

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Tiina Orm

**TÖÖANDJATE VALMISOLEK  
ERIVAJADUSTEGA INIMESTE TÖÖLE  
VÕTMISEKS OTEPÄÄ VALLAS**

Lõputöö

Juhendaja: Anne Rähn

Pärnu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele .....

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "....." ..... a.

TÜ Pärnu kolledži ..... osakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

## SISUKORD

|   |    |
|---|----|
| Sissejuhatus .....  | 4  |
| 1. Teoreetiline ülevaade tööturupoliitikast.....                                  | 7  |
| 1.1. Tööturupoliitika meetmed .....   | 7  |
| 1.2. Erivajadustega inimesed Eesti tööturul .....                                 | 14 |
| 1.3. Toetused erivajadustega inimestele.....                                      | 19 |
| 1.4. Teenused ja toetused tööandjatele.....                                       | 23 |
| 2. Uurimus tööandjate valmisolekust erivajadustega inimeste tööle võtmiseks ..... | 25 |
| 2.1. Uurimismetoodika, valim ja andmete kogumine .....                            | 25 |
| 2.2. Uuringu tulemused ja analüüs .....   | 28 |
| 2.3. Arutelu ja järeldused .....  | 38 |
| Kokkuvõte .....   | 43 |
| Viidatud allikad .....  | 46 |
| Lisad .....   | 51 |
| Lisa 1. Küsimustik .....  | 51 |
| Summary .....   | 52 |

## SISSEJUHATUS

Iga inimene on Eesti ühiskonnale tähtis. Töötamine annab kindla sissetuleku, millega paraneb majanduslik olukord peres. Sellest veel olulisem on inimesel eneseteadvuse tõus, oma töö tulemuste nägemine, sotsialiseerumine, et tunnetada oma vajadust ühiskonnas. Tänapäeva Eestis on erivajadustega inimeste osalemine igapäevaelus muutunud väga aktuaalseks. Viimased aastad on näidanud, et üha enam tahab erivajadustega inimene osa saada ühiskondlikust elust, mis annab samal ajal võimaluse vähendada lähivõrgustikul nende hoolduskoormust ja võimaluse aktiivsemalt osaleda ühiskonna tegemistes. Ainuüksi töövõimetuspensioni ja toetustega pole võimalik inimväärselt ära elada.

Eestis pole erivajadustega inimestest kunagi varem nii aktiivselt räägitud kui käesoleval ajal. See arutelu on tõstatatud seetõttu, et puuetega inimeste osakaal tööelanikkonnast on suurem kui mujal Euroopas ning erivajadustega inimeste aktiivse osalemisega tööturul on võimalik vähendada kogu elanikkonna maksukoormust. Sotsiaalmeedia uuringud näitavad, et erivajadustega inimesed kohanevad kiiremini ja paremini ettevõtetes, kus arvestatakse ja austatakse inimeste eripära, inimõigusi ja võrdse kohtlemise põhimõtet. Väga oluline on tööandjate mõistev suhtumine ja positiivne tööõhkkond.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on uurida tööandjate kogemusi, võimalusi ja valmisolekut võtta tööle erivajadustega inimesi Otepää vallas. On oluline teada, kuidas töötavad erivajadustega inimesed praegu, milline on tööd pakkuvate asutuste toimetulek, kuidas on puudega inimesed tööle rakendatud ja kuidas neid toetatakse ning millest tunnevad käesoleval ajal puudust tööd pakkuvad asutused.

Eesti sotsiaalset arengut pidurdab pikaajaliste töötute suur arv, töötavatel inimestel tuleb üleval pidada järjest rohkem mittetöötavaid inimesi. Kui 2014. aasta lõpu seisuga oli

saja tööealise inimese (15-64-aastased) kohta 54 ülalpeetavat (0-14-aastased lapsed ja üle 65-aastased täiskasvanud), siis 2040. aastaks prognoositakse juba 70 ülalpeetavat 100 tööealise inimese kohta (Krusell, Tammur, & Tõnurist, 2015, lk 134). Sellest tulenevalt on väga oluline aidata nendel erivajadustega inimestel, kes on huvitatud töötamisest, jõuda avatud tööturule. Töötades on kõigil inimestel tagatud piisav sotsiaalne kaitse.

Tänu erivajadustega inimeste endi aktiivsusele ja puudega inimeste organisatsioonide tegevusele puuetega inimeste huvide kaitsmisel on neil paranenud juurdepääs avalikele ja muudele teenustele. Uue töövõimereformiga proovitakse suurendada erivajadustega inimestele, tööandjatele ja ka omavalitsustele mõelduid teenuseid, mis tagavad sellistel inimestel suurema võimaluse ühiskonnas osaleda ja aitab kaasa tolerantsuse suurenemisele ühiskonnas.

Eestis puudub definitsioon sõnale „erivajadus”. Eelnevatel aegadel on kasutatud sõna „puue”, mis on nagu iseenesest muutunud erivajaduseks. Puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel (Puuetega inimeste..., 1999). Puuet kasutatakse tänapäeval üldiselt meditsiinilises tähenduses ja seoses sotsiaaltoetuste jagamisega, mis on suures osas puudepõhine.

Erivajaduse mõistet kasutatakse rohkem töö- ja õpikeskkonnas - puudest võib, kuid ei tarvitse tuleneda tõiseid ja hariduslikke erivajadusi. Erivajadusega inimeste mõiste alla mahuvad nii tervisekahjustusega kui ka puudega inimesed.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- milline on tööandjate kokkupuude ja valmisolek erivajadustega inimeste tööle võtmisel,
- millised ettepanekud on tööandjatel seoses erivajadusega inimeste tööle asumisega avatud tööturul.

Eelnevatel aastatel on uuritud erivajadustega inimeste võimalusi ja motivatsiooni seoses tööle minekuga, s.h. ka TÜ Pärnu kolledži üliõpilaste poolt. Vähem on aga tehtud uuringuid tööandjate seisukohtadest erivajadustega inimeste tööle võtmisel.

Antud töö eesmärgi täitmiseks esitatakse järgmised uurimisülesanded:

- tutvuda erialase kirjandusega, mis tutvustab tööturupoliitika klassikaliste meetodeid ja nende käsitlusi tänapäeva Euroopas, sealhulgas Eesti Vabariigis;
- tutvuda erivajadustega inimeste olukorraga Eesti tööturul;
- tutvuda uue töövõimereformiga ja tuua välja uued meetmed tööturul;
- koostada poolstruktureeritud intervjuu kava ja küsitleda Otepää valla ettevõtjaid;
- uurimusele tuginedes tuua välja peamised järeldused ja ettepanekud.

Töö koosneb kahest osast. Esimeses osas on antud teoreetiline ülevaade tööturu poliitikast Euroopas ja Eestis. Töö teine osa keskendub uurimusele tööandjate valmisolekust erivajadustega inimeste tööle võtmisest Otepää vallas.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE TÖÖTURUPOLIITIKAST

## 1.1. Tööturupoliitika meetmed

Klassikalise majandusteaduse loojaks peetakse Adam Smithi (1723-1790). Ta uskus isereguleeruvatesse turgudesse ilma välise sekkumiseta. Oma 1776. aastal ilmunud teoses „Rahvaste rikkus” esitas ta poliitilise ökonoomia uued seisukohad. Ta viitab nn „nähtamatule käele”, mis juhib turge ilma valitsuse sekkumiseta loomuliku tasakaalu suunas. Inimesed aitavad ja toetavad üksteist tahtmatult tegeledes samal ajal omakasu saamisega. Adam Smithi sõnade järgi „... keegi ei kavatse töötada üldise heaolu hüvanguks ja ta ei tea ka, kui palju ta sellega üldisele hüvangule kaasa aitab...; ta taotleb ainult omaenda kasu ja on siiski seejuures, nagu ka paljudel teistel juhtudel, juhitud nähtamatust käest, see paneb töötama eesmärgi nimel, mis ei lange kokku tema kavatsustega”. See nähtamatu käsi on vaba turumajandus, mille aluseks on hinnad. Turg kehtestab hinnad, millega ettevõtja saab toota ja tarbijal on võimalus osta, seega reguleerib turg ka tööjaotust. (Krinal, 1998, lk 87) Smithi poolt on kirja pandud, et „väärtuse seisukohalt on fundamentaalse tähendusega tööjõud ja selle poolt toodetud kaubad, mitte kuld ja hõbe, ning et majandusliku arengu juures omab otsustavat tähtsust tööjaotus” (Smith, 2005, lk 18).

20. sajandi alguse majandusteadlase John Maynard Keynesi (1883-1946) järgi nimetatud teooria keinsism väitis, et tööpuuduse vähendamiseks peab valitsus tekitama inflatsiooni, mille tagajärjel inimestel suureneb rahahulk, mille eest inimene saab osta rohkem kaupu. Tööpuudusega peab toime tulema isereguleeruv turumehhanism, mille käsutuses on vastavad ressursid. Täistööhõive saavutamiseks peab suurendama kogunõudlust valitsuse kulutuste suurendamise kaudu. (Krinal, 1998, lk 304) Selle tulemusena elavneb tootmine ja väheneb tööpuudus.

Klassikalised koolkonnad käsitlevad majandusseadusi igavestena. Kuid teaduslikud käsitlused annavad sageli erisuunalisi soovitusi ja kummutavad kauaaegseid teooriaid. Hennies ja Raudjärvi (2012) nimetavad näiteks Adam Smithi „nähtamatu käe” teooriat majandusajaloo eksituseks. Vastupidiselt Smithi arvamusele, et turumajandusega saavutatakse tasakaal ja stabiilsus, leiavad nad, et turumajandus on oma loomult tasakaalustamatuse süsteem. (lk 9) Monetaristliku koolkonna esindaja Irving Fisher, vastupidiselt keinsistidele, kelle arvates rahvatulu kasv sõltub eelkõige kvantitatiivsete majandusnäitajate muutumisest, kajastavad rahvatulu muudatused eeskätt hindade muutumise mõju (Mereste I, 2003, lk 622).

Tööturupoliitikat hakati uurima 1930. aastate majanduskriisi aastatel, aktiivsemalt hakati sellega tegelema 1960.-70. aastatel. Kuni selle ajani üritati tööpuudusega võidelda peamiselt riigipoolse nõudluse stimuleerimisega, mis viis kõrge inflatsioonitasemeni. Pärast seda on tööpuuduse vastase abinõuna hakatud enam rakendama aktiivset tööpoliitikat. Rootslasi Gösta Rehni ja Rudolf Meidnerit peetakse aktiivse tööjõupoliitika rajajaiks. Nende arvamuse kohaselt täistööhõivet taotlev ühiskond ei suuda vältida inflatsiooni, täistööhõive ja ebastabiilse rahakursi vahelise vastuolu soovitasid nad ületada aktiivse tööturupoliitika abil. (Mereste II, 2003, lk 434) Tööturupoliitikaga taotletakse tõhustada tööjõu kasutamist majanduses, et oleks püsivalt kõigile tagatud hästitasustatud töö. Lõppeesmärgiks on seatud saavutada täistööhõive.

Eurostati definitsiooni järgi nimetatakse tööturupoliitikaks riiklikku sekkumist tööturul. Selle eesmärgiks on tööturu normaalne toimimine ja tasakaalustamatuse parandamine ning seda on võimalik eristada teistest tööhõivepoliitikate sekkumistest, kuna tööturul soositakse valikuliselt teatud gruppe. Euroopa Liidus on tööturupoliitika suunatud peamiselt kolmele sihtgrupile, kelleks on töötud, töökaotamise ohus olevad isikud ning millegipärast ebasoodsas olukorras olevad mitteaktiivsed isikud, kes tahavad tööturule siseneda. (Labour..., 2013, lk 7-8)

Tööturupoliitikaks saab pidada igasuguseid majandusmeetmeid, mis mõjutavad tööturugu, näiteks turu toimimise probleeme vähendades või selle sotsiaalset tulemit parandades. Eerma ja Wrobeli (Eerma, Wrobel, 2012, lk 258-259) järgi eristatakse tööturu korra-, täishõive- ja kompenseerimispoliitikat. Korrapoliitika määrab



reeglistiku, mille alusel tehakse sotsiaalseid otsuseid. Täishõivepoliitikat kujundavad Keynesi majanduspoliitilised kontseptsioonid, mida tehakse riigi sekkumise toel kas avaliku sektori kulutuste ja maksukoormuse varieerimisega (fiskaalpoliitilised vahendid) või keskpangapoolsete monetaarsete vahenditega. Tööturu kompensatsioonipoliitika parandab tööturгу kehtivate reeglite raames, et vältida suurt tööpuudust. Uuringute järgi mõjub tööpuudus inimeste vaimsele tervisele halvasti. Sellest tuleneb sotsiaalse staatuse muutus, enesehinnangu langus, füüsilise ja vaimse võimekuse vähenemine (Artazcoz, Benach, Borrell, & Cortes, 2004, p 82).

Euroopa Liidu tööhõivestrateegia näeb ette muudatusi tööturupoliitikas kolmes vallas (Raudsepp, 2008, lk 12):

- tuua rohkem inimesi tööturule ja leida vahendid nende seal hoidmiseks,
- suurendada investeringuid inimkapitali,
- suurendada töötajate ja ettevõtete kohanemisvõimet.

Eurostati järgi on riiklikud sekkumised jaotatud kolme kategooriasse (Labour..., 2013, lk 13):

1. Teenused - klientide haldamine ja administratiivsed tegevused;
2. Meetmed - koolitus, tööle võtmise soodustamine, kaitstud töö, toetatud töö, rehabilitatsioon, töökohtade loomine, ettevõtluse alustamise toetamine;
3. Toetused - asendussissetulek töö kaotamise korral ning ennetähtaegne vanaduspension.

Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) klassifikatsiooni järgi jaotuvad tööturupoliitika meetmed passiivseteks ja aktiivseteks (Jensen, Johansson & Rellsve, 1990, lk 16). Passiivsed meetmed on töötü abiraha ja ootepensionide maksmine. Aktiivseid meetmeid on tunduvalt rohkem:

- töövahenduse tõhustamine, tööjõu mobiilsuse suurendamine;
- töötute täiend- ja ümberõpe;
- meetmed noortele;
- töökohtade loomine avalikus sektoris ja toetused tööandjatele;

- meetmed tööturu riskirühmadele.

Kui Eestis alustati aktiivse tööturupoliitika meetmete elluviimist selle sajandi alguses, siis Euroopa riikides kasutati erinevaid aktiivse tööturupoliitika meetmeid erivajadustega inimeste tööle võtmisel juba 20. sajandi lõpust (Kirch, 2006):

- subsideeritud töö pakkumine: Rootsi, Prantsusmaa, Taani, Saksamaa, Holland, Soome;
- töökoha tugiteenus: Austria, Kreeka, Iirimaa, Itaalia, Belgia, Taani, Soome Rootsi, Ühendkuningriigid;
- kaitstud töö: Holland, Rootsi, Belgia, Saksamaa, Prantsusmaa;
- ettevõtluse stimuleerimine: Belgia, Holland, Soome.

Maailmas on küllaltki levinud erivajadustega inimeste tööle võtmisel kvootide süsteem. See tähendab, et on kindlaks määratud piirmäärad, kui suures ulatuses töötajate üldarvust peab tööandja puuetega inimesi tööle võtma. Näiteks Itaalias on pikka aega kindlad kvoodid olnud, samas Ühendkuningriigis kaotati need 1990-ndatel aastatel ning Venemaal on kvoodisüsteem üsna hiline nähtus. Samal ajal maksab riik erivajadustega inimeste tööle võtmiseks ja nende töökoha säilitamiseks tööandjatele rahalist toetust. Toetusi makstakse kahel juhul: esiteks hüvitatakse osaliselt töötasu ja teiseks kompenseeritakse töökoha ümberkujundamisega seotud kulud. (Sargeant, Radevich-Katsarou & Innessi, 2016, p 23) Eestis selline kvootide süsteem puudub.

Aktiivse tööturupoliitika meetmete eesmärgiks on tööpuuduse tekkepõhjuste ennetamine. Passiivne tööturupoliitika tegeleb tööpuuduse tagajärgede leevendamisega, mis avaldub töötutele mitmesuguste sotsiaalsete garantiide pakkumises. Euroopa Liidu üheks eesmärgiks on kõrge tööhõive ning tööturupoliitika on Euroopa poliitika üks tähtsamatest osadest. Tööturupoliitika valdkonda kuulub tööhõivesuundade määramine ja riikide tööturupoliitika koordineerimine.

Meetmetest tööturu riskirühmadele saab välja tuua nn tööklubide süsteemi, kus pikka aega ilma tööta olnud inimestele õpetatakse, kuidas esineda tööintervjuudel, kuidas suhelda omavahel, õpetatakse arvutit kasutama jne. Oluline on inimeste eneseusu taastamine, et ta ei tunneks ennast mittevajalikuna. Tööturupoliitika rakendamine Eestis

on määratud töövõimetoetuse seadusega, mis on töövõimereformi põhiliseks seaduseks ning tööturuteenuste ja -toetuste seadustega. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse eesmärgiks on „tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise ja tööturutoetuste maksmise kaudu” (Tööturuteenuste ja..., 2006). 2016. aasta alguses kehtima hakanud töövõimetoetuse seaduse eesmärk on „pikaajalise tervisekahjustuse tõttu vähenenud töövõimega inimeste töötamise ja töölesaamise toetamine ning neile seaduses sätestatud tingimustel ja ulatuses sissetuleku tagamine” (Töövõimetoetuse seadus, 2014).

Tutvudes Euroopa riikide strateegiatega erivajadustega inimeste tööle aitamisel on need riigiti üsna sarnased. Vaadates Ühendkuningriigi (The disability..., 2013, p 53) ja Iirimaa (Comprehensive..., 2015, p 7) strateegiaid aastatel 2013 ja 2015, saab välja tuua ühiseid jooni. Rõhutatakse, et inimesed on erinevate vajadustega ning strateegia eesmärgiks on kohandada abi vastavalt vajadusele. Oluliseks peetakse lihtsat ja bürokraatiavabat protsessi tööandjatele kui nad soovivad erivajadustega inimest tööle võtta. Eesmärkidest saab välja tuua järgmisi:

- puuetega inimeste arvu suurendamine tööturul;
- aidata noortel puuetega inimestel peale kooli tööd leida;
- aidata erivajadustega inimestel tööd hoida või uut tööd leida;
- aidata tööandjaid, kes soovivad puuetega inimesi tööle võtta.

Euroopa Nõukogu Ministrite komitee soovitustes puuetega inimeste elukvaliteedi tõstmisest (Euroopa Nõukogu..., 2006, lk 23) on välja toodud viienda tegevussuunana tööhõive, kutsenõustamise ja väljaõppe suunitlused. Puuetega inimeste eelpool nimetatud tegevuskava eesmärkideks on:

- soodustada tööhõivet avatud turu tingimustes,
- võidelda diskrimineerimisega ja edendada puuetega inimeste osalemist tööhõivega seotud teenustes.

Erimeetmetena on rõhutatud tööandjate julgustamist puuetega inimeste tööle võtmiseks. Selleks, et vastu tulla puudega inimeste erivajadustele, soovitatakse nad tööle võtta osalise tööajaga ja võimalusega töötada kodus. Rõhutatakse vajadust suurendada

ettevõtete juhtkonna ja personali teadlikkust vastava väljaõppe kaudu (Euroopa Nõukogu..., 2006, lk 24).

Monika Haukanõmm (Haukanõmm, 2013) kirjutab oma artiklis toetudes 2012. aasta oktoobris ilmunud OECD raportile, et toetust saavate puuetega inimeste arv kasvab Eestis kiiremini kui üheski teises OECD riigis, töövõimetuspensionide süsteemi sisenejate arv suureneb pidevalt, kuid sealt väljujate arv on minimaalne. Probleemiks on ka see, et töövõimetuse hindamisel võetakse arvesse elukutset, mille inimene on omandanud või kus on kõige kauem töötanud, samas ei hinnata seda, mida inimene saaks allesjäänud töövõimega teha. Kehtiv süsteem ei paku piisavalt meetmeid püsiva töövõimekaotusega inimeste tagasi tööturule toomiseks (töölane rehabilitatsioon, ümberõpe, tööturuteenused, tervise edendamine, maksusoodustused vähenenud töövõimega töötajate tööle võtnud tööandjatele).

Pärast OECD 2012. aasta raportit on Riigikontrolli 2012. aasta auditis öeldud, et olemasolev töötute toetamise süsteem vajab muutusi, sest see ei leevenda pikaajalist tööpuudust. Vajalikud on reformid, mis suudaksid ära hoida seoses tööjõu vähenemisega kaasnevad sotsiaalsed probleemid. Kui 2012. aastal oli Eesti tööhõive tase 71,8%, siis 2020. aastaks loodetakse jõuda 76%-ni. Eesmärgiks on tagada tööhõive kõrge tase ning sissetulekute, elukvaliteedi ja sotsiaalse turvalisuse kasv. (Mattson, 2012)

Pidevalt jälgib tööturu arengut ka Eesti Keskpank, kuna avatud Eesti majandus saab kohanduda muutustega tootmissisendite hindade ja koguste kaudu. Oluline on tõsta majanduses tootlikkust, sest ilma selleta on raske säilitada edasist konkurentsivõimet. Eesti Panga ekspertide koostatud tööturu ülevaates (Soosaar, 2015) käsitletakse tööjõu pakkumise, nõudluse ja hinna arengut, kuna:

- oluline on tööturu paindlikkus, sest tööjõu pakkumise või aktiivsuse muutus mõjutab otseselt majanduskasvu;
- palgatõus peab vastama tootlikkuse kasvule, et tootmiskulude suurenemine ei põhjustaks liiga suurt inflatsiooni.

OECD Eesti 2015. aasta majandusülevaates soovitatakse Eestil suurendada riigi eelarves kulutusi aktiivsele tööturupoliitikale ja haridusele ning vähendada töøjõumakse. Samuti rõhutatakse vajadusele kaotada maksuvabadused erinevatele sihtrühmadele, s.h. eraldi on välja toodud vajadus lõpetada eluasemelaenu intresside tulust maha arvamine. (OECD..., 2016)

Töötute oskused ja teadmised ei vasta tänase tööturu vajadustele. Pikaajalisele töötusele, mis on suurenenud majanduskriisi tingimustes, on eelnevatel aastatel kaasa aidanud ka Eesti passiivne tööturupoliitika, mis seisnes inimeste töötuks registreerimises ja toetusrahade maksmisel. Passiivse tööturupoliitika tagajärjel on Eestis tekkinud ääremaal töötute põlvkond, kes ei soovi enam tööle minna ja on harjunud ära elama toetuste abil. Järjest enam suureneb inimeste hulk, kes õpitud abitusega ära harjudes ei suuda ega taha enam tööd teha ja valivad töövõimetuspensionistatuse, et saada juba tööeas veidi enam raha, kui seda pakuksid toimetulekutoetused. Töövõimetustoetus tagab tunduvalt suurema sissetuleku kui töötutu abiraha.

Tänapäeval jääb järjest vähemaks selliseid valdkondasid, kus on võimalik töötada elu lõpuni. Majandus ja ühiskond muutuvad nii kiiresti, et tahes-tahtmata peab inimene oma elu jooksul vahetama töökohti. Järjest enam vajatakse töölisi, kes oleksid valmis olemasolevat eriala ja sealhulgas ka oma elukohta muutma. Töötuks jäämise oht on suurem madala haridustasemega, kutseoskusteta, vanemaealistel ja puuetega inimestel. Eestis on levinud struktuurne tööpuudus, mis tuleneb töötajate kaasaja tingimustele mittevastavast või ebapiisavast kvalifikatsioonist (Eamets, Kaasa, Kaldaru, Parts, & Trassberg, 2005, lk 249). Struktuurseks tööpuuduseks nimetatakse töøjõu kvalifikatsiooni ja geograafilise asukoha mittekattumise nõudlust tööturul (Rõõm, 2003).

Tööturu paindlikkuse ja töötajate sotsiaalse kaitstuse vahel peab olema tasakaal, mida nimetatakse turvaliseks paindlikkuseks. Wilthagen, Tros (2004.) järgi turvaline paindlikkus tähendab tööturu paindlikkuse suurendamist koos võimalusega saada kiiresti töökoht nii, et töötuks olemise ajal ei kaotaks inimene oluliselt oma tavapärasest elustandardist (p 5).

2011. aastal valmis Eesti elukestva õppe strateegia 2020, mille eesmärgiks on kõigile Eesti inimestele „nende vajaduste ja võimetele vastavate õpivõimaluste loomine kogu elu jooksul, et tagada neile isiksusena võimalused väärikaks eneseteostuseks ühiskonnas ja tööelus” (Eesti elukestva..., 2011). Eestis on olemas elukestva õppe ja eneseteostusvõimalused. Iga inimene panustab töö tegemisse ja vaba aja veetmisesse enda võimete kohaselt ning tal on õigus ja võimalus elada sama väärikalt kui teistel ühiskonna liikmetel vastavalt enda individuaalsusele (Barnes, Mercer, 2010, p 36).

Rahvastiku kiire vananemine toob kaasa riski, et ei suudeta tulevikus maksta avalike teenuste eest. Oluline on aktiivsena vananemise süsteemi parendamine, mille olulisteks komponentideks on hea tervishoiu tase ning kõrge rahaline panustamine tööturupoliitika meetmete väljatöötamisse ja elukestva õppe arendamisse. Selle eesmärgi lahendamiseks on välja töötatud Aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020. Arengukava eesmärgiks on „vanusesõbraliku ühiskonna kujundamine ning vanemaealiste elukvaliteedi ja võrdsete võimaluste kindlustamine” (Aktiivsena... 2013).

Eestil ei olnud võimalik enam kehtiva jätkusuutmatu pensionisüsteemiga edasi eksisteerida, sest see tootis passiivse mõttelaadiga inimesi. Töövõimetuse hindamise süsteem oli vananenud ning erivajadustega inimestele ei olnud sobivaid võimalusi tööturule minekuks. Uue töövõimereformiga on ootused suured nende probleemide lahendamiseks.

## **1.2. Erivajadustega inimesed Eesti tööturul**

Eesti Vabariigi põhiseaduse järgi on igal inimesel õigus töövõimetuse korral riigi abile. Puuetega inimesed on riigi ja kohalike omavalitsuste erilise hoole all. Kõik kodanikud on seaduse ees võrdsed, kedagi ei tohi diskrimineerida sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Igapähele on õigus tööle. (Eesti Vabariigi põhiseadus, 1992) Tänapäeva ühiskonnas kehtib põhimõte, et riik tagab oma kodanikele sotsiaalse kaitse, mis annab kindlustunde tuleviku suhtes ning võimaluse elada inimväärselt kogu elu.

Eesti rahvaarv 01.01.2016.a. seisuga oli 1311,8 tuhat inimest, nendest tööealisi (15-74-aastased) 983,7 tuhat inimest. Statistikaameti andmetel oli Eestis 143,6 tuhat

töövõimetut inimest. Kui 2004. aasta 1. jaanuari seisuga oli puudega inimeste osatähtsus 7,1% kogurahvastikust, siis 2015. aasta 1. jaanuariks oli puuetega inimesi juba 10,9%. Tööealisi puuetega inimesi vanuses 18-64 aastat on ligikaudu 60 tuhat, kellest töötab 21,4 tuhat inimest, mis on 36,2%. (Puudega inimeste..., 2016)

Rahvaarv Eestis väheneb pidevalt. Samal ajal inimeste arv, kellele on määratud puude raskusaste, suureneb aasta-aastalt (vt tabel 1). Puudega inimeste arv kasvas Eestis järsult majanduslanguse ajal aastatel 2009-2012. Tööpuuduse kasvades suurenes ka puuetega inimeste arv. Puuetega inimeste seas on suurenenud iga aastaga puuetega laste arv. Kümne aastaga ajavahemikul 2005-2015 on puuetega laste arv peaaegu kahekordistunud.

**Tabel 1.** Puuetega inimeste arvu muutus aastatel 2005-2015 (Puudega inimeste..., 2016), tabel on autori koostatud.

|   | 01.01.05 | 01.01.07 | 01.01.09 | 01.01.11 | 01.01.13 | 01.01.15 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Puuetega inimeste arv                       | 103807   | 115354   | 118367   | 128129   | 137710   | 143623   |
| Puuetega inimeste arvu muutus               |          | 12267    | 3013     | 9762     | 9581     | 5910     |
| Töövõimelised inimesed vanuses 16-63 aastat | 39081    | 40177    | 41782    | 47613    | 50879    | 53267    |
| Lapsed vanuses 0-15 aastat                  | 5810     | 5807     | 6408     | 7825     | 9214     | 10469    |

Puude tähendust on sotsiaalmeedias erinevalt kajastatud ning see on tekitanud inimestes segadust. Puuetega inimeste õiguste konventsiooni järgi (Puuetega inimeste õiguste..., 2012) hõlmab puudega inimeste mõiste isikuid, kellel on „pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel”.

Puude tuvastamiseks on vaja läbida arstlik ekspertiis, mille järel puude määramise korral saab inimene taotleda sotsiaaltoetusi vastavalt talle määratud puude

raskusastmele. Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduses (Puuetega inimeste..., 1999) §-s 2 on ära toodud puude kolm määratlust:

- sügav puue - inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna isik vajab kõrvalabi, juhendamist või järelevalvet ööpäevaringselt;
- raske puue - inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna isik vajab kõrvalabi, juhendamist või järelevalvet kas kogu päeva või kogu öö vältel;
- keskmine puue - inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna isik vajab toimetulekuks osalist kõrvalabi.

Puude sotsiaalse käsitluse järgi ei ole puue inimese isiklik probleem, vaid „koosmõju keskkonna, isiku, suhtumiste ja stereotüüpidega, mis viivad puuetega inimeste vastu suunatud diskrimineerimiseni” (Hanga, 2012, lk 10). Kõik erivajadustega inimesed on ühiskonna liikmed ja neil peavad olema teiste inimestega võrdväärsed võimalused oma elu korraldamiseks.

Lisaks puudele määratakse tööealistele inimestele ka töövõimetuspensionit. Töövõimetuspensionit saavad vähemalt 16-aastased inimesed, kuid mitte kauem kui vanaduspensioniiikka jõudmiseni (Riikliku..., 2001). Sarnaselt puuetega inimeste arvu kasvule suureneb ka töövõimetuspensionäride arv. Igal aastal määratakse tööealistel inimestel püsiv töövõimekadu ning enamik nendest inimestest tagasi avatud tööturule ei naase. Töövõimetuse peamiseks põhjustajaks maailmas peetakse depressiooni (Evans, Charney, & Kewis, 2005, p 241).

Sotsiaalkindlustusameti andmete järgi on töövõimetuspensionäride arv kasvanud 2015. aasta lõpuks võrreldes 2000. aasta lõpuga 2,3 korda, 43706-lt inimeselt 98368-le. Võrreldes 2014. aastaga kasvas 2015. aasta lõpuks pensionäride arv 1712 pensionäri võrra. Puudega tööealise inimese toetust sai üle 52000 inimese. (Sotsiaalkindlustusameti..., 2016) 2010. aasta Riigikontrolli analüüsi järgi kõikidest töövõimetuspensionäridest 60% lisaks pensionile ei teeni mingit muud tulu (töötasu).



Kõigist osalise töövõime langusega isikutest (40-90%) teenis palgatulu vaid 35%. (Riigi tegevus..., 2010, lk 2)

Eestis on välja töötatud veel erihoolekande arengukava, mis toetab psüühilise erivajadusega inimeste vajadusi. Psüühikahäire mõiste hõlmab nii psüühiliselt haigeid kui ka vaimse alaarenguga isikuid. Arengukava eesmärgiks on „tagada psüühilise erivajadustega täisealisele inimesele võrdsed võimalused eneseteostuseks ning kvaliteetsed ja deinstitutionaliseerimise põhimõtteid järgivad erihoolekandeteenused” (Erihoolekande..., 2014, lk 11). Samas arengukavas rõhutatakse üle 25000 psüühilise erivajadusega inimese võimalust töötada maksimaalselt oma võimekuse piires.

Puue ja töövõime vähenemine ei ole üks ja sama, neid hinnatakse erisuguselt. Puuet vaadatakse kui takistust ühiskonnaelus osalemisel, töövõime vähenemine on takistus tööelus osalemisel. Erivajadusega inimesed jäävad sageli kasutama riikliku sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalhoolekande toetusi, kuna hoolekanne võimaldab igapäev elada inimväärselt.

Eesti Vabariigi valitsus kiitis 16. mail 1995. aastal heaks Eesti Vabariigi invapoliitika üldkontseptsiooni, mille seitsmes reegel puudutab tööhõivet. Kontseptsiooni kohaselt (Eesti Vabariigi Invapoliitika..., 1995) peab riik tunnustama põhimõtet, et puudega inimestel peab olema võimalus vastavaks tööks nii maal kui linnas. Tööelu puudutavad seadused ja määrused ei tohi diskrimineerida puudega inimesi ega takistada nende tööhõivet. Riik peab aktiivselt toetama puudega inimeste integreerimist avatud tööturule, samuti ergutama tööandjaid tegema vajalikke ümberkorraldusi töötingimuste kohandamiseks puudega töötule inimestele.

Eestis jõustus 14. aprillil 2012 ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon, millega esmakordselt koguti puuetega inimeste õigused ühte dokumenti ning riik võttis kohustuse järjepidevalt parandada puuetega inimeste olukorda. Konventsiooni eesmärgiks on edendada, kaitsta ja tagada kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset teostamist kõigi puuetega inimeste poolt ning edendada lugupidamist nende loomupärase väärikuse suhtes. Puuetega inimestel on õigus töötada teistega võrdsel

alustel, neil on õigus avatud ja juurdepääsetavale töökeskkonnale. (Puuetega inimeste õiguste..., 2012)

Erivajadustega inimeste töövõime pole täielik, sageli vajavad nad teistsuguseid töötingimusi. Sellistel juhtudel võimaldatakse rehabilitatsiooniteenust, mis katab meetmed, et erivajadustega inimesed saaksid harjuda oma puudega või uue situatsiooniga ning neil oleks võimalik arendada oma kompetentsust. Sellele aitavad kaasa ka vastavad koolitused. Koos töövõimereformiga korraldatakse ümber kuni 2016. aastani kehtinud rehabilitatsiooniteenuse korraldus. Tööturuteenuste hulka lisandus uus teenuse liik – tööalane rehabilitatsioon, mida pakutakse Töötukassa poolt koos teiste tööturuteenustega (Töövõimereformi eesmärk, 2016).

Eesti Puuetega Inimeste Koja poolt viidi 2012. aasta lõpus läbi küsitlus, kus tööhõivevaldkonna kõige tõsisemaks probleemiks peeti tööandjate ja puudega töötajate vaheseid teadmisi olemasolevatest soodustustest ja võimalustest, tööandjate hirmu puudega töötajate palkamises ja erivajadustega inimestel vähest motiveeritust töötamiseks. (Haukanõmm, 2013)

Eestis on kasutusele võetud ka toetatud tööerakendamise meetodika, mis peab aitama erivajadustega inimesi samm-sammult tööle avatud tööturul. Inimesele otsitakse tööd tuginedes tema tugevustel, töötamist takistavate tegurite osas püütakse leida lahendus nii isiku kui ka tööandja tasandil. Selline meetodika näeb ette põhjalikku töökoha analüüsi ning jätkutoe pakkumist nii tööd soovivale inimesele kui ka tööandjale. (Hanga, 2015, lk 17)

Ettevõtted on osa ühiskonnast, kus nad tegutsevad ja tööandjad peavad arvestama mõjuga, mida nad ümbritsevas ühiskonnas tekitavad. Ettevõtjate maine ühiskonnas on järjest olulisem, kuna tänapäeval soositakse ettevõtteid, mis tegutsedes äriliste eesmärkide täitmisega võtavad samal ajal ka sotsiaalse vastutuse. Üheks selliseks sotsiaalse vastutuse võtmise võimaluseks on võtta tööle oma asutusse puudega inimesi (Sipersen, Romano, Mohler, & Parker, 2006, p 7-8). Erivajadustega inimeste tööhõive suurendamiseks tuleb suurendada ja soodustada töötada soovivatele inimestele

töökohtade loomist ja nende kohandamist. Sellega on võimalik vähendada ja ennetada erivajadustega inimeste passiivsust.

### **1.3. Toetused erivajadustega inimestele**

Põhiseaduse kohaselt on puudega inimesed riigi ja kohalike omavalitsuste erilise hoole all, seega tuleb riigil ja kohalikel omavalitsustel rakendada täiendavaid abinõusid, mis võimaldaksid puudega inimestel kasutada samu õigusi, mis teistel inimestel. Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse §-st 6 tulenevalt on valla või linna ülesandeks korraldada sotsiaalabi ja -teenuseid. (Kohaliku..., 1993) Sotsiaalhoolekande seaduse §-st 15 (Sotsiaalhoolekandeseadus, 2015) tulenevalt on valla- või linnavalitsuse ülesandeks „tagada puudega isikule tema abivajadusest tingitud takistuste vähendamiseks ja kõrvaldamiseks vastav abi, sealhulgas vajaliku tugi- või tõlketeenuse korraldamine”. Seega on paljude puudega inimestega seotud praktiliste küsimuste lahendamine antud osaliselt kohalike omavalitsuste pädevusse.

Eestis 2016. aasta alguses käivitunud töövõimereformi eesmärgiks on vähenenud töövõimega inimeste toomine tööturule ja nende seal hoidmine, sest see tagab tervisekahjustusega inimestele sissetuleku ning iseseisvuse. Alustatava reformiga soovitakse muuta erivajadustega inimeste mainet ühiskonnas, et nad saaksid osaleda aktiivselt oma elu korraldamises. Tööandjad peavad looma võimalused erivajadustega inimeste töötamiseks ja tegelema aktiivsemalt töökeskkonna parandamisega.

Koos reformiga tuli käibele uus mõiste „vähenenud töövõimega inimesed”, mida kasutatakse nii töötukassa kui sotsiaalministeeriumi kodulehekülgedel. Töövõimetoetuse seaduse § 5 järgi vähenenud töövõime jaguneb osaliseks ja puuduvaks töövõimeks, mille puhul töövõime on vähenenud kuni selle puudumiseni (Töövõimetoetuse seadus, 2014).

Erivajadustega inimeste paremaks toetamiseks ja tööeas inimese töövõime tõstmiseks lähenetakse kõigile individuaalselt, hinnatakse nende ühiskondliku aktiivsuse võimet ja tulemustest lähtuvalt aidatakse tal leida töötamise võimalusi avatud tööturul. Kui enne hinnati inimese töövõimetust, siis nüüd hinnatakse töövõimet. Uue süsteemi järgi

lõpetatakse töövõimekaotuse protsentide määramine. Töövõime hindamist korraldab töötukassa, hinnatakse inimese võimeid, võimekust ja sobivat tööd. Hindaja annab hinnangu, kas inimene on töövõimeline, osalise või puuduva töövõimega. Samuti tegeletakse tööandjatega, et oleksid mõlemaid osapooli rahuldavad töösuhted. Aastaks 2020 loodetakse võtta tööle avalikku sektorisse vähemalt 1000 vähenenud töövõimega inimest (Töövõimereform, 2016).

Vähenenud töövõimega inimestele makstakse töövõimetustoetust, kuid nendest ainult pooltel on puue. Toetuse summa hakkab vähenema peale 90-kordset päevamäära, mis on 2016. aastal 1012,50 eurot. Kui inimese sissetulek on 1397,25 eurot kuus, siis töövõimetustoetust enam ei maksta. Puuduva töövõime korral lõpetatakse toetuse maksmine ära siis, kui inimene teenib 1687,50 eurot kuus. Töövõimetustoetust indekseeritakse igal aastal. (Ibid, 2016)

Töövõimereformiga tegeleb Eesti Töötukassa, kes korraldab töövõime hindamist, töövõimetustoetuse maksmist, tööturuteenuste osutamist ning tööalast rehabilitatsiooni ja abivahenditega varustamist. Kui praeguse ajani tegelesid maavalitsused abivahendite korraldamisega, siis 2016. aastast töötukassa hüvitab ainult tööalaseks kasutamiseks vajalikud abivahendid ja Sotsiaalkindlustusamet maksab muude abivahendite eest juhul kui inimene on õigustatud nende kasutamise. Abivahendi määrab perearst, eriarst või rehabilitatsioonimeeskond. Abivahendeid pakkuv ettevõtte aitab inimesel leida temale sobiliku ja vajaliku abivahendi. (Toetused..., 2016)

Lisaks olemasolevatele Eesti Töötukassa teenustele, nagu töövahendus, nõustamine tööotsingul, tööpraktika, koolitus jm, on erivajadustega inimeste jaoks on välja töötatud uued teenused, mis peavad aitama neid tööle saamisel ja töötamise toetamisel (Abi..., 2016):

- abistamine tööintervjuul,
- tööks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine,
- kogemusnõustamine,
- tööalane rehabilitatsioon,
- kaitstud töö,
- tugisikuga töötamine,

- töölesõidu toetus,
- saatja sõidukulu hüvitamine.

Abistamist töointervjuul kasutatakse juhul, kui erivajadustega inimene vajab tööandjaga suhtlemisel abi, näiteks kõne- või kuulmispuude korral. Sellises olukorras töötukassa juhtumikorraldaja abistab inimest töövestlusel.

Töötukassa annab tööks vajalikud tehnilised abivahendid tasuta kasutamiseks. Soodustus kehtib kuni töösuhte lõpuni, kuid esialgu mitte kauemaks kui kolm aastat. (Toetused ja ..., 2015)

Kogemusnõustajal on nõustatava inimesega sarnane puue või tervisehäire. Nõustamise eesmärk on vähenenud töövõimega inimesel selliste võimaluste ja lahenduste leidmine, et ta suudaks oma igapäeva- ja tööeluga võimalikult iseseisvalt toime tulla. (Ibid, 2015)

Tööalane rehabilitatsiooni teenus on mõeldud inimestele, kel on puude või tervisehäire tõttu takistusi. See teenus on samuti inimestele, kes vajavad töövõime taastamiseks või hoidmiseks erinevate spetsialistide ehk rehabilitatsioonimeeskonna abi. (Töövõimereform, 2016)

Sotsiaalkindlustusameti koduleheküljel (Kaitstud töö..., 2016) on välja toodud kaitstud töö teenuse sisu. Kaitstud töö teenuse abil püütakse avatud tööturule aidata neid vähenenud töövõimega inimesi, kellel puudub varasem töökogemus, tööharjumus või kellel on see väga väike ja kes vajavad individuaalset lähenemist ja tuge töö leidmisel ning tööle püsima jäämisel. Kaitstud töö teenuse raames pakutavad tegevused jagunevad kolmeks osaks. Teenuse esimese nelja kuu jooksul selgitab teenuse pakkuja välja, missugust tööd vähenenud töövõimega inimene teha soovib, mida ta teha suudab ja missugune on temale jõukohane töö. Kui sobiv töö on leitud, õpetatakse teda seda tööd tegema, proovitakse, harjutatakse seda tööd. Sel ajal on klient jätkuvalt töötukassas arvel. Talle makstakse iga teenusel oldud päeva eest stipendiumi ning sõidu- ja majutustoetust. Peale seda võtab teenusepakkuja inimese enda juurde kaitstud tingimustesse tööle ning teenusel olev isik hakkab saama palka, töötukassas arvelolek lõpetatakse. Samal ajal otsitakse sobivat töökohta avatud tööturul. Töötamine kaitstud tingimustes võib kesta kokku kuni kaheksa kuud. Teenuse eesmärk on see, et klient

jõuaks töötada vähemalt 20 tundi nädalas ja aasta jooksul peale teenusele asumist jõuab vähenenud töövõimega inimene avatud tööturule tööle.

Tugiisiku abiga töötamise korral tugiisik juhendab ja abistab vähenenud töövõimega inimest, kellel on raskusi tööle asumisel, töökollektiivi sulandumisega, tööülesannete mõistmisega või omandamisega. Tugiisik ei täida tööülesandeid erivajadustega inimese eest. (Toetused ja ..., 2015)

Töölesõidu toetus on teenus inimestele, kes juhul kui ei saa oma puude või tervisehäire tõttu käia tööl ühistranspordiga, hüvitab töötukassa isikliku sõiduauto, takso või eritranspordi kasutamisel osaliselt töölesõiduga seotud kulutused. Toetust makstakse kuni 12 kuu eest kolme aasta jooksul. Toetuse suurus on 93 senti kilomeetri kohta, kuid mitte rohkem kui 26 eurot ühe päeva eest ja 300 eurot kuus. Toetuselt arvestatakse maha tulumaks. Töötukassa hüvitab erivajadusega inimese kodust tööle ja töölt koju sõidutavale/saatvale inimesele sõidukulud. Sõidukulu hüvitatakse iga tööle saadetud päeva eest kuludokumentide alusel, kuid mitte rohkem kui 26 eurot ühe päeva eest. (Ibid, 2015)

Sotsiaalkindlustusameti teenuste hulka lisandus 2016. aastal Euroopa Sotsiaalfondi rahastuse kaudu pikaajalise kaitstud töö teenus, mis pakub psüühiliste erivajadustega inimestele töö tegemise võimalust kaitstud ja kohandatud töö tingimustes ning tuge suundumisel avatud tööturule. Seda teenust pakutakse spetsiaalselt selleks loodud töökohtades sobivas keskkonnas teenusepakkuja juures või kohandatud töökeskkonnas avatud tööturul, kus on tagatud kliendile vajalikul määral juhendamine töötamise ajal. Pikaajaline kaitstud töö on jagatud kolme etappi (Kaitstud..., 2016):

1. etapp kestvusega kuni kuus kuud: töösuutlikkuse hindamine ning tööoskuste kujundamine;
2. etapp on tähtjatu: inimese toetamine, abistamine, motiveerimine, juhendamine siirdumaks töötukassa teenusele või avatud tööturule;
3. etapp: inimene töötab avatud tööturul ja tal on sõlmitud tööandjaga leping.

Uue töövõimereformiga Eesti Töötukassa hindab inimestel töövõimet, pakub aktiivseid tööturumeetmeid individuaalse juhtumikorralduse alusel, maksab toetusi, aitab abivahenditega ja rehabilitatsiooni teenusega.

#### **1.4. Teenused ja toetused tööandjatele**

Käesoleval ajal on vaja teha tugevat selgitustööd tööandjate seas, et väheneksid nende hirmud puuetega inimeste tööle võtmise ees. Tööandjate teadlikkus ja kogemused erivajadustega inimeste tööle võtmiseks on erinevad. Ei ole õige eeldada, et tööandjad suudavad oma kohustusi täita ilma vastava abita. Tuge peavad pakkuma eelkõige avalikõiguslikud asutused. On tõestatud näiteks, et töökohtade kohandamiskulud on kolmandikel juhtudel nullilähedased. Samuti hirmutab tööandjaid bürokraatia. (Sickness..., 2010, lk 126-127)

Eelkõige sellepärast on välja töötatud uued teenused vähenenud töövõimega inimeste tööandjatele (Töövõimereform, 2016):

- tööandja nõustamine ja koolitamine,
- palgatoetus,
- tööruumide ja töövahendite kohandamine,
- töötaja koolituskulu hüvitamine.
- tugiisiku töö tasustamine.

Nõustamine ja koolitamine on mõeldud nendele tööandjatele, kellel on valmisolek tööle võtta või on juba võtnud tööle erivajadustega inimesi, kuid vajavad nõuandeid ja teadmisi, kuidas neid toetada.

Tööandja saab palgatoetust erivajadusega inimese tööle võtmisel töölepinguga juhul, kui inimene on olnud töötuna arvel vähemalt kuus kuud või on olnud eelnevalt kaitstud töö teenusel. Toetust makstakse kuni 12 kuud. Toetuse suurus on 50% palgakulust, maksimaalselt saab toetust kehtiva töötasu alammäära ulatuses. Palgatoetust ei saa taotleda riigiasutused ja avalik-õiguslikud juriidilised isikud. Tööruumide ja töövahendite kohandamise toetust makstakse tehtud kohanduste eest juhul, kui erivajadustega töötajal on raske pääseda töökohta või kasutada töövahendeid.

Kohanduse kulud võidakse hüvitada 100%-liselt juhul kui töötajaga on sõlmitud tähtajatu või vähemalt kolme aastase tähtajaga tööleping. (Toetused ja..., 2015)

Koolituskulud hüvitatakse tööandjale juhul, kui erivajadustega töötaja ei saa senist tööd jätkata ja pärast ümber- või täiendusõpet pakutakse talle tööd ning kui töötaja oli enne tööle asumist töötuta arvel vähemalt 12 kuud ja vajab tööalaste oskuste ja teadmiste täiendamist. Tugiisiku teenust saab kasutada kuni 1000 tunni vältel ühe aasta jooksul. Tugiisikuks võib olla kolleeg või sobiv inimene väljaspoolt töökohta ja tema töö tasustatakse töötukassa poolt. (Töövõimereform, 2016)

Lisaks eelpoolnimetatud teenustele maksab riik osaliselt sotsiaalmaksu äriühingus, mittetulundusühingus, sihtasutuses või FIE-na töötava töövõimetuspensioni saavate töötajate eest, kellel on töövõimetuse kaotus 40-100 protsenti. Riik tasub sotsiaalmaksu osa, mis ületab riigis kehtestatud töötasu alamäära, ülejäänud sotsiaalmaksu maksab tööandja. Vastav toetus on reguleeritud sotsiaalmaksuseaduse §6 lg 3-ga. (Sotsiaalmaksuseadus, 2000)

Eelpool kirjeldatud teenused ja toetused on aktiivse töajõupoliitika osad. Käesoleval aastal alustatud töövõimereformiga panustab Eesti riik erinevaid vahendeid erivajadustega inimeste tööle saamiseks, et tuua nad tagasi tööturule ja aidata neil paremini toime tulla. Kindlasti on ettevõtjate seas palju neid, kes pakuvad oma ettevõtetes puudega inimestele võimalust teha tööd.



## **2. UURIMUS TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST ERIVAJADUSTEGA INIMESTE TÖÖLE VÕTMISEKS**

### **2.1. Uurimismetoodika, valim ja andmete kogumine**

Vastavalt esitatud uurimisküsimustele ja uuringu sihtgrupile kasutatakse antud uurimistöös empiirilises ehk kogemuslikus osas kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivsetes uuringutes tegeletakse inimeste isikliku ja sotsiaalse kogemuse uurimise, kirjeldamise ja tõlgendamisega ning viiakse läbi uuritava loomulikus keskkonnas (Laherand, 2008, lk 20, 24). Käesoleva uurimise läbiviimisel kasutatakse poolstruktureeritud intervjuud, kus intervjuu küsimused on enamuses avatud küsimused ja vastaja saab väljendada oma suhtumist, arvamusi, tõstatada probleeme ja teha ettepanekuid. (Hancock, Ockleford, Windridge, 2009, p 44) Poolstruktureeritud intervjuu puhul kasutatakse varem koostatud intervjuukava, kuid on võimalik muuta küsimuste järjekorda ning küsida lisaks täpsustavaid küsimusi.

Kvalitatiivses uuringus on oluline ka eetika printsiipide järgimine. J. Creswelli järgi on uuringu läbiviimisel kolm eetiliste küsimuste tüüpi (Creswell, 2013, p 24):

- uuringu läbiviimise algfaasis - avalikustatakse uuringu eesmärk, austatakse vähemuste norme ja väärtushinnanguid, ollakse osavõtlik ühiskonna haavatava elanikkonna vajaduste suhtes;
- andmete kogumise faasis - peab austama intervjuude või vaatlusega kaasnedes võivat osalejate tasakaalutust ja kurnatust, austama uuringu läbiviimise keskkonda ja häirima seda võimalikult vähe;
- andmete analüüsi faasis - peab vältima ainult positiivsete tulemuste avalikustamist, peab austama osalejate privaatsust.

Otepää vald asub Kagu-Eestis. Vallas elab ligikaudu 4000 inimest, kellest pooled elavad Otepää linnas. Inimeste suguline koosseis jaguneb samuti peaaegu pooleks, naisi on umbes 100 võrra rohkem kui mehi. (Haldusjaotus..., 2014) Otepää valla sotsiaalteenistuse juhataja Anneli Salumaa sõnade järgi oli seisuga 01. jaanuar 2016 Otepää vallas 386 erivajadusega inimest.

Lõputöö uurimisobjektiks on Otepää valla territooriumil paiknevad ja tegutsevad ettevõtted. Suurematest tootmisettevõtetest saab nimetada vineeritehast, kahte liha- ja kolme metallitööstust. Kuna tegemist on turismikeskusega, siis enamik ettevõtetest/asutustest tegelevad teenuse osutamisega nii suve kui ka talve perioodil. Palju on majutus- ja toitlustusasutusi, kus enamikes proovivad omanikud ise omal jõul hakkama saada ja ainult tippaajal võetakse appi lisatööjõudu. Üle poolte ettevõtetest on väikeettevõtted, kus töötab kuni 10 inimest.

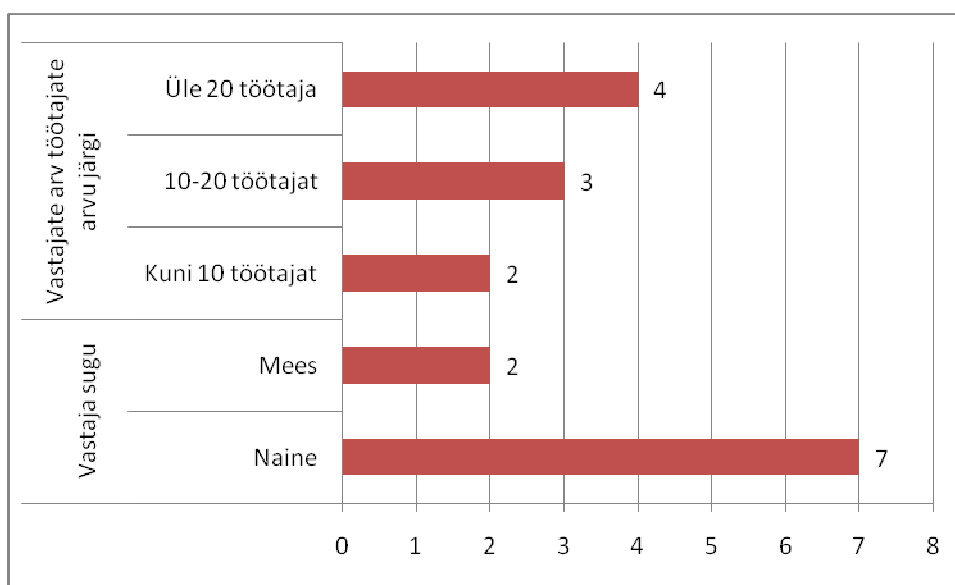
Andmed Otepää vallas asuvate ja tegutsevate ettevõtete kohta on saadud Majandus- ja Kommunikatsiooni Ministeeriumi majandustegevuse registri avalikult leheküljelt [https://mtr.mkm.ee/juriidiline\\_isik](https://mtr.mkm.ee/juriidiline_isik). Registris registreeritud ettevõtteid seisuga 15.03.2016 oli 90. Valimisse on võetud neli ettevõtet, mille töötajate arv on üle 20, viis ettevõtet, mille töötajate arv on vahemikus 11-20 ja neli ettevõtet, kus töötab kuni kümme inimest. Omandivormina sai välja valitud kaks mittetulundusühingut, üks aktsiaselts ja kümme osühingut. Füüsilisest isikust ettevõtjaid valimisse ei võetud. Kokku jäi valimi suuruseks 13 ettevõtet.

Intervjuus osalemine oli vabatahtlik, kõigi intervjuueeritavatega lepidi telefoni teel isiklikult kokku intervjuu aeg, et oleks võimalikult vähe segavaid faktoreid. Paraku kolm ettevõtjat ei soovinud sellel teemal intervjuud anda ja üks intervjuueeritav lükkas kokkusaamist pidevalt edasi, mistõttu jäi selle tööandjaga intervjuu tegemata. Seetõttu intervjuueeritavate lõpparvuks jäi üheksa. Kolmele tööandjale vastavalt nende soovile saadeti eelnevalt tutvumiseks küsimustik meili teel.

Kaheksal juhul toimusid kokkusaamised intervjuueeritavate töökohtades, ühel juhul sooviti kokku saada töökoha väliselt Otepää linna ühes kohvikus. Vastajatel oli õigus mitte vastata teatud küsimustele või katkestada vestlus, juhul kui nad seda soovivad.

Intervjuud viidi läbi ajavahemikul märts-aprill 2016 ja intervjuu kestvuseks kulus keskmiselt üks tund. Kõige pikem intervjuu kestis üks tund ja 16 minutit, kõige lühem 24 minutit. Kõikidele intervjuueeritavatele selgitati kohtumise alguses käesoleva töö eesmärki ja intervjuu kava (lisa 1).

Intervjuueeritavatest kõige noorem oli 36, kõige vanem 77-aastane. Kuus inimest olid ettevõtte juhid/omanikud, kolm palgatöölised. Vastajate andmed ettevõtete suuruse järgi on välja toodud joonisel 1.



**Joonis 1.** Vastajate andmed ettevõtete suuruse järgi (autori koostatud).

Respondentide vastused salvestati mobiiltelefoni helisalvestisena ja tehti ka märkmeid paberilehele. Vestluse salvestamine on analüüsi tõesuse seisukohalt väga oluline (Greenbaum, 1993, lk 77). Lindistusi kasutati ainult konkreetse analüüsi teostamiseks. Intervjuueeritavalt küsiti lindistamise eel luba salvestuseks. Intervjuu lõppedes loeti käesoleva uuringu teostaja poolt lindile kinnitus intervjuu toimumise kohta. Respondentide poolt antud vastused transkribeeriti ja puhastati korduvatest väljenditest ja parasiitsõnadest. Vastajad on märgistatud „V” tähega ja number selle taga näitab, mitmendana teda intervjueriti.

## 2.2. Uuringu tulemused ja analüüs

Paljudel tööandjatel puuduvad eelnevad kogemused erivajadustega inimeste tööle võtmiseks ning sellest tulenevad valed eelarvamused ja hirmud – ollakse tõrjuvad ja ettevaatlikud. Samuti on probleemiks erivajadustega inimeste jaoks sobivate töökohtade leidmine ning nende töökohtade kohandamine vastavalt inimese vajadustele. On oluline teada, kuidas töötavad erivajadustega inimesed praegu, milline on tööd pakkuvate asutuste toimetulek, kuidas on puudega inimesed tööle rakendatud ja kuidas neid toetatakse ning millest tunnevad käesoleval ajal puudust tööd pakkuvad asutused. Uuringu raames läbi viidud intervjuud jagunesid lähtuvalt uurimusküsimustest kolme teemablokki:

1. Tööandjate kogemused erivajadustega inimestega töötamisel,
2. Tööandjate võimalused erivajadustega inimeste tööle võtmisel,
3. Tööandjate valmisolek erivajadustega inimeste tööle võtmiseks.

Poolstruktureeritud intervjuu kava andis võimaluse esitada täpsustavaid küsimusi, mille tulemusena tekkisid huvitavad arutelud intervjuueeritavatega. Pikemalt sooviti rääkida erivajadustega inimeste õigustest ja kohustustest ning nende õigustest tulenevatest probleemidest tööandjate jaoks.

Ettevõtjate jaoks on puude ja erivajadustega inimeste mõisted ebaselged. Arvati, et neil on erinev tähendus, kuid samas vahet teha ei osatud ning erinevust ei nähtud. Vähenenud töövõimega inimese mõiste üle tõstatati küsimus, et milleks sellist nimetust vaja. Väga sageli nimetati vestluse kestel erivajadusega inimesi invaliidideks.

Enamikel tööandjatel on tööalased kogemused erivajadustega inimestega, ainult ühel ettevõtjal/omanikul ei olnud tööalast kokkupuudet. Ülejäänud asutustes töötavad või on töötanud puuetega inimesed. Samas kõigil on olnud kokkupuuteid erivajadustega inimestega läbi oma tutvusringkonna.

Intervjuudest selgus, et enamikel juhtudel peeti puude all silmas füüsilist puuet. Tööandjad oskasid välja tuua erinevaid puudeid: kuulmis-, nägemis-, liikumis- ja

vaimupuuet. Ainult üks tööandjatest oli kokku puutunud psüühilise erivajadusega inimestega.

Kõik vastajad olid nõus töötama füüsilise erivajadustega inimestega, neil ei olnud selle vastu midagi, kuid psüühilise ja vaimupuudega inimeste suhtes sellist valmisolekut ülesse ei näidatud. Tööandjad teavad/tunnevad küllaltki täpselt oma töötajaid ja nende erivajaduste olemasolu. Ühes asutuses töötab 11 erivajadusega isikut, mis on ligikaudu 10% selle asutuse töötajate arvust. Samas asutuses tehakse ka koostööd Eesti Töötukassaga, mille kaudu on neil saanud tööd vähenenud töövõimega inimesed.

Tööandjate arvamused erivajadustega inimeste töö kohta olid valdavalt positiivsed, kuid samas oli neil ka negatiivseid kogemusi.

V3: „Oleme pakkunud puudega inimestele töökohta – paljud ise keelduvad või ei osutu sobivaks pigem oma oskuste poolest.”

V2: „Kindlasti on aktiivseid erivajadusega inimesi, kes soovivad töötada. Kuid praegusel hetkel on palju passiivseid toetuse saajaid.”

Neli ettevõtjast omanikku on loonud nn sotsiaalsed töökohad, kus töötavad nende sugulased või tuttavad, et neile tegevust anda. Pakutavateks ametikohtadeks on olnud õuekoristaja, andmete sisestaja.

Kaks intervjuueeritavat arvasid, et puudega inimesed saaksid hästi hakkama arvutiga töötades ja neid peaks selles valdkonnas koolitama. Ühel intervjuueeritaval oli raske terviseprobleemiga töötajale antud võimalus tööd teha kodus interneti vahendusel, kuid see oli olnud eriolukord. Üks ettevõtjatest meenutas oma tuttavat ettevõtjat, kes oli võtnud tööle ratastoolis IT-mehe ja kellega kõik rahul olid, kuid seda peeti erandiks.

V4: „Aga meie asutuses ratastooliga inimesel pole siin küll mitte midagi teha, absoluutselt. Kui tal on kuulmishäire, siis las olla. Ongi parem, ei puhu intriige ülesse ja ei räägi teisi taga.”

Üks tööandja tõi välja, et nende asutuses ühel töölisel juhtus tööõnnetus, tööle tulles kukkus ja murdis käeluu. Selle tagajärjel sai ta puude ja töövõimetuspensioni ning kuna

tegemist on füüsilise puudega, siis on nüüd raske sellele töölisele tööd leida. Teine tööandja on oma töötajatega väga rahul, sest inimesed ei ole kiirustanud endile puude vormistamisega.

V8: „Meil on olnud tööõnnetusi, kuid inimesed ei ole endile võtnud seda puuet ja me ei ole kellegagi praeguse hetkeni küll ühtegi lepingut lõpetanud. Ühel juhul on olnud võimalus inimesel minna kergemale tööle ja me ei ole tema töötasu kallale läinud.”

Erivajadusega inimesed vajaksid ettevõtjate arvates rohkem psühholoogilist abi, sest ei juhtidel ega kaastöötajatel pole vajalikke oskusi ega aega selliste probleemidega/inimestega tegeleda.

V3: „Inimesed ei suuda pärast haigestumist ja puude otsuse kätte saamist tagasi tööle tulla, neil on tekkinud mingi psühholoogiline barjäär, hirm tööle tuleku ees. Tegelikult on nad pealt näha ju täiesti terved inimesed.”

Dirk den Hollander ja Jean Pierre Wilken raamatus „Kuidas klientidest saavad kodanikud” on välja toodud, et tervenemise ja taastumise vahel on erinevus. Tervenemise all mõistetakse olukorda, kus pöörduakse tagasi samasugusesse olukorda nagu see enne haigestumist oli. Taastumise all mõistetakse puudega elama õppimist. (2015, lk 26) Mõlemad olukorrad nõuavad spetsialistide teadmisi ja oskusi olukorraga toime tulla.

Tööandjate võimalustest erivajadustega inimeste tööle võtmiseks uuriti intervjuu käigus ka töökaaslaste suhtumist erivajadustega inimestesse ja tööandjate arvamust sellest, millist tööd võiksid puudega inimesed nende ettevõtetes teha. Tööandjad avaldasid üksmeelselt arvamust, et mingit vahet töötajatel teha ei tohi. See tähendab, et kui inimene on juba tööle võetud, siis peab ta suutma teistega võrdselt tööd teha ja pole põhjust kedagi teistmoodi kohelda, kõigiga sõlmitakse ühesugused töölepingud.

Kõik vastajad leidsid, et erivajadustega inimesed peaksid võimaluste piirides tööl käima. Vallas on suur tööjõu puudus, seega peab paratamatult arvestama vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisega.

V4: „Kui tööjõudu muud ei ole, pead need invaliidid võtma. Muud ei jää lihtsalt üle, hädavajadus sunnib neid inimesi võtma tööle. Nemad on ebastabiilsed selles mõttes, et võivad iga kell haigeks jääda. Sul peab varuimene olema, kes seda tööd teeb.”

V6: „Tööle võtmine on piiratud, tööandja vastutus ka kindlasti suureneb. Valida meil varsti siin kedagi ei ole.”

Inimestel jäävad rohkem meelde negatiivsed kogemused. Ühel ettevõtjal oli tööle võetud noor naisterahvas, kes oli tööle asudes tunnistanud, et tal on kerge puue, midagi täpsemalt selgitamata. Vaatamata sellele oli ta ise optimistlik ja kindel, et tööga hakkama saab. Tegemist oli ühe väikese poe kassapidajaga. Kuid lõuna ajal kui veidi rohkem rahvast poes oli ja kassas tekkis järjekord, jooksis see inimene kassast minema ja rohkem tööle ei tulnud. Ta ei pidanud vastu vaimsele pingele, et tema järel oodati.

V8: „Ma olen nüüd väga ettevaatlik kassapidajate tööle võtmisega. Proovin uurida eelnevat tausta ja kindlasti küsin ka haridustaset, sest järjest rohkem tuleb inimesi tööle, kes ei oska üldse arvutada.”

Ettevõtjate seas tekitab suurt bolemikat küsimus, kas tohib tööle kandideerija käest küsida inimese võimaliku puude olemasolu kohta. Arvatakse, et seaduse järgi seda küsida ei tohi, see oleks diskrimineeriv. Tegelikult ei ole seda üheski seaduses niimoodi märgitud. Tööle kandideerija ei pea sellisele küsimusele lihtsalt vastama. Siis proovitaksegi kaudselt teada saada inimese tervislikust seisukorrast. Kuus intervjuueeritavat vastas, et juba esimesel töövestlusel küsitakse tegelikult inimese tervisliku seisukorra kohta, mitte küll otse, aga kaudselt siiski.

V8: „Küsin lihtsalt, kas on tervisest tulenevaid piiranguid töökeskkonnale, mida tööandja peab teadma ja arvestama. Seal ei pruugi olla isegi puude staatust, kuid meil on oluline teada, kas ta suudab meil töötada.”

Kuid probleeme töötajate tervise tõttu on tekkinud kõigil tööandjatel, kellel töötavad erivajadustega inimesed. Iga töö puuetega inimestele ei sobi. Neli ettevõtjat kinnitasid, et füüsilise puudega inimesed nende asutuses töötada ei saa.

V4: „Ma küsiks inigalt ühelt, kas tal puue on. Sellepärast, et ma ei paneks teda valele kohale tööle. Tõendit ma küsida ei tohi, ma ei ole ju arst. On olnud ebameeldiv kogemus, sest inimene ei öelnud, et ta haige on.”

V7: „Probleem on selles, et haigused ja puuded on tabu. Tööle minnes salatakse maha väikesed lapsed, puuded, kroonilised haigused, peaasi, et saaks töölepinguga töökoha ja ravikindlustuse. Ettevõtjal on sein ees, ei ole õigus nõuda andmeid tema tervisliku seisukorra kohta.”

Tööandjaid häirisid ka puuetega inimestele ja puuetega laste vanematele seadusega ette nähtud lisapuhkuse päevad. Enne ei saada töötajate või nende laste terviseriketest teada kui aasta alguses puhkusegraafikuid tegema hakates. Siis tullakse vastavate tõenditega ja soovitakse saada lisapuhkepäevi.

V5: ”Peale selle riik on neile ette näinud lisapäevad, millal nad peavad puhata saada. Aga minu firma tööviljakusele avaldab see mõju.”

Otepää valla tööandjad on valmis tööle võtma erivajadusega inimesi. Kuid palju räägiti juhtide vastutusest töötajate eest. Kardetakse, et erivajadustega inimesed ei suuda teistega sammu pidada ning kui toimub mingi eriolukord, jäävad nad oma ülesannete täitmisele hätta. Sellest tulenevalt kasutatakse suuremates ettevõtetes töötervishoiuarsti teenust. Kolmes ettevõttes käivad töötajad katseaja jooksul tervise kontrollis, ühes ettevõttes saadetakse juba enne tööle asumist tööle kandideerija tervisearsti juurde. Sellega proovitakse vältida värbamisvigu. Öeldi ka seda, et inimesed ei ole alati ausad oma hinnangutes tervisele. Kõikidel juhtudel intervjueritavad rõhutasid, et juhul kui midagi juhtub, on süüdi alati ettevõtja, mitte tööline, kes varjas mingit olulist terviseriket.

Samuti hindavad tööandjad inimese ausust vestlusel. Ei soovita kuulda, et inimene rõhutab oma puuet ja sellest tulenevaid probleeme, oodatakse pigem olemasolevate tugevuste/ressursside rõhutamist. Sellisel juhul puue ei ole tööandjate jaoks tööle võtmisel oluline.



Erivajadustega töötajate palkamist takistab ka vajalike oskustega töötajate nappus, seda pidasid oluliseks üheksast vastajast kaheksa, seega ligi 90%. Üks intervjuueeritav arvas, et peaaegu kõiki inimesi on võimalik välja õpetada mingit lihtsamat tööd tegema. Kuid samas rõhutas, et väga palju jääb inimeste endi taha pidama, sest need, kes pole näiteks kaua töötanud, ei soovigi enam tööle tulla. Intervjuueeritav V6:

On need, kes tahavad tööl käia ja kes ei taha. Kes tahavad tööl käia, neil on töökohad juba olemas. Meil on füüsiliselt raske töö. Teeme proovipäevi, mille eest tasustatakse. Mõni on ära ütelnud samal päeval, mõni nädala pärast. Ei suuda kohaneda keskkonnaga, ei suuda kohaneda töö tempo ja selle intensiivsusega. Ei sobi suhtlemine inimestega.

V1: „Erivajadustega inimesed võivad olla palju haiged ning väikeettevõttes on raske leida neile asendajaid.”

Kõik ettevõtjad märkisid ära ka kõrgeid tööjõumakse ja kõrget miinimumpalga määra. Majanduslik olukord on ebakindel, proovitakse hakkama saada olemasoleva kaadriga ja ei olda huvitatud võtma tööle erivajadustega inimesi. Kaks ettevõtjat avaldasid arvamust, et kohalik omavalitsus peaks rohkem aitama erivajadustega inimesi, looma neile töökohti ning näitama ettevõtjatele eeskujuga puuetega inimeste tööle võtmisel.

Tööandjate arvamus Otepää vallas erivajadustega inimeste tööle saamise kohta oli siiski positiivne. Nende jaoks oli oluline, et puudega inimesed saaksid töötada avatud tööturul. Eraldi toodi välja inimeste endi valmisolek tööl käimiseks. Rõhutati, et palju on kinni erivajadusega inimese tahtmises, oskustes ja kindlasti ka puude suuruses. Tootmisettevõtete juhid väitsid, et nende jaoks on ületamatuks takistuseks füüsiline puue, sellise puudega inimesed neil töötada ei saa.

Vaimse puudega inimeste tööle võtmisest ei oldud huvitatud, kuna tööandjate hinnangul vajab selline inimene rohkem tähelepanu töökohal ja lisaressurssi temale töö selgeks õpetamisel. Ettevõtte jaoks tähendab see lisakulu ja tugiisikut, kes on valmis õpetamisprotsessi enda peale võtma. Töötukassa poolt tasustatava tugiisiku kohta leiti, et see tähendab tegelikult hea tööinimese tööst kõrvaldamist selleks, et ta saaks tegeleda inimesega, kelle töö lõpptulemust tegelikult keegi ei tea. Puudub võimalus ja vajadus

vaimupuudega inimese tööle võtmiseks. Leiti ka, et vaimupuudega inimesed võivad mõjuda tootlikkusele negatiivselt ja üks intervjuueeritavatest leidis, et selline inimene ei tohikski teistega töötada.

V3: „Kui vastavaid töökohti pole loodud, siis ei saa neid ka tööle võtta. Kahjuks ei ole enamusel mingeid oskusi ja meie töötajate palk ei ole nii hea, et talle saaks panna peale lisakohustusi teise inimese välja õpetamiseks.”

V4: „Keeruline, raske leida sobivat tööd, mis sobiks vaimupuudega inimestele.”

Kaks tööandjat tõid välja erivajadustega töötaja vastutuse teema. Nad arvasid, et puudega, eriti vaimupuudega inimene ei pruugi töökorraldusest õigesti aru saada ja sellest tulenevalt võib väheneda ettevõtte tootlikkus ja nende inimestega võivad ka lihtsamalt õnnetused juhtuda.

V2: „Puudega inimese tööle võtmine on lisakoormus, võibolla vajab töökoht kohandust, lisajuhendamist, mis on kogu asutusele koormuseks. Selgitamine ja kaaskolleegide nõustamine.”

Ettevõtja, kelle kogemus töötamisel erivajadustega inimestega on suurem kui teistel ettevõtjatel, avaldas järgmist arvamust. V3:

Me ei ole kunagi tööle võtmisel seadnud esile puude olemasolu või mitteolemasolu. Miski ei takistaks kui tema pädevus vastaks, kuid ta PEAB kokkulepetest kinni pidama. Näiteks kui tööline ütleb, et ta rohkem ei jaks, siis pakuks talle vähem koormust ja ka vähem raha. Aga nad ju tulevad. Lubavad kõike, pärast hakkavad oma puuet ettekäändeks tooma. Puudega inimese töö iseloom ei tohiks vajada asendust, sest sagedase haigestumise või töölt puudumise tõttu tekitab see suure lisakoormuse kolleegidele.

Kõik tööandjad on huvitatud heast ja motiveeritud töötajast. Tööandjaid motiveerib kõige enam tööd pakkuma sellisele inimesele, kes saab tööga hakkama. Lisaboonusena tööle võtmisel mainiti mingigi kvalifikatsiooni ja vähemalt keskhariduse olemasolu. Tähtsaks omaduseks peeti inimese õpivõimelisust, tahet hakkama saada ja samuti iseseisvalt töö tegemise oskust.

Oma ettevõtte töötaja tervise halvenemise korral leidsid kõik tööandjad, et proovitakse leida mingi lahendus. Hea töötajaga ei taha keegi töölepingut lõpetada.

V4: „Kui keegi tuleb ja ütleb, et tal on tervisega probleem, siis ma mõtlen kõik oma vabriku tööd läbi, et mis temaga nüüd teha..... See on ettevõttele suur katastroof kui keegi jääb haigeks, aga lahti ma teda ei lase.”

Ettevõtjad olid väga mõistvad inimeste haigestumise suhtes. Kiideti kaastöötajaid, kes arvestasid terviserikke saanud inimesega ja leppisid olukorraga, kus vähenenud töövõimega inimesele anti kergem tööpiirkond.

V6: „Pärast operatsiooni proovisime panna kergemale tööle, kuigi tegelikult suhteliselt võimatu kergemat tööd leida. Tõsta enam ei või, kuid sellist kerget töökohta nagu ei olegi. Meil on õnneks mõistvad kolleegid.”

Ettevõtjad teadsid, et paljud inimesed ei taha töövõimetuslehte võtta, sest nad kaotavad palgas. Aga kui pärast haigeks jäävad, siis süüdistatakse intervjuueeritavate sõnade järgi tööandjat.

V4: „Tegelikult peaksid töötajad siiski haigestumise korral sinise lehe võtma, siis ju tagajärjed väiksemad.”

Kõik tööandjad olid kuulnud käimasolevast töövõimereformist, kuid ei olnud ennast uue töövõimereformiga kurssi viinud, sest polnud huvi tundnud Töötukassa poolt pakutavatest uutest teenustest ettevõtjatele. Huvi neil nende toetuste vastu hetkel ei ole.

V8: „Kui see töövõimereform nüüd käima lükatakse, ega me ei lähe esimeste seas mingeid abivahendeid küsima, sest ega me neid liikumispuuetega inimesi tööle võtta siiski ei saa.”

V4: „Midagi ei motiveeri neid tööle võtma. Keegi ei anna lisatasu selle eest. See on topeltkoormus kui ma need invaliidid tööle võtan. Puudega inimene vajab sageli osalist tööaega, mida pole pakkuda, sagedasemad haigestumised, kuid töö tahab tegemist, teistele töötajatele lisakoormus.”

Kõik intervjuueeritavad teadsid puuetega inimestele seadusega antud võimalusest saada lisapuhkepäevi ja ka riigipoolse sotsiaalmaksusoodustusest olid tööandjad kuulnud. Sotsiaalmaksu riigipoolse maksmise võimalusest olid teadlikud kõik neli üle 20 inimesega töötava ettevõtete juhid ja kasutasid seda võimalust. Vähemate töötajatega ettevõtjad lubasid raamatupidajatel see seadus üle vaadata. Nad ei olnud kindlad, kas neil kasutatakse seda soodustust või mitte. Arvati, et kui puudega inimesed teavitaks juhtkonda oma puudest, kasutataks riigipoolset sotsiaalmaksusoodustust rohkem. Üks intervjuueeritavast arvas, et kõik erivajadustega inimesed ei kasuta lisapuhkepäevi ära, kuna ei soovi, et kaastöötajad saaksid teada tema puudest.

V3: „Küsin inimeselt töölepingu sõlmimisel, kas inimene on töövõimetuspensionär. Küsimus on selle pärast, et tööandjal on need sotsiaalmaksu soodustused ja oleks võimalik need koheselt riigi käest kätte saada. Mind ei huvita üldse, mis haigus ja mis protsendiga ta töövõimetu on.”

Ükski intervjuueeritav ei ole kasutanud senini Töötukassa toetavaid teenuseid tööandjatele. Üks tööandja arvas, et uued toetused ja teenused ei kaalu üles tööandja tegelikke kulutusi ja vaeva, mis tekivad erivajadusega inimese tööle võtmisel.

Tööandjad on tööjõukulutuste suhtes tundlikud, seega kohustusega võtta tööle ja hoida tööl erivajadustega töötajaid peavad kaasnema rahalised soodustused. Sageli leitakse, et tööandja jaoks on parem, kui haige töötaja töölt lahkub ja hakkab saama riigi poolt antavaid toetusi ning tema asemele võetakse uus töötaja. Paljude tööandjate jaoks on uue töötaja palkamine ja väljaõpetamine odavam kui teha kulutusi terviseprobleemidega töötaja tööle jätmiseks, töökoha ümberkujundamiseks või kohandamiseks. (Sickness..., 2010, lk 126)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et tööandjate valmisolek erivajadustega töötaja tööle võtmiseks oleneb otseselt inimesest. Tööandja arvamus heast töötajast on eelkõige kõrge töömotivatsiooniga, vähemalt keskharidusega õppimisvõimelisest inimesest, kes ei rõhuta oma puuet ega otsi kaastunnet. Nad peavad olema valmis asuma tööle, isegi kui saavad alguses väiksemat töötasu kui nende samasugust tööd tegevad kaastöötajad.

Ükski intervjueeritavatest ei olnud kuulnud Euroopas levinud variandist, mille puhul ettevõtte maksab teatud maksu, selle asemel, et võimaldada töötada erivajadustega inimestel. Mitte keegi ei pooldanud maksu maksmist ning sellele küsimusele vastates mindi väga emotsionaalseks. Üks intervjueeritavatest leidis, et see on nagu lastetusmaks. Kui last ei ole - maksad maksu, kui erivajadusega inimest tööle ei ole – maksad maksu. V4:

Kui sul tööd ei ole anda, siis see kohustus on liig ettevõtjale. See survevariant ei kõlba kusagile. See on hea, suurepärane kui võetakse tööle, kui inimene tahab ja saab tööd teha. Kui hakatakse nõudma, siis see on liig. Sellised süsteemid soodustavad invaliidide teket, ise tervise eesti ei hoolitse, küll nad panevad mind kuhugi tööle. Selles võivad pikas perspektiivis olla väga kurvad tagajärjed. Eestis ja üle maailma on liiga palju bürokraate. Need bürokraadid peaks tööle panema, mitte invaliide.

V6: „Pole sellest kuulnudki. Kuid ei tohiks sellist asja olla – kui pole töökohta, ei saa sundida raha maksma.”

V3: „Ei saa aru - ettevõtte maksab veel peale? Ettevõtte peab maksma tasu, et puudega inimene saaks kusagil mujal töötada?!”

Küsitluse viimane küsimus tööandjate motiveerituse kohta erivajadustega inimeste tööle võtmisel, tekitas nii mõnelgi intervjueeritaval pikema mõtlemispausi. Mõlemad meestööandjad olid küllaltki vastumeelselt häälestatud erivajadustega inimeste tööle võtmiseks. Naisjuhid olid selles küsimuses leebemad. Kuid kõik intervjueeritavad ootasid riigi, töötukassa ja kohaliku omavalitsuse poolt suuremaid maksusoodustusi ja toetusi.

V2: „Uus töövõimereform on ju eesmärgiga aktiveerida neid erivajadusega inimesi. Iga inimene suudab midagi teha, kuid vajalik oleks tööandjatele suurem toetus, selgitamine ja nõustamine.”

Üks intervjueeritavatest oli väga pessimistliku hoiakuga. Ta leidis, et teda ei motiveeri mitte miski erivajadusega inimesi tööle võtma. Ta pakkus välja lahenduse, et kui erivajadusega inimene saaks töötasu kolm korda vähem kui tavatöölise, siis oleks ta

võibolla nõus neid tööle võtma. Selle tööandja hoiak tulenes eelnevast negatiivsest kogemusest seoses erivajadusega inimese töötamisega tema asutuses.

V8: „Kui erivajadusega inimene ei taha töötada, mis sa temast siis susid, motivatsioon peab olemas olema. Teha tahtmine peab olema laekõrgune. Ja teised peavad teda ju aitama. Kui ta teha ei taha, võib ta selle mikromiimumi ära veeretada.”

Erivajadustega inimeste tööle võtmiseks peab ühiskonnas tekkima nende inimeste vastu positiivne hoiak, ühiskondlik suhtumine ja tööandjate valmisolek peab muutuma. Praegusel hetkel on tööandjad väga ettevaatlikud oma väljaütlemites erivajadustega inimeste tööle võtmise kohta. V6:

See ei ole meie ühiskonna jaoks. Ei-ei, see küll ei lähe. Meie ühiskond ei ole selleks valmis. Ettevõtte koos oma inimestega peab olema valmis erivajadustega inimesi tööle võtma. Praegu makstakse miinumtasu väga paljudes firmades, kuid nõutakse ikka rohkem ja rohkem. Kõik tõmbavad koomale, teevad oma tööd efektiivsemaks, koristamise kohtagi enam ei ole. Tööandjad mõtleksid rohkem selle peale, kui oleks õigus maksta vastavalt tööpanusele. Kuidas iganes ta seda panust siis mõõdab.

Otepää valla tööandjad pole väga motiveeritud erivajadustega inimesi tööle võtma, kuid samal ajal mõnavad, et erivajadustega inimene on kasutamata ressurss töajõuturul. Tööandjad vajavad tuge puudega inimeste tööle võtmiseks ja tööl hoidmiseks. Vähe on tehtud selgitustööd ettevõtjate ja ka tööl käivate inimeste teadlikkuse tõstmiseks erivajadustega inimestega koostöötamiseks. Suuremat abi on vaja tööandjatele töökeskkonna ohuteguritest tulenevate riskide hindamisel, terviseriskide ennetamisel. Sellest tulenevalt on võimalus vähendada hirmu erivajadustega inimeste tööle võtmisest tulenevate ohtude ees.

### **2.3. Arutelu ja järeldused**

Antud töö tulemusel on võimalik saada ülevaade tööandjate arvamustest ja hoiakutest erivajadusega inimestesse ja nende tööle võtmisse. Intervjueeritud tööandjate väljaöeldut ei saa siiski võtta kui kõikide Otepää valla tööandjate arvamust, kuid töö

annab siiski hea ülevaate peamistest asjaoludest, mis on erivajadustega töötaja tööle võtmisel tööandja jaoks olulised.

Tööandjate üldine suhtumine erivajadustega inimestesse on positiivne. Kuid selliste inimeste palkamisega kaasnevad tööandjatel mõningased hirmud. Kardetakse, et erivajadusega inimesel võib olla suurem oht sattuda tööõnnetustesse, vastutab sellisel juhul ju tööandja ning sellised õnnetused võivad lõppeda kohtuga. Tööohutusreeglite eiramisel vastutavad tööandjad töötaja tööohutuse eest töökohal. Oldi mures ka sellepärast, et kas erivajadusega inimene saab oma tööülesannetega hakkama. Kui ei saa, siis kannatab kogu kollektiiv ja tootmine. Selle probleemi tõid välja just tootmisettevõtete juhid.

Ühe tööandja arvates ei ole neil rahalisi ressursse panna tööle inimene, kes valvaks erivajadustega inimese järel, sest ta peab ära tegema ka oma töö. Eesti Töötukassa poolt välja pakutud tugiisiku teenuse kohta leiti, et see raha ei pane kedagi teise järel valvama, see on liiga lühiajaline ja vähe tasustatud. Töökaaslaste suhtumine erivajadustega inimestesse oli tööandjate sõnade järgi küllaltki neutraalne. Probleemid tekivad siis, kui puudega inimese panus töö tegemisse on väiksem kui teistel.

Üks intervjuueritav ütles, et tema ettevõttes töötav puudega inimene on hoopis täpsem ja kohusetundlikum kui teised ning ta ei tekita mingeid lisakulusid. Kõigi intervjuueritavate arvamus oli, et iga inimest on vaja hinnata eraldi ja väga raske on teha üldistusi kõikide erivajadustega inimeste kohta.

Erivajadusega inimese tööle võtmine võib tuua tööandja jaoks kaasa lisakulutusi, kuid mitte alati. Tööandjatel on tänu kehtima hakanud töövõimereformile võimalus kasutada riigi ja töötukassa teenuseid, mis aitavad tekkida võivaid kulusid osaliselt või täielikult kompenseerida. Neli tööandjat olid nende teenustega kursis, kuid leiti, et hetkel nad sellist teenust ei vaja. Kahe tööandja arvates ei korvata tegelikke kulusid, mis võivad kuluda erivajadustega inimeste välja õpetamisele ja ruumide kohaldamisele. Intervjuueritavad leidsid, et oluliseks motivaatoriks erivajadustega inimeste tööle võtmisel on riigi ja töötukassa abistavad meetmed tööandjatele. Väga oluliseks pidasid

tööandjad uue töötaja tööle võtmisel inimese tootlikkust, suureks lisaboonuseks peeti kvalifikatsiooni ja vähemalt keskhariduse olemasolu.

Tööandjad ei ole hetkel väga teadlikud uuest töövõimereformist ja võimalustest teenuste ja toetuste kasutamisel. Käesoleva töö autori arvates peaksid tööotsijad ka ise vaeva nägema ja endile selgeks tegema töötukassa uued teenused ja toetused ettevõtjatele, milliseid tööandjatel oleks võimalik kasutada erivajadustega inimesed tööle võtmisel.

Kogemusi vaimu- ja psüühilise puudega inimestega töökeskkonnas intervjueeritavatel ei ole olnud. Küll aga sai ka sellel teemal räägitud. Intervjueeritavad leidsid, et töötav inimene peab vastutama oma tehtud töö eest, kuid arvati, et vaimupuudega inimesed seda ei tee. Eeldati, et nad on suutelised tegema ainult koristustöid või töid, mis ei nõua erialaseid oskusi. Tööandjatel on infopuudus sellistest töötajatest ja nende tööalastest võimetest, nad ei oska nendega käituda. Ei teatud, et üldiselt ei nõua vaimupuudega töötaja suuri lisakulutusi abivahendite ja töökoha ümberkohanduse näol. Nad vajavad sageli rohkem seletusi ja õpetamist, kuid nad on tänuväärsed ja kohusetundlikud töötajad kui nad oma töö selgeks saavad.

Selleks, et erivajadustega inimestele vajalikud töötingimused luua, soovisid kõik tööandjad, et nad saaksid töötaja terviseprobleemidest teada koheselt tööle hakkamisel. Kõige parem oleks kui seda saadakse teada juba töövestlusel, kus kohtutakse inimestega otseselt. Oluliseks peeti selle küsimuse juures ka võimalust kasutada riigipoolset sotsiaalmaksusoodustust, mis on motivaatoriks tööandjatele erivajadustega inimeste tööle võtmisel.

Uuringus osalenud tööandjatest ei küsinud tööle soovijatelt puude olemasolu kohta otse keegi. Kasutati kaudseid küsimusi, et teada saada, kas inimene sobib teatud töökohale. Tööandjad ootavad tööle kandideerivatelt inimestelt rohkem avatust ja ausust, mis kindlustab tulevikuks usaldusliku vahekorra. Kõik tööandjad said aru, et erivajadustega inimesi ei saa kohelda kõiki ühtemoodi, kuna erinevatest puuetest tulenevad probleemid ja vajadused on erinevad.

Eelnevalt välja toodud Ühendkuningriigi ja Iirimaa strateegilised eesmärgid (The disability..., 2013; Comprehensive..., 2015,) kattuvad ka Eesti ettevõtjate põhimõtetega.



Intervjuudes toodi välja samasugused arvamused, et erivajadustega inimeste arvu on vaja suurendada avatud tööturul, neil on vaja aidata tööd hoida või uut tööd leida ning on vaja aidata tööandjaid, kes soovivad puuetega inimesi tööle võtta.

Ettevõtjad olid nõus võtma tööle erivajadustega inimesi kui neil on olemas motivatsioon töö tegemiseks ja tahe õppida. Oluliseks motivatsiooniks erivajadustega inimeste palkamiseks peeti töötaja kohusetundlikkust. Vestlustel tööle kandideerivate puuetega inimestega on välja tulnud, et ettevõtja poolt välja pakutud töötasu ei motiveeri erivajadustega inimest tööle tulema, kuna tema töövõimetuspension ja puudetoetus kokku annab talle samasuguse sissetuleku mitte midagi tehes. Töötukassa poolt makstavad toetused ja hüvitised ei soodusta inimestel koheselt peale eelmise töökoha kaotust tööle minemist, vaid oodatakse toetuse lõppemist. Toetuste saamine on majanduslikult kasulikum kui töötamine.

Intervjuudele toetudes saab väita, et tuleb muuta kogu ühiskonna, s.h. tööandjate hoiakuid erivajadustega inimestesse, peab arvestama iga inimese eripära. Inimestel peavad olema tasuta ümber- ja täiendõppe võimalused, rohkem on vaja erivajadustega inimeste kutsenõustamist ja eelnevat kutseväljaõpet enne kui ta kandideerib avatud tööturul. Kui inimene jääb haigeks või kui tal töövõime hakkab vähenema, siis peaks tööandjate arvates saama juba võimaluse rehabilitatsiooniteenusele. Sellega on võimalik ennetada töövõime langust. Tööd peab saama teha nii, et tervis ei halveneks. Töö vaimne ja füüsiline keskkond peab olema töötajat soosiv.

Tööandjad ootavad riigi poolt suuremaid rahalisi toetusi erivajadustega inimeste tööle võtmiseks. Nad leiavad, et praegused teenused ja toetused ei motiveeri neid tegelema erivajadustega inimestega. Tööandjad arvasid, et inimesed, kes on kaua avatud tööturult ära olnud, peaksid riigi abil uuesti tööharjumusi saama.

Töö autori arvates peab eelkõige inimene ise elama nii, et tema tervislik seisund ei halveneks, ta peab õppima uusi oskusi, otsima vajadusel uut tööd. Inimene peab ise rohkem vastutama oma tervise ja olukorra eest, kus ta viibib.

Teooriast lähtuvalt leidis kinnitust, et tööturupoliitika aktiivsete meetmete kasutuselevõtt Eestis annab olulise panuse tööjõu tõhusamaks kasutamiseks

majanduses. Töö autor peab oluliseks, et on vaja toetada uue töövõimereformi rakendumist, sest sellega soovitakse toetada erivajadustega inimeste tööle minemist ja hoida ära tööjõu vähenemist, leevendada olemasolevat tööjõupuudust.

Kokkuvõttes olid uuringu tulemused positiivsed. Tööandjad leidsid, et erivajadustega inimesi on vaja aidata avatud tööturule, kuid Otepää valla ettevõtjatel ei ole hetkel võimalik võtta tööle täistööajaga erivajadusega inimesi. Osalise tööajaga töökohti, millega erivajadustega inimesed eeldatavasti paremini hakkama saaksid, hetkel kellelgi pakkuda ei olnud. Töö koostaja leiab, et antud uurimistööga on täidetud käesoleva töö eesmärk ning lahendatud ka uurimisülesanded.

## KOKKUVÕTE

Praeguseks ajaks on Eestis vähe uuritud tööandjate suhtumist erivajadusega inimeste tööle võtmisel. Tööga hõivatus annab inimesele vastutus- ja kohusetunde, finantsilise sõltumatuse teistest, inimene suudab areneda ja sotsialiseeruda, olla teadlik maailmas toimuvast. Töötamine avatud tööturul annab erivajadusega inimesele tunde, et ta on vajalik, temaga saab arvestada.

Eestis elanikkond vananeb kiiresti, töövõimetute inimeste arv suureneb pidevalt, töökäsi jääb vähemaks. Tööandjad on mõistnud, et tervisekahjustusega ja puudega inimesed on senini kasutamata jäänud väärtuslik ressurs. Ettevõtjad on aru saanud, et erivajadustega inimesed on sageli motiveeritumad ja lojaalsemad kui terved inimesed. Ühiskonna suhtumine erivajadustega inimestesse on paranenud, kuid siiani on palju valesti mõistmisi eelkõige teadmatusest, mis tahtmatult on põhjustanud tõrjutust.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli uurida tööandjate kogemusi, võimalusi ja valmisolekut võtta tööle erivajadustega inimesi Otepää vallas. Valimisse jäi üheksa ettevõtet, mis olid nii tootmis- kui teenindustevõtted. Uuringut teostati kvalitatiivse uurimismeetodi abil poolstruktureeritud intervjuuna.

Töö teooria osas antakse ülevaade tööturupoliitika meetmetest Euroopas ja seal hulgas ka Eestis. Põhjendatakse vajadus passiivse tööturupoliitika meetmetelt üleminekuks aktiivse tööturupoliitika meetmetele. Selgitatakse erivajadustega inimeste olukorda Eesti tööturul ning tuuakse välja uued toetused ja teenused nii erivajadustega inimeste kui ettevõtjate jaoks uue töövõimereformi tingimustes.

Töö empiirilises osas selgub intervjuus osalenud tööandjate kokkupuude ja kogemused erivajadustega inimestega. Enamikes ettevõtetes, kaheksal tööandjal üheksast, töötavad praegugi puuetega inimesed. Valdavalt olid kogemused positiivsed, kuid on esinenud ka

töölaseid probleeme, mistõttu tööle võtmisel eelistatakse siiski terveid inimesi. Samas antakse mõista, et tööjõu puudus on vallas suur, seega paratamatult peab tööle hakkama võtma erivajadustega inimesi.

Kõiki tööandjaid häiris, et neil ei ole võimalik teada saada, keda nad tööle võtavad. Puudega inimesed ei soovi avaldada tööle võtmise hetkel oma terviseprobleeme, mis hiljem võivad tekitada tööandjatel liigseid muresid ja usalduse kaotamist. Tööandjad leiavad, et kui neil on inimese terviseprobleemid koheselt teada, siis saavad nad sellisel juhul erivajadusega inimestele anda neile sobiva ametikoha ja hilisem probleemide teke on välistatud.

Erivajadusega inimese tööle saamise võimalus sõltub tööandja eelnevast kogemusest. Enamikel juhtudel puuetega inimeste tööle võtmisel ei ole vaja teha olulisi muudatusi töökeskkonna kohandamiseks. Riik pakub tööandjatele toetusi ja teenuseid, mis peaksid soodustama erivajadustega inimeste tööle võtmist, kuid ettevõtjate hulgas on palju selliseid, kes ei ole neist võimalustest teadlikud. Kõik intervjuueeritavad tõid välja riigipoolsete suuremate toetuste vajalikkuse. Kahjuks ei ole ka puudega inimestel endil piisavalt teadmisi toetustest ja teenustest, et teavitada ja julgustada tööandjaid.

Selleks, et erivajadustega, s.h. nii psüühilise kui vaimupuudega inimesed saaksid ühiskonnas aktiivselt osaleda ning olla võrdsed kodanikud oma õiguste ja kohustustega, tuleb tööd teha ühiskonnas levinud eksiarvamuste kummutamisega. Eksiarvamusi ja hoiakuid suudavad kõige paremini muuta reaalsed inimeste vahelised kokkupuuted.

Käesoleva uurimuse peamise järeldusena saab välja tuua vajaduse koolitada ja toetada tööandjat, tõstmaks nende teadlikkust ja valmisolekut mõista ja palgata erivajadusega inimesi tööle, loomaks neile paindlikke töötingimusi. Ettevõtjate arvates on erivajadustega inimeste hulgas palju neid, kes ei ole kaua aega töötanud ning nende motivatsioon tööle minekuks on väike. Paljud inimesed, kellel ei ole füüsiliselt nähtavat puuet, ei maini seda tööle kandideerimisel. Tööandjad saavad sellest teada alles siis kui töötaja pöördub nende poole sooviga lisapuhkust saada.

Kõige rohkem motiveerib tööandjaid palkama erivajadustega inimesi hea kvalifikatsioon, kõrge töömotivatsioon, vähemalt keskhariduse olemasolu, oskused ning

eelkõige inimene ise ja tema suhtumine töösse. Riigi ja töötukassapoolsed toetused on abiks erivajadustega inimeste tööle võtmisel, kuid neid ei peeta piisavaks. Riik peaks toetama erivajadustega inimeste kutsehariduse omandamist ja tööandjatele suuremate toetuste maksmist puudega inimeste tööle võtmisel.

Erivajadustega inimesed toovad ettevõttes kaasa tihtipeale sallivama organisatsioonikultuuri ning koos sellega tõuseb ka ettevõtte maine nii klientide kui ka ühiskonnas silmis. Käesoleva töö koostaja leiab, et antud uurimusega on täidetud uurimistöö eesmärk ning lahendatud ka uurimisülesanded.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Abi erivajadusega inimesele ja nende töölevõtmiseks. (2016). Loetud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/abi-erivajadusega-inimestele-ja-nende-toolevotmiseks>
- Aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020. Loetud aadressil [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena\\_vananemise\\_arengukava\\_2013-2020.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Eakatele/aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf)
- Artazcoz, L; Benach, J; Borrell, C; Cortes, I. (2004). Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class. – Am J Public Health. Retrived from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1449831/>
- Barnes, V; Mercer, G. (2010). *The social model of disability*. Exploring Disability. A Sociological Introduction, N 2, p30-36.
- Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015-2024. (2015) Retrived from <http://www.justice.ie/en/JELR/Comprehensive%20Employment%20Strategy%20for%20People%20with%20Disabilities%20-20FINAL.pdf/Files/Comprehensive%20Employment%20Strategy%20for%20People%20with%20Disabilities%20-%20FINAL.pdf>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Third edition. University of Nebraska, Lincoln. SAGE
- Eamets, R.; Kaasa, A.; Kaldaru, H.; Parts, E.; Trasberg, V. (2005) *Sissejuhatus majandusteooriasse*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Eerma, D; Wrobel. R.M. (2012). *Majanduspoliitika alused*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

- Eesti elukestva õppe strateegia. (2011). Loetud aadressil [http://www.kogu.ee/wp-content/uploads/2014/01/Eesti-elukestva-%C3%B5ppe-strateegia-2020\\_puhas-2\\_09\\_13.pdf](http://www.kogu.ee/wp-content/uploads/2014/01/Eesti-elukestva-%C3%B5ppe-strateegia-2020_puhas-2_09_13.pdf)
- Eesti Vabariigi Invapoliitika üldkontseptsioon. (1995). Loetud aadressil [https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/puuetega\\_inimeste\\_vordsete\\_voimaluste\\_loomise\\_standardreeglid.pdf](https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/puuetega_inimeste_vordsete_voimaluste_loomise_standardreeglid.pdf)
- Eesti Vabariigi Põhiseadus. (1992). RT I, 26, 349. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/633949>
- Erihoolekande arengukava 2014-2020. (2014). Loetud aadressil [www.sm.ee/sites/...ja.../erihoolekande\\_arengukava\\_2014-2020](http://www.sm.ee/sites/...ja.../erihoolekande_arengukava_2014-2020).
- Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee soovitus liikmesriikidele, mis käsitleb Euroopa Nõukogu tegevuskava puuetega inimeste õiguste kaitse ja ühiskonnas täisosalus edendamist: puuetega inimeste elukvaliteedi tõstmine Euroopas 2006-2015. (2006). Loetud aadressil [www.coe.int/t/e/social\\_cohesion/soc-sp/Rec\\_2006\\_5%20Estonia](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec_2006_5%20Estonia)
- Evans, D. L; Charney, D, S; Lewis, L. (2005). *The Physician`s Guide to Depression and Bipolar Disorders*. USA: McGraw-Hill Companies. Retrived from <http://www.amazon.com/Physicians-Guide-Depression-Bipolar-Disorders/dp/0071441751>
- Greenbaum, T.L., (1993) *The Handbook of Focus Group Research*. New York: Lexington Books.
- Haldusjaotus, külad ja rahvastik 2014. Loetud aadressil <http://www.otepaa.ee/omavalitsus/haldusjaotus>
- Hanga, K. (2012). *Heade praktikate kogumik*. Käsiraamat sotsiaal- ja haridustöötajatele, kuidas kaasata puudega inimesi. Eesti Puuetega inimeste koda. Tallinn: Ajakirjade Kirjastus.
- Hanga, K. (2015). Rehabilitatsiooni kompetentsikeskuse tähtsamad tööd. *Sotsiaaltöö* 4/2015. (lk 16-18). Tallinn: Ecoprint.
- Hancock, B., Ockleford, E., Windridge, K. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. London.

- Haukanõmm, M. (2013). Puuetega inimeste õiguste kaitse Eestis. Inimõigused Eestis 2014-2015. Loetud aadressil <http://humanrights.ee/inimoiguste-aruanne-2/inimoigused-eestis-2012/puuetega-inimeste-oiguste-kaitse-eestis/>
- Hennies, O. E., Raudjärv, M. (2012). Võlakriis Euroopa Liidus. Sissejuhatavaid mõtteid aktuaalsetest probleemidest. – *Eesti majanduspoliitilised väitlused*. (lk 9-12). Tallinn: Mattimar.
- Hollander, D.; Wilken, J. P. (2015). *Kuidas klientidest saavad kodanikud*. Tallinn: DUO kirjastus.
- Jensen, N. P.; Johansson, M.; Rellsve, A. (1990). *NAUT- Nordic Labour Market Policies and Labour Market Research*. NAUT. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
- Kaitstud töö erivajadustega inimestele. (2016). Loetud aadressil <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/kaitstud-too-2/>
- Kaldaru, H.; Reiljan, J. (2009). Eesti majanduse aktuaalsed arenguprobleemid keskpikas perspektiivis. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Kirch, M. (2006). Puuetega inimeste toetused EL liikmesriikides. Riigikogu kantselei kiri nr. 6-2/082, 17.05.2006. Loetud aadressil [www.riigikogu.ee/.../085.tel\\_2006.05\\_Puuetega%20inimeste%20toetuse](http://www.riigikogu.ee/.../085.tel_2006.05_Puuetega%20inimeste%20toetuse)
- Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. (1993). RT I, 37, 58. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013006>
- Krinal, V. (1998). *Majandusteaduse ajaloost*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Krusell, S; Tammur; A.; Tõnurist, A. (2015). *Rahvastikuproгноosi tulemused Eestis ja maakondades*. – *Rahvastiku areng*. Tallinn: Statistikaamet, lk 132-154.
- Labour market policy statistics – Methodology 2013. (2013) Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrived from [http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598\\_5935673/KS-GQ-13-002-EN.PDF](http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598_5935673/KS-GQ-13-002-EN.PDF)
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Mattson, T. (2012). Tänapäevaste töötute toetamise süsteem vajab reformimist. Loetud aadressil <http://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/557GetPage/4/557Year/-1/ItemId/653/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>



- Mereste, U. (2003). *Majandusleksikon I, II*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.
- OECD majandusülevaade Eesti 2015. Loetud aadressil [www.oecd.org/eco/surveys/Estonia-ExecutiveSummary-2015](http://www.oecd.org/eco/surveys/Estonia-ExecutiveSummary-2015)
- Puudega inimesed vanuse rühma järgi. (2016). Statistikaamet. Loetud aadressil [http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=THV23&ti=PUUDEGA+INIMESED+VANUSER%DCHMA%2C+SOO+JA+MAAKONNA+J%C4RGI%2C+1%2E+JAANUAR&path=../database/Sotsiaalelu/13Tervishoid/03puudega\\_inimesed/10uldandmed/&search=PUUDEGA+INIMESED&lang=2](http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=THV23&ti=PUUDEGA+INIMESED+VANUSER%DCHMA%2C+SOO+JA+MAAKONNA+J%C4RGI%2C+1%2E+JAANUAR&path=../database/Sotsiaalelu/13Tervishoid/03puudega_inimesed/10uldandmed/&search=PUUDEGA+INIMESED&lang=2)
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. (1999). RT I, 16, 273. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771>
- Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. (2012). Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006>
- Raudsepp, K. (2008). *Oskuste vajadus Euroopa tööturul aastani 2020*. Tallinn: OÜ Trükisilm.
- Riigi tegevus puuetega inimeste ja töövõimetuspensionäride toetamisel. (2010). Riigikontrolli aruanne Riigikogule. Loetud aadressil <http://www.riigikontroll.ee/tabid/206/Audit/2159/Area/21/language/et-EE/Default.aspx#results>
- Riikliku pensionikindlustuse seadus. (2001). RT I, 100, 648. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/110032015025>
- Rõõm, M. (2003). Struktuurne tööpuudus Eestis. – *Eesti Majanduspoliitilised väitlused*. (lk 192-199). Tallinn: Mattimar.
- Sargeant, M.; Radevich-Katsaroumpa, E.; Innessi, A. (2016) Disability quotas: Past or future policy? *Economic and Industrial Democracy*. Doi: 10.1177/0143831X16639655
- Smith, A. (2005). *Uurimus riikide rikkuse iseloomust ja põhjustest*. I. Tartu: Ilmamaa.
- Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries, OECD. (2010). Doi:10.1787/9789264088856-en.
- Siperstein, G.N.; Romano, N.; Mohler, A.; Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol 24, p 3-9.
- Soosaar, O. (2015). Tööturuülevaade. Tallinn: Eesti Pank. Loetud aadressil [www.eestipank.ee](http://www.eestipank.ee) > Publikatsioonid > Tööturu Ülevaade

- Sotsiaalhoolekandeseadus. (2015). RT I, Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005>
- Sotsiaalkindlustusameti eelarve ja statistika. (2015). Loetud aadressil <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/statistika-2/?highlight=statistika>
- Sotsiaalmaksuseadus. (2000). RT I, 102, 675. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/SMS>
- The disability and health employment strategy: the discussion so far. (2013) Retrived from [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/266373/disability-and-health-employment-strategy.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/266373/disability-and-health-employment-strategy.pdf)
- Toetused ja hüvitised. Eesti Töötukassa. (2016). Loetud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/abi-erivajadusega-inimestele-ja-nende-toolevotmiseks>
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. (2005). RT I, 54, 430. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122010016>
- Töövõimereform. (2016). Loetud aadressil <http://www.sm.ee/et/uus-toovoime-toetamise-susteem>
- Töövõimetoetuse seadus. (2014). RT I, 1. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122014001>
- Wilthagen, T.; Tros, F. (2004). The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. Retrived from <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>

## **Lisa 1. Küsimustik**

Olen Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži viimase kursuse sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse üliõpilane Tiina Orm ja viin lõputöö koostamise jaoks Otepää valla tööandjate seas läbi uuringut. Teie poolt antud vastuste analüüsimisel on võimalik teada saada, millised on tööandjate kogemused, võimalused ja valmisolek erivajadustega inimeste tööle võtmiseks Otepää vallas.

1. Ettevõtte tegevus/valdkond
2. Töötajate arv
3. Vastaja sugu, vanus, ametikoht
4. Senised kokkupuuted erivajadustega inimestega
5. Milline töökoht sobib teie ettevõttes erivajadusega/puudega inimesele
6. Kui oluline on teie jaoks erivajadustega inimeste töötamine avatud tööturul?
8. Kuidas hindate erivajadustega inimeste tööle saamise võimalusi Otepää vallas?
9. Mis teid motiveeriks oma ettevõttesse tööle võtma erivajadustega inimesi?
10. Millisel juhul te küsiksite tööle kandideerivalt inimeselt võimaliku puude olemasolu kohta?
11. Mis takistab või soodustab erivajadustega inimeste tööle võtmist ja tööle rakendumist teie ettevõttes?
12. Mis teie ettevõttes soodustab või takistab erivajadustega inimeste töötamist?
14. Millisel juhul olete mõelnud töötaja tervise halvenemise korral tema töötingimuste muutmisele, et ta saaks teie juures edasi töötada?
15. Millistest töötukassa ja riigi poolt pakutavatest toetustest ja teenustest tööandjatele erivajadustega inimeste tööle võtmiseks olete teadlik?
16. Kas olete kuulnud Euroopas levinud variandile, mille puhul ettevõtte maksab teatud maksumaksu selle asemel, et võimaldada töötada erivajadusega inimesel? Kumba varianti pooldate teie?
17. Millised on teie ettepanekud, et tööandjad oleksid motiveeritud erivajadustega inimeste tööle võtmiseks?

## **SUMMARY**

### EMPLOYERS' PREPAREDNESS FOR HIRING DISABLED PEOPLE IN OTEPÄÄ COUNTY

Tiina Orm

Currently, there has been insufficient research into employers' attitudes towards hiring people with special needs in Estonia. Occupation gives people the feeling of purpose and responsibility, financial independence, opportunity to grow and socialise, and the ability to be informed of the world at large. Working in an open labour market gives disabled people a sense of usefulness and reliability.

The Estonian population is aging fast and the number of people unable to work is constantly growing as there are less able-bodied workers available. Employers have realised that people with health problems and disabilities are an underutilised resource. Businesses have recognised that disabled employees are often more motivated and more loyal compared to other employees. Attitudes towards people with special needs has improved in the society despite persistent misinformation and lack of knowledge, that fosters habitual exclusion.

The purpose of this thesis was to research employers' preparedness for hiring disabled people in Otepää county, scrutinizing employers' attitudes, experience in working with disabled people, and the ability and readiness to recruit them. The final sample details nine business, including both manufacturing and service providers. The study was executed by a qualitative research method deploying a semi-structured interview.

Aforementioned objective was formulated in the following questions:

- What kind of contact employers have with and how prepared are they to employ disabled people?

- What proposals employers have in reference to disabled people working on an open labour market?

The theoretical part of the research gives an overview of European employment policies including Estonia. The need to replace passive employment policies with active employment policies is rationalised. Current condition of disabled people in Estonia's employment market is examined, and new support methods and services are proposed for both disabled people and employers according to the recent employment reform.

Interview participants' acquaintance with disabled people has largely been professional and eight out of ten of these businesses are currently employing disabled people. The majority of their experiences have been positive, but occasional complications have led to preferential hiring of non-disabled persons. Meanwhile, there is a substantial labour scarcity in the county, leading to the inevitability of employing disabled people.

All of the employers were perturbed by not knowing the health status of their new hires. At the time of recruiting, disabled people were unwilling to disclose their health problems that potentially could lead to complications for the employer and created a loss of trust. Employers conclude that knowing about health issues in advance helps them assign disabled people to suitable positions, avoiding later complications.

To establish disabled people, with both physical and mental disabilities, as active and equal members of society with rights and responsibilities, work needs to be done to abolish social stigmas. Misconceptions and attitudes are best changed by actual human interaction.

A disabled person's chance to be recruited depends on the previous experiences of the employer with disabled employees. In a majority of cases there was no need to make special arrangements or modifications in the work environment. The government offers employers aid and services to promote employment of disabled people, but many of the employers are unaware of these opportunities. All the interviewees mentioned the need for greater official endorsements. Unfortunately, disabled people are also unaware of available support and services mitigating their ability to instruct and encourage the employers.

One of the paramount conclusions of this thesis is the need to educate and support employers, increasing their awareness and preparedness to appreciate and recruit disabled people, providing them flexible working conditions. Employers are under the impression that many disabled people have been unemployed for long periods of time and are not motivated to work. Several people with no obvious physical disability do not mention their disability. Employers find out of the condition only when the employee requests additional leave.

Employers' motivations, in particular, to recruit disabled people are good qualifications, desire to work, existence of secondary education, skills, personality, and their attitude towards work. Support from the government and the unemployment insurance fund assist in employing disabled people, but are largely considered insufficient. State supported vocational education is needed for disabled people and greater monetary incentives are required for business employing people with special needs.

People with special needs often diversify the organisational culture by expanding tolerant views, increasing the business' reputation amongst their clients and the society in general. The author of this thesis concludes that the investigation has met the objectives and solved the research tasks.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Tiina Orm,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Tööandjate valmisolek erivajadustega inimeste tööle võtmiseks Otepää vallas,

mille juhendaja on Anne Rähn,

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 lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 16.05.2016