

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika instituut

Krislin Padjus

**PUUETEGA INIMESTE TÖÖELLU SUUNDUMINE  
TÖÖPRAKTIKA ABIL  
TÖÖPRAKTIKANDI, TÖÖANDJA NING EESTI TÖÖTUKASSA  
JUHTUMIKORRALDAJA VAATENURK**

Magistritöö

Juhendaja: Märt Masso, MA

Juhendaja allkiri:

Tartu

2013

## ABSTRACT

### **People with Disability in Employment through Work Practice. The Perspective of Trainee, Employer and the Estonian Unemployment Insurance Fund Case Manager.**

The thesis focuses on the Estonian Unemployment Insurance Fund work practice service. The aim of the study is to analyse the perspective of the trainee, employer and case manager on how they see different aspects of the work practice service and the deficiencies occurred during the practice. It is important to study the nature of the experience disabled people reflect and the same time get the employer's and case manager's perspective about different aspects of the work practice like goal, process and lastingness. Work practice service was previously researched and evaluated by Jürgenson Anne, Kirss Laura and Nurmela Kirsti (2010), but the study focused on the whole service and was rather than work practice for disabled people.

The theoretical framework of the thesis is based on medical and social model of disability, presentation of Estonian social policy and defining disability, presentation of different employment measures for people with disability from Estonia, Great Britain and Denmark. The empirical data was produced during qualitative semi-structured interviews with three trainees, three employers and one case worker. The data was analysed by using the qualitative directed content analysis.

The analysis showed that work practice service has several shortages. The goal of the work practice is not clear for the three parties, the period of the practice should be more flexible and there should be different requirements for the disabled people target group. Also there should be restructuring of daily allowances and instruction compensation and developing trilateral interaction.

**The keywords:** people with disability, work practice, employment, qualitative directed content analysis

## Sisukord

<b>ABSTRACT</b> .....	2
<b>Sisukord</b> .....	3
<b>Sissejuhatus</b> .....	5
<b>1. PUUDE SOTSIAALNE JA MEDITSIINILINE MUDEL</b> .....	7
<b>2. EESTI SOTSIAALPOLIITKA</b> .....	11
2.1. Puude defineerimine .....	11
2.2. Puude tuvastamine ja töövõime kaotuse protsendi määramine.....	12
2.3. Sotsiaaltoetus ja töövõimetuspension .....	13
2.4. Puuetega inimeste tööpoliitika ning seda mõjutavad tegurid.....	13
2.4.1. Puuetega inimeste poliitikast üldisemalt .....	14
2.4.2. Barjäärid tööelus osalemisel.....	14
2.4.3. Puude sotsiaalse mudeli mõju poliitikale .....	16
2.5. Tööturuteenused ja töötamise toetamise teenus.....	18
2.6. Eesti puuetega inimeste statistikat .....	19
2.7. Meetmete kriitika.....	20
2.8. Puuetega inimeste tööle suundumist toetavad meetmed kolme riigi näitel.....	22
2.8.1. Näiteid teistest riikidest – Suurbritannia .....	22
2.8.2. Näiteid teistest riikidest – Taani .....	25
2.8.3. Tööpraktika Eestis.....	26
2.8.4. Suurbritannia, Taani ja Eesti võrdlev kokkuvõte .....	28
<b>Probleemipüstitus</b> .....	30
<b>3. MEETOD</b> .....	32
3.1. Meetodi valik ja põhjendus.....	32
3.2. Uurimuses osalejate valimine .....	33
3.3. Uurimuse käik.....	34
3.4. Minu eneserefleksioon ja eetiline aspekt töös .....	35
3.5. Analüüsimetod .....	35
<b>4. ANALÜÜS</b> .....	38
4.1. Sissejuhatauseks .....	38
4.2. Tööpraktika protsess.....	39
4.2.1. Mida teha teistmoodi? .....	44
4.3. Tööpraktika eesmärk .....	45
4.3.1. Mida teha teistmoodi? .....	48

4.4.	Tööpraktika eesmärgi täitumine .....	49
4.4.1.	Mida teha teistmoodi? .....	51
4.5.	Tööpraktika kestvus ja aja piisavus .....	52
4.5.1.	Mida teha teistmoodi? .....	54
4.6.	Puue kui praktika mõjutaja .....	56
4.6.1.	Mida teha teistmoodi? .....	58
4.7.	Juhendamistasu, stipendium ja motivatsioon .....	59
4.7.1.	Mida teha teistmoodi? .....	62
4.8.	Suhtlus eri osapoolte vahel .....	63
4.8.1.	Töötukassa ja tööpraktikant .....	63
4.8.2.	Töötukassa ja tööandja .....	65
4.8.3.	Tööandja ja tööpraktikant .....	66
4.8.4.	Mida teha teistmoodi? .....	67
	<b>ARUTELU</b> .....	69
	<b>KOKKUVÕTE JA SOOVITUSED</b> .....	75
	<b>Kasutatud kirjandus</b> .....	78
	Lisa 1 Intervjuuküsimused .....	83
	Lisa 2 Intervjuuküsimused .....	84
	Lisa 3 Intervjuuküsimused .....	85
	Lisa 4 Tööandjate konsultandi vastus meilile .....	86
	Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks .....	87

## Sissejuhatus

Minu magistritöö keskendub Eesti Töötukassa tööpraktika teenusele. Töös on uuritud, kuidas näevad teenuse erinevaid aspekte tööpraktika kolm osapoolt, kelleks on töötukassa, tööandja ja tööpraktikant ning seda, kuidas teenus võimaldab puuetega inimestel suunduda tööellu. Tööpraktika teenust on varem uurinud ja hinnanud Anne Jürgenson, Laura Kirss ja Kirsti Nurmela (2010), kuid selle uuringu fookuses oli pigem kogu tööpraktika teenus ning puuetega inimesi eraldi ei uuritud.

Töötan ise puuetega täiskasvanutega ning olen alates 2009. aastast teinud koostööd töötukassaga aitamaks puuetega inimestel suunduda tööellu ning tööpraktika teenusel on olnud selles oma osa. Käesoleva magistriuurimusega on mul võimalik uurida puuetega inimeste tööpraktika teenust lähemalt ning püüda anda ülevaadet tööpraktika eesmärgist, protsessist, mõjutajatest ja teistest olulistest tööpraktika osadest. Puuetega inimeste tööellu integreerimise teema on aktuaalne ning samuti on ees ootamas töövõimetusreform. Kui soovitakse üha enam puudega inimesi tööellu integreerida, siis oleks vajalik hinnata tööpraktika teenuse rolli selle eesmärgi täitmisel.

Töötukassa pakub mitmeid puuetega inimestele suunatud tööturuteenuseid kui ka tavainimestele suunatud tööturuteenuseid, mis on samas mõeldud puuetega inimestele. Hetkel pole tehtud ühtegi uurimust, mis püüaks seletada tööpraktika teenuse olemust ja rolli puuetega inimeste tööellu suundumisel. Tööpraktika teenus ei ole suunatud ainult puuetega inimestele, vaid kõikidele töötuna arvel olevatele inimestele ning teenuse sihtgrupile kehtivad samasugused nõuded. Oluline on uurida, milline on puudega inimese kogemus tööpraktikat läbides ning samas kajastada juhtumikorraldaja ja tööandja vaatenurka teenuse vahendajana ning teenuse osutajana. Suurbritannias ja Taanis kestavad puudega inimeste töölesaamist toetavad teenused kuni viis aastat. Seetõttu oli minu jaoks tähtis teada saada, kas neli kuud on piisav aeg puudega inimese tööpraktika kestuseks või peaks see aeg olema pikem. Mind huvitas veel, kas tööandjad on valmis puudega inimest tööpraktikale võtma. Soovisin tööpraktikantidelt, tööandjatelt ja juhtumikorraldajalt teada saada, kuidas oleks võimalik muuta tööpraktika

teenust ajaliselt paindlikumaks ja eesmärgipärasemaks, et puuetega inimestel oleks tööpraktika teenusest abi tööelus edasi liikumiseks.

Töö esimeses, teoreetilises peatükis, käsitlen puude sotsiaalset ja meditsiinilist mudelit, kuna puue mõjutab tööpraktikat ning sotsiaalsest ja meditsiinilisest mudelist tulenev mõtlemine on mõjutanud puuetega inimeste tööellu suundumist. Annan ülevaate puuetega inimeste tööpoliitikast üldiselt ning sellest, mis on seda poliitikat mõjutanud. Teises peatükis defineerin puude Eesti kontekstis, kirjeldan puuetega inimeste tööpoliitikat ja erinevaid puuetega inimestele mõeldud meetmeid, sealhulgas puuetega inimeste töölesaamist toetavaid meetmeid. Võrdlen Eesti, Suurbritannia ja Taani töölesaamist toetavaid teenuseid. Puuetega inimeste tööpoliitika ning töölesaamist toetavate meetmete käsitus annab tööle olulise taustainformatsiooni. Kolme riigi teenuste võrdlus annab tööle aluse hakata tööpraktika teenust analüüsima.

Töö kolmandas peatükis annan ülevaate sellest, kuidas viisin läbi uurimuse ning kuidas kujunesid andmed ja andmete analüüs. Analüüsi peatükk on kujunenud teemade järgi, mis lähtuvad kvalitatiivsest suunatud sisuanalüüsi meetodist. Viimane osa tööst on analüüsist tekkinud aruteluteemadele ning ettepanekutele, soovitudele, mida pean oluliseks tööpraktika teenuse edasiarenduse juures.

Täna oma juhendajat Märt Massot, kes oli mulle igakülgseks abiks magistr töö kujundamisel ning kes oli alati valmis näitama mulle uusi vaatenurki tööle lähenemisel. Lisaks tänaksin Eesti Töötukassat, kes oli nõus minuga tööpraktika teenusel osalenud puuetega inimeste ja tööandjate andmeid jagama.

## 1. PUUDE SOTSIAALNE JA MEDITSIINILINE MUDEL

Puude sotsiaalne ja meditsiiniline mudel käsitlevad erinevalt puudega inimesi ja nende probleeme. Meditsiinilise mudeli järgi on puudega inimene haige ning teda peab kuidagi ravima või tervendama (Friend 2006). Meditsiinitöötajad oleksid justkui puuetega inimeste ainukesed asjatundjad (Friend 2006). Meditsiinilise mudeli järgimine on veennud puudega inimesi, et nad ei ole võimelised töötama (Friend 2006). Sotsiaalne mudel keskendub mõjule, mida avaldavad puudega inimeste eludele ühiskonnast tingitud takistused ning arusaamad, mille tõttu kujuneva olukorra näiteks on raskesti ligipääsetavad hooned ja ühissõidukid (Friend 2006). Ligipääsetavus omakorda mõjutab puuetega inimeste tööelu.

Olen käsitlenud puude sotsiaalset ja meditsiinilist mudelit oma magistritöös, kuna mudelitest kirjutamine annab tööle laiemat põhja ning aitab lahti mõtestada puuetega inimeste olukorda tänases Eestis. Järgnevalt lähemalt mõlemast mudelist ning mudelite kriitikast.

Meditsiinilise mudeli järgi on haigus ja puue füüsilise seisundi tulemus, mis on omane konkreetsele isikule ja mis vähendab inimese elukvaliteeti ning põhjustab talle muid kahjusid (Lenz 2008). Tagajärjena tuleb ravida või toime tulla haiguse või puudega, õppida sellest aru saama ning lisaks tuleb õppida sellega elama. Mõned puuetega inimeste õiguste eest võitlejad näevad puude meditsiinilist mudelit kui kodanikuõiguste probleemi ning kritiseerivad meditsiinilisi algatusi, kes kujutavad ja propageerivad kuvandit puuetega inimestest negatiivselt ja ängistavalt. Puuet ei kujutata kui poliitilist, sotsiaalset ja keskkonnast tulenevat probleemi (Lenz 2008).

Meedikute, arstide ja puudega inimeste nägemus puudest ei kattu. Puude meditsiiniline käsitlus rõhutab kliinilist diagnoosi, kuid selleks, et mõista puuet kui kogemust, vajame rohkem teavet kui lihtsalt meditsiinilised faktid, mis samas on olulised, et määrata kindlaks ravimid (Brisenden 1998). Probleem aga on selles, kui hakatakse lisaks ravile (kui ravida üldse saab) määrama puuetega inimestele elustiili ja elu, mida elada. Vajalikud on meditsiinilised faktid, kuid lisaks on vaja infot, et näha, kuidas elavad puuetega inimesed maailmas, mida juhivad puueteta inimesed (Brisenden 1998).

Seepärast on vaja puuetega inimeste kogemusi ja arvamust arvestada kui tõest ja olulist infot. Puuetega inimeste kogemused peavad kõlama puuetega inimeste suu läbi ja nende endi sõnadega ning need kogemused tuleb integreerida ühiskonda. Euroopa Puuetega Inimeste Foorum (EDF) on oma loosungiks võtnud „Mitte midagi meile ilma meieta!“ („*Nothing About Us Without Us!*“), mis tähendabki, et tegelikult ei tohiks mitte midagi otsustada, kui ei ole läbi räägitud inimestega, keda otsus puudutab. Mis puudutab minu uurimust, siis on mõttekas küsida puuetega inimestelt, kes on tööpraktikal osalenud, mida võiks teha tööpraktika teenuse puhul teistmoodi.

Sõna „puue“ on vaid üks üldine sõna, mida kasutatakse suure arvu inimeste ühendamiseks, kellel pole mitte midagi ühist teineteisega, kui siis ainult see, et nad ei funktsioneerid samamoodi, kui need inimesed, kes kuuluvad kategooriasse „normaalne“ (Brisenden 1998). Puuet käsitletakse kui ebanormaalsust, sest puudega inimesi vaadeldakse mitte läbi selle, mida nad suudavad, vaid läbi selle, mida nad ei suuda. Puuetega inimesi tuleks vaadelda kui erinevate võimete ja erinevate vajadustega inimesi ning ei tohiks sundida neid ellu, mis on konstrueeritud nende eest arvates, et kuna tegemist on puudega inimestega, siis tulebki nad teatud raamidesse suruda (Brisenden 1998). Sildistamine õpetab puudega inimesele väärtusetust, passiivsust ja paneb uskuma, et puudega inimesed kasutavad vaid ühiskonna ressursse, andmata ise midagi tagasi. Sildistamine eemaldab puudega inimesed kõikidest sotsiaalse eluga seotud sfääridest ning lubab inimestel kohelda neid halvasti (Brisenden 1998).

Puue on peidus juba ühiskonnas endas, mitte indiviidis (Brisenden 1998). Meditsiinilise mudeli suhteliselt kitsas lähenemine on edasi kandunud teistelegi professionidele ja ka puuetega inimestele endale, ning see omakorda soodustab kujutlusvõimeteid vastuseid teenusepakkujatelt ja madalaid ootusi puuetega inimestel seoses iseendaga (Brisenden 1998). Olukord on küll muutunud, kuid siiski kannatavad veel paljud puuetega inimesed, kuna neid vaadatakse läbi meditsiinilise mudeli perspektiivi ja ollakse ikka veel arvamusel, et puuetega inimese elu koosneb haiglast sisse ja välja käimises (Brisenden 1998). Elu tuleb vaadelda kui tervikut ning lubada puuetega inimestel teha ise enda eest otsused, mis põhinevad lisaks meditsiinilistele faktoritele paljudel muudel faktoritel. Puudega inimest tuleb toetada ja soodustada tema iseseisvust. Puue ei ole ainult meditsiiniline probleem, eristada tuleb puuet ja haigust, kuid see läheb minu



arvates isegi sotsiaaltöö pikaajsetel praktikutel vahel meelest ära. Puue pole haigus, kuna mõni puue on tekkinud vigastuse või õnnetuse tagajärjel, aga isegi kui tegemist on psüühilise haigusega, siis ei tohiks pöörduda puudega inimese poole kui haige poole. Puude meditsiiniline mudel on suurel määral aidanud kaasa puuetega inimeste ühiskonnast välja heitmisele ning nende paigutamisele spetsiaalsetesse institutsioonidesse (Brisenden 1998).

Puude sotsiaalset mudelit on kutsutud puuetega inimeste liikumise (Union of the Physically Impaired Against Segregation, edaspidi UPIAS) suureks ideeks (Shakespeare, T. 2006). Puude sotsiaalne mudeli definitsioon pöörab puude traditsioonilise definitsiooni ümber – ühiskond puudestab ise füüsilise kahjustusega inimesi (Shakespeare, T. 2006). Puue sildistab ning tänu sellele on puuetega inimesed ühiskonnast justkui välja arvatud. Puude sotsiaalset mudelit iseloomustab see, et ta lükkab tähelepanu indiviididelt ja nende füüsilistelt ning vaimsetelt puudustelt sellele, kuidas ühiskond neid kaasab või välja arvab. Ei pöörata põhitähelepanu funktsioonide kadumisele, vaid sellele, et puuetega inimeste kogemused sõltuvad sotsiaalsest kontekstist ning erinevad kultuuride lõikes (Shakespeare, T. 2006).

Sotsiaalne mudel oli oluline brittidele 70ndatel kahel põhjusel: esiteks, see määras poliitilise strateegia ja teiseks, see avaldas mõju puuetega inimestele endale tänu millele inimesed hakkasid mõistma, et ühiskond on vigane, mitte nemad (Shakespeare, T. 2006). Muutuma pidi ühiskond, mitte ainult puuetega inimesed. Puuetega inimesed hakkasid endast mõtlema täiesti uuel moel ning nad said jõudu, et võidelda võrdsete võimaluste eest olla võrdne kodanik (Shakespeare, T. 2006).

Barjäärid, eelarvamused ja ühiskonnast välja arvamine on faktorid, mis defineerivad selle, kes on puudega ja kes mitte (Lenz 2008). Inimesed erinevad füüsiliste, vaimsete ja psühholoogiliste võimete poolest statistilisest normist, kuid see ei pea tingimata tähendama puuet, kui ühiskond suudab kaasata nad samal viisil kui „normaalseid“. (Lenz 2008).

Puude sotsiaalse mudeli ainukasutamist ei peeta samuti heaks. Puude sotsiaalset mudelit on kritiseeritud, kuna ta ei arvesta kultuuriliste ja kogemuslike puude aspektidega (Lenz 2008). Puude integreeritud mudel püüab tuua kokku meditsiinilised ja sotsiaalsed

perspektiivid. Integreeritud mudel lubab olla puuetega inimesel samal ajal patsient ja kodanik (Lenz 2008). *International Classification of Functioning, Disability and Health* (edaspidi ICF) on kõige enam tuntud raamistik, mida kasutatakse puuetega inimeste funktsioneerimise analüüsimiseks. ICF-i eelkäija, mis esitas peamiselt meditsiinilist ja individuaalset lähenemist puudele (Lenz 2008). ICF sisaldab endas lisaks veel keskkonnast tulenevaid faktoreid, osalust ja tegevust. ICF-i kasutavad paljud arstid ning poliitikakujundajad. Kuigi puude integreeritud mudel on samm edasi puude sotsiaalse ja meditsiinilise mudeli kasutamisest, peaks seda siiski muutma täpsemaks ning ICF peaks muutuma rafineeritumaks (Lenz 2008).

ICF on väga keeruline ja aeganõudev süsteem, kuna terminoloogia, mida seal kasutatakse, on mõistetav ainult spetsialistidele (Helander 2003). ICF ei ole kaugeltki veel valmis, kuna seal on puudulik info õigussüsteemide, kompensatsioonide, toetuste ja pensionite kohta. ICF ei kajasta puuet ja puudega inimesi positiivsest küljest, vaid keskendub negatiivsele, probleemidele, kaotustele, kõrvalekalletele (Helander 2003). Lisaks ei kajasta ICF puuetega inimeste reaalsel elu: vaesus, inimõiguste eiramine, ärakasutamine, hoolitusjätmine, turvalisuse puudus (Helander 2003). Vaimse tervise ja rehabilitatsiooni valdkonnas valitseb hetkelgi arusaam, et ettekirjutatud ravi saamiseks on vaja inimeste vastavust täpsetele diagnoosidele. Taoline lähenemine eristab oletatavat häiret ning isiku konteksti, kuid ei vii neid omavahel kokku (van Ewijk 2010).

## 2. EESTI SOTSIAALPOLIITKA

Järgnevas peatükis kirjutan, kuidas Eestis erinevad seadused puuet defineerivad, kuidas tuvastatakse puue ja määratakse töövõime kaotuse protsent ning milline seos on puude meditsiinilise ja sotsiaalse mudeli ning definitsioonide vahel. Kirjutan lühidalt, mis on sotsiaaltoetus ja töövõimetuspension. Annan ülevaate, mis on puudega inimeste tööpoliitika mõjutajaks ning barjäärideks tööelus. Kirjeldan puuetega inimeste tööellu suundumist toetavaid meetmeid nii Eestist kui ka Suurbritanniast ja Taanist.

### 2.1. Puude defineerimine

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus (edaspidi TTTS, 2005) defineerib mõiste puudega töötu. Seaduse järgi on puudega töötu puue Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse tähenduses või kes on tunnistanud püsivalt töövõimetuks riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (edaspidi PISTS, 1999) defineerib puuet kui inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri kõrvalekallet või funktsiooni kaotust, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel. Riiklik pensionikindlustuse seadus (edaspidi RPKS, 2001) defineerib töövõimetuse §16 ning jagab töövõimetuse täielikuks ja osaliseks. RPKS §16 lõige 2 ja 3 (2001) seletab lahti, et täielikult töövõimetu on isik, kellel esineb haigusest või vigastusest põhjustatud tugevasti väljendunud funktsioonihäire, mille tõttu ta ei ole võimeline tööga elatist teenima ja osaliselt töövõimetu on isik, kes on võimeline tööga elatist teenima, kuid haigusest või vigastusest põhjustatud funktsioonihäire tõttu ei ole võimeline tegema talle sobivat tööd tööaja üldisele riiklikule normile vastavas mahus.

PISTS definitsioon keskendub nii puude meditsiinilisest kui puude sotsiaalsest mudelist tulenevale teadmisele. Vaadeldakse ikkagi kõigepealt inimese puuet ja diagnoosi ning alles teine pool definitsioonist sõnastab ühiskonnast tuleneva takistuse. Töövõimetust

defineeritakse läbi puude meditsiinilise mudeli ning keskendutakse sellele, et ikkagi inimese haigus või häire on põhjuseks, miks inimene tööelus täielikult osaleda ei saa.

## **2.2. Puude tuvastamine ja töövõime kaotuse protsendi määramine**

PISTS (1999) järgi tuvastab puude Sotsiaalkindlustusamet ning kaasab toimingusse ekspertarstid, kes tuvastavad puude raskusastme võttes arvesse: terviseseisundit, tegevusvõimet, kõrvalabi, juhendamise ja järelevalve vajadust, mis on suurem inimese eakohasest abivajadusest, kõrvalabi ja juhendamise vajadus, mis esineb inimesel tehniliste abivahendite kasutamisele vaatamata, elukeskkonda, puudest tingitud lisakulutusi, rehabilitatsiooniplaani olemasolu korral selles ettenähtud tegevusi.

Sotsiaalministri määrusega Püsiva töövõimetuse, selle tekkimise aja, põhjuse ja kestuse tuvastamise tingimused ja kord ning töövõimetuse põhjuste loetelu (2013) on reguleeritud püsiv töövõimetus, selle tekkimise aeg, põhjus ja kestuse tuvastamine püsiva töövõimetuse ekspertiisiga. Sotsiaalkindlustusamet kaasab, nagu puude tuvastamiselgi, ekspertarsti. Püsiva töövõimetuse kestuse tuvastamise aluseks on haiguse raskusaste ja organismi funktsionaalne seisund ning haiguse raskusastme ja organismi funktsionaalse seisundi muutumise senine kiirus ja edasine prognoos. Töövõime kaotuse protsent määratakse Sotsiaalministri määrusega kehtestatud juhendi alusel (2002).

Siinkohal võib märkida, et puude ja töövõimetuse tuvastamine toimub ekspertarsti poolt läbiviidava meditsiinilise hinnangu alusel, kuid arvesse ei võeta muid puude ja töövõimetuse kujunemise aspekte. Ekspertarst ei kohtu konkreetse isikuga, kellele puuet või töövõimetust määratakse, vaid tugineb ainult perearsti poolt saadavale tervisekirjeldusele, inimese enda poolt kirjutatud tervisekirjeldusele ning elektrtoonest haigusloost saadavale infole. Ka Veldre *et al* (2012: 83) on rõhutanud, et töövõime hindamine ei tohiks lähtuda ainult meditsiinilisest seisundist ning kindlasti peaks hindamisel arvesse võtma inimese töövõimet.

### 2.3. Sotsiaaltoetus ja töövõimetuspension

PISTS (1999) sätestab puuetega inimeste sotsiaaltoetuste liigid, nende saamise tingimused, suurused ning määramise ja maksmise korra. Seadus eristab puudega lapse toetust, puudega tööealise inimese toetust, puudega vanaduspensioniealise toetust, puudega vanema toetust, õppetoetust, töötamistoetust, rehabilitatsioonitoetust ning täienduskoolitustoetust. Puudega tööealise inimese toetust makstakse igakuiselt puudega inimesele puudest tingitud lisakulude hüvitamiseks. Toetust makstakse vastavalt lisakulutustele, kuid mitte alla 65% sotsiaaltoetuste määrast (mis on aastal 2013 16,62 eurot) ning mitte rohkem kui 210% sotsiaaltoetuste määrast (mis on aastal 2013 53,70 eurot). Töövõimetuspension moodustab Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülje kohaselt vanus ning nõutav Eestis omandatud pensionistaaž. 16.-24. aastastel staažinõue puudub. Töövõimekaduse või kutsehaiguse tagajärjel tekkinud püsiva töövõimekaduse puhul määratakse töövõimetuspension ilma staažinõudeta.

Eestis kehtivad seadused, mis defineerivad puuet ning töövõimetust, on minu arvates mõjutatud puude meditsiinilisest mudelist. Puuet defineeritakse kõrvalekaldena ja funktsioonide puudusena, keskendutakse inimese diagnoosile. Näiteks hinnatakse meil töövõime kadu, mitte aga seda, kui palju on puudega inimesel säilinud tegelikku töövõimet. Veldre *et al* (2012: 84) väidavad, et asendussissetuleku maksmise tingimused peaksid pigem stimuleerima aktiivsust ja premeerima töövõime arendamist ja kasutamist, mitte ainult kompenseerima tervisekadu. Hetkel kasutusel olev süsteem ei motiveeri, vaid soodustab mitte töötamist tuues vabanduseks puude ja töövõimekaduse.

Puuetega inimestele mõeldud meetmete abil pakutakse võimalust puuetega inimestel tööellu suududa. Järgmises alapeatükis käsitlen puuetega inimeste tööpoliitikat, erinevaid tööturuteenuseid, erihoolekande- ja rehabilitatsiooniteenuseid.

### 2.4. Puuetega inimeste tööpoliitika ning seda mõjutavad tegurid

Alapeatükis kirjutan puuetega inimeste poliitikast ja tööpoliitikast, millega püütakse puudega inimeste elus ja sealhulgas tööelus osalemise takistusi ennetada, leevendada ja ületada. Poliitika rakendamisel konstrueeritakse puuet nii puude meditsiinilise kui ka

sotsiaalse mudeli aspektist, mis kujundab hinnanguid, miks mõned poliitikad töötavad ja mõned mitte.

### **2.4.1. Puuetega inimeste poliitikast üldisemalt**

Mitmesugused lepingud, hartad ja direktiivid sätestavad meie praeguse sotsiaal- ja tööpoliitika. Maastrichti lepinguga (1993) sätestati sotsiaalpoliitika alane kokkulepe, milleks on kõikide Euroopa kodanike mittediskrimineerimise põhimõte, mis kehtib ka puuetega inimeste kohta. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2000) artikkel 21 ütleb, et keelatud on igasugune diskrimineerimine puude tõttu ja igasugune diskrimineerimine tähendab siis lisaks seda, et keelatud on puudega inimese tööalane diskrimineerimine. Harta (2000) artiklis 26 on kirjutatud, et liit tunnustab ja austab puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada puuetega inimeste iseseisvus, sotsiaalne ja tööalane integratsioon ning osalemine ühiskonnaelus. Euroopa Nõukogu direktiiviga 2000/78/EÜ (27.11.2000) on kehtestatud üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning keelab otsese või kaudse diskrimineerimise usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.

### **2.4.2. Barjäärid tööelus osalemisel**

Isegi, kui on olemas mitmesugused lepingud ja direktiivid, mis peaksid justkui toetama ja õigustama puudega inimeste suundumist tööturule, on puuetega inimestel mitmeid teisi takistusi tööellu suundumisel. Haridus, keskkonnast ja töökeskkonnast tulenevad barjäärid, puudega inimesest endast tulenevad takistused on mõned, mida võin siinkohal nimetada.

Üheks tööelus osalemise takistuseks on haridus (Barnes *et al* 1999). Erikoolide süsteem on põhiline puudestaja ning seetõttu arvavad autorid, et see tuleks kaotada. Erikoolide tase on madalam kui tavakoolide tase, õpiraskustega lastelt oodatakse vähem ning nende õppekava on kitsam ja kõige selle tulemusena lõpetavad erikoolis käivad lapsed kooli vähemate akadeemiliste teadmistega ning oskustega, kui nende tavakoolis õppivad

kaaslased (Barnes *et al* 1999). Koolis keskendutakse pigem sotsiaalsete oskuste arendamisele, üldiste oskuste arendamisele ja erilistele oskustele, nagu huultelt lugemine või pimedate kiri, kui tööga seotud oskustele (Barnes *et al* 1999). Autorid leiavad, et Suurbritannia haridussüsteem on ebaõnnestunud puudega lastele võrdsete võimaluste loomisel ning on isegi läbi erisätete aidanud kaasa puuetega laste tavaühiskonnast välja jätmisele.

Tööl on oluline mõju meie materiaalsele ja sotsiaalsele heaolule ning sissetulek, klass, staatus, sotsiaalsed suhted ja identiteet mõjutavad seda heaolu (Barnes *et al* 1999). Suurbritannia puuetega mehed ja naised on kolm korda tõenäolisemalt töötud kui puudeta inimesed ning need uuringud ei võta arvesse neid puudega töötuid, kes on aktiivsele tööotsimisele alla andnud. Puuetega inimesed ei oska oma oskusi piisavalt hästi müüa ning nende oskustele ja tööpotsiaalile osutatakse kõrgendatud tähelepanu, mis tihti osutub negatiivseks (Barnes *et al* 1999). Nii avalikus kui ka erasektoris diskrimineeritakse endiselt puuetega töötajaid, kuigi uuringud näitavad, et puuetega inimesed ei puudu tihedamini töölt kui puudeta inimesed ning töökoha kohandamine ei maksa nii palju, kui tööandjad arvavad (Barnes *et al* 1999). Rõhutakse sellele, et puudega inimesed on tihti produktiivsemad ja neil on vähem haiguspäevi, kuni selleni välja, et puudega inimese palkamine jätab asutusest parema mulje (Barnes *et al* 1999). Vähe on neid tööandjaid, kes julgustaksid puudega töötajaid ning pakuksid neile ametialast väljaõpet, paindlikku tööpraktikat, töö ümberkorraldamist, osajaga tööd, kaugtööd või paindlikku puhkust. Autorid kirjutavad, et on rahalisi ergutusvahendeid, mis peaksid suurendama puuetega inimeste palkamist. Näiteks on mõeldud tööandjale palgatoetus puudega töötajale palga maksmiseks kuuenädalase prooviperioodi vältel, samuti toetatakse töökoha kohandamist ning madalad palgad on subsideeritud puuetega inimeste toetustega. Isegi kui arvestada neid meetmeid, siis väga vähe on tehtud keskkonnast ja töökeskkonnast tulenevate barjääride eemaldamiseks ning rahaliste ergutuste pakkumine tööandjale kinnitab eeldust, et puudega inimene on vähem võimeline (Barnes *et al* 1999).

Keskkonnast tulenevad barjäärid mõjutavad puuetega inimeste võimalusi ning sotsiaalne väljaarvamine on kõige ilmsem keskkondades, millele puudega inimesed ligi ei pääse – näiteks eluase, transport ja avalikud hooned (Barnes *et al* 1999). Kuid

iseseisva elu võimalikkuseks on vajalik ligipääs kõikjale, kuhu pääsevad kõik ilma puudeta inimesed (Barnes *et al* 1999). Kui isegi rutiinsed igapäevaelu toimetused nagu poeskäimine, pangas käimine, sõprade või restorani külastamine on võimatud või keerulised, siis sama võib olla töökoha ligipääsetavusega. Põhilised füüsilised barjäärid on trepid, rasked ukSED, kõrged letid, halb valgustus ning loetamatud märgistused (Barnes *et al* 1999).

Eelnevalt tõin välja mõned barjäärid, mis takistavad puudega inimesel avatud tööturule suundumist ning need on otseselt seotud ühiskonnast ja keskkonnast tulenevate takistustega. Olemas on mitmeid väliseid barjääre, miks inimesel ei ole võimalik suunduda avatud tööturule või haridusellu, kuid siinkohal ei maksa ära unustada puudega inimesest endast tulenevaid takistusi. Tööle suundumiseks oleks vaja tugiisikut, kes vajadusel toetaks, rohkelt pause, kuna väsitakse kiirelt, oskust toime tulla stressiga ning oskust toime tulla stressisituatsioonides, rohkem haiguspäevi ning võimalust lahkuda töölt lühikese etteteatamisajaga, rohkem toetust ja mõistmist (Williams *et al* 2008). Hariduselust osavõtmiseks kogetakse takistusi, milleks on rahapuudus, ajapuudus, enesekindluse puudus, konsentreerumisraskused, käitumisest ja hoiakutest tulenevad takistused (Williams *et al* 2008).

Puude-teoreetikute väitel on sotsiaalpoliitika endiselt kinni individualistlikus ja meditsiinilises lähenemises ning sellel on pigem puudestav mõju puudega inimestele. Kriitikat tehakse heaoluühiskonnale, mis on niiõelda jätnud puudega inimesed hätta ning taoline arvamus baseerub mitmekülgetele sotsiaalse tõrjutuse tõenditele, millest võisime eelnevalt lugeda (Barnes *et al* 1999).

### **2.4.3. Puude sotsiaalse mudeli mõju poliitikale**

Puude sotsiaalne mudel on mõjutanud Suurbritannia puuetega inimeste liikumist ja see on omakorda mõjutanud puuetega inimeste poliitika kujunemist (Sapey 2010). Alates 60ndatest on Suurbritannia puudega inimesed läbi viinud organiseeritud kampaaniat iseseisvalt elamisest. Algatati liit, *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (edaspidi UPIAS), et vältida puuetega inimeste eraldumist ühiskonnaelust. UPIAS-i eesmärk oli muuta puuetega inimeste poliitikat nii, et puudega inimene omaks kontrolli



toetavate teenuste osas ja saaks ise otsustada, kus elada. UPIAS püüdis muuta uskumust, et puudest tulenevad probleemid ei ole seotud inimese endaga, vaid ühiskonnaga ja sotsiaalse keskkonnaga. Sel ajal usuti, et haigus põhjustab kehaliste funktsioonide kadumist, mis piirab inimese võimalusi ja võimeid ning tagajärjeks on osavõtmatus ühiskonnaelust (Sapey 2010). Võib öelda, et puude meditsiinilisest mudelist üleminek puude sotsiaalsele mudelile on aluseks tänapäeva puudega inimeste sotsiaal- ja tööpoliitikale.

Puude sotsiaalsel mudelil on olnud suur mõju puudepoliitikale – sotsiaalsest mudelist tulenev mõtlemine on ära tuntav poliitikas ning dokumentides rahvusvahelisel tasandil ja näideteks saab tuua Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (edaspidi ÜRO) Puuetega inimestele võrdsete võimaluste loomise standardreeglid, ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsiooni, Euroopa Liidu puude strateegia 2010-2020. Siiski on olnud nendel poliitikatel vaid marginaalne mõju igapäevasele puudekogemusele ning enamus puudega inimestest jäävad ühiskonnas vaesematest vaesemateks (Barnes 2012). Kui vaadata veel ennenähtamatut majanduslikku, keskkondlikku ja demograafilist väljakutset, mis ootab ees, siis olukord võib minna veelgi halvemaks enne, kui see jõuab paraneda (Barnes 2012). Hetkel rohkem kui kunagi varem tuleks toetuda teadmistele, mis tulenevad sotsiaalsest mudelist ja selle kriitikast ning tuleks määratleda põhjused, miks puuetega inimestele suunatud poliitikameetmed ei ole olnud tõhusad ning aidata kaasa muutustele (Barnes 2012).

Puuetega inimeste probleemidest üle saamiseks on vaja poliitikat, mis on seostatud eranditult puuetega inimestele mõeldud tööpoliitikaga (Barnes 2003). Vajalik on holistiline lähenemine, mis sisaldab endas töö tähenduse ümbermõtestamist puuetega inimeste jaoks, hoolekandesüsteemile parema maine loomist ning mitte märgistava suhtumise arendamist (Barnes 2003). Kui valitsus mõtleb tõsiselt puuetega inimeste tööhõivele ja puuetega inimeste kaasamisele, siis vajalikud poliitikameetmed kehtestatakse. Poliitika, mis on suunatud funktsionaalse puudega inimestele, on märksa rohkem esile toodud ning prioretiseeritud, kui poliitika, mis tõmbab tähelepanu sotsiaalsele ebavõrdsusele töökorralduses (Barnes 2003). Autor rõhutab, et kui puudega inimesi julgustatakse töötama, siis töö peaks olema sotsiaalselt ja majanduslikult rohkem rahuldust pakkuv ja tasuv. Barnes (2003, Barnes *et al* 1999) tõdeb siiski, et liiga

tihti on need töökohad, mida pakutakse puudega inimesele, madala staatusega, madala palgaga, halbade töötingimustega ning väheste edutamisevõimalustega.

Vaja on terviklikku lähenemist, mis minu meelest kehtib Eesti süsteemi kohta. Kui tahetakse, et enam puudega inimesi suunduks tööle, mitte ei jääks lootma asendussissetulekule, siis tuleks luua süsteem, mis puudega inimesi igakülgset toetaks ja abistaks. Eestis julgustatakse puuetega inimesi tööle, kuid tihti on pakutavad töökohad madala staatuse ja madala palgaga, mis pigem soodustab puudega inimese sõltuvust toetustest.

Järgmises alapeatükis toon välja meetmeid, mis on mõeldud puuetega inimeste tööle suundumise toetamiseks.

## **2.5. Tööturuteenused ja töötamise toetamise teenus**

TTTS (2005) eristab 13 erinevat tööturuteenuste liiki. Tööturuteenused on teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest, töövahendus, tööturukoolitus, karjäärinõustamine, tööpraktika, avalik töö, tööharjutus, palgatoetus, ettevõtluse alustamise toetus ning lisaks üksnes puudega töötule osutatavad tööruumide ja – vahendite kohandamine, töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine, abistamine tööintervjuul ja tugiisikuga töötamine. Neid puudega töötule osutatavaid tööturuteenuseid osutatakse juhul, kui muud tööturuteenused pole olnud efektiivsed.

Sotsiaalhoolekande seaduses (2005) on nimetatud töötamise toetamise teenust, mis on erihoolekandeteenus ning teenuse eesmärgiks on juhendada ja nõustada isikut, toetada tema iseseisvat toimetulekut läbi selle ning parandada elukvaliteeti isiku võimetele sobiva töö otsimise ning töötamise ajal. Seadusest lähtub, et teenuse käigus peab teenuse osutaja motiveerima isikut tööle asumata, leidma isiku huvide ja võimetele lähtuva töö, toetama, juhendama ja nõustama isikut töötamise ajal, juhendama ja nõustama isiku tööandjat, juhendama isikut ja tema kaastöötajaid töö käigus tekkivates suhetes ning valmistama isikut ette iseseisvaks ja ilma toetuseta töötamiseks. Teenus on mõeldud puudega inimese toetamiseks, hindamata tema meditsiinilist seisundit, kuid

teenuseosutaja kindlasti arvestab inimese puude ning puudest tingitud takistustega. Minu kogemused antud teenusega kokku puutudes on näidanud, et töötamise toetamise teenusele on tihti pikk järjekord ning asutuste tegevusload lubavad ainult kindlaks määratud arvule klientidele teenust osutada. Seega võib puudega inimene olla pikalt järjekorras enne, kui ta teenusele saab. Samuti on oluline, et teenus oleks märgitud rehabilitatsiooniteenuse tegevuskavas, muidu pole võimalik töötamise toetamise teenusele avaldust esitada (Sotsiaalhoolekande seadus, 2005).

## 2.6. Eesti puuetega inimeste statistikat

Inimõiguste ülddeklaratsiooni (1948) artiklist 23 järeldeb, et igal inimesel on õigus tööle, haridusele ning õigus ühiskonnaelust osa võtta. Puudega inimesed ei ole selles osas erand. Avatud tööturul näeme puudega inimesi endiselt suhteliselt harva, kuigi tegemist on üsna suure tööressursiga. Sotsiaalministeeriumi andmetel oli 2011ndal aastal puudega inimesi kogu rahvastikust 9,6 %. Linno (2010) tehtud poliitikaanalüüsist selgub, et 29% puuetega tööealistest inimestest ei tööta, kuid sooviksid seda teha. Linno (2010) analüüsi järgi on tööealisi puudega inimesi, kes töötavad 15% ning ta arvab, et kokku võiks tööhõives olla kuni 44% tööealistest puuetega inimestest. See aga tähendab seda, et Eestis elab suur hulk tööealisi inimesi, kes on küll puudega, kuid sooviksid tööelust osa võtta ning oma panuse anda. Kui vaadata võrdluseks Masso ja Pedastsaare (2006) Puuetega inimeste toimetuleku ja vajaduste uuringu raportit, siis sealt selgub, et 2006. aasta seisuga oli Eestis puudega inimesi 8,4 protsenti elanikkonnast (vähem, kui 2011. aasta seisuga), kuid tööealisi puudega inimesi, kes ei tööta, kuid sooviksid tööle minna, oli 33%. Kas sellise erinevuse on tinginud majanduslangus ning üleüldine suur tööpuudus, pole uuritud.

Eelnevast lõigust lähtudes tekib küsimus – kui Eestis on umbes 29% puuetega tööealisi inimesi, kes sooviksid töötada, siis mis on need põhjused, miks seda ei tee või teha ei saa? Linno (2010) uuringust selgub, et tööleasumiseks oleks vaja puudega tööealisel inimesel abi pakutavate töökohtade leidmisel (43%), töökoha kohandamist (31%) ja nõustamist sobiva töökoha osas (29%). Töötukassa pakub erinevaid nõustamisteenuseid, sealhulgas tööotsingunõustamist. Töötuna arvel olles tuleb jälgida

individuaalset tööotsimiskava ning töötukassa puuetega inimeste konsultandid abistavad pakutavate töökohtade leidmisel. Samuti pakub töötukassa tööruumide- ja töövahendite kohandamist ühe tööturuteenusena puudega inimesele. Kui puuetega tööelised inimesed toovad oma mitte töötamise põhjustena välja just need faktorid, siis tekib küsimus, kas töötukassa ei ole tegelenud piisava teavitustööga või ei ole info teenustest lihtsalt jõudnud puudega inimeseni? Või on puudega tööeliste inimeste sihtgrupp lihtsalt jäänud suurema tähelepanuta Eestis valitsenud üldise suure tööpuuduse tõttu ning töötukassa on oma prioriteedi seadnud tavainimese tööleaitamiseks suunatud meetmetele.

## 2.7. Meetmete kriitika

Kriitikat on saanud mitmed riigi poolt välja töötatud meetmed puuetega inimestele ja töövõimetuspensionäridele (Leetmaa *et al* 2012, Veldre *et al* 2012, Riigikontroll 2010, Kuddo *et al* 2002). Töövõimekaoga inimestele suunatud meetmed ei toeta hõivamist ning hüvitiste võimaldamise süsteem toetab pigem töövõimekaoga inimeste passiivsust (Veldre *et al* 2012). Seega saame teha järelduse, et riik võimaldab pigem tänu toetustele ja hüvitistele puudega või siis töövõimekaoga inimestele passiivne olla ning vähemal määral tööturul osaleda, mis on otseselt seotud sihtrühmas olevate inimeste üldise motivatsiooniga üldse tööturul osaleda või miks ka mitte – nad ei pruugigi üldse tööturule siseneda. Töövõimetuspensioni tingimused eeldavad olulise tervisekao olemasolul koheselt, et inimene pole võimeline enam iseseisvalt tulu teenima, kuid eeldus ei arvesta muude oluliste töövõimet mõjutavate faktoritega nagu töökeskkond ja psühhosotsiaalsed aspektid (Leetmaa *et al* 2012). Siin võib näha meditsiinilise mudeli mõjusid - kui inimene on puudega, siis pole ta võimeline töötama. Hüvitiste määramine ja maksmine võiks nende autorite kohaselt lähtuda inimeste reaalsest võimest teha tööd ning hüvitised tuleks siduda rehabilitatsioonimeetmetega.

Riigikontroll (2010) leidis, et praegune puuetega inimeste ja töövõimetuspensionäride toetamise süsteem ei ole säästlik ega täida oma eesmärke, kuna riik ei suuda inimeste puudest tingitud lisakulusid hinnata ning töövõimetuspension ei sõltu samal ajal teenitud tuludest. Sarnaselt Leetmaale *et al* (2012) leidis Riigikontroll (2010), et lisaks

rahalistele toetustele peaksid puudega ja töövõimetud inimesed saada abi rehabiliteerivate teenuste näol. Riigikontrolli auditist (2010) selgub, et riik ei soodusta töövõime kaotanud inimeste naasmist tööturule, töövõimekaoga ja puudega inimeste arv on aastatega järjest suurenenud ning seetõttu kasvavad riigi kulutused nende inimeste toetamisel.

Usun, et eelkõige tuleks välja selgitada, kui paljud töövõimekaoga ja puudega inimestest suudavad realselt soovitud tööd teha. Edendada tuleb neid tööturu meetmeid, mis on suunatud just töövõimekao ja puudega inimestele, et saada võimalikult suur arv hetkel töötuna, kuid tööd teha tahtvate, puudega inimeste hulk avatud tööturule ning riigi poolt hüvitada see osa, mis jääb inimesel saamata oma haiguse või puude tõttu töölt eemal viibimise aja kohta. Paljud töövõimekaoga ja puudega inimestest käivad siiski 100% tööl, kuna inimeste palgad on väiksed ning töövõimetuspension ja puudetoetuse näol nähakse lisasissetulekut.

Puuetega inimeste töötamist toetavate meetmete uuringus (edaspidi PITTM, Sööt 2008) on toodud erinevad võimalused, kuidas puudega inimest tööle aidata. Muuhulgas on nimetatud puudeastmetoetus, töötamistoetus puudega inimesele ning töövõimetuspension. Leian, et puudeastmetoetus ning töövõimetuspension ei ole päris otsesed meetmed, millega puuetega inimesi tööturule aidata. Need on kaudsed meetmed, et kindlustada puuetega inimestele sissetulek, mis võimaldaks äraelamist, kui ta ei käi tööl. Samas kui läheneda teisest vaatenurgast, siis iseenesest madalad toetused peaksid motiveerima puudega inimest tööle minema, kuid sel puhul läheks toetuste maksmine väga keeruliseks, sest siis tuleks eristada töövõimelist puudega inimest ja täielikult töövõimetut puudega inimest ning maksta neile erinevas määras toetusi.

PITTM (Sööt 2008) lisab ühe meetmena veel rehabilitatsiooniteenuse. See meede on minu meelest tõhus, kuna töötan ise Eesti Agrenska Fondis, mis pakub tööharjutusprogrammi rehabilitatsiooniteenusena. Tööharjutusprogramm annab puudega inimesele võimaluse harjutada kindlat ja inimesele sobivat tööd, elada uuesti või siis esmakordselt sisse tööellu ja tööritiini ning harjutada töötamisega seotud erinevaid kokkuleppeid. Pärast tööharjutusprogrammi läbimist on puudega inimene sooritanud kas tööpraktika või asunud tööle koos tugiisikuga (mõlemad on töötukassa teenused ning tugiisikuga töötamine tähendab omada tähtajatut töölepingut).

PITTM (Sööt 2008) kvalitatiivuuritus on lisaks puuetega inimestele mõeldud tööturumeedetele, mis aitavad puudega inimest tööle, nimetatud transporditeenust puudega inimesele, täienduskoolitust, taastusravi ja sotsiaalnõustamist, tugiisiku ja isikliku abistaja teenust. Taastusravi ja sotsiaalnõustamine nõuavad rehabilitatsiooniplaani olemasolu ning teenuseid osutatakse ainult teatud mahus. Oma praktikast aga võin väita, et sageli täiskasvanud puudega töötajal ei pruugi olla rehabilitatsiooniplaani või kui on, siis võib see olla kehtivuse kaotanud. Tugiisikuteenuse eesmärk on inimese toimetuleku tagamine (Sotsiaalteenused puudega inimesele, Sotsiaalministeeriumi koduleht), kuid seda teenust võib minu arvates kasutada ka aktiivselt töö otsimiseks – tugiisik kui abistaja töö leidmisel. Siiski on teenusel piiratud maht ning teenuse osutamine sõltub teenuse vajaduse hindamisest (Sotsiaalteenused puudega inimesele, Sotsiaalministeerium). Tugiisiku palk pole motiveeriv ja sageli tuleb tugiisikule teenust kasutaval puudega inimesel või siis tema perekonnal tugiisikule omast taskust juurde maksta ning head ja sobivat tugiisikut on raske leida.

## **2.8. Puuetega inimeste tööle suundumist toetavad meetmed kolme riigi näitel**

Mind huvitab puuetega inimeste tööle suundumine tööpraktika teenuse abil. Seega pean vajalikuks, et oleks võrdlusmoment sarnaste teenustega teistest riikidest. Järgnevates alapeatükkides annan ülevaate kolmest puuetega inimeste tööle suundumist toetavast meetmest Suurbritannias, Taanis ja Eestis ning alapeatüki lõpus toon välja nende teenuste võrdluse. Valisin Suurbritannia ja Taani meetmed võrdluseks, kuna mõlemad on heaoluriigid ning Eesti on tihti võtnud eeskujuna just nendest riikidest.

### **2.8.1. Näiteid teistest riikidest – Suurbritannia**

Suurbritannias vastutab heaolu- ja toetustepoliitika eest Töö- ja Pensionide Ministeerium (Department for Work and Pensions, edaspidi DWP). DWP on välja töötanud tööprogrammid, mis on suunatud ka puuetega inimestele ning mis pakuvad toetust ja praktikat võimaldamaks tööd saada ja tööd säilitada. DWP on loonud uusi

meetmeid nagu näiteks „Suurbritannia tööle“ meede, mille alla kuuluvad tööklubid, töökogemus, töötame koos, tööprogramm, juurdepääs tööle. Kirjeldaksin siinkohal meedet tööprogramm.

Tööprogramm (The Work Programme) on Suurbritannias meetmena kasutusele võetud aastal 2011. Tööprogrammi viivad läbi mitmed erasektori, avaliku sektori ja vabatahtliku sektori organisatsioonid, mis toetavad inimesi, kes on pikaajalise töötuse riskigrupis. Programm kombineerib pikaajalisi ergutusvahendeid ja teenusepakkujate vabadusi uuendada teenust. Programmis osalejatelt nõutakse aktiivset tööotsimist ja kui ei ole võimalik aktiivne töötsimine, siis oodatakse tööks ette valmistamist (seda ei oodata sügava puudega inimestelt). Töökeskus (Jobcentre Plus), mis on DWP üks osakondadest, vastutab toetuste eest, kuid organisatsioonidele, kes hakkavad teenust osutama, antakse rohkem vabadust muuta tööprogrammi teenust kohalike vajaduste järgi ning paindlik on toetus igale teenuse saajale.

Tööprogramm toetub kolmele printsiibile:

- Kindlad stiimulid, et oleks tulemusi – suurem tasu neile, kes on aidanud pikaajalisi töötuid. Teenusepakkujatele makstakse ainult tulemuste eest, mis tähendab, et toetust saab teenusepakkuja ainult siis, kui töötu on leidnud endale tänu teenusepakkujale töökoha. Tööprogramm toetab erinevasse sihtgruppi kuuluvaid töötuid, kuid mida kaugemal on inimene püsivast töökohast olnud ning on tänu teenusepakkujale tööle saanud, seda rohkem toetust saab teenuseosutaja.
- Vabadus teenusepakkujatele – teenusepakkujatel on kohalikul tasandil vabad käed muuta teenus iseseisvalt nii efektiivseks, et inimesed saaksid püsivale tööle. Igale teenusesaajale on individuaalne lähenemine ning tegeletakse just tema probleemidega, mitte ei lähtuta „üks mall kõigi jaoks“ (*one-size-fits-all*) teenustest.
- Pikaajaline kohustus – viieaastased lepingud annavad peamistele teenusepakkujatele võimaluse ehitada pikaajalisi partnerlussuhteid teiste kohalike teenusepakkujatega ning isegi kohalike omavalitsustega.

Esimest korda Suurbritannia heaolusüsteemis toimib süsteem, kus teenusepakkujatele makstakse tulemuste eest. Tulemuste eest saadav tasu on mõeldud teenusepakkujate julgustamiseks, et nad jätkaksid tööprogrammis osalejate aitamist püsivale töökohale ning selline tasustamine võib toimuda kuni kaks aastat. Tööprogramm soosib püsivat töökohta, mitte ajutist töökohta. Pärast inimese tööle aitamist võib teenusepakkuja taotleda töö säilitamise tasu iga nelja kuu järel, kui inimene ikka on tööle jäänud, kuid seda tasu saab taotleda aastaks, 18 kuuks või kaheks aastaks olenevalt sellest, kui kaugele inimene tööturul jõudnud on. See toetus aitab luua tugevat stiimulit aidata teenusesaajaid püsivale töökohale ning samuti toetada neid tööl püsimisel.

Tööprogrammi sihtgrupp on lai – pikaajalised töötud, puudega inimesed, terviseprobleemidega inimesed, töötuks jäämise riskis olevad inimesed (hariduseta noored). Tööprogramm laseb teenusepakkujal keskenduda indiviidile ning tema isiklikele vajadustele, mitte sellele, mis toetust töötud saavad. Tööprogrammi sisenetakse kas kohustusega osaleda või siis vabatahtlikult, olles saanud nõusoleku Töökeskuse nõustajalt. Teenusesaajad peavad olema töötutoetuse saajad hetkel, kui nad programmi sisenevad. Teenusepakkujad võivad programmis osalejatelt nõuda tööga seotud tegevustes osalemist olenevalt, millise sihtgrupiga on tegemist.

Mõni teenusesaaja vajab rohkem abi (näiteks puudega inimene), et saada tööturule ning selliste klientide aitamise eest makstakse rohkem. Selline süsteem tagab, et kõikide klientide aitamise, mitte ainult nende, kellel on võimalik kiiresti tööturule suunduda.

Pikaajaline programm lubab teenusesaajal programmi jääda kuni kaheks aastaks ja pärast püsivale tööle suundumist jäädakse oma teenusepakkujaga ühendusse. Selline lähenemine annab võimaluse teenusepakkujal ja teenusesaajal teineteist hästi tundma õppida, et parim individuaalne toetus oleks võimalik. Pikaajaline programm annab võimaluse teenusepakkujale leida üles ja luua suhteid kohalike partneritega, kes võiksid programmis osalejale tööd pakkuda. Paljud programmis osalejad vajavad enne tööle asumist pikemat toetusperioodi, et saada üle alkoholi- või narkootikumisõltuvusest või näiteks selleks, et arendada tööritiini ning töölkäimist üldiselt (pikaajalised töötud, puudega töötud, vanglast vabanenud, noored töötud).



Olemas on juba esimese aasta tulemused (The Work Programme: The First Year), kus tuuakse välja, et mitte kunagi ei ole Suurbritannias olnud nii palju inimesi tööl ja töötutoetusi saavate number on kahanenud. Siiski tõdetakse, et pikaajaliste töötute hulk on suur ning endiselt on olemas leibkondi, mille liikmed pole kunagi tööl käinud. Rohkem tähelepanu soovitakse edaspidi pöörata puuetega inimestele, terviseprobleemidega inimestele ja äsja vanglast vabanenutele.

### **2.8.2. Näiteid teistest riikidest – Taani**

Üks moodus puuetega inimeste töötust vähendada on läbi haridusliku ja kutserehabilitatsiooni ning luua tuleb rohkem paindlikke võimalusi võimaldamaks puuetega inimestel töötada ja õppida (Høgelund, Pedersen 2002). Taani puuetega inimeste tööpoliitika baseerub toetustesüsteemile, mis on otseselt seotud tööhõiveametiga ja aktiivsete tööturumeetmetega ning seadusandlikule poliitikale, mis mõjutab puuetega inimeste töötamist (Høgelund, Pedersen 2002). Toetustesüsteem, tööhõiveamet ja aktiivsed tööturumeetmed on organiseeritud kahe sambaga: tööturusammas ja sotsiaalne sammas. Tööturusammas koosneb töötutoetustest ning aktiivsetest tööturumeetmetest. Sotsiaalne sammas leevendab ja kompenseerib isikute sotsiaalseid vajadusi ning peaks püüdma tööjõudu turule (taas) integreerida. Puuetega inimeste aktiveerimiseks kasutatakse töö- ja individuaalset töötreeningut, vabatahtlikku tööd, kutseõpet, tööülesannete vahetust (Høgelund, Pedersen 2002). Kirjeldaksin siinkohal kutsealast rehabilitatsiooni.

Kutsealast rehabilitatsiooni administreerib kohalik omavalitsus ning see on mõeldud kõigile Taani elanikele (Høgelund, Pedersen 2002). Kohalik omavalitsus maksab toetusi ning toetab teenuseid, mis toetab töövõime kaotusega inimeste integreerimist tööellu. Hinnatakse töövõimet, et teada saada, kas kutsealane rehabilitatsioon suurendab võimalust tööd säilitada või tööle integreeruda ning seeläbi suurendada võimet toetada iseend või oma perekonda (Høgelund, Pedersen 2002). Autorid kirjeldavad kahte kutsealase rehabilitatsiooni skeemi: kutsealase rehabilitatsiooni eelset ja kutsealase rehabilitatsiooni aegset skeemi. Kutsealase rehabilitatsiooni eelne skeem on kehtestatud, kui kutsealane rehabilitatsioon on hinnatud vajalikuks, kuid on võimatu, kuna

rehabiliteeritaval puudub vajalik haridus või ei ole võimalik hetkeseisuga saavutada kutsealase rehabilitatsiooni tulemusi. Kutsealase rehabilitatsiooni eelsel skeemil ei ole ajalist piiratust ning ta võib koosneda puuega isiku töövõime kindaks tegemisest, kursustest, õpetamisest, treenimisest, mis tagaksid talle võimaluse siseneda kutsealasesse rehabilitatsiooni. Kutsealase rehabilitatsiooni eelsel ajal saab rehabiliteeritav toetusi. Kutsealane rehabilitatsioon koosneb töövõime hindamisest, nõustamisest, kursustest ja töötreeningust, millega koos kaasneb palgatoetus (Høgelund, Pedersen 2002). Kutsealane rehabilitatsioon võib maksimaalselt kesta viis aastat ning peab toimuma kutsealase rehabilitatsiooni plaani järgi, kus on kirjas tegevused, tegevuste kestus, soovitud tulemus (näiteks kindlat tüüpi töökoht). Samal ajal saab rehabiliteeritav kutsealase rehabilitatsiooni toetust või, kui tegemist on töötreeninguga, millega kaasneb palgatoetus, miinimumpalka. Võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega on Taani kulud kutsealasele rehabilitatsioonile kõige suuremad (Høgelund, Pedersen 2002).

### **2.8.3. Tööpraktika Eestis**

Tööpraktika on Eesti Töötukassa tööturuteenus alates 2006ndast aastast, mis on mõeldud nii tavalisele töötule kui riskirühma kuuluvatele töötutele. Puuetega töötud kuuluvad riskirühma (TTTS §10 lõige 5, 2005). Seadus seletab tööpraktika lahti järgnevalt: tööpraktika on töötule praktilise töökogemuse saamiseks tööandja juures osutatav tööturuteenus, mille eesmärk on täiendada töötule tööks vajalikke teadmisi ja oskusi (TTTS §15 lõige 1, 2005). Programm „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007-2013“ ütleb, et tööpraktika on töötule tööandja juures tööks vajalike teadmiste ja oskuste omandamiseks või täiendamiseks ning praktilise töökogemuse saamiseks. Töötukassa lisab veel, et tööpraktika vajaduse selgitab välja töövahenduskonsultant või siis juhtumikorraldaja, puudega inimese puhul puudega inimeste juhtumikorraldaja, kes arvestab inimese varasemat töökogemust, oskusteadmisi ning töösoove. Praktikad peetakse vajalikuks, kui pole tööpakkumises nõutavat töökogemust või kui on vaja end täiendada. Praktika eeldab lühiajalist väljaõpet praktika käigus ning maksimaalseks pikkuseks on kuni neli kuud, kuid oskuste ja teadmiste omandamist eeldatakse lühema aja jooksul. Töötukassa kodulehe andmetel

kuuluvad praktikandi kohustuste hulka praktikapäeviku pidamine ja selle esitamine iga praktikakuu 5ndaks kuupäevaks, haiguse tõttu tööandja ja oma konsultandi teavitamine, konsultandi vastuvõtul käimine. Praktika katkestamist loetakse individuaalse tööotsimiskava täitmisest keeldumiseks ning sellega võib kaasneda töötuskindlustushüvitise või töötutoetuse maksmise lõpetamine või isegi töötuna arveloleku lõpetamine. Töötukassa maksab praktikandile praktikal osaletud päevade eest stipendiumi 3,84 eurot päevas, mida makstakse igakuiselt praktikandi pangakontole osavõtugraafiku alusel, mille esitab tööandja töötukassale. Praktikandile makstakse veel sõidu- ja majutustoetust, kui praktikandi elukoha ja praktikakoha vahemaa on 500 meetrit või üle selle. Programmis „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007-2013“ on välja toodud, et tööandjaga ehk teenuseosutajaga sõlmitakse pärast taustauuringu tegemist haldusleping, millega kinnitatakse praktikal osalevate isikute arv, praktika sisu, kestus ja muud tingimused. Teenuseosutaja kohustuseks on igakuiselt pidada tööpraktikast osavõtu graafikut ning see täidetult esitada hiljemalt iga kuu viiendaks kuupäevaks töötukassale. Tööandjal on õigus saada juhendamistasu iga töötunni praktikal osaletud tunni eest kahanevas määras (esimesel kuul 100%, teisel kuul 75%, kolmandal ja neljandal kuul 50% töölepingu seaduse §29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäärast).

Vastavalt protseduurireeglitele selgitab isiku tööpraktika vajaduse välja töövahenduskonsultant või juhtumikorraldaja, mis fikseeritakse individuaalses tööotsimise kavas ning millele järgneb praktikakoha leidmine olemasolevate tööpakkumiste hulgast või tööandjatega läbirääkimise teel (Jürgenson *et al* 2012). Töötukassa kodulehekülje andmetel ei sõlmita halduslepingut tööandjaga, kellel on maksuvõlg, karistusandmed karistusregistris (tööpraktika juhendaja puhul), kelle suhtes on algatatud likvideerimis- või pankrotimenetlus. Töötukassal on õigus teostada tööandja suhtes vajadusel kohapealset kontrolli.

Ettevõtluse alustamise toetuse, tööpraktika ja tööharjutuse hindamisaruandes on 2007nda kuni 2009nda aasta andmed tööpraktika läbinutest. Kokku osales sel perioodil tööpraktikal 1028 inimest, kellest 158 olid puudega inimesed. Suurem osa tööpraktikal osalenuid kuulus ühte või mitmesse riskirühma. Kõige enam levinud riskigrupiks oli pikaajaline töötus (Jürgenson *et al* 2012).

#### 2.8.4. Suurbritannia, Taani ja Eesti võrdlev kokkuvõte

Võrreldes aktiivseid tööturupoliitikaid ja töörežiime on tekkimas debatt, mis puudutab tugiteenuste rolli ja universaalseid toetusi aitamaks inimesi tööle (Etherington, Ingold 2012). Taani on universaalne healuriik ning puuetega inimeste tööturule aitamiseks toimub palju kutsealast rehabilitatsiooni ja väljaõpe töökohal. Samal ajal Suurbritannia on liberaalne healuriik ning inimesi toetatakse töötoetustega. Etherington ja Ingold (2012) soovisid oma uurimuses võrrelda puuetega inimeste aktiveerimispoliitikaid ja töövõimetuspensioni saajaid Taanis ja Suurbritannias. Kuna viimastel aastatel on OECD (Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon) riikides tõusnud töövõimetuspensioni saajate arv, siis on OECD riigid puuetega inimeste tööprogrammid integreeritud aktiivsesse tööturupoliitikasse (Etherington, Ingold 2012). Uuringu autorid lisavad, et põhilised erinevused kahe riigi vahel on Taani sotsiaalsete partnerite roll aktiivses tööturupoliitikas ja subsideeritud töökohad, kui puuetega inimeste aktiveerijad. Peamine erinevus kahe riigi vahel on tööprogrammis puuetega inimestele. Esiteks, Taani paindlike töökohtade (flex-jobs) näide on osa ulatuslikust programmist, mis hõlmab ennetavaid meetmeid kindlustamiseks, et inimene ei muutuks toetustest sõltuvaks, kui ta peab oma töövõimetuse tõttu töölt palju puuduma, vaid oleks isegi vaatamata oma töövõimetusele aktiivne tööturul osaleja. Teiseks, kindlustatakse töövõimetutele sobiv ja võimetekohane asendustöö, et säilitada nende töövõime ja side tööturuga.

Kolme riigi puuetega inimeste töölesaamist toetavate meetmete võrdlus kolme teenuse näitel tabelis 1.

Tabel 1

	<b>Eesti tööpraktika</b>	<b>Suurbritannia tööprogramm</b>	<b>Taani kutsealane rehabilitatsioon</b>
Teenuse eesmärk	Töötule praktilise töökogemuse saamiseks. Täiendada vajalikke teadmisi, oskusi. Õpe töökohal.	Nõustada, toetada, juhendada, treenida sihtgruppi, et oleks võimalik suunduda avatud tööturule. Lisaks jätkub toetus inimese tööle saamisel.	Hinnata, nõustada, treenida, juhendada rehabiliteeritavat, et oleks võimalik töö säilitamine või siis tööle (taas) integreerumine.

Õigustatud sihtgrupp	Kõigil töötuna arvel olevatel tööealistel inimestel	Pikaajalised töötud, puudega inimesed, terviseprobleemidega inimesed, töötuks jäämise riskis olevad inimesed (hariduseta noored)	Kõikidele Taani elanikele
Kestus	Kuni neli kuud	Kuni kaks aastat	Kuni viis aastat
Teenuse osutamise eest vastutaja	Teenust osutab taustauuringu läbinud asutus.	Töökeskus (Job Centre) ning era-, avalik ja vabatahtlik sektor.	Kohaliku omavalitsuse administreerida.
Teenusesaaja kohustused	Praktikapäeviku pidamine ja selle esitamine iga praktikakuu 5ndaks kuupäevaks, haiguse tõttu tööandja ja oma konsultandi teavitamine, konsultandi vastuvõtul käimine.	Aktiivne tööotsimine ja kui ei ole võimalik aktiivne tööotsimine, siis oodatakse tööks ette valmistamist (seda ei oodata sügava puudega inimestelt). Tööprogrammiga seotud tegevustes osalemine – koolitused, treeningud, nõustamised.	Osaleda töövõime hindamisel, nõustamisel, täita kutsealase rehabilitatsiooni plaani ning plaanis olevaid tegevusi.
Stipendium, toetus	Praktikal osaleja saab stipendiumi. Sõidu- ja majutustoetus.	Töötutele mõeldud toetused, töölesaamise korral palk.	Rehabiliteeritav saab kutsealase rehabilitatsiooni toetust või töötreeningu korral miinimumpalka.
Teenuse osutaja vastutus	Juhendaja leidmine, osavõtugraafiku täitmine ja esitamine, tööpraktika koordineerimine ja juhendamine, tööruutiini tekitamine ja tööharjumuse kujundamine.  Töötukassaga halduslepingu sõlmimine.  Töötukassa maksab teenuseosutajale juhendamistasu.	Nõuded teenuse osutajatele on viidud miinimumi ja antud on vabadus viia läbi uuendusi. See tähendab, et igale teenusesaajale on individuaalne lähenemine ning tegeletakse just tema probleemidega, mitte ei lähtuta <i>one-size-fits-all</i> teenustest.  Teenusele lähenetakse loovalt ning pingutatakse tulemuste nimel, sest kui pole tulemusi, pole ka toetusi.  Viieaastase lepingu sõlmimine töökeskusega.	Koordineerida kutsealast rehabilitatsiooni ning valmisada rehabiliteeritav ette kas töö säilitamiseks või tööturule sisenemiseks.
Ühisosa tööpraktika teenusega		Osa sihtgrupist on samuti puudega inimesed.  Sihtgrupi töö jaoks ette valmistamine ja tööoskuste treenimine.  Tööharjumuse kujundamine, motiveerimine. Nõustamine töökohal.	Sihtgrupiks on osalise töövõimega ning puudega inimesed.  Sihtgrupi uue töö jaoks ette valmistamine.  Töötreening

Kolme riigi puuetega inimeste töölesaamist toetava teenuse sarnasuseks on see, et teenuse üheks sihtgrupiks on puudega ning osalise töövõimega inimesed. Toimub tööalane nõustamine, töötreening ning tööharjumuse kujundamine. Sellega kolme riigi teenuste sarnasused piirduvadki. Kõige suurem erinevus on teenuste kestusel. Samal ajal, kui Suurbritannias ja Taanis kestavad teenused kaks kuni viis aastat, siis Eestis kestab tööpraktika maksimaalselt neli kuud. Eesmärk on kolme riigi teenustel üsna sarnane – teenused on loodud selleks, et puudega inimesel oleks võimalik suunduda tööellu. Eestis on rõhutatud pigem teenuse praktilist poolt. Taani ning Suurbritannia keskenduvad nõustamisele, hindamisele, juhendamisele, treenimisele ja motiveerimisele. Tööpraktikal pole praktikaplaani, kuid praktikandil tuleb pidada praktikapäevikut. Toetus või stipendium on mõeldud kõigile teenusesaajatele kolmes riigis. Eesti tööpraktikal on kindlad nõuded teenuseosutajale (tööandjale), mida peab täitma, kuid Suurbritannias on pigem antud teenuseosutajale vabad käed, lähenetakse loovalt ning pingutatakse puudega inimeste töölesaamise nimel.

## Probleemipüstitus

Aktiivsete tööturumeetmete efektiivsuse küsimus on olnud problemaatiline Eestis juba pikemat aega ning erinevate aktiivsete tööturumeetmete tulemuslikkuse hindamistele on pühendatud mitmeid uuringuid. Tööpraktika teenust on uuritud kahel korral (viidates Leetmaa ja Võrk 2003, Võrk ja Leetmaa 2007), kuid need uurimistulemused on käsitletud piiratud osa aktiivsetest tööturumeetmetest (Jürgenson *et al* 2010).

Enne Jürgenson *et al* (2010) uuringut ei olnud näiteks tööharjutust ja tööpraktikat üldse hinnatud, kuid ka nemad hindavad tööpraktika teenust üldiselt, aga mitte sihtgruppide kaupa. Tööpraktika teenus on loodud eelkõige eesmärgiga pakkuda äsjastele koolilõpetajatele (miks ka mitte puudega koolilõpetaja) tööpraktika kaudu tööturul rakendumiseks vajalikku töökogemust, kuid samuti oli teenuse loomise taga vajadus pakkuda praktika kaudu tööturul rakendumise tuge riskirühmadele (näiteks puudega inimesed). Autorid kirjutavad veel, et teised Euroopa riigid kasutavad kõik erinevaid tööpraktikaga sarnaseid meetmeid, mis kuuluvad nii koolituse kui hõive soodustamise kategooria alla (Suurbritannia ja Taani näide). Töökohapõhine õpe on väga levinud

oskuste andmiseks ja töökogemuse pakkumiseks. Eesti tööpraktika puhul ei määratleta praktika alguses õppe sisu (praktikaplaani pole) ning ei tõendata omandatud teadmisi- oskusi vastava tunnistusega. Lisaks toovad Jürgenson *et al* (2010) välja väga olulise punkti – tööandjaid toetatakse praktika läbiviimisel juhendamistasu kaudu, kuid see soodustab pigem ajutist värbamist.

Olen puuetega täiskasvanutega aastaid töötanud ning tööpraktika teenusega mitmeid kordi kokku puutunud. Mind huvitas, miks ei saa puudega inimesed pärast tööpraktika läbimist tööle. Mis on selle põhjuseks? Sellepärast tahtsin uurida, kuidas näevad tööpraktika teenuse kolm osapoolt – töötukassa juhtumikorraldaja, tööpraktikant ja tööandja – teenuse erinevaid aspekte nagu tööpraktika protsess, eesmärk, kestus ja tööpraktika aja piisavus ning hinnata kolme osapoole vaatenurkade ühtivust. Soovisin uurida teenuse kitsaskohti juhtumikorraldajalt, tööpraktikandilt ja tööandjalt ning küsida nende endi käest, kuidas võiks neid kitsaskohti muuta.

Varasemalt on Jürgenson *et al* (2010) uurinud tööpraktika teenust ning viinud läbi intervjuud tööandjate, tööpraktikal osalejatega ja ekspertintervjuud töötukassa töötajatega, kuid uuringu fookusesse ei seatud puuetega inimeste tööpraktikat. Hetkel pole veel uuritud, milline vaatenurk on puuetega inimeste tööpraktika teenuse kolmel osapooltel ehk siis tööpraktikandil, tööandjal ja töötukassa juhtumikorraldajal tööpraktikale ning kas nad mõistavad teenuse sisu ja eesmärki sarnaselt. Olen arvamusel, et tööpraktika teenus ei ole täiuslik ning vajaks mitmest aspektist edasiarendust.

Minu uurimuse eesmärgiks on analüüsida tööpraktika teenuse kolme osapoole vaatenurka teenuse erinevatele aspektidele nagu protsess, eesmärgid, kestvus ning välja selgitada teenuse kitsaskohtad.

#### Uurimisküsimused

- Millised on tööpraktika eesmärgi, protsessi ja kestvuse kitsaskohad?
- Mida teha nende kitsaskohtade muutmiseks, et muuta meedet efektiivsemaks?

### 3. MEETOD

#### 3.1. Meetodi valik ja põhjendus

Valisin kvalitatiivse uurimismeetodi. Soovisin teada saada, milline vaatenurk on tööpraktika teenuse kolmel osapoolel – töötukassa juhtumikorraldaja, tööandja ja praktikant – tööpraktikale ja teenuse erinevatele aspektidele, et saadud info põhjal analüüsida tööpraktika teenust, kui puuetega inimeste tööpoliitika meedet.

Kvalitatiivse uurimismeetodi tugevus on võimalus teada saada, mis toimub maailmas ja mida inimesed tegelikult realses elus teevad (Silverman 2006, Kvale 1996). Mõlemad autorid toovad välja, et kvalitatiivne uurimismeetod aitab kirjeldada ja aru saada, mida inimesed mõtlevad ja arvavad teatud teemade kohta. Kvalitatiivsed uurimismeetodid on olulised peegeldamiseks intervjueeritavate elu ja kogemusi just nii, nagu nemad seda ise näevad ja kogevad (Engel, Schutt 2005). Kuna soovisin teada saada, mida arvavad puudega inimesed, tööandjad ja töötukassa juhtumikorraldaja tööpraktikast, siis leidsin, et nende arvamuse teadasaamiseks on kõige sobivam poolstruktureeritud intervjuu. Ma ei teadnud ette, mida intervjueeritav vastab või kui pikk see vastus on. Intervjueeritavatele esitatavad küsimused polnud standardsed, vaid sõltusid intervjueeritava vastustest. Kõige tähtsam minu jaoks oli, et intervjueeritav annab edasi oma mõtteid ja tundeid. Lootsin, et intervjuust saab pigem vestlus partnerite vahel kui uurija ja uuritava vahel (Engel, Schutt 2005). Intervjuu on meetod, millega on võimalik teada saada nii fakte kui ka tähendusi, mida inimesed enda jaoks loovad (Kvale 1996).

Poolstruktureeritud intervjuu tundus kõige sobivama meetodina, sest mulle oli tähtis, et intervjueeritavad ise räägiksid, mida nad tööpraktika teenuse eesmärgiks seadsid ja milliseks kujunes tööpraktika tegelikult ning mis mõjutas tööpraktika kulgu ja motivatsiooni tööpraktika läbida. Samas võimaldas valitud meetod tugineda olemasolevale teadmisele tööpraktikast, et oleks võimalik intervjuuküsimusi koostada ning valida, kuidas teemale läheneda. Säilis võimalus juurde küsida, kui oli vaja täpsustada või täiendada midagi, mis minu arvates uurimuse jaoks oluline oli. Lisaks on mul olemas kogemus puudega inimeste intervjuerimisest, kuna tegin intervjuud puudega inimestega oma bakalaureusetöö jaoks ning oma igapäevatoos puutun kokku



puudega inimeste nõustamisega, kus intervjuerimistehnikad on tihedas kasutuses. Koostasin kolm poolstruktureeritud intervjuu kava kolmele erinevale vastajagrupile: küsimused praktikandile (lisa 1), küsimused tööandjale (lisa 2) ning küsimused töötukassa juhtumikorraldajale (lisa 3). Intervjuude küsimused arutasin läbi juhendaja Märt Massoga ning tema tagasisidet arvestades koostasin lõplikud küsimused.

### 3.2. Uurimuses osalejate valimine

Lähtudes uurimuse eesmärgist, intervjuerisin kolme puudega inimest, kes on läbinud tööpraktika, kolme tööandjat, kes võtsid need puudega inimesed praktikale ning töötukassa puudega inimeste juhtumikorraldajat. Kaasasin oma uurimusse tööpraktika teenuse kolm osapoolt, kuna soovisin saada tööpraktika erinevatele aspektidele (eesmärk, protsess, kestvus, mõjud jne) ja kitsaskohtadele mitmekülgset vaatenurka, mitte ainult teenuse ühe osapoole arvamust. Võtsin intervjuude aluseks kolm juhuslikku töötukassalt saadud lugu ning intervjuerisin nende lugude kõiki kolme osapoolt ehk siis praktikanti, tööandjat ja töötukassa juhtumikorraldajat, kes nende inimestega töötas. Soovisin, et töötukassa annaks mulle oma süsteemist juhuslikku kolm lugu, mille kriteeriumid olid järgmised:

- Praktikant on puudega inimene
- Kõik praktika osapooled on nõus uurimuses osalema
- Praktika käigus sai töötajal praktilise töökogemuse
- Praktika kestis halduslepingus määratud aja

Intervjuus osales töötukassale esitatud kriteeriumide järgi intellektipuudega Irja, kes tegi tööpraktikat kunstitoas ühes Tartu puudega inimestega tegelevas asutuses; kurt Made, kes osales tööpraktikal kokaabina Tartus toiduainete tootmisega tegelevas ettevõttes; liitpuudega Andres, kes osales tööpraktikal abitöölisena väikses mööbliettevõttes. Tööandjaid esindasid nimetatud asutustest inimesed, kes olid otseselt seotud antud praktikaga kas juhendaja või tööpraktika korraldajate näol. Puudega inimestega tegelevas asutuses intervjuerisin töökoordinaatorit ning kunstitoa

juhendajat. Toiduainete tootmisega tegelevast ettevõttest andis intervjuu tootmisjuht. Mööbliettevõttest intervjuerisin tööandjat-praktikajuhendajat. Töötukassat esindas puudega inimeste juhtumikorraldaja Pille Pruks. Ettenägematut lisainformatsiooni andis mulle töötukassa tööandjate konsultant Gätlin Ardel, kelle vastus minu e-mailile on toodud lisa 4.

### 3.3. Uurimuse käik

Uurimustöö raames viisin läbi 7 intervjuud vahemikus 22. märtsist kuni 1. aprillini 2013ndal aastal. Intervjuude pikkused varieerusid 20 minutist kuni 55 minutini. Intervjuu aeg ja koht olid valitud vastavalt intervjueeritava soovile. Üks intervjuu toimus töötukassas, tööandjad andsid oma intervjuud tööajal töökohas ning puudega inimesed andsid intervjuud töökohas, kodus ning Kaubamaja kohvikus. 7 intervjuud toimusid privaatsetel vesteldes, 1 intervjuu toimus tõlgi vahendusel, kuna intervjueeritavaks oli kurt inimene ning ma ei oska viipekeelt.

Gillham (Laherand 2008) eristab intervjuude läbiviimisel nelja faasi: sissejuhatafaas, intervjuu alustamine, intervjuu põhiosa ning intervjuu lõpetamine. Intervjuu sissejuhatafaasis selgitasin intervjueeritavale, miks ma seda uurimust läbi viin ning miks on mulle olulised intervjueeritava vastused, mis on mu uurimustöö eesmärk, informeerisin intervjuu pikkuse kohta ning olin soovi korral edastanud intervjueeritavale küsimused, küsisin luba intervjuu salvestamiseks ning andsin lubaduse olla anonüümne. Püüdsin luua meeldiva ning usaldusliku õhkkonna intervjuu alustamiseks ning põhiosa läbiviimiseks, vältisin emotsionaalsust ning püüdsin jääda intervjueeritava vastuste suhtes neutraalseks. Intervjuu lõpetasin kokkuvõtete tegemisega ning intervjueeritavale tema intervjuust tagasiside andmisega, rõhutades tema arvamuse olulisust. Samuti informeerisin intervjueeritavat, et soovi korral olen valmis saatma talle valmis uurimustöö. Intervjuerimisel kasutasin aktiivse kuulamise oskusi.

Intervjuud salvestasin diktofonile ja hiljem transkribeerisin salvestatud intervjuud täismahus. Helisalvestused kustutan pärast magistriritöö kaitsmist.

### 3.4. Minu eneserefleksioon ja eetiline aspekt töös

Töötan puudega inimestega ja mind ei pannud muretsema puudega inimeste intervjuerimine ning nendega ühele lainele saamine. Samas ei osanud ma ette näha, et kurdi inimese intervjuerimine ja temalt küsimustele vastuste saamine on hoopis erinev kuuljate intervjuudest. Intervjuu kurdi tütarlapsel tuli kõige lühem, mis pani mind esialgu muretsema. Kasutasin intervjuerimiseks tõlgi abi ning intervjuu alguses oli mul endal natuke raske kohaneda, sest ei teadnud, kas peaksin esitama küsimuse otse „sina“ vormis või pöörduma vastaja poole läbi tõlgi. Õnneks see oli vaid esialgne kohmetus ning intervjuu vältel pöördusin ikkagi otse vastaja poole. Intervjuu pikkuse kohta oskas mulle tõlk öelda, et tegelikult „räägivadki“ kurdid inimesed vähem, sest nad seletavad kõike otse ja konkreetset. Poolstruktureeritud intervjuu täitis oma eesmärgi ning sain kõikidelt intervjueritavalt soovitud vastused.

Uurimuses on tagatud intervjueritavate anonüümsus – intervjuus kasutatavad nimed ja asutuse nimetused jäävad intervjueritava ning intervjuerija vahele. Puudega inimeste puhul kasutasin varjunimesed. Töötukassa kontaktisik on jäänud muutmata. Samuti oli tagatud intervjueritavate heaolu – viisin intervjuud läbi vastajale kõige sobivamal ajal ja sobivamas kohas. Intervjuud on kasutatavad ainult töö autorile ning pärast magistr töö kaitsmist need kustutatakse.

Kui mõelda sellele, mis võib olla takistavaks asjaoluks uurimuses, siis võibolla see, et ma ei suuda kajastada kõikide tööpraktikaga seotud olevate inimeste vaatenurka tööpraktikast ning ma ei saa teha üldistusi. Saan analüüsida vaid valikusse sattunud vastajate vaatenurka tööpraktikale ja tööpraktika kitsaskohtadele ning seda, milliseid tulemusi ning võimalusi praktika neile andis ja seostada seda juba olemasolevate uurimustulemuste ja teooriatega.

### 3.5. Analüüsimeetod

Intervjuudest parema ülevaate saamiseks ja andmeanalüüsi teostamiseks tuli esmalt helisalvestised transkribeerida, kuulnud sõnade üleskirjutamiseks kasutasin kuuldeortograafiat ning vastavaid märgistusi.

Kvalitatiivne sisuaanalüüs on üks klassikalisemaid viise analüüsimaks intervjuusid (Flick 2006). Kategooriad tuuakse empiirilisse materjali ja nad ei pea olema kindlasti tuletatud empiirilisest materjalist, kuid empiirilisest materjalist võib tuletada uusi kategooriaid. Esiteks tuli kindlaks teha materjalist need osad, mis aitavad vastata uurimisküsimustele; teiseks tuli analüüsida andmekogumis situatsiooni (kuidas materjal genereeriti, keda kaasati, kus ja kuidas toimus intervjuu); kolmandaks toimus materjali formaalne karakteriseerimine (kas materjal lindistati või protokolliti, kas midagi võis mõjutada transkriptsiooni); neljandaks tuli määratleda, mida peetakse saadud andmetes oluliseks ning mida võib nendest andmetest välja lugeda ning analüüsida (Flick 2006).

Kui uuritava nähtuse kohta on juba olemas teooriaid ning varasemaid uurimusi, aga need on ebatäielikud või vajavad edasiarendamist, siis tuleks kasutada suunatud sisuaanalüüsi meetodit (Hsieh, Shannoni 2005 ref. Laherand 2008: 289-299). Suunatud sisuaanalüüsi eesmärk on kinnitada või edasi arendada teoreetilist raamistikku või teooriat ning juba olemasolevad uurimused aitavad fokuseerida uurimisküsimust (Hsieh, Shannoni 2005 ref. Laherand 2008: 289-299). Esialgne kodeerimisskeem leitakse olemasoleva teooria või uurimuste põhimõistetest ning hilisemas töötuses alustatakse kodeerimist eelnevalt määratud koodidega, kuid luuakse lisaks uusi koode. Tulemused võivad pakkuda teooriat toetavaid kui ka mittetoetavaid tõendeid, mis võivad rikastada olemasolevat või siis seda edasi arendada (Hsieh, Shannoni 2005 ref. Laherand 2008: 289-299).

Mul oli olemas tööpraktika teenuse seadusest tulenevad nõuded ning eesmärk, samuti olin kursis kogu tööpraktika protsessiga. Olen lugenud Anne Jürgensoni ja tema kaasautorite (2010) uuringuraportit, mis ei andnud ülevaadet puuetega inimestest eraldi ning sellepärast vajab uuring edasiarendust. Kasutasin suunatud sisuaanalüüsi meetodit, et leida vastused uurimisküsimustele. Transkribeeritud intervjuud lugesin kõigepealt läbi ning tegin esialgseid märkmeid lõikudesse, mis mulle seoses uurimuse eesmärgiga huvi pakkusid. Mul olid olemas kindlad teemad, millele lootsin vastust saada empiirilisest materjalist. Teistkordsel lugemisel otsisin eelkõige lõike, mis kirjeldasid tööpraktika teenuse eesmärki, protsessi ja kestvust. Need olid esimesed kategooriad, mille märkisin tekstist erinevate värvi pliiatsitega. Teisel lugemisel tekkis juurde veel olulisi teemasid nagu puue kui praktika mõjutaja, stipendium, juhendamistasu ja

motivatsioon ning suhted erinevate osapoolte vahel. Need kategooriad märgistasin samuti erinevate värvidega. Järgnevalt hakkasin tekstist otsima intervjueeritavate soovitusi ja ettepanekuid selleks, mida võiks teha tööpraktika teenuse puhul teistmoodi.

Flick (2006) peab kvalitatiivse sisuanalüüsi puuduseks asjaolu, et teooriast ja varasematest uuringutest tulenev kategoriseerimine võib pigem varjata kui aidata kaasa analüüsimaiks sisu sügavuti ning mõistmaks ja loomaks sügavamaid tähendusi. Samas on suunatud sisuanalüüsi plussiks just see, et ta võimaldab toetada ja laiendada juba olemasolevat teooriat. Uuriija peaks otsima pigem teooriat ümberlukkavaid tõendeid kui teooriat toetavaid tõendeid.

## 4. ANALÜÜS

### 4.1. Sissejuhatuseks

Enne, kui hakkan analüüsima intervjuudest saadud andmeid, annaksin kolme intervjuus osalenud tööpraktikandi loo lühikirjeldused. Analüüsi lihtsamaks jälgimiseks ning mõttega kaasa minemiseks annan ülevaate praktikantide varasemast tööelust, tööpraktika käigust ning hetkeolukorrast.

Olen kodeerinud intervjuude transkriptsiooni vastavalt suunatud sisuanalüüsi meetodile ning kategooriad, mille järgi analüüs on koostatud, on järgnevad: tööpraktika protsess, tööpraktika eesmärk, tööpraktika eesmärgi täitumine, tööpraktika kestvus ja aja piisavus, puue kui praktika mõjutaja, juhendamistasu, stipendium ja motivatsioon, suhtlus eri osapoolte vahel. Kategooriad tööpraktika eesmärk ja täitumine, protsess ja kestvus järelduvad tabelist 1 ning kategooriad puue kui praktika mõjutaja, juhendamistasu, stipendium ja motivatsioon ning suhtlus eri osapoolte vahel on tekkinud teksti analüüsi käigus. Iga kategooria analüüs on jagatud kaheks, millest siis esimene osa kirjeldab olukorda ja teine osa annab soovitusi, mida võiks muuta, et tööpraktika teenust edendada.

#### **Irja**

Irja on kahekümnendate alguses olev intellektipuudega noor naine, kes tegi oma tööpraktika puudega inimestega tegelevas asutuses. Tema praktika kestvuseks oli neli kuud ning tema praktika sisuks oli kunstitoas Saori telgedel kudumine, viltimine ning mosaiikpottide valmistamine. Irjal oli olemas varasem töökogemus ehitusel koristamisega ning ta oli olnud varasemalt kondiitriäris pagar-kondiitri abiline. Tööpraktikale minnes lootis Irja, et praktika pakub talle midagi loomingulist ning ta ise lootis leida endale rahulikku tööd, kus ei ole tempot ja saab teha kõike omas rütmis. Irja ei saanud pärast praktika lõppu tööle oma praktikakohta, kuna tööd oleks tulnud teha tükitöö alusel ning talle pakuti tasuvamat praktikakohta ühes teises asutuses. Hetkel töötab Irja vabatahtlikuna käsitööpoes.

## **Made**

Made on kahekümnendates olev naine, kes on kurt. Tööpraktika tegi ta toiduainete tootmisega tegelevas ettevõttes olles õppinud kutsekoolis abikokaks. Made praktika kestis kolm kuud ning tema praktika sisuks oli tellimustööde valmistamine (võileivatordid, täidetud munad, singirullid jmt). Tööpraktikale minnes Madel varasem töökogemus puudus. Tööpraktikalt lootis ta eelkõige esimest praktilist töökogemust ning algselt oleks ta valmis olnud minema tööle ükskõik millisesse asutusse, kes teda vaid tööle võtaks. Pärast praktika lõppu sai Made tööle tööpraktikat pakkunud asutusse ning lisaks vormistati veel töötukassa pakutav tugiisikuga töötamise teenus.

## **Andres**

Andres on kahekümnendates olev noormees, kellel on liitpuue (vaimupuue, autistlikud jooned käitumises ning erinevad füüsilised puuded). Tööpraktika sooritas Andres väikses mööbliettevõttes olles seal abitööline. Tööpraktika kestis neli kuud ning peamised tööülesanded praktika ajal olid puidupõletus masinaga suveniiride tegemine, koristamine, katla kütmine ja muud taolised abitööd. Tööpraktikale minnes oli Andresel olemas mitmekülgne töökogemus ehitustel abitööd tehes ning samuti on ta töötanud laadijana erinevates firmades. Tööpraktikalt lootis ta töökogemust mööblifirmas, uusi oskusi ja töövõtteid. Andres ei saanud pärast tööpraktika lõppu mööblifirmasse tööle, kuna tervislik seisund ei võimaldanud ning tööandjalgi polnud reaalselt töökohta pakkuda.

## **4.2. Tööpraktika protsess**

Soovisin, et kõik kolm tööpraktika teenuse osapoolt kirjeldaksid mulle, kuidas nende kogemuse järgi tööpraktikale saamine ning praktikaasutuseks saamine toimus.

Töötukassa juhtumikorraldaja kirjeldus ei erinenud eriliselt töötukassa kodulehel olevast tööpraktika teenuse kirjeldusest. Juhtumikorraldaja eeldab puudega töötult lisaks, et inimene on ise töökohast ja tööst huvitatud, ta on motiveeritud, näitab üles aktiivsust, soovib end arendada ning teiseks eelduseks on, et tööandja on valmis

puudega inimest praktikale võtma ning talle töökohta pakkuma. Kõikide puudega töötutega tegeldakse väidetavalt juhtumipõhiselt ning lähenetakse individuaalselt. Juhtumikorraldaja väidab, et tööpraktika ei jää sõlmimata, kui tööandjal töökohta pakkuda pole.

*„ /.../ no alati selles mõttes räägime inimesega läbi, et mis tööd ta üldse teha tahab. Et see eeldus on see, et ta ise on sellest töökohast nagu huvitatud ja et ta tahab oma oskusi arendada. Teine eeldus on see, et tööandja on nagu nõus tööpraktikale puudega inimest siis võtma ja eriti ideaalne oleks, kui tal oleks pärast ka talle pakkuda nagu töökoht. Kui seda töökohta nagu pakkuda pole, et siis me ei ole jätnud nagu ühtegi tööpraktikat sõlmimata, et eelem me oleme lähtunud nagu sellisest vajadusest, et ta saab uusi teadmisi ja oskusi ja nendega siis kuhugi edasi nagu kandideerida. Aga ma arvan, et see eeldus, et see tööpraktika üldse õnnestuks, on selline nagu inimese kõrge motivatsioon ja samas ka tööandja valmisolek tööpraktika ajal puudega inimesega tegeleda, et leida see aeg.“ (juhtumikorraldaja)*

Mitmeid kordi ütles juhtumikorraldaja intervjuu ajal, et kõige olulisem on ikkagi see, et inimene on ise aktiivne. See pidi tööandjatele kõige rohkem meeldima, kui puudega inimene läheb ise tööandja jutule, et tööpraktikale saada ning tõenäosus tööle saada suureneb samuti. Muidugi aitab vajadusel praktikakoha leida töötukassa.

*„Kui tal on endal leitud mingisugune tööandja ja see on väga okei, töötukassale meeldibki see rohkem, kui inimene on olnud ise aktiivne ja leidnud juba ise selle tööandja, kes ta tööpraktikale võtab, et siis on nagu väga tõenäoline, et sealt kasvab töösuhe välja. (juhtumikorraldaja)*

*„Nooo, üks variant on see, et inimene ise leiab. Teine variant on see, et on töökuulutus, inimene kandideerib ja küsib, kas tööpraktikale kaa võetakse ja jaa töötukassa võib kaa näiteks suhelda. Ja kolmas variant on see, et meie tööandjate konsultandid aitavad praktikakohti leida.“ (juhtumikorraldaja)*

Kuid siinkohal võiks vaielda puudega inimese aktiivsuse üle. Puudega inimene käib tavaliselt töötukassas koos vanemaga, tugiisiku või siis töökoordinaatoriga, harva üksinda. Antud uurimuse praktikandid käisid kõik töötukassas koos juhendaja, tõlgi või koordinaatoriga. Minu meelest ei saa puudega inimeselt eeldada aktiivset tööandja



juurest tööandja juurde käimist ja tööpraktika võimaluse küsimist, kui nad ei saa iseseisvalt töötukassaki käidud. Samas tekib siin küsimus, et mis on töötukassa roll, kui puudega inimene saab ise tööandjaga asjad aetud?

Töötuga tegeletakse juhtumipõhiselt ning püütakse välja selgitada kõige parem teenus, mis aitab tööturule pääseda. Varasemalt kehtis selline reegel, et kui puudega inimene tuleb töötuna arvele, siis kõigepealt kaks kuud tegeldakse temaga ning hinnatakse tema vajadusi ning alles siis hakatakse töötule teenuseid pakkuma. Hinnatakse küll töötaja vajadusi, kuid juhtumikorraldaja ei kirjelda siinkohal, kuidas seda tehakse. Kas toimub puudega inimese juhendamine, nõustamine või ehk koguni treenimine?

*„Me vaatame võibolla nagu ka hästi juhtumipõhiselt seda asja. Et kui tõesti töötukassa näeb, et sel inimesel töötuna arvele tulles see suurim takistus on praktilise töökogemuse puudumine, siis muidugi miks mitte. Et see kaks kuud on tavaliselt nagu selline kliendiga vestluse ja hindamise aeg. (juhtumikorraldaja)*

Hetkel enam kahe kuu hindamise reeglit pole ning võimalus on kohe töötuna arvele võttes tööpraktikale minna, kui praktikakoht on olemas. Kuhu siis jääb inimese oskuste ja võimete hindamine? Töötukassa kodulehel on toodud, et tööpraktika vajaduse selgitab välja konsultant või juhtumikorraldaja ja praktika on vajalik, kui aktiivse töö otsimise tulemusel selgub, et tööpakkumises nõutavat töökogemust inimesel pole või on vaja oskusi täiendada. Kes selgitab välja, kui aktiivselt on inimene varasemalt tööd otsinud? Mõte on selles, et kas ehk liiga kergekäeliselt suunatakse inimene tööpraktikale tegemata temaga eelnevalt piisavalt juhtumikorraldusel põhinevat tööd?

Uurimuses kajastatavate lugude puhul toimus tööpraktikale saamine juhtumikorraldaja väitel erinevalt. Andresel aitas praktikakohta leida igapäevaelu toetamise juhendaja.

*„Andresel oli aidanud tema ütleme siis tema tugiisik või siis tema igapäevaelu juhendaja leida tööpraktika kohe ühes puidutöö firmas. Ja Andres tegelikult emmmm tuli arvele jaaaa kas siis natukene võttis aega, et me suhtlesime tööandjaga ja tegelikult ta alustas praktikaga mmmmm paari nädala pärast juba, et koht oli Andresel olemas.“ (juhtumikorraldaja)*

Made saadeti töötukassa poolt töökuulutuse peale kandideerima koos viipekeele tõlgiga.

*„ /.../ Jah, ja oli niimoodi, et me saatsime tema (Made) töövestlusele koos viipekeele tõlgiga sinna tööandja juurde ja saigi kohe lepitud kokku tööpraktika.“  
(juhtumikorraldaja)*

Irja pöördus koos töökonsultandiga töötukassa poole ning praktikakoht oli juba olemas.

*„Lõpuks siis kui ta oli arvel neli-viis kuud, kui tuli siis see tööpraktika temaga. Pöördus ta koos tugiisikuga sealt /.../ või töökonsultant või kuidas öeldakse, siia ja lepidi kokku, et Irja saab minna proovipäevale ja vaadata siis seda tööd kunsti töötoas.“  
(juhtumikorraldaja)*

Juhtumikorraldaja arvamuse kohaselt oleks pidanud aktiivsust üles näidanud Andres ja Irja saama praktikakohta tööle, kuid tegelikult sai tööle hoopis juhtumikorraldaja poolt tööintervjuule saadetud Made. Seega ei saa lootma jääda juhtumikorraldaja poolt soovitatud aktiivsele suhtlusele tööandjaga ning iseseisvalt praktikakoha leidmisele.

Palusin tööandjatel kirjeldada, kuidas toimus praktikaasutuseks saamine ning praktikantide praktikale võtmine. Puudega inimestega töötava asutuse esindaja on töötukassaga koostööd teinud juba palju aastaid, kuid enne tutvus töötukassa majaga ning tingimustega, sõlmiti leping ning tööpraktika teenus võis alata.

*„No kuna töötukassa juba tunneb meid nii pikki aastaid, aga hakkame siis sealt peale, kus ta ei tundnud, siis tegelikult käis ikkagi töötukassa inimene kõigepealt meie majas tutvumas selle tööga, nende tingimustega ja siis sai tehtud kahepoolne leping /.../ Et nii see käibki, tulevad vaatavad üle. Kui leiavad, et see, mis me räägime ja pakume sobib, siis on see tööle läinud.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Toiduainete tootmisega tegeva ettevõtte esindaja kontakteerus ise töötukassaga ning küsis võimalusi erinevate teenuste kohta ja lõpuks leiti praktikant töökuulutuse kaudu. Kuid jutust jääb mulje, et kui esindaja ise poleks juhtumikorraldajaga kontakti võtnud, siis poleks osanud juhtumikorraldaja Madet tööpraktikale suunata.

*„Et ja siis ma kuna eee ise olin natuke kursis nende võimalustega, et siis ma ilmselt ise arvan, et küsisin töötukassast, et kas saab ja tema puhul oleks see võimalik või midagi sellist. Aga no alguse sai ilmselt sellest, et oli isegi töötukassa lehekülje peal see*

*tööpakkumine. Ma üldiselt olen ikka sinna kaa pannud. Aga tema ise nagu saatis oma CV.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Mööbliette võtte tuli vastu puudega inimese soovile teha tööpraktika nende asutuses.

*„Ja kuna teda puidutöö huvitas jaa ma olen tema töid näinud, mis ta on teinud, siis kuna ta avaldas ise soovi, siis võtsime ta prooviks siia. Et et miks mitte, võibolla tõesti eeh on tal huvi ja ta saab hakkama.“ (mööbliette võtte juhendaja)*

Made puhul tuli esmane abi sõbrannalt, kes teadis Made tööotsingutest. Kõigepealt toimus aktiivne kontaktivõtt tööandjaga ning siis lepiti kokku töötukassaga tööpraktika tingimused.

*„Mul üks sõbranna, kes teadis, et ma otsin tööd. Siis tema mulle ütleski, et saada meie juhatajale otse oma cv meiliga ning proovi temaga suhelda. Ja ma võtsin temaga meili teel alguses ühendust ning tema kutsus mind juba omakorda vestlusele ja seal edasi sain juba töötukassast info, et alguses on võimalik hoopis tööpraktika teha.“ (Made)*

Andrese tööpraktikale sattumisest kumas läbi juhuslikkus. Mööbliette võtte väitis, et Andres pakkus end ise praktikale, kuid Andrese intervjuust järeldeb, et mööbliette võtte siiski pakkus temale võimalust tööpraktikale tulla.

*„Mööbliette võttesse sain (praktikale) seetõttu, et X sai alguses sinna. Siis oli see, et ma läksin X-ga alguses üksipäev kaasa, kuna mul omal ei olnud konkreetselt midagi teha, siis läksin vaatama, et mis ta seal siis teeb. Et igastahes nemad olid seal ja nad rääkisid, et kas ma ei tahaks ka nagu proovida. Ma ütlesin, et minugipoolest ma võiksin proovida seda, et kuidas see on, et see on nagu teistsugune.“ (Andres)*

Irjale pakuti konkreetselt tööpraktika võimalust puuetega inimestega tegelevast asutusest. Tavaliselt maksavad puudega inimestega tegelevad asutused tükitöö alusel palka ning see oli ilmselt põhjuseks, miks Irja räägib päris tööst ning sellest, miks oli kasulikum enne tööpraktika teha.

*„Tööpraktika... mulle pakuti see välja, kuna ma teadsin, et kui ma siia päris tööle tuleksin, siis see oleks selline... tasu oleks väga väike. Palju väiksem kui tööpraktika tasu. Ja asutus ise pakkus.“ (Irja)*

#### 4.2.1. Mida teha teistmoodi?

Tööpraktika protsess tähendab asjade käiku. Tööpraktika protsessi on kirjeldatud töötukassa kodulehel ning TTTS seaduses §15 lõige 2, 4, 5, 5<sup>1</sup> (2005) ning seaduse järgi on protsess konkreetne. Eesti Töötukassa sõlmib tööandjaga halduslepingu, milles määratakse kindlaks tööpraktikantide arv, sisu ja kestus ning samuti milliseid dokumente tuleb tööandjal ja tööpraktikandil praktika kohta esitada. Töötukassa kodulehel on kirjeldatud tööpraktikale saamise käiku natuke täpsemalt ning niiöelda inimlikumas keeles.

Töötukassa juhtumikorraldaja arvab, et tegelikult võiksid tööandjad palju rohkem teha töötukassaga koostööd ning ise rohkem luua ja pakkuda praktikakohti, et oleks kindlad asutused, kes alati noori puudega inimesi praktikale võtaksid. Juhtumikorraldaja näeb, et tegelikult võiks olla tööpraktika teenus pigem inimesele praktilise võimaluse andmine ning puudega inimene saab hea kogemuse, mille abil liikuda tööturul edasi. Siinkohal võib justkui järeldada, et tegelikult oleks hea, kui tööandjad saaksid luua puuetega inimestele praktikakohti, et neil oleks võimalik töötegemist harjutada ning tasapisi tööellu suunduda.

*„Eem, kindlasti nad võiksid ka rohkem töötukassaga koostööd teha ja rohkem praktikakohti luua, et tegelikult hästi hea oleks, kui oleks puuetega noortele, kes ei ole omandanud mingit kindlat haridust, aga samas võiks olla ettevõtted, kes näiteks õpetavad noori näiteks pool aastat õblemise vallas või näiteks keevitama või midagi sellist, et see oleks natuke sarnane selle koolitusega, aga oleks samas ka praktiline selline. Et sellel inimesel oleks siis võimalik tööturul edasi liikuda tänud sellele praktikale ta saaks siis kuhugi tööle, siis võibolla sellesse asutusse, kus ta on praktikal või siis kuhugi mujale.“ (juhtumikorraldaja)*

Puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja arvates võiks tööpraktika teenus olla ikkagi reaalne võimalus puudega inimesel tööd ja töölkäimist praktiseerida. Kui puudega inimesel ei ole varasemalt mitte ühtegi töökogemust, siis on töötukassa poolt vale eeldada, et pärast neljakuist tööpraktikat omandab puudega inimene töölkäimiseks ja oma palga välja teenimiseks vajalikud oskused ning tekib ka töörutiin. Uurisin lisaks töötukassa tööandjate konsultandilt Gätlin Ardelilt selle kohta, mitu korda on võimalik

töötul tööpraktikat sooritada. Oleks ju lihtne mõelda, et töötü läbib ühe neljakuise praktika ning suundub kohe pärast seda uuele tööpraktikale. Tööandjate konsultant väidab, et tööpraktika teenusele suunamiseks on tuvastatud vajadus ning kui inimesel mingil põhjusel (ja see põhjus peab olema tuvastatud) tööpraktika ebaõnnestub, siis uute töösoovide alusel on uuesti tööpraktikale suunamine õigustatud (tööandjate konsultandi vastus lisas 4).

Sageli tahab tööandja vastu tulla ning aidata puudega inimesel saada vajalikke oskusi ja kogemusi, kuid majanduslik olukord ei võimalda puudega inimest tööga pärast praktika lõppu hõivata ja töötukassa poolne toetus saab pärast nelja kuud otsa. Puudega inimesele, kes ei ole varem töötanud, tuleks kõigepealt anda võimalus tööellu sisse elada ja niiõelda töölkäimist harjutada. Võibolla ei ole kõigile puudega inimestele sobilik just see tööpraktika teenus, vaid pigem tuleks alustada tööharjutus teenusest.

*„Tihtipeale ongi ju nii, et kui tuleb puudega inimene, kes pole varem kunagi tööl käinud ja tal töökogemust ei ole, siis tahakski ju tööandja võtta ja anda talle selle kogemuse, et tulla ja harjutada seda töölkäimist, kuigi pärast ta teda ikkagi majanduslikel põhjustel tööle ei saa võtta.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Lisaks tuleks tavalise töötaja ja puudega inimese tööpraktika kriteeriumid lahku lüüa, kuna praktika eesmärgid on väga erinevad.

*„Nojah, tegelikult ta peakski olema, aga kahjuks on töötukassas kõik inimesed ühte potti pandud. Olgu sul siis puue või ärgu sul seda puuet olgu. Aga nad ei saa ühes potis olla. /.../.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

### **4.3. Tööpraktika eesmärk**

Andrese loo puhul oli töötukassa juhtumikorraldajal esimene eeldus, et Andres saab pärast tööpraktika lõppu mööblitettevõttesse tööle. Juhtumikorraldaja arvates oli tööandja jätnud sellise mulje ning juhtumikorraldaja eeldas, et kui Andres tööle ei saa, siis saab ta praktikalt piisavalt kogemust, mis võimaldab tulevikus mujale kandideerida.

*„Minu ootused selles mõttes /.../ Andres saab tööle sinna ettevõttesse, sest see oli nagu tööandja hästi kindel seisukoht /.../ teise varuvariandina ma ise oma peas kaalusin seda,*

*et emm et võibolla ta saab sealt siis need oskused ja ta saab siis nende oskustega mujale kandideerida /.../ See on alati nagu tööpraktika puhul mul selline nagu tüüpiline ootus.“(juhtumikorraldaja)*

Tööandja eesmärgiks oli proovida, kuidas Andres saab reaalses töösituatsioonis hakkama ning kas teda on võimalik tööle rakendada.

*„Eesmärk oli see, et ma tahtsin näha, kas ee vaimse puudega inimene suudab kohaneda sellise tööga nagu ütleme nagu meil siin on ja ju mujal kaa. Et kas ta suudab või ei suuda üldse. Saab ta hakkama või ei saa.“ (mööbliettevõtte juhendaja)*

Andrese eesmärk oli saada tööle, aga kindlasti oli üheks eesmärgiks kogemuse saamine ning läbi selle parema võimaluse saamine, et kuskile mujale juba õpitud oskustega kandideerida. Andrese puhul on huvitav see, et ta suudab mõelda tuleviku peale ning oskab ette näha töökogemuse kasulikkust uutesse kohtadesse kandideerimisel.

*„Minu eesmärk oli osati küll see, et ma saaks sinna tööle, sest mulle see töökoht meeldis. Aga samas ka oli see, et ma saan kogemust. Isegi, kui ma tööle ei saa, siis ma saan kogemuse, mis ma selle töö läbi õpin ja mul on võimalust järgmistesse kohtadesse, kuhu ma lähen, näidata, et mul on seda töökogemust olemas. Et ma ei ole ka päris puhas leht. Et mul on midagi pakkuda.“ (Andres)*

Made puhul eeldas töötukassa juhtumikorraldaja, et tööpraktika lõppeb töölesaamisega, kuna tegemist oli reaalsele töökuulutusele vastamise ja tööle kandideerimisega.

*„Aga eesmärgiks oli ikkagi pärast praktikat noh ikka see töölesaamine.“ (juhtumikorraldaja)*

Toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja seletusel võetakse neil inimene alati tööpraktikale kindla eesmärgiga ta pärast praktika lõppu tööle võtta. Eelduseks on loomulikult see, et inimene saab tööga hakkama ja talle töö sobib. Kindlasti ei näe tööandja, et võetakse inimesi pidevalt praktikale ning pärast ei ole ikkagi inimest, kes tuleks reaalselt tööle. See välistab antud asutuses võimaluse, et tööpraktika teenust kasutatakse lihtsalt inimeste tasuta värbamiseks töötukassa juhendamistasu toel.

*„Et meie oleme ikka tööpraktikale võtnud inimest sihilikult, kui meil on töötajat vaja. Ja kindlasti ei ole meie huvides, et niiöelda neli kuud siin pingutada ja siis meil jälle töötajat ei ole. Võib öelda küll, et selle praktika eesmärgiks oligi võtta inimene pärast seda praktikat tööle. Ja Made ju töötabki nüüd meil.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Praktikant Made arvas ise, et ta saab kindlasti tööle ning see oli tema eesmärgiks. Made jutust võib järeldada, et kindlust eesmärgi täitumisele lisas mõte, et miks muidu tööandja ta kolmeks kuuks praktikale võttis.

*„Ootused olid ikka suured, lootsin kogu aeg, et praktika lõppeks ruttu ära. Aga mul oli ikka suhteliselt kindel, et ma saan tööle, sest milleks nad muidu mind kolm kuud seal koolitasid ja õpetasid, kui pärast tööle ei võta. Et ikka ma arvasin, et saan tööle. (Made)*

Juhtumikorraldaja andmete kohaselt oli Irja varasemalt olnud pikemalt töötuna arvel ning erinevaid teenuseid juba proovinud. Irja puhul lootis juhtumikorraldaja, et tööpraktika lõppeb töölesaamisega, kuid olles Irjaga varasemalt tuttav teadis ta, et kõige suuremaks probleemiks saab Irja puhul kellaegadest kinnipidamine, mis võibki saada põhjuseks, miks Irjat tööle ei võeta.

*„ /.../ ta oli hästi pikalt arvel enne, kui ta üldse asus tööpraktikale. Et on siin igasuguseid puhastusteeninduse asju nagu proovinud ja siis on jälle midagi muud teinud. Et hästi suur probleem Irja puhul on see, et ta ei ole õigeaegselt pöördunud, tööajal on maganud sisse, et tal on kellaegadest kinnipidamisega olnud probleeme. Lõpuks siis kui ta oli arvel neli-viis kuud, kui tuli siis see tööpraktika temaga ja loomulikult me lootsime, et äkki see koht nüüd võtab ta tööle.“ (juhtumikorraldaja)*

Tööandja ei näinud erinevalt töötukassast, et oleks võimalik Irjat tööle rakendada pärast praktika lõppu, kuna Irja oli pikalt kodus istunud ning varasemalt erinevaid teenuseid proovinud ja isegi töötanud, kuid polnud suutnud töökohta hoida. Tööandja jaoks oli tööpraktika eesmärgiks eelkõige Irja kodust välja toomine ning töölkäimise tutvustamine, tööruutiini tekitamine.

*„Kõigepealt oli eesmärk, kui Irja tuli teenusele, et ta üldse eee, et ta üldse hakkaks midagi tegema. Et ta niiöelda oma kestast välja tuleks /.../ Et aga see koht... eesmärk oli*

*ikka kõigepealt kodust välja saada, inimene midagi tegema panna, et tal tekiks üldse see soov ja usk ja mõte, et ta võib kaa tööd teha.“ (puuetega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

*„Tööpraktika eesmärk oli siis, no koolist tulnud inimesele, Irjale, tutvustada tööl käimist. Et mis see tähendab. /.../ Noh nagu meil on, et esiteks eesmärk on ikkagi see, et inimene õpiks tööl käima. Et ta ikkagi hommikul jõuaks õigeaegselt kohale, peab lõunapausi ja peab sellist nagu töötoa kodukorda ja sellest kinni ja teine eesmärk oli siis nagu kunstiliselt natuke silmaringi arendada ja käelist osavust parandada ja tõesti nagu igasugu uusi tehnikaid õppida.“ (puudega inimestega tegelev asutus, juhendaja)*

Irjale endale oli oluline selgitada välja, mis tööd talle teha meeldiks. Intervjuus ei öelnud ta mulle kordagi, et tema eesmärgiks oleks olnud tööle saada. Pigem jäi Irjast mulje, et ta ei tea isegi veel hästi, mida ta tööelus teha tahaks ning kellena töötada sooviks.

*„No ma võtsin päev korraga, et kõigepealt tööpraktikal ma proovin ära selle töö, mis mulle meeldida võiks.“ (Irja)*

#### **4.3.1. Mida teha teistmoodi?**

TTTS §15 lõige 1 (2005) seab tööpraktika eesmärgiks täiendada töötü tööks vajalikke teadmisi ja oskusi. Siinkohal lähevad seadusest sätestatud tööpraktika eesmärgid ja töötukassa juhtumikorraldaja eesmärgid lahku. Juhtumikorraldaja jaoks on tööpraktikal alati kindel eesmärk ning selleks on puudega inimese töölesaamine praktikaasutusse. Nõnda oli see kõigi kolme juhtumi puhul.

Tööpraktika eesmärk peaks olema kõigile kolmele osapoolle selge ning omavahel läbi arutatud. Kõigil osapooltel on oma eesmärk nagunii, kuid tööpraktika teenusel peaks olema ka üks ühine eesmärk. Hetkel võib intervjuudest järeldada, et seaduse poolt seatud eesmärgist lähtumine ei ole justkui oluline ning tööpraktika osapooled seadsid igaüks erineva eesmärgi välja arvatud Made loo puhul, kus kõik osapooled teadsid, mis on praktika eesmärgiks ning kõik osapooled püüdsid sama eesmärgi täitumise suunas. Kui praktikal pole selget sõnastatud eesmärki, siis iga osapool teeb pingutusi oma



isikliku eesmärgi täitmiseks, kuid pole teada, millise osapoole eesmärk täitub ning võimalik on, et ühegi osapoole eesmärk ei täitu.

#### 4.4. Tööpraktika eesmärgi täitumine

Antud alapeatükk on jätkuks tööpraktika eesmärgi alapeatükile.

Andres oli ise hästi positiivne ning hästi meelestatud kogu praktikakogemuse suhtes. Mööbliette võttes ta tööle ei saanud, kuna tekkisid probleemid tervisega ning tööandja ei olnud valmis pakkuma reaalselt tööd puudega inimesele, kuigi oli eelnevalt jätnud töötukassale taolise mulje. Andres ise toob tööle mitte saamise põhjusteks välja ainult oma tervislikust seisundist tingitud probleeme.

*„Jah, minu jaoks sai täidetud. Ma õppisin ja sain erinevaid kogemusi. Selles suhtes mu kõige suuremad lootused olid, et ma saan sealt kõige enam kogemust. Töölesaamisega on see, et ma ise tean, et mu vigastused võivad välja lüüa töö käigus. Ma pean siis sellest loobuma ja vahepeal veab ja nad ei löö välja ja saan tööd jätkata. Aga selle töö puhul oli see, et mida töö lõpu poole, seda enam hakkas valu välja lööma.“ (Andres)*

Juhtumikorraldaja ei teadnud, mis tegelikult praktika lõpuks juhtus ja mis oli see lõplik põhjus, miks Andres tööle ei saanud. Juhtumikorraldaja arvamus põhineb oletustel, kuna kontakt tööandjaga ning ka Andresega katkes. Juhtumikorraldaja julgeb oletada tööle mitte saamise põhjuseid ning arvab, et selleks võis olla reaalse töökooha puudumine.

*„ /.../ kui alguses tööandja jättis hästi sellise positiivse mulje ja sihukese avatud mulje, siis lõpuks ta nagu kadus ära ja meil see kontakt nagu katkes. /.../ Nagu oligi selline seis, et noh Andres kadus ja tööandja kadus ja mis siis sai ja mis tulemus oli... Mulle tundub, et emmm.... mulle tundub, et tegelikult nad ei olnud valmis tööd üldse pakkuma. Ma arvan, et asi võibolla isegi ei olnud selles, et ta oli puudega inimene. Ma mõtlen, et nad võibolla ei plaaninud seda töökohta. Aga ma ei tea seda.“ (juhtumikorraldaja)*

Siit võib edasi mõelda sellest, kuidas Andres praktikale läks – see toimus kõik suhteliselt kiiresti ning ilmselt ei jõudnud juhtumikorraldaja paari töötuna arvel oldud nädala jooksul välja selgitada Andrese oskusi, teadmisi. Mis selle loo puhul jäi eelnevalt

välja selgitamata, oli kindlasti Andrese tervislik seisund ja see, kui suuteline ja motiveeritud on ta käima tööl pärast praktika lõppu, sest tööandja kirjeldab Andrest kui püsimatut ja suutmatut käia igapäev tööl.

*„Meil on juu ehk, Andres ei suuda ju olla ja tööl käia. Ta ei suuda seda pidevalt teha. Kui ta tööle tuleb, siis ta peab ju oma palga välja teenima, aga ta ei tee seda ju lihtsalt. Ta ei ole suuteline seda tegema. Tal ei ole püsivust, see üks põhjus ongi, et tal ei ole püsivust.“ (mööblittevõtte juhendaja)*

Made puhul oli lihtne, sest kõik kolm osapoolt olid eesmärgiks seadnud Made töölesaamise pärast tööpraktika lõppu ning eesmärk sai täidetud. Juhtumikorraldaja arvates toimus Made areng suurema iseseisvuse poole ning juhtumikorraldaja ei pea paljaks rõhutada, et tööpraktika eesmärk sai täidetud.

*„Ta ikka arenes sellel praktikaperioodil, kuid keerulisemate tööde tegemisel vajab ikkagi toetust ja järelevalvet, kuid põhieesmärk sai ju meil ikkagi täidetud ja Made töötab nüüd ju seal ikkagi.“ (juhtumikorraldaja)*

Tööandja intervjuust ei saa muud järeldadagi, kui seda, et asutuse eesmärk on pakkuda tööpraktikandile tööd pärast praktika lõppu.

*„Siis võibki öelda niimoodi, et ee selle asutuse tööpraktika eesmärgiks ongi ikkagi võtta inimene pärast seda praktikat tööle. Ja Made puhul sai see eesmärk ka täidetud.“ (toiduanete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Made täitis endale seatud eesmärgi: *„See eesmärk, mis ma endale seadsin, see see sai kohe kindlasti täidetud. Et ma lootsin kiiresti selgeks saada kõik need need ülesanded ja noh, ma ikkagi tahtsin sinna lõpuks tööle saada ja ja praktika lõppedes saingi.“*

Irja puhul lootis töötukassa juhtumikorraldaja, et praktikant saaks tööle, kuid nagu juhtumikorraldaja ise ennustas, siis osutus praktikandil raskeks kellaegadest kinnipidamine ning pärast tööpraktikat Irja tööle ei saanudki. Samas ei jäänud juhtumikorraldaja eesmärk täitmata - Irja sai tööle, aga mitte tööpraktika asutusse.

*„Kui pärast praktikat ta ei pöördunud töötukassasse ning Irja sõnul ta lootis, et saab kunstitöötuppa tööle ning pidi meile ka teada andma, kui ta tööle asub, aga siis lõpuks*

*ta läks hoopis mujale tööle. Et ta läks hoopis teise kohta tööle pärast midagi muud tegema.“ (juhtumikorraldaja)*

Tööandja ei kommenteerinud pikalt eesmärgi täitumist. Tööandja arvas lihtsalt, et eesmärk sai täidetud. Eesmärgiks polnud seatud töölesaamine, vaid puudega inimese kodust välja toomine ning tööelu tutvustamine.

*„Ma arvan, et (eesmärk) sai täidetud. /.../ Ja minu meelest tuli tal hästi välja ja ta muidu poleks ju edasi teinud.“ (puuetega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Irja arvates täitis ta samuti endale seatud eesmärgi ning võimalus oli leida endale sobiv töövaldkond ning praktiseerida seda.

*„Minu jaoks sai (eesmärk) täidetud. Mulle väga meeldis eem meeldis seal kunstitoas ning sain õppida just neid asju juurde, mida soovisin, et et sain hea võimaluse rahulikus tempos tegutseda“ (Irja)*

#### **4.4.1. Mida teha teistmoodi?**

Alati ei lähe kokku kõigi kolme osapoolte nägemus tööpraktika eesmärkidest. Seepärast peaks minu arvates tööpraktikal olema lisaks praktikapäevikule ning osavõtugraafikule veel mingid kindlad dokumendid, mida kolmepoolselt tööpraktikal täidetakse. Kindlasti peaksid kõik kolm osapoolt leppima kokku, mis on praktika eesmärgiks, et kõik saaksid sarnaselt aru, mida tööpraktika endast kujutab ning mis on tööpraktika eesmärk üldiselt kõigile osapooltele ning üldise eesmärgi alla saab juba püstitada alaeesmärke igapäevasele individuaalselt. Kui eesmärgid on ebaselged, siis võib justkui eeldada, et omavahel ei ole infot kõik kolm osapoolt piisavalt vahetanud.

*„Võibolla pisut see info liikumine. Kui seal ülemus räägib ühte juttu ja töötukassa teist juttu, siis ikka mõtlesin, et infojagamine ja lepingute tegemine, seda võiks inimesele rohkem selgitada ja rohkem infot anda. Seal vahepeal jääb küsimärk õhku.“ (Andres)*

#### 4.5. Tööpraktika kestvus ja aja piisavus

Andrese puhul kestis tööpraktika neli kuud ning kõik kolm osapoolt olid siin eriarvamusel, et kas neli kuud oli ajaliselt piisav. Töötukassa juhtumikorraldaja polnud kindel, kas pikem tööpraktika oleks andnud paremaid tulemusi ehk siis kas pikema praktika puhul oleks saanud Andres tööle. Samas leiab juhtumikorraldaja, et vaimupuudega inimesele ei ole neli kuud piisav aeg tööpraktikaks.

*„Ma ei tea, kas Andrese puhul oleks aidanud pikem tööpraktika, sest et eee lõpus mul see kontakt tööandjaga lõpuks hääbus ära, et lõpus ma väga täpselt ei saanud aru, mis juhtus. /.../ Et ega ikka nelja kuuga paljusid asju ma arvan selgeks ei saa, kui on tegemist ikka vaimupuudega inimesega.“ (juhtumikorraldaja)*

Mööbliette võtte juhendaja arvates oli neli kuud isegi liiga pikk aeg, kuna tööpäevad olid kaheksa tundi pikad ning nädalas oli kaks tööpäeva. Praktikant väsis ruttu ära ning puudega inimese jaoks on tööandja meelest tööpäevad liiga pikad. Tööandja jutust võib välja lugeda, et isegi kui puudega inimene väsib, siis tegelikult selle väsimise põhjuseks ongi asjaolu, et ta on puudega inimene.

*„Isegi võibolla palju. Sest ega Andres on suht püsimatult. Ta tüdineb ruttu. Väga ruttu. Ma ei ütle selle kohta laisk, aga tüdimus just. Sest nende kohta ei saa laisk öelda noh jah, aga ma arvan, et teda tüütas ära ja siis ta muutus rahutuks jälle. Et neile võiks ikka olla tööpäevad, noh vahel nagu on see kaheksa tundi, et on pikk jälle ja nad väsivad ära ja noh nad ei ole ikka noh... nad ju on puudega inimesed. Jah.“ (mööbliette võtte juhendaja)*

Andrese enda jaoks oli tööpraktika aeg piisav, et omandada uusi töövõtteid, kuid samas oskab Andres näha laiemat pilti ning arvabki, et mõne inimese jaoks on neli kuud ehk lühike aeg, kuna inimesed õpivad erineva kiirusega.

*„Minu jaoks oli piisavalt. Aga mõnel inimesel võib olla, et ta jääb lühikeseks. Minul oli selles suhtes piisavalt, sest mul on tavaliselt, et kolm või neli korda näitad ära ja siis ma juba teen automaatselt ise edasi, et ma tean, mis liigutused need on.“ (Andres)*

Made tööpraktika pikkuseks määrati kolm kuud. Töötukassa juhtumikorraldaja seostab seda sellega, et kuigi tegemist oli normintellektiga inimesega, siis ikkagi oli teda raskem õpetada puude tõttu ning kuna tegemist oli ka Made esimese töökohaga pärast kooli, siis vajab ta harjumist ja tööellu sisse elamist. Juhtumikorraldaja arvates oleks võinud Made praktika olla isegi pikem. Ta järeldab seda tööandja tagasisidest ning sellest, et tööandja kaalus pikalt, kas ikka võtta Made tööle või mitte.

*„Jah, natuke vähem kui kolm kuud oli. /.../ Ja no mis seal siis oli, selles mõttes, et esimene kuu ta vajab hästi palju järelevalvet ja toetust jaa ikkagi see töö ei olnud kiire, kui see tööandja kõõgis ootas. /.../ Jah, tundub jälle, et tema puhul oleks võinud olla see üks kuu nagu pikem. Et ma näen nagu seda, et see tööandja võttis ta nagu... et ta nagu veel kaalus, kas teda võtta või mitte võtta. /.../ Inimese jaoks on nagu parem, et ta võttis ta nagu tööle.“ (juhtumikorraldaja)*

Tööandja seostab tööpraktika pikkust ning tööpraktika motivatsiooni omavahel. Tööandja arvates võib neljakuise praktika puhul kaduda motivatsioon ja tahe teha tööd, kuna tööpraktika ajal saadav toetus ei ole nii suur, kui oleks realselt inimese palk ja töötl tuli Madel käia täistööajaga.

*„Ma arvan küll, et tegelikult neli kuud on juba selles mõttes, et mmm eee, inimene on juba see praktikant on juba palka ta ei saa eksle ja kui see aeg veelgi pikem on, siis kaob juba see stiimul ära, et isegi neli kuud on tundub mõne jaoks juba selline, et jah mulle palka ju ei maksta ja mis ma siin siis nii pingutan.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Made ise arvab, et see tööpraktika kestis just parasjagu, kuna ta sai töövõtted selgeks juba esimese kuuga, kuid vajab siiski kohanemist. Tundub, et selles asutuses ei olnud ka sellepärast probleemi kurti inimest tööle võtta ja ei kardetud väljakutset, kuna seal juba töötas üks kurt inimene ees ning temaga oldi harjutud.

*„Oli parasjagu just. Ise ma mõtlesin hoopis, et oleks natuke vähem. Ma sain töövõtted esimese kuuga ikkagi selgeks ainult see suhtlemise pool oli natuke raske, aga mulle tundus, et kuna mu kurt sõbranna oli kaa seal töö, siis võeti minu tulekut kuidagi kergemalt ja oldi rohkem valmistunud.“ (Made)*

Irja puhul kestis tööpraktika maksimaalse aja ehk neli kuud. Irja ise arvas, et tema oleks tahtnud veel kauem olla praktikal: „*Oleks võinud kauem kesta. Mulle väga meeldis. /.../ Ma oleks seal hea meelega kasvõi elu lõpuni olnud.*“

Nii töötukassa juhtumikorraldaja kui ka tööandja tõid välja, et tööpraktika vältel oli Irjal pidevalt probleeme kellaaegadest kinnipidamisega ja tegelikult tööpraktika ei olnud piisav aeg, et õpetada Irjale töörutiini ning kellaaegadest kinnipidamist ja samal ajal õpetada talle kunstitoas erinevaid võtteid.

„*Ma sain aru, et Irja lootus oli ikkagi saada tööle kunstitöötuppa, samas ma ei tea, mida tööandja mõtles, sest mul lõppsidet ei ole. Aga lõpuks siis Irja, isegi kui tahtis saada kunstituppa tööle, läks hoopis teisele ametile. Et see selles mõttes on nagu hästi positiivne, et inimene läks nagu tööle, aga mis seal nagu täpselt juhtus, ei tea. Tema nüüd oli ka tööpraktikal neli kuud.*“ (juhtumikorraldaja)

„*Aga selles mõttes võibolla ei olnud piisav, et või noh, ta läks ju meie juurest edasi ka käsitöö praktikale. Aga töö oli ju ikkagi sama tegelikult... et ega ikka nii kiiresti ei omanda. /.../ Kui võtta sellest aspektist, et et kas töö sai päris selgeks ja see, mida temalt tegelikult soovitakse, tahetakse, siis ma ütleks, et see neli kuud pole piisav aeg.*“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)

#### **4.5.1. Mida teha teistmoodi?**

TTTS sätestab §15 lõige 3 järgi (2005), et tööpraktika kestab kuni neli kuud. See on maksimaalne aeg, mida antakse puudega tööpraktikandile, kuid töötukassa koduleheküljel on kirjas, et lihtsamate tööde puhul võib praktika kesta vähem kuid. Praktika kestvuse määrab juhtumikorraldaja. Töötukassa juhtumikorraldaja arvates võiks olla lähenemine tööpraktikale hästi individuaalne ning tööpraktika võiks olla puuetega inimestele kindlasti ajaliselt pikem.

„*Ma arvan, et puuetega inimeste puhul, eriti nende, kellel on võibolla selline vaimne puue, et õudsalt individuaalselt võiks vaadata seda tööpraktikat. /.../ Et mmm, ma arvan, et puudega inimese puhul oleneb siis selles puudest ja tööülesandest, aga see*

*tööpraktika teenus võiks olla ka rohkem selline vajadusepõhine. Et see neli kuud on praegu nagu ära fikseeritud, et enne oli kuus kuud ja minu arust see nagu mõjus kuidagi paremini.“ (juhtumikorraldaja)*

Nagu juhtumikorraldaja ise rõhutas, siis võiks tööpraktika kestvus sõltuda inimese võimest käia tööpraktikal. Tööpraktika pikkus võiks olla individuaalselt arvestatav ning vajaduse korral saaks tööandja tööpraktikat pikendada, kui on näha, et inimene vajaks veel aega, et oma oskusi ja teadmisi täiendada, või siis vajadusel lühendada, et tööpraktikandil oleks võimalik pääseda kiiremini tööle, kui on näha, et tööülesanded saavad kiiresti selgeks ja tööandja saaks tööpraktikandi juba tööle võtta. Samas arvab toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja, et tegelikult üle nelja kuu kestval tööpraktikal on juba teised eesmärgid ja sellisel juhul ei saaks seda teenust nimetada enam tööpraktikaks. Kuid olemas võiks olla võimalus vajadusel tööpraktikat pikendada. Sellepärast võetakse puudega inimene pigem maksimaalsele ajale ning vajadusel katkestatakse praktika ja võetakse inimene tööle.

*„Siin võiks olla selline asi, et seda võimalusel noh näiteks vajadusel ütleme näiteks esialgu üheks kuuks ja vajadusel siis pikendame. Aga praegu seda pikendamise varianti vist ei ole. Et me pigem oleme teinud niimoodi, et eee maksimum, kui töötukassa on olnud nõus, et maksimum neli kuud ja siis lihtsalt varem katkestame. /.../ Aga no ilmselt neli kuud on juba nende enda nagu motivatsiooni ja selle jaoks. Aga ma olen sellest nagu tundnud puudust, et et eem ja teisipidi mõjuks ka inimesele hästi kui ta kuu aja jooksul näitab, et kõik on tubli ja siis ta saab kuu aja pärast juba tööle. /.../ Aga jah, ilmselt üle nelja kuu siis on juba noh, siis on sellel asjal juba teised eesmärgid.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Puuetega inimestega tegeleva asutuse esindaja arvas samas, et alla nelja kuu ei tohiks kindlasti tööpraktika kesta: *„No mina arvan, et see, mis alla nelja kuu jääb, on juba absurd. Isegi koristama ei õpi praktikant kuu ega kahega. Või noh, mis praktikant, tavaline inimene, puudega inimene.“*

Tööpraktikantide arvamusest tuli välja, et neile sobiks, kui tööpraktika aeg oleks paindlikum. Ilmselgelt jäi Irjale praktikandile tööpraktika ajast väheseks ning Made arvas, et seda kolme kuud oli ikkagi palju.

*„Ja ajaliselt võiks rohkem kesta, kuigi see oleneb ilmselt töökohast. Või sellest, kui pikad päevad on ette nähtud. Kui nagu siin, et kunstituba oli ainult kahel korral nädalas, siis jäi kindlasti väheseks sellest, et oleks võinud pikem olla.“ (Irja)*

*„Ma muud ei oskagi öelda, kui et minu praktika oli kuidagi liiga pikk. Ma oleks suutnud ka vähesema ajaga hakkama saada. Et võibolla võiks olla praktika paindlikum ja seda oleks võinud saada muuta.“ (Made)*

Siinkohal võiks ehk mõelda sellest, et tööpraktika kestvuse määramisel võiks juhtumikorraldaja lähtuda praktikapäevade pikkusest ning sellest, kui mitmel päeval nädalas praktika toimub ja arvestada praktika kestvuse määramisel inimese töövõimehinnangut.

#### **4.6. Puue kui praktika mõjutaja**

Vestlesin tööandjate ja tööpraktikantidega tööpraktikandi puudest ning sellest, kas ja kuidas võis see mõjutada praktika tulemust ja kulgu.

Puudega inimestega töötava asutuse esindaja arvates on puudega inimese tööle võtmine riskantne ning puudega inimesega tuleb pärast tööpraktika lõppu näha vaeva, et saavutatud tulemused ja tööoskused säiliks. Abiks oleks tugiisikuga töötamise teenus, kuid sellel on ajaline piirang – teenust saab kasutada aasta aega. Paljud puudega inimesed vajavad juhendamist ja abi kogu oma tööelu jooksul, kuid sellist teenust ei ole Eestis veel olemas, mis aitaks puudega inimesel püsida kõrvalabiga tööturul. Näiteks vaimupuudega inimestega võib juhtuda, et hetkel nad mäletavad töövõtteid, kuid nädala pärast on need ununenud, sest ei ole kedagi kõrval, kes neile töövõtteid meelde tuletaks.

*„Et kui inimesele on grupp antud, siis on see millegi pärast antud ja kui meil on psüühikahäirega inimesed, siis seda enam peaks nagu andma aega ja rahulikult selgitama, näitama, sest pahatihti on ju nii, et täna ta oskab, aga homseks on ta selle kõik unustanud.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Puue mõjutas antud uurimuses osalenud tööpraktikal käinud puudega inimesi. Irja puhul mõjutas tema puue otseselt praktika kulgu ja tööruutiini teket.



*„Natuke nagu mõjutas. Et ta oli nagu kergesti ärrituvam. Et kui ta mõnest asjast aru ei saanud ja tal välja ei tulnud kohe, siis nagu terve grupp sai sellest osa.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Made tööpraktikat mõjutas otseselt see, et ta on kurt ning ei saanud ülejäänud töökaaslastega suhelda otse, vaid pidi selleks kasutama paberit ja pliiatsit, mis sellise kiirust nõudva töö puhul oli raskendatud. Samas oli tööandjal varasem positiivne kogemus kurdi tütarlapsena olemas, mis omakorda mõjutas tööandjat Madet tööpraktikale võtma.

*„Noh selles mõttes on Made kindlasti natuke paremas olukorras, kui oli Z. /.../ No tänu sellele, et meil oli see üks kurt olemas, tänu sellele läks Madega meil oluliselt lihtsamalt. Et ega noh suhtlemisprobleemid ikka siamaani praegu aeg ajalt ikka on.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Andrese puue oli takistuseks tööpraktika ajal ja see mõjutas tööandjat teda mitte tööle võtma. Tööandja rõhutas, et ilmselt oli väsimus ning kiire tüdinemine puudest tingitud omadused, miks Andres ei suuda tööl pikalt olla ja tööl käia. Tööandja tõi samuti välja seose tööl käimise ja palga väljateenimise vahel.

*„No nagu ma ütlesingi juba, et ta väsis ära, ta tüdines ära. Tema jaoks oli see kõik... eks see ongi see puue ju. /.../ Andres ei suuda ju olla ja tööl käia. Ta ei suuda seda pidevalt teha. Kui ta tööle tuleb, siis ta peab ju oma palga välja teenima, aga ta ei tee seda ju lihtsalt. Ta ei ole suuteline seda tegema. Tal ei ole püsivust, see üks põhjus ongi, et tal ei ole püsivust.“ (mööbliettevõtte juhendaja)*

Made ei arva, et puue oleks tema tööpraktikat eriliselt mõjutanud. Ta arvab, et töökaaslased olid harjunud juba, et kurt inimene on seltskonnas, kuna varasemast töötab üks kurt inimene asutuses. Made oskab suu pealt lugeda ning see teeb samuti olukorra lihtsamaks.

*„Seal mõnede inimestega me kirjutame ja osa inimesi püüab nii rääkida, et nad liigutavad hästi suud. Suu pealt lugemisega ma saan hakkama küll. Ja üks töökaaslane oskab ka natuke viibelda. Niiet ei ole väga viga, et pidevalt suhelda ei saa. Pealegi mul töötab seal seesama sõbranna, kellega saan suhelda.“ (Made)*

Andres soovib tõi välja erinevad punktid, kuidas tema puue tööpraktikat otseselt mõjutab ning piirab tema võimet kõiki töid kaasa teha.

*„Eee, noh selles suhtes ta mõjutab, et noh kuna ma ei saanud kõiki töid teha. Et selles suhtes ta ikkagi raskendas mu seis. Ma ei saanud kõike kaasa teha, kuigi oleks isegi tahtnud aidata. /.../ Ülemusele on see kehv seis, et tal on tööline olemas, aga ta ei saa teda rakendada. Et juba see, kui ta teab, et inimesel on seal mingid häired, siis ta ei pruugi teda töölegi võtta. Sest tekib see moment, et et inimene ei saa tööd teha, aga sa pead talle palka maksma.“ (Andres)*

Andres oskab teha üldistusi ning näeb, et tegelikult on tööandjal raske pakkuda tööd inimesele, kes ei ole võimeline kõiki vajalikke töid kaasa tegema. Andrese meelest on see, kui tööandja teab inimese puudest, otsene töölesaamise mõjutaja.

#### **4.6.1. Mida teha teistmoodi?**

Siinkohal oleks oluline kindlaks teha enne praktika algust, millist tööd ja töötingimusi praktikandile pakutakse, milline on tööaeg ning tööpäevade pikkus, et kõigil kolmel osapoolel oleks selge kus ja kuidas tööpraktika toimub. Nii on võimalik vältida olukordi, kus selgub, et praktikant ei ole võimeline tegema teatud töid, mida tööpraktika raames on kavandatud.

Üheks võimaluseks oleks töötada välja kaitstud töötubade teenus. Selle teenuse puhul saab puudega inimene teha tööd, kuid tema jaoks säilib oluline ja vajalik juhendamine. Puudega inimestele, kes küll soovivad töötada, kuid kelle puue on ikkagi oluline tööelu mõjutaja, oleks see teenus sobilik. Osad puudega inimestega tegelevad keskused on seda teenust juba rakendanud (Astangu, Juks), kuid tegemist ei ole riikliku teenusega, vaid asutuste enda algatusega projektide raames.

*„Ma arvan, et see praktika peaks olema üldse töötukassast eraldi. See praktika võiks olla teenusena tööteenuse juures näiteks ja tulla hoopis teisest rahast, teisest allikast. Et see ju oleks midagi analoogset, mis oleks näiteks kaitstud töötoad! Seda ju ei ole, tegelikult me räägime, et peaks olema kaitstud töötuba, aga ta (tööpraktika) võikski olla juba kaitstud töötoa raames.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

#### 4.7. Juhendamistasu, stipendium ja motivatsioon

Juhtumikorraldaja näeb tööpraktikandile makstava stipendiumi eesmärki, kui võimalust praktikandil katta oma toitlustuskulud tööpraktika ajal. Samas pole töötukassa leheküljel ega ka TTTS seaduses kindlaks määratud, mille jaoks stipendium loodud on. Juhtumikorraldaja arvates pole tööpraktika eesmärgiks saada palka, vaid õppida oskusi. Stipendium ei ole ette nähtud asendussissetulekuna.

*„Et see 3,84 selle tööpraktika ees, et eemmm, tegelikult on see selline summa, mis võiks siis ideaalis ära katta selle inimese toidukulu nagu lõuna ajal. Et see ei ole nagu mõeldud selleks, et inimene saab tööpraktika ajal palka, et see summa ongi sümboolne ja tööpraktika eesmärk on ikkagi õpetada inimesele nagu oskusi. /.../ Et see siis ei olegi nagu ette nähtud, et kui ää ... niiöelda nagu sissetuleku asenduseks. Et see ongi pigem ettenähtud selleks, et inimene saab lõunasöögi endale osta selle eest.“*  
(juhtumikorraldaj)

Tööpraktikandid ise ütlevad, et kindlasti oli stipendiumi saamine hea ning Irja jaoks oli stipendium motiveeriv ja oluliseks lisasissetulekuks töövõimetuspensionini kõrval. Samas ei rõhutanud Irja ainult sissetuleku tähtsust, vaid ka töö meeldivust: „Mm, see ikka oli täitsa motiveeriv. No loomulikult oleks see võinud suurem olla, aga minu jaoks oli tähtis see, et see töö, mida ma teen mulle meeldiks, et mul oleks motivatsiooni selle tegemiseks ja et ma saaksin oma pensionile mingit lisaraha. Siia maani on nagunii pension minu põhisissetulek.“

Andres on jutu põhjal varasemaltki kokku puutunud stipendiumitega ning eeldas, et tööpraktika stipendium on väike: „Ei selles suhtes, see oli küll nihukene, et ma kujutasin ette, et sealt tuleb selline kommiraha, aga tuli natuke rohkem kui kommiraha! Et tavaliselt need stipendiumid on sellised suhtelisel pisikesed ja ma tean, et osad maksavad ise peale, kui tööline teeb tööd korralikult. See stipendium on suhteliselt pisike ja nad on nõus peale maksuma ja ta saab inimest paremini rakendada.“

Made sai tänu stipendiumile kulutused nulli ja ei pidanud peale maksuma tööpraktikal käimise eest: „Et muidugi palka ta ei asenda, see on pigem selline summa, et oma tööpäeva lõpuks päris nulli ei jää ja vähemalt toidu ja sõidukulud sain kaetud ja omast rahast ei pidanud maksuma.“

Juhendamistasu, mis on mõeldud tööpraktikat korraldavale asutusele, on jäänud segaseks.

*„Sellega on nii ja naa. Juhendamise tasu ei pea ju maksma konkreetselt sellele juhendajale ja ma tean, et meie majas seda ka ei tehtud.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

*„Eeee natuke ikka, kuigi no tähendab mina konkreetselt kui oleksin nagu otsustaja, ütleme nii, et oleks meil mingi väike firma ja oleks see minu otsustada, siis oleks ju õige ka sellele, kes sellele, et me anname kellelegi konkreetselt juhendajale, et see inimene saaks ka siis mingisuguse lisa lisa sellest, et meil see praegu niimoodi reguleeritud ei ole. See jääb nagu rohkem firma tulusse.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Õiglane oleks, kui juhendamistasu saab tööpraktika juhendaja, sest lisaks oma tavapärasele tööle tuleb tal juhendada puudega tööpraktikanti, mis mõnel puhul tähendab, et tema päris töö võib jääda tahaplaanile. Juhendamistasu võiks olla juhendajale niiõelda lisatasuks selle eest, et ta on võtnud omale kohustuse puudega inimest juhendada. Tööpraktika eeldab, et juhendaja abi väheneb igakuiselt ning seega on ka juhendamistasu maksmine kahanevas määras: esimesel kuul on juhendamistasu 15.20 eurot, teisel kuul 11.40 eurot ning kolmandal ja neljandal kuul 7.60 eurot päeva eest (töötukassa koduleht).

Töötukassa poolt makstavat juhendajatasu ei pea puuetega inimestega tegeleva asutuse esindaja eriliseks motivatsiooniks. Puuetega inimestega tegeleva asutuse esindaja toob välja, et kui juhendamistasu oleks suurem ja praktika kestus pikem, siis motiveeriks juhendamistasu võtma puudega inimest praktikale, et oleks võimalik keskenduda inimese väljaõpetamisele.

*„Siin peab olema nii meeletult paindlik, et ma ei kujuta ette, mis motiveeriks. Võibolla tõesti suurem juhendamistasu motiveeriks. /.../ Peab olema piisavalt aega, et tõesti jõuaks ta välja õpetada ning saaks ta iseseisvalt tööle panna, aga kui sa ikka kõnnid taga kogu aeg, siis /.../“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja toob välja, et motivaatoriks on pigem asjaolu, et läbi tööpraktika saadakse hea töötaja.

*„Minu jaoks on see olnud ikkagi, ma ei tea, kas see on nüüd motivaator, aga on olnud ikkagi põhjus see, et lihtsalt on tööjõu puudus. Ja läbi tööpraktika on võimalik leida hea töötaja.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Mööbliettevõtte juhendaja näeb juhendamistasu justkui ärakasutamisenä ning ei pea õigeaks, et töötukassa juhendamistasu nimel peaks leidma tööpraktikandile tööd. Samas võib tööandja jutust aimata, et puudega inimene oma palka välja ei teeni ja niiõelda peale maksmine ei ole enam tööandja huvides.

*„See on pigem nagu ärakasutamine, tööandjad tunnevad, et nüüd töötukassa annab raha ja ma pean leidma talle töö. See on nagu ma ei tea, ma arvan küll et pigem ma võtan nad kasvõi niisama proovile, aga et nüüd raha pärast... no samas ta ju ei teeni oma palka välja eksle.“ (mööbliettevõtte juhendaja)*

Juhtumikorraldaja arvab, et töötajat motiveerib pigem aspekt, et ta saab endale hea töötaja kui juhendamistasu, mida saadakse kahanevas määras maksimaalselt nelja kuu jooksul.

*„/.../ no tööandjat motiveerib see, et ta saab endale hea töötaja. Ja see ongi tema kõige suurem motivatsioon. Et tööandjad tegelikkuses minu töökogemuse põhjal võin öelda, et tööandjat ei motiveeri siin sellised riigi toetused ja sotsiaalmaksu soodustused ja töötukassa toetused. Need on kõik abiks, aga ta tahab ikkagi, et inimene on ise motiveeritud. /.../ Ta on ikkagi selles mõttes toeks, kuna see tugiisik ta ju jätab üheks kuuks täiesti oma töö tegemata, et õpetada siis seda puudega inimest, et selles suhtes see rahaline toetus kindlasti motiveerib, et tööandja leiab võibolla lihtsamalt selle inimese, kes saaks puudega inimese kõrval olla. Ja ma arvan, et see toetus võiks olla suurem ja et siis oleks see motivatsioon kaa võibolla suurem.“ (juhtumikorraldaja)*

Juhtumikorraldaja arvates võiks juhendamistasu olla siiski kõrgem. Juhendamistasu on abiks, kuid see ei motiveeri tööandjat võtma tööpraktikale puudega inimest. Rahaline toetus motiveeriks võibolla siis, kui praktika juhendaja saaks tööpraktikandi juhendamise eest lisatasu.

#### 4.7.1. Mida teha teistmoodi?

TTTS §34 ja §36 (2005) sätestab stipendiumi ja stipendiumimäära. Töötukassa maksab nii tööpraktikandile kui tööpraktikat läbiviivale asutusele tasu stipendiumi ja juhendamistasu (TTTS §15 lõige 6, 2005) näol. Kuid tundub, et tööpraktika kolm osapoolt saavad siinkohal erinevalt aru tasu olemusest ja eesmärgist ning küsitav on tasu motivatsiooni aspekt.

Üks võimalus tööandjat motiveerida oleks pikendada tööpraktikat, et tööandjal oleks võimalik puudega inimene välja õpetada ning talle igakülselt tema tööülesanded selgeks teha ning neid tööülesandeid pidevalt praktiseerida. Kui tööandja juba tööpraktikale võtab inimese, siis oleksid selged tema võimed ja oskused, millede välja selgitamine on pikaajalisem protsess, kuid kokkuvõttes oleks tööandja motiveeritud võtma inimest, kelle oskusi ja teadmisi ta juba teab, mitte ei pea neid niigi lühikese tööpraktika vältel välja selgitama.

*„Sest tegelikult see see välja õpetamine ja jahh no kuus kuud praktikat ei motiveeri, aasta võibolla motiveeriks.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Tööandja arvates on tasakaalust väljas ka tööpraktikantidele makstav stipendium, sest hetkel pole vahet, kas praktikant töötab kaks tundi päevas või kaheksa tundi päevas. Ühesugust tasu saab ta sellegipoolest.

*„Praktika tasustamine peaks kaa teismoodi olema. Loomulikult on raha alati hästi vähe, aga ei saa normaalseks pidada, et praktika päevahinne on 3,85. Vahet pole, kas ma teen kaks tundi tööd või ma teen kaheksa tundi tööd.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Ei ole väga motiveeriv käia kaheksa tundi päevas tööl teades, et näiteks sõber käib ainult kaks tundi päevas tööpraktikal, kuid tasu makstakse samas määras. On ebaõiglane, et üks praktikant kasutab ära oma stipendiumi lõunasöögi ostmiseks ja teine ei käi nii pikka päeva tööpraktikal, et peakski üldse lõunapausi pidama. Kas see mitte ei õpeta juba puudega inimesele midagi tööelu kohta?

## 4.8. Suhtlus eri osapoolte vahel

### 4.8.1. Töötukassa ja tööpraktikant

Suhtlus toimub tavaliselt juhtumikorraldaja ja tööandja vahel ning juhtumikorraldaja ja tööpraktikandi vahel, kuid kolm osapoolt omavahel saavadki kokku ainult siis, kui töötukassa paikvaatlust teeb. Samas on omavaheline suhtlus keerukam, kui oskaks arvata.

Andrese juhtumi puhul käis juhtumikorraldaja tööpraktikanti praktikakohas vaatamas. Andres ise käis töötukassas vestlustel ning andis oma praktikast aru telefoni teel.

*„Jah, tegelikult me käisime praktika kohas nagu Andrest vaatamas kaa. Et kuidas ta seal töötab ja kuidas hakkama saab. /.../ Andres käis jaa, vahepeal ta helistas, aga käis ka vestlusel. Et ta vist käis vestlusel kaks korda ja helistas kaks korda, et eee noh tööpraktikal osaleja ja tööturuteenusel osaleja võib pöörduda meie poole ka telefoni teel /.../ Need kohtumised olid pooletunnised kuskil.“ (juhtumikorraldaja)*

Tööpraktikant peab töötukassaga suhtlema vähemalt korra kuus ning andma tagasisidet praktika kulgemisest. Mulje jääb, et räägitakse ainult teemadel, kas praktikal meeldib käia ja kas pretensioone on.

*„Sõltus täitsa nii nagu oli, et kui vahepeal oli ka see, et kui meie seda meie seda töötukassa inimest ei olnud kohapeal, siis anti meile lihtsalt, et helistage ja siis oli see, et küsis jälle, et kuidas teile meeldib seal ja kas on midagi kurta. Oligi põhiliselt kõik. Et see kestus sõltus täitsa, aga maksimaalselt 15 minutit.“ (Andres)*

Made puhul oli juhtumikorraldajaga suhtlemine natuke keerukam ning sellepärast võis Made oma tagasiside saata e-maili teel.

*„Jah, et ta (Made) on siin kohal käinud ja ta on saatnud e-maili teel nagu, et kogu aeg ei ole siin kohal käinud, et ainult kaks korda käis ja ühe korra saatis e-maili.“ (juhtumikorraldaja)*

Made ise mäletab, et töötukassas käis ta vaid korra ning ülejäänud kordadel saatis e-maili. Töötukassaga suhtlemine oli raskendatud ning kui oli vaja otse suhelda, pidi Made kasutama tõlgi abi.

*„Mul oli alati tõlk kaasas, kui ma töötukassas käisin. Käisin kohal ja toimus suhtlemine meili teel, kuna nii oli oluliselt lihtsam mulle. Pidin ju alati tõlgi abi kasutama, kui töötukassasse kohale läksin. Käisin tegelikult ainult ühe korra. Käisin seal dokumente vormistamas ja siis ülejäänud aja suhtlesime meili teel. /.../ Ei külastanud, nad ei käinud seal kohapeal.“ (Made)*

Irjaga kohtumistest ei rääkinud juhtumikorraldaja midagi, vaid lisas ainult, et ta ei tea, mis Irjaga juhtus, sest tööpraktika lõpus kadus kontakt.

*„Ta jah, ei teagi... mis juhtus temaga. Ma sain aru, et Irja lootus oli ikkagi saada tööle kunstitöötuppa, samas ma ei tea, mida keegi mõtles, sest mul lõppsidet ei ole.“ (juhtumikorraldaja)*

Irja ise väitis, et suhtles juhtumikorraldajaga iga kuu, kuid vestlused ei kestnud eriti kaua. Juhtumikorraldaja Irja praktikaasutust ei külastanud.

*„Seal pidi iga kuu suhtlema. Iga kuu käisin, aga juhtumikorraldajaga me eriti kaua ei vestelnud. Suht lühidalt ikka. /.../ Ei, ta vist ei pidanudki käima (praktikakohas), sest tal oli palju tööd.“ (Irja)*

Puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja kritiseeris juhtumikorraldajaga kohtumisi ning märkis, et puudega inimeste puhul ei tule tegelikult nii ruttu välja need oskused, millest vajaka on ning ega ka need oskused, mida inimene juba teha oskab. Samuti ei kujune nii lühikese tegevusaja jooksul välja usalduslikku suhet, mida on aga hädasti vaja puudega inimestega töötades.

*„Ja ta näeb seda inimest korra kuus. Mida ta teeb korra kuus? Mis info ta saab? Mina olen inimesel olnud neli aastat juhendaja ja siis selgub, et ooo, ta oskab näiteks õmmelda või mida iganes. See ei ole nelja aastaga välja tulnud, kuidas see peaks tulema 30 minutiga seal korra kuus vestlusel? Ei ole ju usaldust, ei ole mitte midagi. Ja meie inimesed ju ikkagi, see kontingent ju ikkagi tahab usaldust saada.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*



#### 4.8.2. Töötukassa ja tööandja

Intervjuudest selgus, et tööandjad heidavad ette töötukassa huvi puudust nende tegevuste vastu. Puuetega inimestega tegeleva asutuse esindaja andis töötukassale tagasisidet mõned korrad kuus töötukassa soovil. Juhendaja iseloomustab koostööd paberimäärimisena, kuid tõdeb, et reaalselt kokkusaamist toimub vähe.

*„Noo paar korda kuus, ma arvan. Üks kord on ju see aruande esitamine ja teine kord andsime nagu vaheinfot, et kuidas meil läheb. See oli töötukassa soov. /.../ Sest tegelikult me võime töötukassaga koostööd teha, nemad täidavad paberi ja meie täidame kaa paberi. On olnud kordi, kus nad on käinud paar korda vaatamas, et mida siin tehakse, aga mis nad tegelikult sellest tööst teavad. Tegelikult nad ei tea mitte midagi.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Toituainete valmistamisega tegeleva asutuse esindaja arvates suhtlust eriti ei toimu. Suhtlemine on vajadusepõhine. Esindaja leiab, et töötukassa ei näita huvi tööpraktikandi vastu. Tööandjal ei ole võimalik saada tagasisidet ka selle kohta, mida tööpraktikandid räägivad igakuiselt töötukassaga ühendust võttes. Samuti tõi toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja välja, et kui inimene saadetakse tööpraktikale, siis peaks töötukassale olema teada, kuhu inimene saadetakse.

*„Pigem suhtlemine toimub siis, kui mina nagu mingil põhjusel, et seda nagu eriti ei ole. /.../ Ja võibolla teisipidi ka ikkagi noh tegelikult ma eeldaksin, et ka selle praktika ajal kaa tuntakse huvi. Teisipidi on see võibolla tööandjale selline koormav niiöelda anna aru või mis iganes, aga samas nagu noh, puudub tagasiside. Ja võibolla selle sama praktikandiga konkreetselt, mis ta sinna kirjutab, et mida ta tegi. /.../ Nad on küll korra ringkäigul käinud, aga see oli noh lihtsalt, et anda parima tööandja nimetuse, aga mind ei olnud kohal tol korral lihtsalt. Aga samas tegelikult justkuinagu peaks, sest kui saadetakse inimene tööpraktikale, aga ise kaa ei tea, kuhu saadetakse...“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Mööbliettevetes tehtud tööpraktikat külastati töötukassa poolt ainsana ning tänu sellele tundis tööandja, et nende koostöö töötukassaga sujus kenasti ning oli märgata headmeelt, et töötukassa tunneb tööandja ja tööpraktikandi vastu huvi. Suhtlemist töötukassaga tuli ette mõnel korral kuus, toimus kohustuslik aruandmine.

*„Nad käisid siin kohapeal vaatamas lausa ja mmm. Tunti huvi, kuidas neil läheb, kuidas neil on. Et kas on võimalik neid kuskile tööturule suunata või. Et ikka uuriti küll, kuna ju tegemist oli vaimse puudega inimestega ja kuidas neil asi sujub, kui nad peavad nüüd igapäev tööl käima. /.../ No bhhh... kuus paar kolm korda küll. Iga kuu nagu suuremalt, pikemalt tegime neile ... saatsime ju iga kuu lõpul, et mis nad on teinud. Töökavad kõik, päevaplaanid ja kõik tunnid ja kõik, et miks nad tegid seda-seda. Et see on ju kõik töötukassas nagu kohe, seda pidi tegema ekssole. Aga nad nagu aeg-ajalt isegi jah. Kas nad nüüd iga kuu käisid kontrollimas, mitte kontrollimas, aga vaatamas, et kuidas see asi toimub siin, mis nad teevad ja.“ (mööbliettevõtte juhendaja)*

#### **4.8.3. Tööandja ja tööpraktikant**

Omavahelist suhet kirjeldasid kõik osapooled heade sõnadega ning väidetavalt saadi hakkama probleemideta. Kui probleemid tekkisid, siis need lahendati. Irja juhendaja arvates oli läbisaamine tööpraktikandiga hea ning saadi hakkama.

*„Minu arust me saime nagu omavahel hästi hakkama, et ... et eee.... alguses oli nagu Irja selline... kuidas ma ütlen. Noh taltsutamatu. /.../ No taltsutamatu vist ei ole päris õige sõna, aga ta nõudis nagu natukene distsiplineerimist ja korruga harjumist.“ (puudega inimestega tegeleva asutuse esindaja)*

Irja ise arvas, et läbisaamine juhendajaga oli väga hea ning tõi välja, et probleemid said alati lahenduse.

*„Mm, me saime väga hästi läbi. M on hästi tore inimene. Tal olid alati head ideed ja ta mõistis meid hästi. Selline hästi südamlik ja saime kõik probleemid alati ära lahendatud.“ (Irja)*

Made pidas juhendaja ja praktikandi suhteid väga headeks. Oluliseks pidas Made seda, et juhendamine oli arusaadav.

*„Praktika ajal mul oli ikka nagu üks juhendaja. See ei olnud mitte juhataja, vaid seesama sõbranna, kes mul seal on, see, kes ei kuule. Ja tema õpetamisest ma sain hästi aru ja meil oli väga hea suhe ja läbisaamine. Siia maani ikka katsume koos ühte vahetusse sattuda ja koos töötada, nii on lõbusam.“ (Made)*

Mööbliette võtte juhendaja arvates oli praktikandiga läbisaamine hea ja positiivne. Juhendaja pidas oluliseks, et Andres harjus temaga kiiresti ning võttis ruttu omaks.

*„Jah, et tegelikult üks Andres harjus minuga ruttu ära. Sest üks väga vähestega, kellega ta üldse hakkab suhtlema või keda ta omaks võtab või keda ta ligi laseb. /.../ Ta võttis omaks jah ja tuli hommikul kohe juurde ja küsis, et mis me teeme ja kuidas täna on ja ja mis arvad ja kas nii või naa. Et noh ei see oli positiivne... /.../“ (mööbliette võtte juhendaja)*

Andres ise arvas, et suhted juhendajaga olid suhteliselt head. Ta ei pidanud oluliseks millegi üle kurta ning tõi välja, et juhendaja oli rahulik ning võttis aega seletamiseks ja õpetamiseks.

*„No suhteliselt häää. Et sellest suhtes ei olnud nagu midagi kurta, et ta vestles minuga noh viisakalt ja normaalselt. Siis U oli selline hea, et tema suhtles inimesega, kui isegi midagi valesti tegin, siis ta hakkas seletama, et mis valesti sai. /.../ Et selles suhtes tema suhtles rahulikult ära ja õpetas kuidas saab paremini teha. Tema ilusasti näitas ja oli hea ülemus.“ (Andres)*

#### **4.8.4. Mida teha teistmoodi?**

Töötukassa kodulehel on toodud, et tööpraktika teenuse ajal on töötukassal õigus tutvuda praktika tingimuste ja korraldusega kohapeal ehk siis praktika toimumise kohas. Mõne juhtumi puhul jõuab töötukassa paikvaatlust korraldada, aga mõne juhtumi puhul mitte. Nagu eelpool olevast kirjeldusest selgus, siis ei toimu see omavaheline infovahetus tegelikult päris hästi. Juhtumikorraldajal kaob ühendus klientidega, kaob ühendus tööandjatega ja see ongi ilmselt nende arvates asjade loomulik kulg. Keegi neid eraldi otsima ei hakka.

Töötukassa on ette näinud, et tööandja peab andma igakuist tagasisidet tööpraktikandi tegevuste ja tulemuste kohta, lisaks peab pidama osavõtugraafikut, mis tuleb esitada töötukassale igakuiselt viiendaks kuupäevaks.

Tööpraktika puhul võiks tegelikult kolmepoolne suhtlus toimuda igakuiselt, et oleks tagatud tagasiside nii juhtumikorraldajale, tööandjale kui tööpraktikandile. Kolmepoolne

suhtlus tagaks võimaluse veel toimuva tööpraktika ajal, kui seal midagi ei toimi või ei tööta, midagi muuta, et tööpraktikal säiliks eesmärk. Kui juhtumikorraldaja kohtub praktikandiga vaid pool tundi, siis ei pruugi välja tulla kõik informatsioon, mis tegelikult vajalik oleks.

*„Mmmm no võibolla ikkagi rohkem nendega tegelemist ja rohkem selgitustööd ja rohkem niiöelda uurimistööd. Et välja selgitada, kas selle inimesega on üldse mõtet vaeva näha muidugi, selles mõttes, et temast ikka tegelikult eee saab tööinimene niiöelda tavamõttes.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja )*

Kindlasti on vaja teha senisest rohkem selgitustööd tööpraktika teenuse kohta ja vajadusel pidevalt üle küsida, kui midagi arusaamatuks on jäänud. Esimesena peaks selle teavitamise tegema siiski juhtumikorraldaja ja miks mitte just sellel kolmepoolsel kohtumisel, kus saaksidki kõik kolm osapoolt paika panna ka tööpraktika eesmärgi. Edaspidi on lihtsam tööandjal puudega praktikandile üle rääkida infot, mis võis praktikandile arusaamatuks jääda.

*„Et aga kui nagu on see selge, sest tegelikult mul on jäänud nagu inimestest mulje, et nad ei tea, palju nad hakkavad saama näiteks seda stipendiumi, millal, kuidas see tasustamine toimub, mis iganes. Et tegelikult neil seda infot pole või pole nad sellest aru saanud õieti. Et ilmselt ei piisa sellest nende puhul, et ükskord korra öeldakse ja kogu lugu eksju. Et eee noh, siis oleks ju nagu minul kui tööandjal kaa lihtsam, kui tal on kõik need asjad selged, et ei tule nagu üllatust, et nüüd ma palka näiteks ei hakka saama ja kohe ei vormistata eksju.“ (toiduainete tootmisega tegeleva asutuse esindaja)*

Puudega inimesele jäävad segaseks mitmed asjaolud: kas tööpraktika tähendab, et olen nüüd ametlikult tööl, kuna saan palka, kuna saan stipendiumi, millele ma täpselt pean alla kirjutama ja milliseid pabereid täitma. See tähendab aga seda, et tehtud on vähe selgitustööd. Kas selgitustööd peaks tegema juba tööandja või on see juhtumikorraldaja tegemata töö?

## ARUTELU

Järgnevalt arutlen erinevate mõtete ja seoste üle, mis tekkisid töö analüüsi osas.

Tööpraktika protsessi kirjeldades rääkis töötukassa juhtumikorraldaja, et kui puudega inimesel on tööpraktika vajadus ning isegi, kui tööandja ei saa pärast tööpraktika lõppu praktikanti tööle võtta, saab tööpraktika lepingu sõlmida ning puudega inimene võib minna tööpraktikale. Kuid samas võin tuua näite, kui soovisime Agrenska Fondiga, läbi viia tööpraktika kuuele töötule puudega noorele (edasist töökohta meil pakkuda polnud, kuid olime valmis pakkuma töökogemust, töö harjutamist ning uute oskuste õpet) ja seepeale öeldi meile töötukassast, et neid noori tööpraktikale vormistada ei saa, kuna tööpraktikalt tööle saamise protsent langeb siis. Sellisel juhul osutub töötukassa juhtumikorraldaja väide ebatõeseks. Peaksin siinkohal veel selgitama, et tegemist oli ühe asutuse puudega noortega ning meile soovitati hoopis tööharjutus teenust, mis on oluliselt keerulisem teenus taotleda. Tööharjutuse raames peab teenuse soovija ehk siis see puuetega noortega tegelev asutus koostama hanke ning meie, kui teenust osutada sooviv asutus, peame hankele pakkumise esitama. Tööharjutus teenusega on oluliselt rohkem asjaajamist ja vaeva, kuid pikemas perspektiivis tundub mulle, et teenus on kasulikum mõlemale poolele, kuna tööandja kulud saavad tööharjutuse ajal kaetud, tööharjutusel osalejad saavad endiselt stipendiumi ka selle teenuse puhul ning kohustust tööle minna või tööle võtta pole. Seega saab keskenduda töö harjutamisele ning tööharjutus teenus ei välista hiljem võimalust puudega inimesele suunduda tööpraktikale. Tegelikult oleks loogiline, et kõigepealt suundub puudega inimene tööharjutusele ning siis alles tööpraktikale.

Arvan, et puudega inimestele ning tavalistele töötajatele ei tohiks kehtida sarnased reeglid tööpraktika teenuse puhul. Puudega töötaja ning tavaline töötaja on erinevate vajadustega sihtgrupp ning neile peaksid olema eraldi reeglid. Kuigi töötukassa juhtumikorraldaja rõhutab, et lähenetakse individuaalselt tuginedes juhtumikorralduse meetodile, siis leian, et vaja oleks veelgi individuaalsemalt läheneda. Enne tööpraktikale suunamist peaks juhtumikorraldajal olema selge, milline on puudega inimese töövõime ja suutlikkus tööd teha ning selleks tuleb tal puudega töötuga läbi viia hindamine, sest muidu tekib olukord, kui tööpraktika ajal selgub, et praktikandi võime tööl käia ja

töötada on oluliselt väiksem kui alguses arvati. Puudega inimese hindamisprotsessi võiks kaasata puudega inimese võrgustiku, kes suudavad anda puudega inimese töövõime ja muude tööelu ning oskustega seotud infot, et juhtumikorraldajal ei oleks ainult subjektiivne info. Tuleks hinnata puudega töötu vajadusi, töövõimet ja suutlikkust tööl käia, samuti töökoha sobivust. Töötukassa juhtumikorraldaja väitel toimus varem puudega töötu hindamine, mistõttu ei olnud võimalik kohe end töötuna arvele võttes tööpraktikale suunduda, vaid enne pidi inimene läbima hindamise, mis võis kesta koguni kaks kuud. Seda reeglit enam ei ole ning töötu võib tööpraktikale suunduda kasvõi kohe, mis minu arvates põhjustab seda, et tegelikkuses keegi ei hinda, kas tööpraktika koht on sobilik puudega inimesele, on temale see töö võimetekohane. Vajalik oleks pikem inimese ja tema võimete, vajaduste tundmaõppimine, samuti enese kurssi viimine inimese eelneva töökogemuse, oskuste ja teadmistega. Põhjaliku hindamise läbiviinud juhtumikorraldaja teab, kuhu puudega inimene tööpraktikale suunata. Siinkohal võiks hea näitena tuua Suurbritannia ja Taani sarnaseid teenuseid, kus toimub pidev hindamine, nõustamine, juhendamine ja treenimine.

Tööpraktika ühe kohustusliku osana võiks sisse viia praktikaplaani. Plaani alguses toimuks puudega inimese töövõime hindamine, et teha selgeks, millisteks töödeks ja millises mahus on praktikant võimeline. Samas on siinkohal oht, et hinnatakse inimese töövõimet reaalses olukorras seda nägemata ning siin võib toimuda siis nii üle- kui ka alahindamine.

Tööpraktika eesmärkidest rääkides läksid kõigi kolme osapoole arvamused antud kolmest loost kahe puhul lahku. Ei ole teada, miks juhtumikorraldaja on seadnud endale eesmärgiks, et tööpraktika teenuse juhtumite puhul on eesmärgiks praktikandi tööle saamine. Seadus sellist eesmärki tööpraktikale ei sätesta, eesmärgiks on vajalike teadmiste ja oskuste täiendamine. Pigem usun, et juhtumikorraldaja võiks eeldada praktikandi töölesaamist juhul, kui tegemist on reaalse tööpakkumisega ning praktikant lähebki eesmärgiga harjutada ja õppida juurde just tööks vajalikke oskusi, et siis praktika lõppedes reaalsele töökohale tööle asuda. Heaks näiteks siinkohal oli Made tööpraktika näide, mis algas kindla eesmärgiga ning lõpuks sai tööpraktika eesmärk täidetud. Võib järeldada, et kui kõigil kolmel tööpraktikaga seotud osapoolel ei ole praktika eesmärk selge, siis ei saa loota ka ühtsele praktika tulemusele ning eesmärgi

täitumisele. Analüüsi osas tõin juba välja, et tööpraktika eesmärkide kindlaks määramisel on oluline, et kõik kolm osapoolt saaksid kokku ning omavahel läbi rääkida ning tööpraktika eesmärgid paika panna. Oluline oleks lisada tööpraktika kindlaks osaks tööpraktikaplaani koostamine, milles märgitakse eesmärk, soovitud väljund, tegevused ning pärast tööpraktika lõppu on võimalik hinnata, kas tööpraktika täitis oma eesmärgi või mitte.

Kui rääkida tööpraktika kestvusest ja sellest, kas neli kuud on piisav aeg arvestades kõiki puudega inimesi, siis leidsid kõik kolm tööpraktika osapoolt, et tegelikult võiks olla tööpraktika teenuse kestvus paindlikum ning mitte nii kindlalt paika pandud. Peaks olema võimalus vajadusel tööpraktikat pikendada, kui sellest sõltub puudega inimese töölesaamine. Võimalus tööpraktika varem lõpetada ja inimene tööle võtta on olemas, samuti on olemas võimalus tööpraktika katkestada, kui ilmne peaksid asjaolud, miks tööpraktikat jätkata ei saa. Kui võrrelda Suurbritannia ja Taani sarnaseid puudega inimesi tööellu suundumisel aitavaid meetmeid, siis võib märgata, et teenuste kestvus on kaks kuni viis aastat. On juurutatud teenuseid, mis võtavadki selle aja, et puudega inimest igakülgsest nõustada, treenida, toetada, õpetada, motiveerida, juhendada. Ma ei ütle, et Eestis peaks tööpraktika teenus kestma kaks aastat, kuid selge on see, et varasema töökogemuse puudumisel jääb neli kuud tööpraktikat osadele puudega inimestele väheseks. Mõtlen siin eelkõige vaimupuudega ja psüühikahäirega inimesi, kellel ehk on kõige raskem tööellu suunduda. Tööpraktika kestvus peaks olema rohkem individuaalsete võimetega arvestavam.

Ei saa märkimata jätta, et puue on tegelikult oluline tööpraktika mõjutaja. Friend (2006) on kirjutanud, et puude meditsiiniline mudel on veennud puudega inimesi, et nad ei ole võimelised töötama ning see tuli osadest intervjuudest välja. Andres mainis intervjuus, et puue mõjutas tema praktikat, sest puude tõttu ei saanud ta teha kõiki töid. Samuti andis Andres mõista, et tema äkitselt välja lõõnud puude tõttu ei võtnud tööandja teda tööle ja ta poleks ka ise suutnud tervisehäire tõttu tööd teha. Andrese tööandja mainis samuti pidevalt puuet ja selle mõju tööpraktikale. Brisenden (1998) on puude meditsiinilisest mudelist kirjutades öelnud, et puudega inimesi ei vaadata läbi selle, mida nad suudavad, vaid pigem läbi selle, mida nad ei suuda, rõhutatakse kliinilist diagnoosi. Andrese tööandja tõi intervjuus välja pigem need punktid, millega praktikant

hakkama ei saa nagu näiteks pidevalt töötamine ja tööl käimine, püsivus, võimekus, väsimusega toimetulek. Samuti mainis ta mitmes kohas autismi ning autismist tingitud mõjusid tööpraktikale nagu näiteks uute inimeste ja kohtadega harjumatus, püsimatus. Tööandja sildistas Andrese, mis on samuti meditsiinilise mudeli tunnus Brisendeni (1998) kohaselt. Made puhul mõjutas minu meelest samuti puue praktikat ja ka edaspidist töötamist, kuna ta ei saa teiste kaastöötajatega otse suhelda, vaid peab kasutama paberi ja pliiatsi abi. Enamus kaastöötajatest ei oska viipekeelt. Friend'i (2006) kohaselt oleks see justkui takistus (millele mõjudele keskendub sotsiaalne mudel), mis on tingitud ühiskonnast. Kuna ettevõttes töötab ka teine kurt naine, kes on juhtumisi Made sõbranna, siis sujus tööpraktika lihtsamalt. Ettevõtte peaks ehk korraldama algelised viipekeelekursused, kuna asutuses on töötamas kaks kurti töötajat, et leevendada suhtlust takistavaid asjaolusid.

Eespool teooria osas kirjutasin Barnes'i (2003) mõtteid, et kui valitsus mõtleb tõsiselt puuetega inimeste tööhõivele ja puuetega inimeste kaasamisele, siis vajalikud poliitikameetmed kehtestatakse. Eestis on küll olemas puuetega inimestele mõeldud töölesaamist toetavad meetmed, kuid tegemist on minu arvates pigem selliste üldiste „üks mall sobib kõigile“ teenustega. Tööpraktika on siinkohal heaks näiteks, sest tavalisele töötajale ja puudega töötajale kehtivad tööpraktika puhul sarnased tingimused. Barnes (2003) arvab, et kui puudega inimesi julgustatakse töötama, siis töö peaks olema sotsiaalselt ja majanduslikult rohkem rahuldust pakkuv ja tasuv. Ma ei ole kindel, kas tänased puuetega inimeste tööellu suundumist toetavad meetmed motiveerivad puudega inimesi tööle minema ning sarnaselt Veldre ja tema kaasautorite (2012) arvamusele usun, et töövõimekaoga inimestele suunatud meetmed Eestis ei toeta töövõimekaoga inimeste hõivamist ning hüvitiste võimaldamise süsteem toetab pigem selliste inimeste passiivsust.

Minu uurimusest tuli välja, et tööpraktikandile mõeldud päevaraha on üks kindel summa ja pole oluline, kas praktikant teeb kaheksa tundi päevas oma praktikat või siis kaks tundi päevas. See võib põhjustada hiljem tööle saamise korral pettumuse ja motivatsiooni languse, sest näiteks tükitöö alusel tööd tehes ei pruugi inimene saada päevas 3,84 eurot (stipendium) kätte, kuigi tööd tuleb teha kauem kui kaks tundi.



Võin oma lugude põhjal järeldada, et tööandjate motiveerimine puudega inimest tööpraktikale võtta on raske. Juhendamistasu, mida asutusele makstakse, ei ole motivaator, mis ajendaks tööandjaid puudega inimest tööpraktikale võtma ning seda arvab isegi töötukassa juhtumikorraldaja. Samuti ei ole motivaatoriteks töötukassa muud toetused (palgatoetus näiteks) ega asjaolu, et puudega inimese töölevõtmisel saab asutus sotsiaalmaksusoodustust. Puudega inimeste puhul peaks olema tööpraktika kuidagi spetsiifilisem. Eespool mainisin, et paika peaks panema praktikaplaani ja eesmärgid ning kui juba tööandja saab töövõimelise praktikandi, keda ta saab vajadusel välja õpetada just nii kaua, kui vaja peaks olema (mitte neli kuud, vaid enam), et oskused ja vajalikud töövõtted kinnistuksid. Lisaks saaks tööandja korraliku juhendamistasu, mis ei oleks vähenevas määras ja kataks ära puudega inimese tööpraktikaga seotud väljaminekud ning ka praktikandi stipendium oleks motiveerivam kui kodus istudes saadav hüvitis. Tööandja näeks, et ta ei peagi puudega inimese töölevõtmisel talle „tööd otsima“ või „pealemaksuma“ ning usun, et hoopis rohkem puudega inimesi pääseks sellise skeemi järgi avatud tööturule. Peaks tõsiselt kaaluma ka kaitstud töötubade arendamist Eesti süsteemi, sest puuetega inimeste seas on inimesi, kes vajavad töötellu suundumisel ja tööturul püsimisel pidevat kõrvalabi ja juhendamist. Nagu Williams *et al* (2008) uuringust selgus, siis tööle suundumiseks oleks vaja tugiisikut, kes vajadusel toetaks. Tööandja peaks olema avatud, lubama rohkelt pause, kuna puudega inimene väsib kiiremini, oskama toime tulla stressiga ning oskust toime tulla stressisituatsioonides, võimaldama rohkem haiguspäevi ning võimalust lahkuda töölt lühikese etteteatamisajaga, rohkem toetust ja mõistmist.

Minu varasem kogemus näitab, et lisaks Barnes'i *et al* (1999) välja toodud tööelus osalemise barjääridele, on kindlasti ühtedeks olulisemateks takistusteks tööelus osalemisel teavitamine (puudega inimene ei tea tihtipeale, millistele teenustele tal on õigus) ning sotsiaal- ja rehabilitatsiooniteenuste vähesus või pikad järjekorrad. Kui puuetega tööealised inimesed toovad oma mitte töötamise põhjustena välja just vähese teavitamise, siis tekib küsimus kas töötukassa ei ole tegelenud piisava teavitustööga või ei ole info töötukassa teenustest lihtsalt jõudnud puudega inimeseni. Või on puudega tööealiste inimeste sihtgrupp lihtsalt jäänud suurema tähelepanuta, kuna Eestis valitses majanduslangusest tingitud tööpuudus ning töötukassa on oma prioriteedi seadnud tavainimese tööleaitamiseks suunatud meetmetele. Suhtlus töötukassaga on kindlasti

üks teema, mis vajaks läbimõtlemit, sest nagu analüüsist järeldada võib, siis infovahetus toimub väga erinevalt tööpraktikaga seotud osapoolte vahel ning kõik kolm osapoolt saavad kokku vaid siis, kui töötukassa korraldab paikvaatluse. Omast kogemusest võin jällegi näite tuua, et tööpraktika teenust olen aidanud Agrenska Fondis koordineerida juba aastast 2009, kuid tööpraktikante vaatlemas ja paikvaatlust tegemas on töötukassa käinud meil vaid korra 2012ndal aastal. Vähene suhtlus on kindlasti põhjuseks, miks puudega inimesele jäävad tööpraktikaga seotud aspektid segaseks. Samuti ei ole keegi öelnud tööandjale, milline osa on temal tööpraktika teavitustöös ja segaseks jääb tööandjale tagasiside eesmärk, kuna töötukassa kolmepoolseid tagasiside vestlusi ei korralda. Ja nii võibki juhtuda, et juhtumikorraldaja räägib kahe loo kohta, et kontakt nii tööandja kui ka tööpraktikandiga kadus praktika lõpus.

## KOKKUVÕTE JA SOOVITUSED

Töötukassal on olemas erinevaid teenused, mis on mõeldud puudega inimestele ning mis üldjuhul peaks aitama puudega inimese avatud tööturule, kuid minu enda töökogemus on näidanud, et kuigi erivajadusega inimesi on avatud tööturul rohkem, kui seda oli näiteks kümme aastat tagasi, ei ole töötukassa teenused siiski nii väga erivajadusega inimesi arvestavad. Töötul on õigus saada karjäärinõustamist, tööturukoolitust, tööpraktikat, tööharjutust, tugisiikuga töötamist ning veel mitut erinevat teenust. Kuid minu kogemus on, et poliitikakujundajad ei saa siiski päris hästi aru, et mõned erivajadusega inimesed, näiteks vaimupuudega inimesed, ei saagi kunagi avatud tööturul ilma tugisiikuta või juhendamiseta hakkama. Tegelikult peaks puuetega inimestele mõeldud poliitikameetmeid kujundades ka sellisele sihtgrupile mõtlema. Puudega inimese tööpraktika kestab hetkel maksimaalselt 4 kuud (varem oli selleks 6 kuud) ning selle aja jooksul peaks raske või sügava vaimupuudega inimene saama piisava ettevalmistuse, et pärast tööpraktikat suunduda soovitatavalt samasse asutusse, kus toimus praktika, aastaks ajaks tugisiikuga töötama. Leian, et tööpraktika aeg on piisav kõigest inimesega tutvumiseks, katsetamiseks, milliseid tööoskusi ta omab ning kuidas ja kas suudab puudega inimene kinni pidada ajalistest kokkulepetest ja oma töökohustuste täitmisest. Reaalselt töö praktiseerimiseks jääb aega väheseks. Kuid tugisiikuga töötamise teenusele tulles on asutus juba kohustatud kliendiga sõlmima tähtajatu lepingu, teadmata ikkagi, millised siis need tõelised tugevad küljed antud inimesel on.

Puuetega inimeste tööhõive ja töötukassa teenused on minu meelest üle Eestiline probleem. Järjest enam puudega inimesi julgeb kodust välja tulla ning ühiskonnaelust osa võtta ning miks mitte lõpuks avatud tööturule suunduda. Usun, et paljud puudega inimesed on saanud julgustust oma kohalikust päevakeskusest või töötamise toetamise koordinaatorilt ning seega lisandub potentsiaalseid töötukassa teenuste saajaid. Leian, et puuetega inimestele mõeldud töötukassa teenused peaksid olema rohkem puudega inimestest lähtuvad, rohkem individuaalsemad. Riik peaks panustama rohkem puuetega inimeste tööhõivesse ning arvestama ka nende puuetega inimestega, kes vajavad avatud tööturul püsimiseks igapäevast abi ja juhendamist ning mõtlema uutele meetmetele või

toetustele, mis aitaksid ka näiteks vaimupuudega ja psüühikahäirega inimestel tööturul püsida.

Magistriuurimusega soovisin välja selgitada, milline on töötukassa juhtumikorraldaja, tööpraktikandi ja tööandja vaatenurk tööpraktika teenuse erinevatele aspektidele. Soovisin teada saada, millised on teenuse kitsaskohad ning mida teha kitsaskohtade muutmiseks.

Leian, et tööpraktika tööturuteenusena peaks läbima korraliku ümberstruktureerimise. Käesolevast uurimusest selgus, et muudatusi oleks vaja teha kõikides tööpraktikat puudutavates aspektides muutmaks tööpraktikat meetmeks, mis tõesti aitab puudega inimesel tööellu suunduda. Tööpraktika eesmärk peaks olema kõigil kolmel tööpraktika osapoolel ühine. Ainult nii on võimalik saavutada soovitud tulemus. Muidugi tuleb arvesse võtta tõsiasja, et puuetega inimeste sihtgrupp on ettearvamatu ning välja võivad lüüa haigushood või terviserikked, mis segavad tööpraktika läbimist, kuid haigeks võib jääda ka tavainimene. Kindlasti tuleks tööpraktika teenuse puhul sisse viia praktikaplaani koostamine kolme osapoollega kooskõlas, mis aitaks paremini kindlaks määrata eesmärgi ning eesmärgi saavutamiseks läbi viidavaid tegevusi. Tööpraktika sihtgrupp tuleks lüüa lahku, sest tavatöötaja ja puudega töötaja vajadused on erinevad ning kehtida ei tohiks sarnased nõuded, reeglid, protseduurid. Uuesti tuleks sisse tuua puudega töötaja pikem hindamine, et oleks võimalik suunata praktikant kõige sobivamale ja võimetekohasele tööpraktikale. Hindamisele võiks kaasata puudega inimese võrgustiku (lähedased, päevakeskuse töökoordinaator, juhendaja), et hindamine oleks võimalikult mitmekülgne ning objektiivne. Ümberkorraldust vajab tööpraktika pikkus, et vajadusel oleks võimalik tööpraktikat pikendada, vajadusel varem ära lõpetada. Kui tõesti mõeldakse puudega inimese väljaõpetamisele ja palkamisele, siis võiks tööpraktika maksimaalne pikkus olla isegi aasta. Samuti tuleks mõelda stipendiumi ja juhendamistasude ümberkorraldusele. Hetkel ei motiveeri kahanevas vormis juhendamistasu tööandjat ning stipendiumisüsteem on ebaõiglane tööpraktikantide suhtes. Oluline on kolmepoolse suhtluse arendamine, tagasisidevestluste ja paikvaatluste korraldamine, mis aitavad jägida tööpraktika kulgu ning lõpuks eesmärgi täitumist.

Töötukassa juhtumikorraldaja andis samuti hea ettepaneku tööpraktika paindlikumaks muutmiseks. Juhtumikorraldaja arvates võiks tööpraktika toimuda ka näiteks inimese kodus ning tööandja saaks juhendada praktikanti Skype'i teel. Tegemist siinkohal liikumispuudega inimestega ja kohandamata töökohaga. Tööpraktika läbitakse inimese kodus ning samal ajal aitab töötukassa tööandjal töökoha kohandada, et liikumispuudega inimene võiks pärast tööpraktika lõppu suunduda tööle juba kohandatud asutusse.

Minu soovitusel oleksid siinkohal järgnevad:

- Tööpraktika eesmärk ühtsemaks
- Praktikaplaan kui kohustuslik tööpraktika osa
- Puuetega inimeste sihtgrupile eraldi nõuded
- Puudega töötajate pikem hindamine, selleks lähivõrgustiku kaasamine
- Tööpraktika kestvuse paindlikumaks muutmine
- Stipendiumide ja juhendamistasude ümberkorraldamine
- Juhtumikorraldaja, tööpraktikandi ja tööandja kolmepoolse suhtluse arendamine

Pean puuetega inimeste tööellu suundumist äärmiselt oluliseks ning leian, et hetkel ei ole tööpraktika teenus parim meede, mis aitaks puudega inimesel tööle saada. Minu uurimistulemused võiks kõneainet pakkuda Eesti Töötukassale. Taolisi kolmepoolseid puuetega inimeste tööpraktikale keskenduvaid uurimusi võiks üle Eesti läbi viia. Tulevikus tasub poliitika kujundajatel silmas pidada neid puudega inimesi, kes vajavad tööellu suundumiseks ja tööturul püsimiseks pidevat tuge ja juhendamist ning arendada neile tööturumeetmeid, mis aitavad puudega inimestel end täisväärtuslikumalt tunda.

## Kasutatud kirjandus

1. **Barnes, Colin; Mercer, Geof; Shakespeare, Tom** (1999). Exploring Disability. A Sociological Introduction. Polity Press, Blackwell Publishers Ltd.
2. **Barnes, Colin** (2000). A Working Social Model? Disability, Work and Disability Politics in the 21st Century. *Critical Social Policy* 20: 441-457.
3. **Barnes, Colin** (2003). „Work“ is a Four Letter Word? Disability, Work and Wellfare.  
<http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Barnes/work%202.pdf>  
(kasutatud 9.02.2013)
4. **Barnes, Colin** (2012). The Social Model of Disability: Valuable or Irrelevant?  
<http://www.mcgill.ca/files/osd/TheSocialModelofDisability.pdf> (kasutatud 10.02.2013)
5. **Eesti Töötukassa** - <http://www.tootukassa.ee/> (kasutatud 30.01.2013)
6. **Engel, Rafael J; Schutt, Russel K** (2005). The practice of research in social work. London: Sage Publications.
7. **Etherington, David; Ingold, Jo** (2012). Welfare to work and the inclusive labour market: a comparative study of activation policies for disability and long-term sickness benefit claimants in the UK and Denmark. *Journal of European Social Policy* 22: 30-44.
8. **Euroopa Liidu põhiõiguste harta** (2000).  
<http://eur-lex.europa.eu/et/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303ET.01000101.htm>  
(kasutatud 27.01.2013)
9. **Euroopa Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ** (2000).  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32000L0078:ET:PDF>  
(kasutatud 27.01.2013)
10. **European Disability Forum**. <http://www.edf-feph.org/> (kasutatud 2.01.2013)
11. **Flick, Uwe** (2006). An Introduction to Qualitative Research. London: Sage Publications

12. **Friend, Phil** (2006). Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale  
<http://raulpage.org/koolitus/puuejatoo.pdf> (kasutatud 30.04.2013)
13. **Høgelund, Jan; Pedersen, Jane Greve** (2002). Active Labour Market Policies for Disabled People in Denmark. The Open Labour Market Working Paper 18.  
[http://pisa2012.dk/Files/Filer/SFI/Pdf/Working\\_papers/wp182002.pdf](http://pisa2012.dk/Files/Filer/SFI/Pdf/Working_papers/wp182002.pdf)  
(kasutatud 22.02.2013)
14. **Inimõiguste ülddeklaratsioon**  
[www.kogu.ee/public/YRO\\_Inimoiguste\\_yldeklaratsioon.doc](http://www.kogu.ee/public/YRO_Inimoiguste_yldeklaratsioon.doc) (kasutatud 22.01.2013)
15. **Jobcentre Plus**  
<http://www.dwp.gov.uk/about-dwp/customer-delivery/jobcentre-plus/> (kasutatud 17.02.2013)
16. **Jürgenson, Anne; Kirss, Laura; Nurmela, Kirsti** (2010). Ettevõtluse alustamise toetuse, tööpraktika ja tööharjutuse hindamine  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TTO/hindamisa\\_ruanne\\_Praxis\\_2010.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TTO/hindamisa_ruanne_Praxis_2010.pdf) (kasutatud 31.01.2013)
17. **Kirch, Wilhelm** (2008). Encyclopedia of Public Health. Springer Science+Business Media, LLC.
18. **Kuddo, Arvo; Leetmaa, Reelika; Leppik, Lauri; Luuk, Mai; Vörk, Andres** (2002). Sotsiaaltoetuste efektiivsus ja mõju tööjõupakkumisele  
<http://www.praxis.ee/index.php?id=192> (kasutatud 25.01.2013)
19. **Kvale, Steinar** (1996). Interviews An Introduction to Qualitative Research Interviewing. London: Sage Publications.
20. **Laherand, Meri-Liis** (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: Infotrükk
21. **Leetmaa, Reelika; Masso, Märt; Vörk, Andres; Karu, Marre; Veldre, Vootele; Paulus, Alari; Turk, Pirjo** (2012). Sotsiaalkaitsehüvitiste ja –toetuste mõju töömotivatsioonile. <http://www.praxis.ee/index.php?id=993> (kasutatud 25.01.2013)
22. **Linno, Tiina** (2010). Puuetega täiskasvanute toimetulek ning puudega kaasnev hooluskoormus.  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised\\_20107.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_20107.pdf) (kasutatud 25.01.2013)
23. **Maastrichti Leping** (1993).

- <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html> (kasutatud 27.01.2013)
24. **Masso, Märt; Pedastsaar, Katrin** (2006). Puuetega inimeste toimetuleku ja vajaduste uuring. Uuringuraport.  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Puuetega\\_inimeste\\_uuringu\\_raport\\_1\\_.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Puuetega_inimeste_uuringu_raport_1_.pdf) (kasutatud 30.01.2013)
25. **Programm „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007-2013“**. Viimati muudetud Sotsiaalministri 31. augusti 2012. aasta käskkirjaga 140  
<http://www2.sm.ee/esf2007/files/kertu/ESF%20t%C3%B6%C3%B6h%C3%B5iveprogramm.pdf> (kasutatud 31.01.2013)
26. **Puude raskusastme ja lisakulude tuvastamise tingimused, kord ja tähtajad, hüvitatavate lisakulude arvutamise tingimused ja kord ning nõuded rehabilitatsiooniplaani vormi täitmisele**. Vastu võetud 23.09.2008 nr 61, jõustunud 01.10.2008. RTL 2008, 81, 1126.
27. **Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus**. Vastu võetud 27.01.1999, jõustunud vastavalt §26-le. RT I 1999, 16, 273.
28. **Püsiva töövõimetuse, selle tekkimise aja, põhjuse ja kestuse tuvastamise tingimused ja kord ning töövõimetuse põhjuste loetelu**. Avaldatud RT I, 29.12.2012, 72.
29. **Riigikontrolli aruanne Riigikogule** (2010). Riigi tegevus puuetega inimeste ja töövõimetuspensionäride toetamisel.  
<http://www.riigikontroll.ee/tabid/206/Audit/2159/Area/21/language/et-EE/Default.aspx> (kasutatud 25.01.2013)
30. **Riiklik pensionikindlustuse seadus**. Vastu võetud 5.12.2001, jõustunud 01.01.2002. RT I 2001, 100, 648.
31. **Sapay, Bob** (2010). Disability Policy: a model based on individual autonomy.  
[http://eprints.lancs.ac.uk/35506/2/Disability\\_Policy\\_a\\_model\\_based\\_on\\_individual\\_autonomy.pdf](http://eprints.lancs.ac.uk/35506/2/Disability_Policy_a_model_based_on_individual_autonomy.pdf) (kasutatud 27.01.2013)
32. **Shakespeare, Tom** (1998). The Disability Reader. Social Science Perspectives. Continuum International Publishing Group.
33. **Shakespeare, Tom** (2006). Disability Rights and Wrongs. Taylor and Francis.



34. **Silverman, David** (2006). Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction (Third edition). London: Sage Publications.
35. **Sotsiaalhoolekande seadus**. Vastu võetud 08.02.1995, jõustunud 01.04.1995. RT I 1995, 21, 323.
36. **Sotsiaalkindlustusamet**. [www.ensib.ee](http://www.ensib.ee) (kasutatud 12.02.2013)
37. **Sotsiaalministeerium**. Isikliku abistaja teenus.  
<http://www.sm.ee/tegevus/sotsiaalhoolekanne/kohalike-omavalitsuste-sotsiaalteenuste-soovituslikud-juhised/isikliku-abistaja-teenus.html> (kasutatud 09.01.2013)
38. **Sotsiaalministeerium**. Tugiisikuteenus täiskasvanule.  
<http://www.sm.ee/tegevus/sotsiaalhoolekanne/kohalike-omavalitsuste-sotsiaalteenuste-soovituslikud-juhised/tugiisikuteenus-taiskasvanule.html> (kasutatud 09.01.2013)
39. **Suurbritannia Töö ja Pensionite Ministeerium**. Department for Work and Pensions. <http://www.dwp.gov.uk/policy/disability/employment-programmes-for-disabled/> (kasutatud 17.02.2013)
40. **Sööt, Mauri** (2008). Puuetega inimeste töötamist toetavad meetmed. Kvalitatiivuuringu 2. etapi raport.  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/PI\\_TTM\\_2etapp\\_LOPLIK.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/PI_TTM_2etapp_LOPLIK.pdf) (kasutatud 9.01.2013)
41. **The introduction of the Work Programme**.  
<http://www.official-documents.gov.uk/document/hc1012/hc17/1701/1701.pdf> (kasutatud 17.02.2013)
42. **The Work Programme: The First Year**.  
<http://www.dwp.gov.uk/docs/work-programme-first-year.pdf> (kasutatud 17.02.2013)
43. **Tööturuteenuste ja toetuste seadus**. Vastu võetud 28.09.2005, jõustunud 01.01.2006. RT I 2005, 54, 430.
44. **Töövõime kaotuse protsendi määramise juhend**. Vastu võetud 03.01.2002, nr 3. RTL 2002, 9, 92.

45. **Veldre, Vootele; Masso, Märt; Osila, Liina; Kruus, Priit** (2012). Töövõimetus hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa liidu riigis.  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Praxis\\_T%C3%B6v%C3%B6imetus\\_Eestis\\_\\_5\\_EL\\_Riigis\\_v1.2.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Praxis_T%C3%B6v%C3%B6imetus_Eestis__5_EL_Riigis_v1.2.pdf)  
(kasutatud 23.01.2013)
46. **Van Ewijk, Hans** (2010). Sotsiaaltöö positsioneerimine sotsiaalselt tundlikus ühiskonnas. *Sotsiaaltöö*, 4, 29-34.
47. **Williams, Bridget; Copestake, Phil; Eversley, John; Stafford, Bruce** (2008). Experience and Expectations of Disabled People. A research report for the Office for Disability Issues.  
<http://odi.dwp.gov.uk/docs/res/eedp/eedp-full-report.pdf> (kasutatud 16.02.2013)
48. **World Health Organization**. International Classification of Functioning, Disability and Health. <http://www.who.int/classifications/icf/en/> (kasutatud 2.01.2013)

## Lisa 1 Intervjuuküsimused

Puuetega inimesed:

*Milline on varasem kogemus tööelus osalemisel? Kas olete varem käinud tööl?*

*Mis piiravad teid tööelus osalemisel?*

*Milline oli teie ettekujutus tööpraktikast?*

*Kuidas puutusite kokku tööpraktikaga? Kas leidsite ise või pakkus juhtumikorraldaja, juhendaja?*

*Milline on tööpraktika läbinud inimese hinnang läbitud praktikale?*

*Kuidas hindab tööpraktika läbinud inimene praktilist kogemust tööandja juures?*

*Mida peate oluliseks tööpraktika juures?*

*Kui kaua kestis tööpraktika ja kas see aeg oli meelest piisav? Kuidas lepiti kokku tööpraktika kestus? Kui kaua peaks kestma tööpraktika?*

*Kuidas määratleti praktika eesmärgid ning kuidas valiti töö?*

*Kuidas mõjutas puue tööpraktika läbimist?*

*Kui tihti suhtlesite töötukassa juhtumikorraldajaga praktika käigus? Mida täpsemalt tegi juhtumikorraldaja tööpraktika teenuse korraldamise juures?*

*Kui motiveeriv on stipendium ning sõidu- ja majutustoetus praktikandile?*

*Kuidas kirjeldate oma töösuhteid oma otsese praktikajuhendajaga?*

*Millised olid ootused pärast tööpraktika läbimist?*

*Millist eesmärki täitis tööpraktika inimesele ja kas see eesmärk sai täidetud?*

*Mida võiks töötukassa teha tööpraktika juures teistmoodi?*

## Lisa 2 Intervjuuküsimused

Tööandjad:

*Miks otsustasite osaleda koostöös töötukassaga? Kuidas on koostöö töötukassaga sujunud? Palju inimesi on osalenud asutuse kaudu tööpraktikal?*

*Milline ettevalmistus oli asutustel, kuhu puudega inimene tööpraktikale tuli? Kuidas kirjeldaksite kogu tööpraktikale tuleku protsessi (eesmärgid, teenuse ja töötingimuste kokkuleppimine)?*

*Milline oli kogemus, mis anti praktikandile tööpraktika käigus? Millist tööd ja töötingimusi pakuti? Kuidas toimus juhendamine ja kõrvalabi?*

*Milliseid praktikandile olulisi teadmisi ja oskusi õpetati, täiendati ning praktiseeriti praktika käigus?*

*Kui kaua peaks kestma tööpraktika puudega inimese jaoks? Kui kaua oleks pidanud kestma antud juhtumiga seotud praktikandi tööpraktika? Kui pikaks ajaks oleks võimalik asutusel praktikat anda?*

*Kui tihti suhtles tööandja töötukassaga praktika käigus?*

*Kuidas mõjutas puue tööpraktika läbimist? Kuidas hinnati enne praktikat inimese erivajadusi ning praktika läbiviimist neid erivajadusi arvestades? Kuidas see välja tuli? Kas töökeskkonda oli vaja kohandada või oli eesmärgiks inimese keskkonnas kohandumine?*

*Kui motiveeriv on tööandjale ja tööpraktika juhendajale makstav juhendamistasu?*

*Kuidas kirjeldab tööpraktika juhendaja antud juhtumi praktikanti ning nendevahelist töösuhet?*

*Milline eesmärk oli asutusel tööpraktikanti võttes ja kas see eesmärk sai täidetud?*

*Mis on need peamised põhjused, miks võeti/ei võetud praktikanti pärast tööpraktika lõppemist tööle? Kuidas hindaksite praktikandi tööhõivevõimet pärast praktika läbimist?*

*Milline on tööandja vaatenurk puudega tööpraktikandile ja puuetega inimeste tööpraktikale?*

*Mis motiveeriks tööandjat võtma puudega inimest tööle?*

*Mida võiks töötukassa teha tööpraktika teenuse juures teistmoodi arvestades kogu teenuse korraldust?*

### **Lisa 3 Intervjuuküsimused**

töötukassa juhtumikorraldaja:

*Mis on eelduseks tööpraktikale sisenemisel?*

*Kuidas leitakse tööpraktika läbiviimiseks asutused?*

*Kuidas motiveerida tööandjaid, et nad võtaksid praktikale/tööle puudega inimesi?*

*Mida ootas juhtumikorraldaja antud juhtumilt?*

*Milline oli antud juhtumi protsess, palun kirjeldage. Kuidas leiti töötaja, kuidas leiti tööandja, kuidas viidi kokku, kuidas seati eesmärgid ja korraldus. Milline oli Töötukassa roll antud juhtumi juures?*

*Kui tihti suhtles juhtumikorraldaja antud tööpraktika käigus tööandjaga/praktikandiga?*

*Kui kaua peaks kestma tööpraktika juhtumikorraldaja arvates? Kui kaua oleks pidanud kestma tööpraktika antud juhtumi puhul?*

*Kuidas hindab juhtumikorraldaja antud juhtumit, mis läks hästi, mis oleks võinud paremini olla, mis läks halvasti? Miks juhtumikorraldaja meelest antud juhtumi praktikant sai tööle/miks ei saanud?*

*Mis muutus tänu tööpraktikale inimese elus? Kas tööpraktika andis inimesele midagi, mis tema võimalusi tööturul suurendaksid?*

*Mis on peamine tegur, miks tööpraktikad õnnestuvad/ebaõnnestuvad?*

*Miks saavad osad tööpraktika läbinud puudega inimesed tööle ja osad mitte?*

*Kas puuetega inimestele peaksid kehtima teistsugused tööpraktika kriteeriumid kui tavalistele töötajatele?*

*Mida saaks töötukassa teha teistmoodi tööpraktika teenuse puhul, et rohkem puuetega inimesi pääseks avatud tööturule?*

*Mida võinuks töötukassa teha teistmoodi antud juhtumi juures?*

*Mida võiks töötukassa, tööandja, praktikant teha teistmoodi tööpraktika teenuse juures, et praktika õnnestuks? Kas peaks olema kellelgi täiendav vastutus?*

#### **Lisa 4 Tööandjate konsultandi vastus meilile**

*„Töötukassa teenusele suunamise aluseks on **tuvastatud vajadus**. Meil on olemas küll protseduurireeglid ja üldised reeglid jne, kuid me käsitleme **iga juhtumit eraldi** ning teeme lõpliku otsuse kaalutletult. Tööpraktika teenuse kasutamise eelduseks on, et lühikese ajaperioodi kestel on isikul võimalik omandada tulevaseks tööks vajalikud oskused/teadmised ning praktika sisu on kooskõlas isiku töösoovidega. Näideks: isikul ei ole varasemat töökogemust, ta arvab, et võib töötada puhastusteenindajana ja suuname ta lühikesele praktikale tööandja juurde, kellel on vaba ametikoht ning valmidus pakkuda väljaõpet. Praktika käigus selgub, et isikul on allergia (ses osas on olemas arsti otsus/diagnoos) kasutatavate keemiate suhtes ning praktika katkestatakse. Vaatame koos kliendiga üle töösoovid ning uute töösoovide alusel on vajaduse korral uuesti tööpraktikale suunamine õigustatud.“*

## Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Krislin Padjus

02.04.1985

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose Puuetega inimeste tööellu suundumine tööpraktika abil. Tööpraktikandi, tööandja ja Eesti Töötukassa juhtumikorraldaja vaatenurk, mille juhendaja on Märt Masso (MA),
  - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 27ndal mail 2013.a.