvaliteedi-, märgistuse nõuded:

Vabariigi Valitsuse 4.05.1999.a määrus nr 142 "Mahla, kontsentreeritud mahla, mahlapulbri, nektari ja mahlajoogi koostis- ja kvaliteedinõuete ning märgistamise erinõuete kinnitamine" RT I 1999,45, 513

Vabariigi Valitsuse 12.05.1999.a määrus nr 149 "Mee koostis- ja kvaliteedinõuete ning märgistamise erinõuete kinnitamine" RT I 1999, 45, 520; 2000, 21, 124

Vabariigi Valitsuse 15.07.1999.a määrus nr 220 "Dzemmi, zele, tsitrusmarmelaadi ja magustatud kastanipüree koostis- ja kvaliteedinõuete ning märgistamise erinõuete kinnitamine" RT I 1999, 61, 626

Vabariigi Valitsuse 11.07.2000.a määrus nr 228 "Kohviekstrakti ja siguriekstrakti koostis- ja kvaliteedinõuded, märgistamise erinõuded ning proovide võtmise ja analüüsimise meetodid¹" RT I 2000, 59, 387

Vabariigi Valitsuse 19.12.2000.a määrus nr 451 "Kakao- ja šokolaaditoodete koostis- ja kvaliteedinõuded ning märgistamise erinõuded" RT I 2000, 101, 664

Vabariigi Valitsuse 31.07.2002.a määrus nr 244 "Õli ja rasva ning neid sisaldava toidu koostisnõue eruukhappe sisalduse osas ning analüüsimise meetod eruukhappe sisalduse kontrollimiseks" RT I 2002, 68, 413

Vabariigi Valitsuse 3. detsembri 2002. a määrus nr 369 "Suhkru koostis- ja kvaliteedinõuded ning märgistamise erinõuded ning proovide võtmise analüüsimise meetodid", RTI, 11.12.2002, 100, 587

Vabariigi Valitsuse **26. märtsi 2002. a määrus nr 114** määrus "Kaseiini ja kaseinaadi koostis- ja kvaliteedinõuded, märgistamise erinõuded ning proovide võtmise ja analüüsimise meetodid", RTI, 01.04.2002, 31, 185

Looduslik mineraalvesi - rahvatervise seadus, rakendusakt

koolipiim - maaelu ja põllumajandusturu korraldamise seadus, rakendusaktid

Uuendtoit:

Vabariigi Valitsuse 30.12.1999.a määrus nr 446 "Uuendtoidu nõuetekohasuse hindamise meetodika ning käitlemise lubade taotlemise ja andmise kord¹" RT I 2000, 3, 18

Vabariigi Valitsuse 30.05.2000.a määrus nr 176 "Geneetiliselt muundatud sojaubadest või maisist saadud toidu märgistamise ja muul viisil teabe edastamise erinõuded" RT I 2000, 43, 275

Märgistamine, GMO-d sisaldava või sellest koosneva toote turustamisluba - geneetiliselt muundatud organismide keskkonda viimise seadu, rakendusaktid

Eritoit:

Vabariigi Valitsuse 29.12.1999.a määrus nr 436 "Eritoitude koostis- ja kvaliteedinõuete ning eritoitude valmistamiseks kasutatavate ainete ja eritoitude käitlemise suhtes esitatavate nõuete ning eritoitude märgistamise ja muul viisil teabe edastamise erinõuete ja korra kinnitamine" RT I 2000, 2, 6; 2002, 18, 101

Vabariigi Valitsuse 31.01.2000 määrus nr 26 "Eritoitude käitlemise lubade taotlemise ja andmise korra kehtestamine" RT I 2000, 8, 50

Vabariigi Valitsuse 20.06.2000.a määrus nr 198 "Meditsiinilisel näidustusel kasutamiseks ettenähtud toidu koostis- ja kvaliteedi- nõuded ning selle valmistamiseks kasutatavate ainete ja käitlemise suhtes esitatavad nõuded ning

¹ Eesti Toiduainetööstuse Liit, täiendanud PRAXIS

märgistamise ja muul viisil teabe edastamise erinõuded ja kord¹" RT I 2000,49, 314; 2002, 51, 320

Külmutatud toit:

Vabariigi Valitsuse 28.03.2000.a määrus nr 106 "Külmutatud toidu käitlemise ja märgistamise erinõuded" RT I 2000, 27, 162

Vabariigi Valitsuse 22.05.2001.a määrus nr 175 "Kontrollproovide võtmise ja analüüsimise meetod külmutatud toidu temperatuuri kontrollimiseks" RT I 2001, 49, 272

Liiklusseadus, rakendusakt

Mikrobioloogia:

Vabariigi Valitsuse 25.05.2000.a määrus nr 166 "Toidugruppide suhtes esitatavad mikrobioloogilised nõuded" RT I 2000, 42, 266; 2002, 7, 37; 2002, 65, 396

Lisaaine:

Vabariigi Valitsuse 10.06.1999.a määrus nr 192 "Toidus lubatud lisaainete suhtes esitatavate nõuete ning nõuetekohasuse kontrollimiseks analüüsimise meetodite kinnitamine" RT I 1999, 63, 639; 2002, 65, 394

Vabariigi Valitsuse 7.03.2000.a määrus nr 81 "Toidus lubatud lisaainete loetelu ja piirnormid toidugruppide kaupa, lisaainete kasutamise tingimused ja viisid ning lisaainete märgistamise ja muul viisil teabe edastamise erinõuded ja kord" RT I 2000, 23, 131; 66, 428; 2002, 40, 248

Tehislik lõhna- ja maitseaine:

Vabariigi Valitsuse 6.10.1999.a määrus nr 292 "Toidus lubatud tehislise lõhna- ja maitseainete loetelu ning toidugruppide kaupa piirnormide, lõhna- ja maitseainete suhtes esitatavate nõuete, nende ainete kasutamise ning valmistamise tingimuste ning viiside ja märgistamise erinõuete kehtestamine" RT I 1999, 74, 702

Abiaine:

Vabariigi Valitsuse 16.11.1999.a määrus nr 354 "Toidu ekstraheerimislahustite suhtes esitatavad nõuded, ekstraheerimislahustite kasutamise tingimused ja viisid ning toidus lubatud jääksisalduse piirnormid" RT I 1999, 87, 797

Saasteaine:

Vabariigi Valitsuse 12.01.2000 määrus nr 14 "Toidus lubatud saasteainete loetelu ja piirnormide toidugruppide kaupa kehtestamine" RT I 2000, 6, 38; 105, 687

Vabariigi Valitsuse 31.05.2000.a määrus nr 177 "Taimses toidus ja selle pinnal lubatud keemiliste taimekaitsevahendite jääkide loetelu ja piirnormid ning taimsest toidust ja selle pinnalt kontrollproovide võtmise ja analüüsimise meetodid¹" RT I 2000, 46, 285; 2001, 62, 365

Ioniseeriv kiirgus

Vabariigi Valitsuse 27. augusti 2002. a määrus nr 275 "Ioniseeriva kiirgusega töödeldud toidu käitlemise erinõuded", RTI, 29.08.2002, 74, 443

Keelatud töötlemisviisid ja ained: kehtestab Vabariigi Valitsus juhul, kui uuringute tulemusena on selgunud mõne töötlemisviisi või aine kahjulikkus inimese tervisele

Säilitamisnõuded ja kestvuskatsed:

Põllumajandusministri 5.augusti 2002. a määrus nr 66 "Toidu säilitamisnõuded", RTL, 26.08.2002, 92, 1418

Määruses sätestatakse toidu säilitamisnõuded, mille alusel toidu valmistaja või pakendaja määrab säilitamisnõuded, kui ta ei ole teinud kestvuskatseid säilitamisnõuete määramiseks «Toiduseaduse» § 22 lõike 2 alusel kehtestatud kestvuskatsete tegemise korra alusel.

Vabariigi Valitsuse 30.12.1999.a määrus nr 445 "Kestvuskatsete tegemise kord" RT I 2000, 3, 17

Arvestuskohustus:

põhimõtteks on arvestuse pidamine kasutatava toidutoorme päritolu ja koguste ning sellest valmistatava ja väljastatava toidu koguste üle. Eesmärgiks on saada võimalikult täpne ülevaade, millisest toidutoormest on antud toidupartii

valmistatud ning tagada dokumentaalne jälgitavus kogu toiduketi ulatuses. Arvestuskohustuse täitmise põhimõtteid on täpsustatud põllumajandusministri poolt kehtestatud erinevaid käitlemisettevõtteid käsitlevates hügieenieeskirjades.

Toiduhügieen:

Vabariigi Valitsuse 2.11.1999.a määrus nr 329 "Toiduhügieeni üldeeskirja kinnitamine" RT I 1999, 84, 766; 2000, 97, 625

Põllumajandusministri 21.10.1999.a määrus nr 24 "Värske liha hügieeninõuete eeskirja kehtestamine" RTL 1999, 151, 2145; 2000, 138, 2198; 2001, 130, 1871

Põllumajandusministri 21.06.2000.a määrus nr 44 "Hakkliha ja tükiliha toodete hügieeninõuete eeskirja ja arvestuskohustuse täitmise tingimuste kehtestamine¹" RTL 2000, 79, 1185; 105, 1635; 138, 2198; 2002, 74, 1131

Põllumajandusministri 21.06.2000.a määrus nr 45 "Lihatoodete hügieeninõuete eeskirja ja arvestuskohustuse täitmise tingimuste ja korra kehtestamine¹" RTL 2000, 76, 1148; 138, 2198

Põllumajandusministri 18.12.2001.a määrus nr 70 "Linna, küüliku, kütitud ja farmis peetud väikeste metsloomade värske liha hügieeninõuete eeskiri, arvestuskohustuse täitmise tingimused ja kord ning loomsete saaduste käitlemise veterinaarnõuded" RTL 2001, 137, 2016

Põllumajandusministri 21.10.1999.a määrus nr 25 "Munatoodete hügieeninõuete eeskirja kehtestamine" RTL 1999, 150, 2132; 2000, 138, 2198

Põllumajandusministri 21.10.1999.a määrus nr 28 "Piima ja piimapõhiste toodete hügieeninõuete eeskirja kehtestamine" RTL 1999, 150, 2135; 2000, 138, 2198

Põllumajandusministri 21.10.1999.a määrus nr 30 "Hügieeninõuete eeskirja kehtestamine toorpiima tootmisele piimatootmisfarmis" RTL 1999, 150, 2136; 2000, 61, 966; 138, 2198

Põllumajandusministri 21.10.1999.a määrus nr 31 "Kala ja kalatoodete hügieeninõuete eeskirja kehtestamine" RTL 1999, 150, 2137; 2000, 138, 2198; 2001, 112, 1557; 2002, 74, 1129

Põllumajandusministri 21.10.1999.a määrus nr 27 "Elusate kahepoolmeliste molluskite hügieeninõuete eeskirja kehtestamine" RTL 1999, 150, 2134

Põllumajandusministri 21.10.1999.a määrus nr 29 "Tehaslaeval ja kalalaeval toimuva kala ja kalatoodete töötlemise hügieeninõuete eeskirja kehtestamine" RTL 1999, 152, 2148; 2000, 138, 2198

Põllumajandusministri 20.12.2000.a määrus nr 71 "Vedela õli ja rasva ning toorsuhkru meritsi veo hügieenieeskirja kehtestamine" RTL 2000, 138, 2197

Töötaja tööle lubamine:

Tervisekontroll - rahvatervise seadus, rakendusakt

Puhastamine, desinfitseerimine, kahjuritõrje:

Toiduseaduse toiduhügieen

Tervisekaitsenõuded teenustööle - rahvatervise seadus, rakendusakt

Materjalid ja esemed:

Vabariigi Valitsuse 17.05.1999.a määrus nr 156 "Toiduga kokku puutuda lubatud materjalide ja esemete kohta esitatavate nõuete, nende gruppide kohta esitatavate erinõuete ning nimetatud materjalide ja esemete ohutuse katsetamise meetodite kinnitamine" RT I 1999, 50, 549; 2001, 27, 152

Pakendimaterjali terviseohutuse sertifikaat, erinõuded ja piirangud pakendimaterjalidele - pakendiseadus, rakendusaktid

Vesi:

Veeseadus, rakendusaktid

Käitleja laboratoorium

Põllumajandusministri 20.06.2002.a määrus nr 56 "Enesekontrolli raames võetud proove analüüsivale laboratooriumile esitatavad nõuded" RTL 2002, 74, 1130

Toidu teave, s.h märgistus:

Vabariigi Valitsuse 21.12.1999.a määrus nr 390 "Toidu märgistusele esitatavate nõuete, märgistamise ja muul viisil teabe edastamise ning toorme päritolust informeerimise korra kinnitamine" RT I 1999, 98, 866

Geneetiliselt muundatud organismide keskkonda viimise seadus, rakendusaktid

Piiripunktid:

Vabariigi Valitsuse 3.07.2001.a määrus nr 221 "Loomade ja loomsete saaduste, toidu ja toidutoorme, söötade ning loodusliku loomastiku ja taimestiku ohustatud liikidega rahvusvahelise kaubanduse konventsioonis (CITES) loetletud kaupade impordiks ja ekspordiks lubatud piiripunktide loetelu kehtestamine ning nõuded loomade ja loomsete saaduste impordiks ja ekspordiks ettenähtud piiripunktidele¹" RT I 2001, 64, 370; 99, 627; 2002, 36, 226

Importija tegevusluba:

Põllumajandusministri 9.01.2002.a määrus nr 3 "Toidutoorme ja toidu importimiseks tegevuslubade väljastamise kord" RTL 2002, 13, 166
Väljastatud litsentside nimekiri avaldatakse põllumajandusministeeriumi koduleheküljel: agri.ee/toiduohutus ja [järelevalve/](http://jarelevalve/) importija tegevusload ja tegevuslitsentsid

Järelevalve piiripunktis:

Põllumajandusministri 16.01.2002.a määrus nr 5 "Sisse- ja väljaveol kontrollitavate kaupade loetelu, eriloo sisunõuded ning selle taotlemise ning väljaandmise kord, loomade ja loomsete saaduste ning toidu ja toidutoorme üle järelevalve teostamise kord" RTL 2002, 17, 211; 2002, 79, 1220
Impordi veterinaarnõuded - loomatauditörje seadus, rakendusakt
Tolliseadus, rakendusaktid

Järelevalve kord:

Vabariigi Valitsuse 14.03.2000.a määruse nr 83 "Järelevalve kord tapamajas loomade tapmise, toidutoorme esmase töötlemise ja toidu käitlemise üle" RT I 2000, 21, 123

Veterinaarkorralduse seadus, rakendusakt

Tarbijakaitse seadus, rakendusakt

Toiduohutuse seireprogrammid kinnitab Vabariigi Valitsus, avaldatakse põllumajandusministeeriumi koduleheküljel [www.agri.ee/toidu ohutus](http://www.agri.ee/toidu_ohutus) ja [järelevalve/toiduohutuse seireprogrammid](http://jarelevalve/toiduohutuse_seireprogrammid)

Järelevalve kontrollproovid:

Vabariigi Valitsuse 2.11.1999.a määrus nr 330 "Järelevalve käigus kontrollproovide võtmise ja analüüsimise korra kinnitamine" RT I 1999, 84, 767

Vabariigi Valitsuse 18.10.2000.a määrus nr 334 "Proovide võtmise ja analüüsimise meetodid alfatoksiinide sisalduse määramiseks toidutoormes ja toidus¹" RT I 2000, 79, 508

Volitatud laborid järelevalve kontrollproovide analüüsimiseks, referentlaborid kui volitatud laborite järelevalve:

Vabariigi Valitsuse 29.12.1999.a määrus nr 435 "Volitatud laboratooriumina ja referentlaboratooriumina tegutsemiseks volituse taotlemise kord ja volitamise kriteeriumid" RT I 2000, 2, 5; 41, 264

Põllumajandusministri 3.03.2000.a käskkiri nr 42 "Referentlaboratooriumina tegutsemiseks volituse andmise komisjoni moodustamine ja töökord"

Laborite nimekiri avaldatakse põllumajandusministeeriumi koduleheküljel www.agri.ee/toiduohutus ja [järelevalve/volitatud laborid või referentlaboratooriumid](http://jarelevalve/volitatud_laborid_voi_referentlaboratooriumid)

Toidu puhul tuleb arvestada ka: veterinaarkorralduse seaduse, loomatauditörje seaduse, tarbijakaitse seaduse, veeseaduse, pakendiseaduse, rahvatervise seaduse, taimekaitse seaduse, teraviljaseaduse, mahepõllumajanduse seaduse, alkoholiseaduse, aiandustoodete seaduse, jäätmeseaduse, tolliseaduse, mõõteseaduse jt sätetega ja rakendusaktidega.

SUHKRU REŽIIM EUROOPA LIIDUS

Suhkru režiim Euroopa Liidus

Suhkru režiim on osa Euroopa Liidu ühtsest põllumajanduspoliitikast (CAP), mis reguleerib suhkrupeedi ja -roo tootmist ning turustamist liikmesriikides. Kuna suhkur on küllaltki volatiilne kaup, siis on režiimi eesmärk võimaldada Euroopa Liidu tootjatele ja tarbijatele ning samuti ka Aafrika, Kariibi ja Vaikse ookeani ja vähem arenenud riikide tootjatele stabiilset suhkruturgu. Turu stabiilsus tagatakse hinnatoetustega:

- Euroopa Liidu suhkrupeedi toodangule kvootide piires, mis on määratud igale liikmesriigile eraldi.
- Fikseeritud kvootide alusel nendele Aafrika, Kariibi ja Vaikse ookeani riikide suhkruroo tootjatele, kes on alla kirjutanud Cotonou leppele.
- Vähem arenenud riikidest imporditud suhkrule "Everything But Arms" leppe alusel.

"Everything But Arms" lepe võeti vastu 2001.aasta veebruaris ning selle algatuse eesmärk on võimaldada kõikidele vähemarenenud riikide toodetele tolli- ja kvoodivaba juurdepääsu Euroopa Liidu turule. Ettepanek hõlmab kõiki tooteid, välja arvatud relvastus.

Igale liikmesriigile on eraldatud tootmiskvoodid, mis seavad limiidi Euroopa Liidu suhkrutootmise toetustele. Toodang, mis ületab kvoodi nn. *C suhkur*, ei saa toetust ja seda ei või Euroopa Liidu siseselt müüa. See suhkur tuleb ekspordida kehtivate maailmahindadega ilma eksporditoetusteta. Tootmiskvoodid põhinevad eelmiste aastate tootmisnäitajatel ning selle tulemusena on paljudes liikmesriikides suhkru defitsiit ja paljudes ülejääk. Näiteks Inglismaa suhkrutootmiskvoot on üle 1,1 tonni, mis katab ainult poole riigisisest tarbimisest. Kontrastiks on suhkrut ületootvad Mandri-Euroopa riigid, kus kvoodid ületavad kodumaise tarbimise üle 70%.

Suhkru puhul puudub Eestil tõsine võimalus muutuda arvestatavaks tootjaks Euroopa Liidu turul ning seega tuleb jääda suhkru importijaks. Ka selle kauba osas on Euroopa Liidu kaubandussüsteem reguleeritud väga keeruliselt. Suhkru tootmiseks antakse välja kolme tüüpi kvote:

- 1) A tüüpi suhkrukvoodid, mahuga kokku 11,2 miljoni tonni suhkru tootmiseks, jaotatakse kõigi Euroopa Liidu liikmesriikide vahel;
- 2) B tüüpi suhkrukvoodid, mahus 340 000 tonni, antakse täiendavalt efektiivsetele tootjatele.
- 3) C tüüpi suhkrukvooote ei subsideerita ja selle suurus on 2,25 miljonit tonni aastas.

WTO Uruguai läbirääkimiste tulemusena peab Euroopa Liit vähendama subsideeritud ekspordi 2001. aastaks 21%, kuid see ei muuda A tüüpi suhkrukvooote. A tüüpi tootjad maksavad iga toodetud tonnilt 2% ja B tüüpi tootjad 39,5% Suhkru Fondi (*Sugar Fund*). Fondi põhieesmärk on Euroopa Liidus ületoodetud suhkru ekspordi subsideerimine. Samas on Euroopa Liit sõlminud Aafrika, Kariibi mere ja Vaikse ookeani riikidega null tollimaksuga impordikvoodi lepingu, mis võimaldab neist riikidest

sisse vedada suhkrut 1,305 miljonit tonni. Hiljem see imporditud suhkur reeksporditakse, subsideerituna seejuures Suhkru Fondist. Selle poliitika tulemusena hinnatakse kaotusi Euroopa Liidu tarbijatele ajavahemikul 1990–1994 umbes 1 miljardile ECULE.

Eesti on seni rakendanud kõige odavamad ja efektiivsemad teed, importides suhkrut valdavalt Euroopa Liidu riikidest, sest nende suhkru eksport on eespool kirjeldatud mehhanismi rakendamise tõttu subsideeritud. Näiteks 1998. aastal oli imporditud suhkrut tonni hind Eesti Statistikaameti andmetel 2873 krooni, mis on maailmaturu hinnast 30% madalam, rääkimata Euroopa Liidu siseturu hinnast. Euroopa Liiduga ühinemise järel ei ole enam võimalik importida suhkrut subsideeritud maailmaturu hinnaga ja selle tulemusena ühtlustub Eestis suhkrut Euroopa Liidu omaga. Esmajoones tähendab see väga tõsist lööki Eesti kondiitritööstusele, kelle peamine tooraine kallineb.

Suhkru hinnatõusu kohta on tehtud prognoos koondaruandes "Eesti põllumajandustoodete hinnaerinevused Euroopa Liidus ja Eestis: prognoosid liitumiseelseks ja järgnevaiks perioodiks".

Suhkru hind Eesti kauplustes on 1999-2000. a. selgelt 2 korda madalam kui Soomes, Austrias või Rootsis. Kuna Eestis suhkrut ei toodeta, siis meie kaubandusvõrgu suhkrut jaehinna määrajaks on ühelt poolt impordihind ja teiselt poolt juurdehindluse tase. Näiteks 2000. aastal impordis Eesti põhiliselt suhkrut EL liikmesriikidest (ca 92 %) ja see suhkur oli väga tugevalt subsideeritud. Suhkru impordihind oli 2000. aastal 4,02 EEK/kg ja subsiidium oli 5,6 EEK/kg. Aastal 2000 oli keskmine suhkrut jaehind Eestis 7,40 EEK/kg, seega lisandus suhkrut hinnale transpordi ja kaubandusvõrgu realiseerimiskuludena 3,38 EEK/kg kohta ehk 85 % võrreldes impordihinnaga.

Juhul kui Euroopa Liidu poolt subsiidium kaotatakse enne Eesti ühinemist EL-iga, toimub hinnatõus, mis võiks ulatuda subsiidiumi määrani ehk 5,6 kroonini kilolt ehk impordihind jõuaks 9.6 kroonini. Lisanduva kaubandusliku juurdehindluse ja transpordikuludega koos ulatuks suhkrut hind siis 12-13 kroonini kilolt, mis oleks siiski veel 25-30 % madalam kui suhkrut jaehind Austrias, Soomes või Rootsis.

Nüüd kavandab Euroopa Liit suhkrukaubanduse täielikku vabastamist, mis tähendaks ka suhkrut hinna jäämist Eestis pärast euroreferendumi positiivset otsust endisele tasemele. Euroopa Liidu suhkruturгу täielikult liberaliseerivast raportist teatas Soome uudisteagentuur STT, viitega Reutersile, kelle andmetel tähendaks see suhkrule antavate eurotoetuste kaotamist. Euroopa Komisjoni suhkrukaubandust radikaalselt muutvad ettepanekud avalikustatakse uudisteagentuuride andmetel sügisel.

«Kui see uudis tõele vastab, siis Eesti tarbijad võidaksid oluliselt, sest kui suhkrupoliitika liberaliseeritakse, siis lastakse tõenäoliselt ka tollimaksud alla ehk meie suhkrut hind peaks jääma tänasele tasemele,» kommenteeris põllumajandusministeeriumi toidu ja kaubanduse asekanstler Andres Oopkaup. Eesti liitumisel Euroopa Liiduga lisanduksid suhkrule aktsiisid, mis tõstaksid suhkrut kilohinna tänaselt ligi kuuelt kroonilt Oopkaupi hinnangul 9-13 kroonini. Suhkrut kallinemine on olnud seni ka Euroopa Liiduga liitumise vastaste üks peamisi argumente.

Samas tunnistas Oopkaup, et suhkruturгу on piima kõrval üks tundlikumaid teemasid ELis, millega on seotud tuhandete põllumeeste ning suhkrutööstuste huvid. Seetõttu võib suhkruturu täielik liberaliseerimine võtta aega veel mitu aastat ning Eesti on tõenäoliselt siiski ajutiselt sunnitud suhkruaktsiisid kehtestama.

«Selliseid mõtteid liikus Euroopa Liidus juba 2000. aastal, kuid siis see plaan ebaõnnestus,» rääkis Oopkaup. «Samas on mitmeid märke, et kunagi see kindlasti teostub.»

Oopkaupi sõnul on Euroopa Liit sõlminud arenguriikidega suhkrukokkuleppe, mille kohaselt imporditakse maksuvabalt arengumaadest Euroopa Liitu suhkrut. See lööb aga paratamatult Euroopa Liidu turul suhkru hinna alla

- Postimees 22.07.03. *Suhkur ei pruugi pärast ELiga liitumist kallineda.*
Aivar Reinap
<http://www.postimees.ee/index.html?op=lugu&id=108931&number=861&rubriik=5>
- *Toidkaupade hinnaerinevused Eestis ja Euroopa Liidus: prognoosid liitmiseelseks ja -järgseks perioodiks.*
http://www.elis.ee/data/content/EPMT_HINNAERINEVUSED.pdf
- *Urmas Varblane Muutused Eesti väliskaubanduspoliitikas Euroopa Liiduga ühinemisel.* Euroopa Kolledži loengud vihik nr. 2.
www.elis.ee/data/up/muutused_eesti_valiskaubanduspoliitikas.pdf
- *The Great EU Sugar Scam*
<http://www.oxfam.org.uk/policy/papers/27sugar/27sugar/html>
The EU Sugar Regime
<http://www.britishsugar.co.uk/bsweb/bsgroup/facts/fsheet1.htm>