

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Eva Grigor

**ISIKLIKU ABISTAJA TURVALISUS TÖÖELUS JA
SEDA MÕJUTAVAD TEGURID PÄRNU JA TARTU
LINNA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Anne Rähn
Kaasjuhendaja: MA Katrin Tsuiman

Pärnu 2016

Soovin suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

.....

(kaasjuhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud „.....“ 2016. a.

TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö korralduse 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 isikliku abistaja tööelu mõjutavatest teguritest.....	7
1.1. Ülevaade tööõiguse põhimõtetest	7
1.2. Ülevaade töösuhte olemusest ja töötamiseks sõlmitavate lepingute eripäradest .	12
1.3. Ülevaade töötervishoiu ja tööohutuse põhimõtetest	15
1.4. Ülevaade isikliku abistaja teenuse põhimõtetest.....	17
1.5. Isikliku abistaja teenuse korraldus Eestis.....	20
1.6. Isikliku abistaja tööga kaasnevad ohutegurid	23
2. Uuring isikliku abistaja tööelu turvalisusest ja seda mõjutavatest teguritest Pärnu ja Tartu linnas.....	27
2.1. Isikliku abistaja teenuse osutamine Pärnu ja Tartu linnas	27
2.2. Uuringu läbiviimine ja valim	29
2.3. Uurimistulemused	32
2.3.1. Isikliku abistaja töö iseloom ja keskkond	32
2.3.2. Isikliku abistaja lepinguline töösuhe.....	42
2.3.3. Isikliku abistaja töökeskkonna ohutegurid.....	48
2.4. Arutelu ja ettepanekud tööelu turvalisemaks muutmiseks.....	51
Kokkuvõte.....	57
Viidatud allikad.....	59
Lisad.....	66
Lisa 1. Isikliku abistaja intervjuu struktuur.....	66
Lisa 2. Küsimustik isiklikule abistajale	68
Lisa 3. Eksperdiintervjuu struktuur.....	71
Summary	72

SISSEJUHATUS

Sotsiaalvaldkonna oluline suund on tööelu kvaliteedi parandamine, mille raames on vajalik tõsta töösuhete osapoolte teadlikkust töösuhetealastest õigustest ja kohustustest ning tööohutuskultuurist (Sotsiaalministeerium, *s.a.a*, lk 10). Tööelu turvalisuse tähtsaks osaks on töösuhete õiguskindlus ja selgus ning töötaja tervist säästev töökeskkond (Sotsiaalministeerium, *s.a.b*, lk 4).

Isiklik abistaja töötab vahetult puudega inimesega, abistades teda tegevustes, mille sooritamisel vajab isik füüsilist kõrvalabi. Otsesed tööülesanded annab ja töötamise kellaaja määrab isiklikule abistajale teenuse saaja, töökoormuse määrab, töötamiseks vajaliku lepingu sõlmib ja palka maksab teenust osutav asutus. (Sotsiaalministeerium, 2014) Selline töökorraldus ei vasta klassikalise töösuhete tingimustele ning vajab paindlikumat lähenemist. Klassikaliseks loetakse töösuhet, kus töötaja töötab tähtajatu töölepinguga ja täistööajaga ühe tööandja juures (Muda, 2012, lk 295).

Isikliku abistaja töösuhete eripäradele juhib tähelepanu Kunder (2012, lk 34), märkides, et isiklikud abistajad, kes jäid tema uuringu raamesse, töötasid käsunduslepingu alusel, jäädes sellega ilma mitmetest õigustest, mis on töölepinguga töötavatel inimestel. Samas viitab Kunder ka isikliku abistaja madalale palgale ja ettevalmistuse puudumisele, milles näeb pakutava teenuse kvaliteedi halvendajat. Euroopa vabatahtliku sotsiaalteenuste kvaliteediraamistiku (Euroopa Liidu..., 2010, lk 14) põhimõtteks on, et sotsiaalteenuseid osutavad töötajad on pädevad, püsivates töötingimustes (sh sotsiaalkaitse, tervisekaitse ja ohutus) ja jõukohase töökoormusega, teenuseid osutatakse ajakohases füüsilises infrastruktuuris, järgides kasutajate, töötajate ja vabatahtlike jaoks kehtestatud tervishoiu ja ohutusnõudeid. Turvalise tööelu tähtsust

rõhutab ka sotsiaalteenuste kvaliteedi analüüs (Astangu Kutserehabilitatsiooni..., 2013), mis tõdeb, et ükskõik kui hea on teenuse korraldus, nõuded ja juhised, sõltub teenuse kvaliteet ikkagi otseselt kliendiga töötavast inimesest ja tema ettevalmistusest.

Eeltoodut arvestades leiab töö autor, et isikliku abistajana töötava inimese tööelu väärib lähemalt uurimist, nii tööelu kvaliteedi parandamise eesmärgil kui ka isikliku abistaja teenuse kvaliteedi tagamisel. Lähtuvalt tööelu kvaliteedi käsitlesest (Sotsiaalministeerium, *s.a.b.*, lk 4) jagatakse käesolevas lõputöös isikliku abistaja tööelu kaheks komponendiks. Ühe komponendina uuritakse töösuhte olemust ja isiklikule abistajale lepinguga tagatud turvalisust ja teise tööelu komponendina uuritakse isikliku abistaja töö laadist tulenevaid ja töökeskkonnas olevaid ohutegureid.

Lõputöö käsitleb kahes Eesti kohalikus omavalitsuses töötavate isiklike abistajate tööelu, kuna teenus on kohaliku omavalitsuse korraldatav, üleriigilised kvaliteedinõuded puuduvad ja võimalikud on teenuse osutamise erinevused omavalitsuste lõikes (Astangu Kutserehabilitatsiooni..., 2013). Pärnu ja Tartu linn on valitud uuringusse, kuna mõlemas linnas on pikaajaline teenuse osutamise kogemus, alates 1999. aastast (Mihkelson, 2001; Kaplinski, Lainola, Nukka, & Rosemtal, 2003, lk 3), samas on linnadel erinev sotsiaalteenuste osutamise võimekus (Geomedia, 2014, lk 35) ja elanike arv. Mõlemas linnas on teenuse kitsaskohana toodud esile muuhulgas probleeme seoses isikliku abistajana töötavate inimeste ebasobivate töötingimustega, mis takistavad abistajate leidmist ja tööl püsimist (Mihkelson, 2007; Tartu Ülikool, 2015, lk 60).

Uurimisprobleem: kuidas on tagatud isikliku abistaja turvalisus tööelus ja millised tegurid seda mõjutavad?

Lõputöö eesmärk on selgitada välja isikliku abistaja tööelu situatsioon ja turvalist töötamist mõjutavad tegurid Pärnu ja Tartu linna näitel. Eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Milline on isikliku abistaja töösuhte iseloom?
- Millised tegurid mõjutavad isikliku abistaja tööelu turvalisust?

Uurimistöö koostamiseks on püstitatud uurimisülesanded:

- anda ülevaade tööõiguse põhimõtetest, töösuhte olemusest ja töötamiseks sõlmitavate lepingute eripäradest;
- anda ülevaade isikliku abistaja teenuse üldistest põhimõtetest, teenuse korraldusest Eestis ning isikliku abistaja töökeskkonna ohuteguritest;
- viia läbi intervjuud ja ankeetküsitlus isikliku abistajana töötavate inimeste seas ja intervjueerida teenust osutavate asutuste esindajaid Pärnu ja Tartu linnas;
- esitada läbiviidud uuringu tulemuste analüüs ja koostada omapoolsed soovitused isikliku abistaja töösuhte turvalisemaks muutmiseks.

Uurimisülesannete lahendamiseks tutvutakse tööpoliitika alaste dokumentidega sotsiaalministeeriumi kodulehel, tööõiguse teemalise seadusandlusega, Euroopa tööõiguse roheline raamatuga, teemakohaste teadusartiklitega ja ilmunud raamatutega. Isikliku abistaja teenuse põhimõtete mõistmiseks kasutatakse põhiliselt ingliskeelseid teadusartikleid, mis pärinevad EBSCO andmebaasidest, ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni, valdkonda reguleerivaid õigusakte ja muid materjale. Lõputöö empiirilises osas viiakse läbi kvalitatiivne uuring intervjueerides isiklike abistajaid ja teenust osutava asutuse esindajaid Pärnus ja Tartus. Töökeskkonnas esinevate ohutegurite täpsustamiseks, kogutakse isiklikelt abistajatelt andmeid ka küsimustiku teel.

Lõputöö koosneb kahest peatükist, millest esimeses antakse teoreetiline ülevaade tööõiguse põhimõtetest, töösuhte eripäradest, isikliku abistaja teenuse põhimõtetest, teenuse korraldusest Eestis ja võimalikest ohuteguritest abistaja tööelus. Teine peatükk sisaldab empiirilise uuringu läbiviimise kirjeldust, kogutud andmete analüüsi ja arutelu ning autori soovitusi isikliku abistaja tööelu turvalisemaks muutmiseks.

Lõputöö kirjutamisel ja uuringu läbiviimisel on saadud abi üheksalt anonüümselt isiklikult abistajalt, kes osalesid uuringus; Pärnu Linnavalitsuse sotsiaalosakonna töötajatelt; Pärnu Erivajadusega Inimeste Rehabilitatsioonikeskuse töötajatelt; MTÜ Händikäpp juhatuse liikmelt Ave Jaaksonilt ja Pärnu Ratastooli Klubi esimehelt Toomas Mihkelsonilt. Autor tänab kõiki väärtusliku abi, panustatud aja ja usalduse eest. Autor tänab ka juhendajat ja kaasjuhendajat konstruktiivse koostöö eest.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE ISIKLIKU ABISTAJA TÖÖELU MÕJUTAVATEST TEGURITEST

1.1. Ülevaade tööõiguse põhimõtetest

Ajalooliselt on tööõigus kujunenud töötaja kaitse õiguseks, olles tänapäeval arenenud töötaja ja tööandja huvide tasakaalustamise suunas (Kiris, Kukrus, Nuuma, & Oidermaa, 2012, lk 299). Põhilised töötaja õigused on inimõigused, mis on sätestatud inimõiguste ülddeklaratsioonis. Nendeks on artikkel 23 järgi õigus õiglastele ning soodsatele töötingimustele ja kaitsele tööpuuduse eest; õigus diskrimineerimata saada võrdset tasu võrdse töö eest; õigus sotsiaalkindlustusele ning artikkel 24 järgi õigus töötaja mõistlikule piirangule ja tasustatud puhkusele (Inimõiguste ülddeklaratsioon, *s.a*). Olulisimad töötajate õigused on toodud ka Euroopa sotsiaalharta, muuhulgas on töötajatel õigus:

- õiglastele töötingimustele (artikkel 2), nt tasuline puhkus;
- töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes (artikkel 3);
- saada õiglasi töötasu (artikkel 4), nt lisatasu ületundide eest;
- tervisekaitsele (artikkel 11);
- sotsiaalkindlustusele (artikkel 12).

Töötaja kaitse on kajastatud ka Eesti Vabariigi põhiseaduses, kus § 29 sätestab, et töötajate töötingimused on riigi kontrolli all, kuna eelduslikult on töövõtja läbirääkimistel nõrgem pool ning riigil on kohustus jälgida, et tema õigusi ja kohustuslikke töötingimusi järgitakse (Eesti Vabariigi..., 2012, lk 377-378). Haljasmäe (2009, lk 218) tõlgendusel põhiseadusele peab riik tagama töötajale õiglase töö- ja

puhkeaja ning õiglased puhkuse ja töötasu tingimused. Järelikult on paljud töötaja õigused inimõigused ja põhiõigused, millest ei tohiks kõrvale kalduda ükski töösuhe.

Tööõiguse allikad on:

- Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konvensioon;
- Euroopa sotsiaalharta;
- Euroopa Liidu töösuhteid reguleerivad aktid;
- Eesti Vabariigi põhiseadus;
- Seadused – olulisimad on töölepingu seadus, võlaõigusseadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus;
- Vabariigi Valitsuse ja ministrite määrused;
- Kohaliku omavalitsuse normatiivaktid;
- Kollektiivlepingud.

Eesti tööelu poliitika prioriteetne suund on „Pikk ja kvaliteetne tööelu“, mille oluliseks tegevussuunaks on tööelu kvaliteedi parandamine. Peamiste tegevustena nähakse (Sotsiaalministeerium, *s.a.b*, lk 4):

- töösuhte selguse ja paindlikkuse suurendamist;
- töökeskkonna muutmist töötaja tervist hoidvaks;
- töösuhte osapoolte tööeluga rahulolu suurendamist.

Tööelu kvaliteedi tähtsaks osaks on töösuhete õiguskindlus ja selgus, läbi mille on võimalik tagada seaduslik ja osapoolte vajadustele vastav töösuhe. Töövõime säilimise seisukohalt on määravaks inimese füüsiline ja vaimne tervis ning tervistsäästvalt korraldatud töö. Töökeskkond ja töösuhte kvaliteet mõjutavad omakorda töö tulemuslikkust. (*Ibid.*, lk 3-4) Ka sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2015-2018 näeb oma eesmärkide saavutamiseks ette tööelu kvaliteedi parandamist, mille raames toetatakse tööelus osalejate teadliku käitumise kujundamist töösuhetes ja oskust kohaneda muutuvate töötingimustega. Eraldi pööratakse tähelepanu tööohutuskultuuri kujundamise olulisusele paindlike töövormide kasutamisel ja algatatakse analüüs, kas ja millises ulatuses tagada kõigile tööd tegevatele isikutele (ka võlaõiguslikus suhtes) õiglased töö tegemise tingimused. (Sotsiaalministeerium, *s.a.a*, lk 10)

Tööõiguse esemeks on laias tähenduses inimtöö kasutamisel tekkivad vahekorrad. Kui inimene töötab iseseisvalt ja ei sõltu kellestki, siis otsustab ta ise, kuidas oma tööd korraldab ja töö tulemuse realiseerib. Selline töötamine ei vaja õiguslikku regulatsiooni. Üldjuhul on töö tegemine seotud teise poolega, kelle jaoks isik tööd teeb või töö näol teenust osutab ja need tekkinud suhted vajavad korraldamist ning õiguslikku regulatsiooni. (Orgo & Muda, 2008, lk 19)

Orgo ja Muda (2008, lk 21) määratlevad, et tööõigus on õigusnormide kogum, millega reguleeritakse töölepingu alusel töötaja ja tööandja vahel tekkivaid töösuhteid ning kollektiivseid töötingimusi. Klassikaliseks töösuhteks loetakse töötaja töötamist tähtajatu töölepingu alusel täistööajaga ühe tööandja juures (Muda, 2012, lk 295).

Tööõigus on omaette õigusharu, paigutudes era- ja avaliku õiguse valdkondade vahepeale ning moodustudes nii era- kui avalikõiguslikest instituutidest. Töölepingu õiguslik regulatsioon paigutub eraõiguse alla, juhindudes võlaõigusseadusest. Muu osa töösuhete õiguslikust regulatsioonist, nagu töö- ja puheaeg, puhkus, töötervishoid, meeste ja naiste võrdse kohtlemise normid, tööohutus, eriregulatsioon rasedatele, on loodud avalikes huvides üleriigiliseks (ka riikideüleseks) töötaja kaitseks ning kvalifitseerub avalik-õiguslikuks töötaja kaitse õiguseks. (Arumäe, 2013, lk 290)

Muutused majanduses, teenindussektori kasv, üleilmastumine ja tihenev konkurents viisid 1990. aastatel paljud riigid arusaamani, et klassikalised töösuhted ei vasta turuolukorra nõuetele (Muda, 2012, lk 295). Paindlike töösuhete arendamise vajadust rõhutab Euroopa Komisjon 2006. aastal välja antud töösuhete roheline raamat „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel“, võttes kasutusele turvalise paindlikkuse¹ (*flexicurity*) kontseptsiooni. Raamatu eesmärgiks on algatada avalik arutelu tööõiguse uuendamise üle. Üheks arutelu teemaks on töötegijate õigusliku staatuse määramine, mis on oluline eelkõige tööseaduste, aga ka sotsiaalkindlustuse seaduste rakendamisel, kuna töötegijatele, kes pole töötajad tööõiguse mõttes, tööseadused ei laiene (Haljasmäe, 2007, lk 274).

¹ Turvaline paindlikkus (*flexicurity*)- eestikeelsed allikad kasutavad ka paindlik turvalisus ja kaitstud paindlikkus, erinevused tulevad tõlkest ja ei muuda kontseptsiooni.

Roheline raamat osutab probleemile, et Euroopa tööturg on muutumas kahekihiliseks, kus ühe grupi moodustavad klassikalises tähtajatus töösuhtes olevad nn insaiderid ja teise gruppi jäävad ebakindlas ja mitteformaalses töösuhtes olevad autsaiderid. Viimati kirjeldatud jäävad töösuhte halli tsooni, kus olulised tööalased ja sotsiaalkaitseõigused on väiksemad ja ebaselged, mõjutades negatiivselt töötajate eraelulisi otsuseid nt pereplaneerimist ja eluaseme soetamist. (Euroopa Ühenduste... 2006, lk 3) Juhul kui töötaja arvatakse muu töötegija kategooriasse, eesmärgiga varjata tema õiguslikku staatust ja vältida kulusid, mis kaasnevad töösuhtega on tegemist varjatud töösuhtega ning töötegitjad jäävad äri- ja tööõiguse vahelisse halli alasse. (Haljasmäe, 2007, lk 277) Hall ala (*grey area*) kasutatakse terminina kahel juhul (*Ibid.*, 277):

- töötegemise viisi pole lihtne sobitada, sest on esindatud nii töötaja kui füüsilisest isikust ettevõtja tunnused;
- töö tegemine paistab välja füüsilisest isikust ettevõtjana, aga on tegelikult sõltuv töösuhte.

Kuna Euroopa Ühenduste Komisjon (2006, lk 8) näeb ohtu, et osa töötajaid jääb järjestikuste lühiajaliste, madalakvaliteediliste töösuhete lõksu, millega ei kaasne piisavat sotsiaalkaitset ning mis lükkab need töötajad haavatavasse olukorda, soovitatakse liikmesriikidel muuta standardsete lepingutega tagatud paindlikkuse taset.

Turvalist paindlikkust määratletakse kui integreeritud strateegiat, kus samal ajal suurendatakse paindlikkust ja turvalisust tööturul, püüdes tasakaalustada tööandjate vajadust paindliku tööjõu järele ja töötajate vajadust turvaliste töösuhete osas, kusjuures paindlikkus ja turvalisus ei tohi vastanduda vaid peavad teineteist täiendama. (European Commission, 2007, lk 10-11) Euroopa Komisjon (2007, lk 12-13) on seisukohal, et turvalise paindlikkuse saavutamisel on oluline järgmiste elementide koosmõju:

- paindlikud ja usaldusväärsed lepingulised suhted, milles on töötaja ja tööandja õigused selged ja arusaadavad ning on arvestatud mõlema poole vajadustega;
- kõikehõlmavad elukestva õppe strateegiad, mis võimaldavad inimesel jääda konkurentsivõimeliseks kogu töövõimelise eluea jooksul;
- tõhus aktiivne tööturupoliitika, mis võimaldab töötusest minna tööturule, liikuda töökohtade vahel ning saada vajadusel ümberõpet;

- sotsiaalse kaitse süsteem, mis tagab sissetuleku töötuse ja töövõime kaotuse korral.

Praegu Eestis kehtiva töölepingu seaduse ettevalmistusperiood langes kokku majanduskriisi algusega 2008. aastal, mil tööandjad tundsid suurt vajadust paindlikuma töösuhete regulatsiooni järele ja turvalise paindlikkuse idee võeti hästi vastu (Muda, 2012, lk 297). Olukorrale, kus Eesti tööturule on tekkinud niioelda iseseisev töötaja (*self-employed worker*) juhib tähelepanu ka Eesti töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri. Olukord on tingitud töölepingu ja teiste tsiviilõiguslike lepingute vaheliste erinevuste vähenemisest. Näiliselt iseseisev töötaja – on töötaja, kelle töötamine vastab tegelikult töösuhete põhikriteeriumitele, kuid kellel on töötamiseks sõlmitud võlaõiguslik leping. Kuna tähtajatu leping on tööandjale küllaltki kallis, hiilitakse tööõiguse sätetest mööda, pannes vastutus ja riskid töötaja õlule. Selline olukord võib kergesti tekkida ebatüüpiliste töösuhete (tähtajaline ja osaajaga töö, kaugtöö, renditöö) korral. Uuenev tööõigus peab muutma töötaja jaoks turvaliseks ka ebatüüpilised ja seni tööõigusest mööda hiilivad töösuhted. (Seletuskiri töölepingu..., s.a. lk 5)

Kehtivat töölepingu seadust analüüsid, märgivad mitmed õigusteadlased (Arumäe, 2013, lk 291; Muda, 2012, lk 304), et töölepinguseaduse väljatöötamine pole läinud eesmärgipäraselt, täheldatakse kiirustamise märke ning paljud ebaselged sätted muudavad keeruliseks seaduse mõistmise ja turvalise paindlikkuse konseptsiooni rakendamine pole olnud süsteemne.

Eesti tööelus esinevatele probleemkohtadele juhib kriitiliselt tähelepanu Glasgow Ülikooli professor Woolfson (2015), osutades, et tõsised probleemid on jäetud tähelepanuta ning töökeskkonda kujundavad kehval tasemel sotsiaalne dialoog ja halvad tööandjate ja- võtjate suhted. Euroopa Liidu kaasaegne leebe õigus ei loo soodsaid võimalusi töökeskkonna turvaliseks muutmiseks ja ei anna piisavalt tuge töösuhete ülesehitamiseks. Tööandjad keskenduvad töökeskkonna küsimustes kasumlikkusele ja normide vältimisele, jättes töötaja tegeliku väärtustamise teisejärguliseks. Töösuhted ja töökeskkond on omavahel lahutamatu seotud. (Woolfson, 2015)

Eelneva teoreetilise osa kokkuvõtteks saab öelda, et tööõigus on ajalooliselt kujunenud töötaja turvalisuse tagamiseks, kehtestades normid töötingimustele, sundides tööandjaid

tagama ohutu töökeskkond ja kattes töötajad sotsiaalkindlustuskaitsega. Tänapäevases majanduses ei vasta klassikalised töösuhted tööturu ootustele, ärgitades osapooli otsima paindlikumeid lahendusi. Samas on tööelu turvalisuse seisukohast oluline, et töösuhetes valitseks selgus ja austataks mõlema poole vajadusi, et tööd tegev inimene ei jääks ebaõiglaselt äri- ja tööõiguse vahelisse halli alasse, kus puudub piisav sotsiaalne kaitse ja ei laiene tööõiguse põhimõtted. Nii Euroopas kui Eestis on võetud prioriteediks turvalise paindlikkuse kontseptsioon, eesmärgiga muuta töösuhted samaaegselt paindlikumaks ja turvalisemaks, et kaitsta ka ebatüüpilises töösuhetes olevaid töö tegijaid.

1.2. Ülevaade töösuhte olemusest ja töötamiseks sõlmitavate lepingute eripäradest

Hea töösuhte aluseks on teadmised üksteise õigustest ja kohustustest ning nendega arvestamine. Töölepingu seadus reguleerib töötaja ning tööandja vahel töölepingu alusel tekkinud töösuhteid. (Töölepingu seadus, 2013, lk 5) Töösuhe on olemuselt lepinguline ehk võlaõiguslik suhe ja sellele kehtib põhiseaduslik lepinguvabaduse põhimõte ehk pooled on lepingu sisu kujundamisel vabad ja võrdsed (Kiris *et al.*, 2012, lk 301) Samal teemal osutab Arumäe (2013, lk 293) faktile, et töölepingu osapooled ei ole tegelikult suhtes võrdsed, tööandja ja töötaja vahel on alluvussuhe.

Lisaks töölepingule võib töö tegemiseks sõlmida ka muid lepinguid. Võlaõigusseaduses (edaspidi VÕS) toodud lepingutest on töölepingule kõige sarnasemad käsundusleping (§ 619-634) ja töövõtuleping (§ 635-657), mis on mõeldud teenuse osutamiseks või kokkulepitud tulemuse saavutamiseks. VÕS reguleerib teenuse osutamiseks veel maakler-, agendi- ja komisjonilepingut. Neid lepinguid tuleb eristada töölepingust.

Tööleping eristub teistest töö tegemiseks sõlmitud lepingutest töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 1 sätestatu järg, mis ütleb, et töölepinguga teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandjale) tööd, alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile ning saades töö tegemise eest tasu. Seega on kolm olulisimat kriteeriumit eristamiseks töölepingut teistest lepingutest (Arumäe, 2013, lk 296; Töölepingu seadus, 2013, lk 13):

- töö kui jätkuva protsessi tegemine ehk osapooltel tekib ootus töötaja/töö olemasoluks pikema aja jooksul;

- tööd tegeva inimese allumine tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile, töötaja kohustus täita tööülesandeid tööandalt saadud juhiste alusel ja tööandja õigus kontrollida töötaja kohustuste täitmist (tööandja määrab aja, koha ja viisi);
- töö eest perioodilise tasu maksmine.

Töölepingu alusel töötavatele inimestele on tagatud suuremad õigused ja tõhusam kaitse kui muude lepingute alusel töötavatele inimestele, seega võib lepingu valimisel tekkida vaidlus lepingu olemuse suhtes (Töölepingu seadus, 2013, lk 13). Tavaliselt tekivad arusaamatused töötegija õigusliku staatuse määratlemisel olukorras, kus on raskusi ebatraditsioonilise töökorralduse sobitamisel traditsioonilisse töösuhte raamistikku. Õiglase ja asjakohase lepingu valimisel tuleb hinnata suhet iseloomustavaid tegureid. Töösuhte kindlakstegemisel on kõige tähtsam hinnata töötaja alluvuse määra ehk millises ulatuses on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise aja, viisi ja koha osas. (Arumäe, 2013, lk 296; Haljasmäe, 2007, lk 277; Haljasmäe, 2009, lk 217; Töölepingu seadus, 201, kl 13;) Kui pooltel on erinev arvamus, kas tegu on töölepingu või teenuse osutamise lepinuga, siis TLS § 1 sätestab töötaja kaitse eelduse, mille järgi teeb üks isik teisele tasu eest tööd seni töölepinguga, kuni pole tõendatud vastupidist (Arumäe, 2013, lk 295; Ten-Team OÜ, 2013, lk 17). Töölepingut eristavad teistest töö tegemise lepingutest veel mitmed omadused (Arumäe, 2013, lk 296; Töölepingu seadus, 2013, lk 14):

- tööd tahakse isiklikult;
- tööandja eeskirjad, juhtimine ja kontroll;
- tööandja töövahendid, materjalid ja seadmed;
- tööandja tagab seadusega ettenähtud hüved;
- tööandja kannab tööga seotud ettevõtlusriskid;
- tulu omandab tööandja.

Tegemist pole töösuhtega, kui tööd tegev isik on töö tegemise aja, viisi ja koha valikus olulisel määral vaba ja ei allu tööandjale. Ka kohtupraktikas on seni lepinguid eristatud töötaja mõiste kaudu, tunnustades, et töötaja eristub muudest töötegijatest suurema sõltuvuse ja väiksema iseseisvuse määra poolest. (Haljasmäe, 2009, lk 217)

VÕS § 635 järgi on töövõtulepingu pooled töövõtja (kes tegutseb oma majandus- või kutsetegevuse raames) ja tellija (tarbija) ning tööks on eseme (vallasasja) valmistamine või muutmise või teenuse osutamisega tarbija vallasasja suhes saavutades mingi kokkulepitud tulemus. Töövõtja ei pea lepingut täitma isiklikult. Töövõtulepingut võib sõlmida nii füüsiliste kui juriidiliste isikute ning füüsilisest isikust ettevõtjatega. Juriidilidelt eristatakse töövõtjaid maksuõiguslikul alusel ja see väljendub lepingu hinnalt maksude maksmise kohustuses (Ten-Team OÜ, 2013, lk 382).

VÕS § 619 järgi on käsunduslepingu poolted käsundisaaja ja käsundiandja ning lepingu sisuks on teatud asjaajamine või teenuse osutamine (käsundi täitmise). Käsunduslepingu olemuslikuks tunnuseks on asjaolu, et käsundisaaja on küll kohustatud teenust osutama ja käsundit täitma, aga käsundiandja poolse soovitud tulemuse mittesaavutamine pole iseenesest lepingu rikkumine, käsundisaaja peab tulemuse saavutamiseks tegema üksnes endast oleneva ja mõistlikult võimaliku (VÕS § 620).

Tööinspeksiooni seisukoht sobiva töö tegemise lepingu valimisel on, et kui tegevuse eesmärgiks on konkreetse ülesande täitmine (nt kohtus esindamine, loengu pidamine), siis sõlmitakse käsundusleping. Kui eesmärgiks on konkreetse tulemuse saavutamine konkreetseks kuupäevaks, siis sobib töövõtuleping (nt ukse paigaldamise ja parketi ladumise puhul). Kui on eesmärgiks reguleerida tulemuse saavutamise protsessi ja soovitakse tegevust juhtida, tuleb sõlmida tööleping. (Taal, 2015, lk 2)

Eeltoodule tuginedes võib üldistada, et turvalise töösuhte aluseks on korrektne ja töösuhte iseloomu arvestav leping, mis tagab õigusselguse ja seadustega ettenähtu mõlemale poolele. Klassikaliselt sõlmitakse töö tegemiseks tööleping. Õiglase ja asjakohase lepingu sõlmimiseks tuleb hinnata suhet iseloomustavaid tegureid. Töösuhte kindlakstegemisel on kõige tähtsam hinnata, millises ulatuses on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise aja, viisi ja koha osas. Kui töö tegija allub tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile, on tegemist töölepinguga. Kui valmistatakse või muudetakse tellija asja või eset, on tegemist töövõtulepinguga. Käsunduslepingu puhul täidetakse teenust osutades mingit ülesannet.

1.3. Ülevaade töötervishoiu ja tööohutuse põhimõtetest

Tänapäevane tööohutuse regulatsioon sai alguse 1981. aastal vastu võetud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 155, millega nähakse ette riikide tööohutuse- ja töötervishoiustrateegia loomine. Järgnes 1985. aastal ILO konventsioon nr 161, milles sätestatakse töötervishoiuteenistuse loomine ettevõtte tasandil. (Alli, 2002, lk 17) Nendest dokumentidest lähtuvalt sõnastati Eesti töökeskkonnapoliitika 1998. aastal, eesmärgiga mitte ainult vähendada ja kõrvaldada töökeskkonnas olevaid ohtusid ja negatiivseid tegureid, vaid ka arendada positiivseid tegureid, mis pakuvad töötajale füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu. (Euroopa Töötervishoiu..., 1998)

Töötervishoiu ja tööohutuse arendamine ja inimeste tööga seotud riskide vähendamine on Eesti arengu seisukohast prioriteetne tegevus. Seda peab oluliseks konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ tööhõive tõstmise eesmärgi saavutamisel (Riigikantselei, 2015, lk 7). Samuti „Rahvastiku tervise arengukava 2009-2020“, mis näeb oma valdkonna „Tervist toetav elu- töö- ja õpikeskkond“ tegevusena tõsta tööelus osalejate teadlikkust töökeskkonna terviseriskidest ja nende vähendamise võimalustest, viidates probleemidele, et teadlikkus valdkonnast on madal, tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste osakaal on suur ning tervisekaitse nõuete järgimine pole piisav (Sotsiaalministeerium, *s.a.c* lk 39-44). Eesti säästva arengu seisukohalt on oluline arengueesmärk „Heaolu kasv“, mille komponendina nähekse turvalisuse kasvu sh tööohutuse paranemist ja tervist säästvaid töötingimusi (Eesti säästva..., 2005).

Tööohutuse meetmed, millega ennetatakse tööst põhjustatud tervisekahjustusi ja vigastusi, on koondatud töötervishoiu ja tööohutuse seadusesse (TTOS). Töötervishoiuna mõistetakse TTOS § 2 järgi töötaja tervisekahjustuse vältimiseks rakendatavaid meetmeid, töö kohandamist vastavalt töötaja võimetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist. Tööohutusena mõistetakse § 2 kohaselt töökorralduslike ja tehniliste vahendite süsteemi, mille abil saavutatakse selline töökeskkond, kus töötaja saab töötada oma tervist ohtu seadmata.

Töökoht on TTOS § 4 järgi koht, kus inimene töötab tööandja juhtimisel ja korraldusel, samuti koha ümbrus, kuhu on tööd tegeval inimesel juurdepääs. Töökoht ja töövahendid peavad olema heas seisukorras ja ergonoomiliselt töötajale sobivad. Töökeskkond on TTOS § 3 järgi ümbrus, milles inimene töötab ning kus füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised ohutegurid ei või ohustada töötaja ega teiste töökeskkonnas viibivate inimeste elu ega tervist.

Tööandja peab TTOS § 12 kohaselt tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras ning ei tohi lubada tööle inimest, kellel puuduvad vastavad teadmised ja oskused. Tööandja ja töötajad peavad tegema koostööd keskkonna parandamise abinõude kavandamisel, väljaõppe planeerimisel ja töövahendite valimisel. Esmatähtis on tööandja ennetustegevus, milleks on TTOS § 12 järgselt:

- riskide tekkimise vältimine ning vältimatute riskide hindamine;
- riski kõrvaldamine või riski vähendamine vastuvõetava tasemeni;
- ohtliku teguri asendamine ohutuga või vähem ohtlikuga;
- töö, töökoha ja töökorralduse kohandamine töötajale võimalikult sobivaks;
- töömeetodite ja töövahendite kohandamine vastavalt tehnika arengule;
- üldise ennetuspoliitika väljatöötamine, milles on haaratud tehnoloogia, töökorraldus, töötingimused, sotsiaalsed suhted ja töökeskkonnas olevate tegurite mõju;
- tööohutuse ja -hügieeni meetmed ei tohi töötajale tuua kaasa rahalisi kulutusi.

Töökeskkonna ohutegurid ja töö laad on üheks töötava inimese haiguste kujundajaks. Tööga seotud haigused jagunevad TTOS § 23 järgi kutsehaigusteks, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus toodud töökeskkonna ohutegur ja tööst põhjustatud haigusteks, mille on põhjustanud töökeskkonna ohutegurid. Veel eristatakse tööosalusega tervisehäireid, mille korral pole töö põhjustanud haigust, vaid lühiajalist mööduvate kaebustega funktsionaalset nihet (nt kaela- või ristluupiirkonna pingeseisund, mis puhkusega möödub). Kui haigus on kasvõi osaliselt seotud töötingimuste või laadiga, on võimalik läbi ohutegurite vähendamise mõjutada ka haiguse kulgu, kuid kui ignoreeritakse töötingimuste mõju haiguse arengule, suureneb haiguse krooniliseks muutumise oht. (CentAR, 2015, lk 22)

Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agentuur (EU-OSHA) viis 2014. aastal läbi Euroopa ettevõtete töetervishoiu ja tööohutuse alaste riskide ohjamise uuringu, millest selgus, et tööturu trendiks on teenindussektori jätkuv kasv ja ettevõtetes enim esinenud riskitegurid EU-OSHA (2015) andmetel on:

- vajadus tegelda probleemsete klientide, patsientide, õpilastega jt 58%;
- kurnavad või valu tekitavad sundasendid 56%;
- inimeste või raskuste tõstmine või liigutamine 48%;
- libisemis-, kukkumis- või komistamisrisk 35%;
- pikk või korrapäratu tööaeg 24%;
- ebapiisav info organisatsioonis 16%;
- töökoha ebakindlus 15%.

Käesoleva lõputöö raames on oluline mõista, kes vastutab töetervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste loomise eest muu võlaõigusliku lepingu puhul. Rannala (2015, lk 21) analüüsib oma magistritöös muu hulgas just seda küsimust tuginedes ringkonnakohtu seisukohtadele. Ta tõdeb, et lepingu pealkiri ei oma õiguslikku tähendust, oluline on tuvastada suhte tegelik iseloom, võttes arvesse töölepingule omaste tunnuste olemasolu, millest olulisim on poolte vaheline alluvussuhe ja ühe poole kehtestatud reeglid ning kontroll.

Kokkuvõtvalt võib üldistada, et kõigil töötajatel on õigustatud ootus, et talle tagatakse ohutu ja tervist säästev töökeskkond, kust on kõrvaldatud negatiivsed ohutegurid või on nende mõju viidud minimaalsele tasemele. Töötajad peavad olema teavitatud tööga kaasnevatest ohtudest ja oskama ennast nende eest kaitsta. Kui töö on juba halvendanud inimese tervist, tuleb lisaks inimese ravimisele tegeleda töötingimuste muutmisega. Töökeskonnapoliitika eesmärgiks on lisaks negatiivsete tegurite vähendamisele ka arendada positiivseid tegureid, mis pakuvad töötajale füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu.

1.4. Ülevaade isikliku abistaja teenuse põhimõtetest

Puuetega inimeste õigused on kokkuvõetult koondatud Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) puuetega inimeste õiguste konventsiooni, mis on dokumendina vastu võetud 2006. aastal. Konventsiooni eesmärk on edendada, tagada ja kaitsta

puuetega inimeste kõigi inimõiguste ja põhivabaduste võrdset ja täielikku teostamist ning suurendada austust puuetega inimeste loomupärase väärikuse suhtes. Konventsiooni artikkel 19 käsitleb iseseisva elu ja kogukonda kaasatuse õigust, riiklikult tuleb soodustada täielikku kogukonda kaasamist ja selles osalemist ning tagada muuhulgas puuetega inimestele (artikkel 19):

- teistega võrdsel alusel õigus valida, kus ja kellega nad elavad, ilma sunnita järgida mõnda konkreetset elukorraldust;
- juurdepääs erinevatele kogukondlikele tugiteenustele, sh elamise toetamiseks, isolatsiooni ja kogukonnast eemaldumise vältimiseks vajalik isiklik abistaja;
- nende vajadustega arvestav juurdepääs kõikidele üldsusele mõeldud avalikele teenustele ja ehitistele.

Lähtudes ÜRO konventsioonist võib isikliku abistaja teenuse kättesaadavust pidada määravaks abinõuks, mis annab puudega inimesele võimaluse elada kogukonnas ja säilitada oma iseseisvus. Isikliku abistaja teenuse põhimõtted töötati välja tuginedes puuetega inimeste iseseisva elu liikumisele (DeJong & Batavia, 1992).

Iseseisva elu liikumine (*the independent living*) sai alguse varastel 70ndatel Ameerikas. Selle liikumise algatajad olid tööealised puudega inimesed, kes tahtsid kõrvaldada sotsiaalsed ja keskkonnast tulenevad tõkked, mis takistasid nende iseseisvat elamist kogukonnas. Liikumise kandvaks ideeks sai, et inimese toimetulematust põhjustavad takistused keskkonnas, mitte tema enda kahjustused või puue. (DeJong, 1979) Iseseisev elu on puuetega inimeste filosoofia, mille raames töötatakse enesemääramise, võrdsete võimaluste ja eneseaustuse nimel, mis tähendab, et puudega inimesed taotlevad samasuguseid õigusi ja kontrolli igapäevaelus, nagu on nende ilma puudeta vendadel ja õdedel, sõpradel ja naabritel ning mis on puudeta inimestele iseenesestmõistetav. Eesmärk on elada kogukonnas, käia piirkonnakoolis, kasutada sama bussi, mida kasutavad naabrid, töötada ametikohal, mida võimaldab nende väljaõpe ja haridustase, ning luua oma perekond. (Independent Living..., *n.d.*)

Iseseisva elu mudeli kohaselt vaadeldakse puudega inimest kui aktiivset teenuse kasutajat, kes ise valib, värbab, haldab, juhhib ja juhendab oma teenuse pakkujat, keda tuntakse kui „isiklikku abistajat“ (*personal assistant*). Isiklik abistaja ei ole tavalise

väljaõppega tervishoiutöötaja ja tema tööd ei juhi asutus. Isiklik abistaja, kes puudega inimesele teenust pakub, toimib omamoodi puudega inimese pikendusena, järgides tema juhtnööre selles osas, kuidas kliendi vajadustele vastata. (Dejong & Batavia, 1992)

Isikliku abistaja teenus hõlmab laia hulka teenuseid, mida pakub abistaja, kasutades erinevaid abivahendeid. Isiklik abistaja aitab puudega inimest igapäevaelu toimingute (*ADL-activities of daily living*) sooritamisel, nt pesemine, söömine, riietumine, tualetitoimingud; igapäevaelule kaasaaitavate tegevuste (*IADL- instrumental activities of daily living*) sooritamisel, nt toidu ostmine ja valmistamine, ravimite võtmine ning tööga seotud tegevustes, nt keerukate dokumentide täitmine, käsitsi kirjutamine, lugemine, abi tõstmisel ja kõrgelt ulatamisel, reisidel saatmine (Dower, Solovieva & Talls, 2011, lk 201; Kim, 2010, lk 51; Mendelson, William & Myhill, 2012, lk 75-76). Isikliku abistaja teenusel on kolm konseptuaalset mudelit (Dower *et al.*, 2011, lk 201):

- mitteametlik toetusmudel - abi pakuvad pere või sõbrad ning selle eest ei maksta;
- agentuuri juhitud mudel - abistaja on agentuuri palgaline töötaja;
- klientide juhitud mudel - abistaja on kliendi palgaline töötaja.

Iseseisva elu filosoofia toetab kliendi juhitud mudelit. Selle mudeli korral on puudega inimene aktiivne tarbija ja teenuse juhtija (Dower *et al.*, 2011, lk 203).

USAs kuulub isikliku abistaja teenus tunnustatud avalike teenuste programmi ja on olemas arusaam, et teenus mängib võtmerolli riigi puudega inimeste poliitika elluviimisel. Isikliku abistaja teenuse kättesaadavus on tihti määravaks teguriks, kas inimene saab elada iseseisvana kogukonnas või peab minema institutsiooni (Mendelson *et al.*, 2012, lk 75-76). Kui puudega inimene on töötamiseks võimeline, saab ta isikliku abistaja teenuseid läbi tööalase rehabilitatsiooni süsteemi (*Vocational Rehabilitation system*) ja siis rahastab teenuseid viidatud süsteem ning isikliku abistaja leidmisel peab ka tööandja pingutama. (Mendelson *et al.*, 2012, lk 76)

Samas näitavad uuringud, et puudub ühtne rahastussüsteem ja ühtsed teenuse kriteeriumid, teenus pole kõigile kättesaadav nii rahalises mõttes kui teenust pakkuvate inimeste vähesuse tõttu (Dower *et al.*, 2011, lk 206; Mendelson *et al.*, 2012, lk 76). Puudega inimestel on keeruline sobivat abistajat leida ja abistajate volavus on USA-s

kõrge. Abistajate pideva vahetumise põhjusteks nimetatakse madalat palka, paindumatut tööaega ja ettearvamatuid töötunde, sotsiaalsete tagatiste puudumist, austuse puudumist elukutse vastu, suurt võimalust stressiks ja läbipõlemiseks (Dower *et al.*, 2011, lk 203-206) ning elukutsega seotud vigastuste ohtu (Dower *et al.*, 2011, lk 202; Faucett, Kang & Newcomer, 2013).

Kokkuvõtvalt võimaldab isikliku abistaja teenus puudega inimesel elada iseseisvalt ja olla kaasatud kogukonda. Isiklik abistaja aitab puudega inimesel sooritada igapäevaseid toiminguid, mida isik teeks iseseisvalt, kui tal ei oleks puuet. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni kohaselt peavad kõik konventsiooniga liitunud riigid tagama oma puuetega inimestele isikliku abistaja teenuse kättesaadavuse.

1.5. Isikliku abistaja teenuse korraldus Eestis

Eesti ratifitseeris ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni 2012. aastal. Konventsiooni eesmärgi põhimõtted kattuvad Eesti Vabariigi põhiseaduse paragrahvide 9, 10 ja 12 põhimõtetega (Seletuskiri „Puuetega...“, *s.a.*, lk 3-4), mis on olulised puuetega inimestele iseseisva elu tagamiseks ja teistega võrdsete võimaluste loomiseks.

Eestis alustati isikliku abistaja teenuse osutamisega 1995. aastal Tallinnas pilootprojektiga „Isiklik abistaja puudega inimesele“. Projekti rahastajaks oli sotsiaalministeerium, elluviijaks Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet ning eesmärgiks teenuse põhimõtete väljatöötamine ja rakendamine. (Sotsiaalministeerium, 1997, lk 19) Viidatud projekti ja isikliku abistaja teenuse tutvustamiseks puudega inimestele ja laiemale üldsusele, avaldas sotsiaalministeerium 1997. aastal trükise „Isiklik abistaja puudega inimesele“. Laiem teenuse pakkumine algas 1997. aastal, kui Tallinnas alustasid teenusega Iseseisva Elu Keskus, Tallinna Liikumispuudega Laste Tugiühing, Põhja-Eesti Pimedate Ühing ja Eesti Vaimupuudega Inimeste tugiliit (Rosental, 2004).

Esimene riiklik dokument, kus defineeritakse isikliku abistaja teenust, on hoolekande kontseptsioon (Rosental, 2004, lk 18), milles sõnastatakse isikliku abistaja olemus. Kontseptsiooni kohaselt on isiklik abistaja palkaline töötaja, kes abistab klienti igapäevastes tegevustes, millega puudega inimene iseseisvalt toime ei tule. Isiklik

abistaja peab lähtuma töös konkreetse kliendi erivajadustest ja tööjuhustest. Konseptsioon näeb ette, et teenuse definitsioon, nõuded teenuse pakkujale, osutajale ja teenuse rahastus sätestatakse sotsiaalhoolekande seadusega. (Sotsiaalministeerium, 2004) Teenuse eesmärk, üldine kirjeldus ja teenust otseselt osutama mittesobiva isiku tunnused jõudsid seadusesse rohkem kui kümme aastat hiljem ehk 2016. aasta jaanuaris.

Lõputöö koostamise ajal (kevad 2016) on isikliku abistaja teenuse osutamise aluseks:

- sotsiaalhoolekande seadus (SHS) § 14, § 16, ja § 27-29;
- sotsiaalseadustiku üldosa seadus (SÜS);
- kohaliku omavalitsuse korralduse seadus (KOKS) § 6 ja § 22.

SHS § 27 järgi on teenusel kaks eesmärki: esiteks suurendada puude tõttu füüsilist kõrvalabi vajavate inimeste iseseisvat toimetulekut ja osalemist kõigis eluvaldkondades ning teiseks vähendada puudega inimese seadusjärgsete hooldajate hoolduskoormust. Teenuse sisuks on teenuse saaja abistamine tegevustes, mille sooritamiseks vajab isik füüsilist kõrvalabi või juhendamist. Igapäevaelu tegevused, milles isiklik abistaja aitab teenuse saajat, on liikumine, söömine, toidu valmistamine, majapidamistööd, riietumine, hügieenitoimingud ja muud tegevused. (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015)

Omavalitsusele pannakse SHS §-ga 28 kohustus hinnata puudega inimese kõrvalabivajaduse suurust. Omavalitsus koostab koostöös teenuse osutaja ja teenust saava isikuga teenuse osutamise halduslepingu või haldusakti, milles on muu hulgas määratud teenuses sisalduvad toimingud ja teenuse saaja üldised juhised. Puudega isikul on õigus valida teenust osutavat isikut ja omavalitsus peab teda selles abistama. SHS § 29 järgi ei tohi isiklik abistaja olla karistatud tahtlikult toimepandud kuriteo eest, ka ei tohi ta olla teenuse saaja esimese või teise astme üleneja või alaneja sugulane ega isik, kes elab alaliselt või püsivalt teenuse saajaga samas eluruumis.

Kuna sotsiaalteenuseid peab vastavalt kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse (KOKS) §-le 6 korraldama kohalik omavalitsus ning SHS § 14 kohustab omavalitsust kehtestama teenuse osutamise korra, jääb omavalitsusele võimalus teenust osutada vastavalt piirkondlikule eripärale ja ise reguleerida teenust osutava isiku töötamist. Lisaks sotsiaalhoolekande seadusele võib omavalitsus lähtuda teenuse korraldamisel

sotsiaalministeeriumi poolt 2014. aastal avaldatud isikliku abistaja teenuse soovituslikest juhistest.

Teenuste osutamise korraldamine on avaliku võimu volitusi sisaldav funktsioon ja seda ei saa omavalitsus delegeerida väljapoole avalikku sektorit. Küll saab delegeerida teenuse osutamist, milleks on kohaliku omavalitsuse poolt seadustest tulenevalt korraldatava teenuse osutamine, mida osutatakse omavalitsuse, tema hallatava või osalusega asutuse poolt või sissetellitud teenusena era- või kolmandast sektorist. Ülesande täitmine on omavalitsuse poolt täidetav seadusest tulenev kohustus, mis pole teenuse osutamine või korraldamine, selleks on näiteks järelvalve teostamine või arengu kavandamine. (Tallinna Ülikool, 2012, lk 7)

Seega omavalitsus korraldab isikliku abistaja teenust, mille tingimused, rahastuse ja taotlemise korra kehtestab kohaliku omavalitsuse volikogu määrusega. Kontroll ja vastutus teenuse osutamisega seonduva üle jääb omavalitsuse ülesandeks. Korraldatud teenuse osutamiseks on omavalitsusel põhimõtteliselt kaks valikut:

- Omavalitsus võib teenust osutada ise, palgates selleks teenistujad või osutada teenust oma hallatava asutuse kaudu. Sellisel juhul on tegemist puhtalt avaliku sektori teenusega. (Uus, Tatar, & Vinni, 2014, lk 85)
- Lepinguline delegeerimine (ka volitamine või üleandmine), mis on sotsiaalteenuse osutamise täitmiseks andmine eraettevõttele, vabaihendusele või teisele avaliku sektori asutusele, samas säilitab omavalitsus vastutuse ja kontrolli teenuse üle. Lepingulise delegeerimise korral määratleb omavalitsus teenuse iseloomu, vajaduse, ulatuse, nõuded ja muud olulised tingimused ning leiab hanke korras teenusele osutaja. (Uus *et al.*, 2014, kl 86)

Vabaihenduste tugevuseks koostöös on lähedane kontakt kogukonna või konkreetse teenuse sihtgrupiga, omades head stardipositsiooni teenuste osutamisel (Uus *et al.*, 2014, lk 87). Lember, Parres, & Tohvri, (2011, lk 12) viitavad asjaolule, et vabaihendustele kehtivad mitmed maksusoodustused, mis võimaldavad teenuseid pakkuda soodsamalt. Samas juhitakse tähelepanu tekkida võivale olukorrale, kus avalikke teenuseid pakkuvatel isikutel pole piisavaid sotsiaalseid tagatisi.

Isikliku abistaja teenust kasutas 2014. aastal Eestis kokku 360 inimest, kellest 169 olid liikumispuudega, 118 nägemispuudega ja 73 muu puudega inimesed. Teenuse kasutajate seas oli mehi tunduvalt rohkem kui naisi ehk 219 meest ja 141 naist. (Sotsiaalministeerium, *s.a.d*) Eesti Patsientide Esindusühingu (2014, lk 13) poolt läbiviidud uuringu järgi on isikliku abistaja teenuse kättesaadavus Eesti omavalitsustes 35%. Teenuse kättesaadavus on tunduvalt väiksem väikese eelarve ja elanike arvuga omavalitsustes ja suurem suuremates omavalitsustes. (Eesti Patsientide..., 2014)

Eelneva kokkuvõtteks võib ütelda, et kuna Eesti on ratifitseerinud puuetega inimeste õiguste konventsiooni, on isikliku abistaja teenuse saamine kõigi puudega inimeste õigus, kes vajavad kõrvalabi iseseisvalt elamise või kogukonnas osalemise eesmärgil. Isikliku abistaja teenust korraldab kohalik omavalitsus, kehtestades määrusega teenust reguleeriva korra. Teenust võib osutada omavalitsus ise nt hallatava asutuse kaudu või sissetellitud teenusena era- või kolmandast sektorist.

1.6. Isikliku abistaja tööga kaasnevad ohutegurid

Isiklik abistaja abistab klienti füüsilist laadi tegevustes, millega kaasnevad füsioloogilised ohutegurid², milleks on füüsilise töö raskus ning üleväsimust põhjustavad sundasendid ja liigutused. Füüsilise abi osutamine nõuab abistajalt kehalist pingutust, mis eelkõige koormab tugi- ja liikumissüsteemi, ohustades tervist ja mõjutades eelkõige abistaja selga (Faucett *et al.*, 2013, lk 4; Jaanisk *et al.*, 2015, lk 30). Kõige riskantsemaks loetakse kliendi teisaldamisega seotud tegevusi nagu tõstmine, langetamine, nihutamine, pööramine ja muud sarnased tegevused (Faucett *et al.*, 2013, lk 4). Kliendi teisaldamisega kaasneva ohu suurust mõjutavad mitmed tegurid, nendeks on Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) juhendi järgi eelkõige (EU-OSHA, *s.a.c*, lk 1-3):

- Tööülesannetega seotud tegurid. Jõud – ülesannete sooritamiseks on vajalik füüsiline jõud. Korduvus – sama liigutuste seeria korduv või sage sooritamine tööpäeva jooksul. Ebamugavad asendid – tööasendid, kus keha on pinges all, nagu voodi kohal kummardamine, põlvitamine või tõstmisel ülakeha pööramine.

² Füsioloogilised ohutegurid ja ergonoomilised ohutegurid kasutatakse sünonüümina

- Kliendiga seotud riskid. Klienti ei saa teisaldada nagu muid raskeid esemeid, seega ei saa ka kasutada raskuste käsitsi teisaldamise kõiki ergonoomilisi põhimõtteid: klienti ei saa vastu keha hoida; kliendi kehal ei ole stabiilseid haaramiskohti; pole võimalik ennustada, mida klient teisaldamise ajal teeb (kangestus, rabelemine, ettearvamatud liikumised); klient on kogukas ja kehakaal on jaotunud ebaühtlaselt.
- Ümbruskonnaga seotud riskid: komistamis-, kukkumis- ja libisemisoht; ebaühtlased tööpinnad; ruumilised piirangud (väikesed ruumid, segavad asjad), mis takistavad ergonoomiliste võtete kasutamist.
- Muud riskid: kõrvalabi puudumine; sobimatud jalanõud ja riided; puudulikud abivahendid; teadmiste ja väljaõppe puudumine.

Järgmiseks suure riskiga tegevuseks on korduvalt oma puusadest madalamale kummardumine ja kükitamine. Oht suureneb tegevuste intensiivsuse ja kombineerituse korral, näiteks ebamugav või staatiline asend kliendi tõstmisel, raskuse aeglane tõstmine ja langetamine, korduvad liigutused kummargil olles, kaugelt küünitamine, kükitamine ja kõike seda kombineeritult ja seeriana sooritamine. (Faucett *et al.*, 2013, lk 4). Ohu suurus sõltub abistaja füüsilisest ettevalmistusest, oskusest kaitsta end ülemäärase koormuse eest ja töötingimustest. Valede töövõtete kasutamine suurendab terviseriski ning tekitab ebamugavust, valu või vigastusi abistajale. (Jaanisk *et al.*, 2015, lk 30)

Töoga seotud luu- ja lihaskonna vaevused võivad tekkida pikema aja jooksul või ühekordse vigastusena, esinedes tavaliselt seljas, kaelas, kätes ja harvem jalgades. Siia liigituvad kõik liigeste või teiste kudede kahjustused või vaevused, alates nõrgast valust kuni raskete haigusteni. Füüsiliste vaevuste kujunemisel mängivad olulist rolli ka psühhosotsiaalsed riskitegurid nt vähene iseseisvus tööl, rahulolematust tööga. (EU-OSHA, *s.a.b*) Tööinspektsioon (*s.a.*, lk 2) juhib tähelepanu faktile, et luu- ja lihaskonna haigused on rohkem kui poolte kutsehaiguste põhjustajaks. Vähene teadlikkus valede tööasendite ja töövõtete kahjustavast mõjust ning füüsilisest ülekoormusest tingitud terviseriskidest on kujunenud probleemiks (*Ibid*).

Uuringud näitavad, et kliendi kodus teenust osutava abistaja ülepingeiga seotud vigastuste määr on 61% kõrgem asutuses töötavate hooldajate vigastuste määrast. Formaalset väljaõppeta ja asjatundja juhendamiseta tegutsev abistaja võib alahinnata kodu-

seid riske ja ohustada nii ennast kui klienti. Ka on abivajaja kodus töötaval abistajal keeruline end kehtestada paremate töötingimuste saamiseks. (Faucett *et al.*, 2013, lk 4)

Lisaks füüsilise töö koormusele avaldab abistamisprotsess abistajale emotsionaalset ja psühholoogilist mõju. Teise inimese mure, abituse ja keeruliste olukordade jagamine on suur vaimne koormus (Jaanisk *et al.*, 2015, lk 141). Psühhosotsiaalsed riskid võivad tekkida ka töö halva juhtimise ja korraldamise tõttu, samuti negatiivse sotsiaalse kontakti tõttu tööl. EU-OSHA e-juhendi järgselt on tööstressi põhjusteks näiteks (*s.a.a*):

- töökoha ebakindlus; töökoha vastuolulised nõuded ja rollide ebaselgus;
- isikliku kontrolli puudumine - vähene võimalus otsustada töö tegemise viisi üle;
- vähene toetus kolleegidelt või juhtkonnalt;
- halvad suhted tööl, ahistamine või vägivald kolmandate isikute poolt;
- ebareaalsed nõudmised, mille täitmiseks puudub ressurss.

Kui psühholoogilistele riskidele ei pöörata õigeaegselt tähelepanu, võivad järgneda stress, depressioon ja läbipõlemine (Jaanisk *et al.*, 2015, lk 141). Töoga seotud stress toob kaasa füüsilised, psühholoogilised või sotsiaalsed kaebused (EU-OSHA, *s.a.a*). Abistavate elukutsete puhul on oluline tunda meeskonna tuge, usalduslik suhe töökaaslastega, tunnustuse ja tagasiside saamine aitab ennetada psühholoogiliste pingete tervist kahjustavat mõju (Jaanisk *et al.*, 2015, lk 142).

Isiklik abistaja töötab abivajaja kodus, töökohal, kogukonnas ja saadab teda väljaspool kodu nt poes käimisel. Kodu on tüüpiliselt reguleerimata töökeskkond (Faucett *et al.*, 2013, lk 3). Statistikale tuginedes kinnitab Liiger (2011, lk 9), et kodud ei ole ohutud, juhtub tihti traumasid, mis lõppevad surmaga, igal aastal lisandub koduste traumade tõttu invaliidistunud inimesi. Isiklikul abistajal on võimalus puutuda kokku kõigi ohutegurite gruppidega, mida on kirjeldatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. Sarnaselt isiklikule abistajale töötab kliendi kodus avahoolduses töötav koduhooldaja, kelle töökeskkonna riskianalüüsi järgnevalt esitatakse (Pärnu Eakate..., 2014, lk 8-9):

- Füüsilised ohutegurid: häiriv valgus (liiga pime); müra; kukkumisoht seoses libedusega, märja ja ebatasase pinnaga või treppidel liikumisel (kauplustes, pesuruumides, elukohas, kohandamata tingimustes klienti abistades); elektrilöögi

oht seoses ohtlike elektriseadete ja pistikupesadega; kõrge ja madala temperatuuriga olukorrad pesuruumides, kodudes, väljas liikudes; läppunud ja õhutamata ruumid.

- Füsioloogilised ohutegurid: raskuste käsitsi teisaldamine seoses kliendi tõstmisega; rasked poekotid; puude tupp toomine; abivahendite liigutamine; ebamugavad asendid raskuste tõstmisel; piisava ruumi puudumine.
- Keemilised ohutegurid: olmetolm kliendi kodus, tööl või mujal; aur pesuruumis; gaasid; kodukeemia kasutamine.
- Bioloogilised ohutegurid: nakkuse oht kontaktist kliendiga ja meditsiini- ja hooldusteamide küllastamisel; kokkupuude kliendi kehavedelikega (kokkupuutel voodipesuga, tualetitoimingutel, pesemisel, suu ja nina puhastamisel)
- Psühholoogilised ohutegurid: kõrge vastutus; töötamine üksinda – puudub kollektiivi tugi; ühtsete reeglite puudumine, oht vääritimõistmiseks; rasked kliendid; kokkupuude alkoholi tarvitavate inimestega.
- Õnnetusjuhtumi oht: kehavigastuse põhjustamine raskuste tõstmisel; füüsiline rünnak; esemete kõrgelt pähe kukkumine (kliendi kodus, puukuuris); kukkumisega saadus trauma; elektrilöögi oht; liiklusõnnetus.

Suure tõenäosusega esinevad isikliku abistaja tööelus sarnased riskid nagu koduhoolduses ja kuna isiklik abistaja liigub koos kliendiga ka väljaspool kliendi kodu, siis võivad lisanduda veel ainuomased riskitegurid. Künnapas (2014), analüüsides väljaspool tööandja ruume ja kodus töötamisega kaasnevaid probleeme, leidis, et ka kodus tuleb töötajale tagada samaväärne töötervishoiu ja tööohutusala kaitse kui tööandja ruumides. See nõue on üleeuroopalikult kinnitatud ja rajaneb Euroopa sotsiaalpartnerite raamlepingul. Eesti õiguspraktika on seisukohal, et piiratud kontrollitavusega juhtumitel on tööandja kohustuseks eelkõige töötaja teavitamine kõikidest riskidest ja juhendamine riskide iseseisvaks tuvastamiseks. Ka peab tööandja pakkuma igakülgset abi ohutu töökeskkonna loomisel. (Künnapas 2014: 284)

Eelnevast järeldub, et abistaja tööga võib kaasneda füüsiline ja psühholoogiline ülekoormus, vigastuse oht ning erinevad keskkonnast tulenevad riskid. Isikliku abistaja tervise säästmiseks on igasuguses keskkonnas oluline järgida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.

2. UURING ISIKLIKU ABISTAJA TÖÖELU TURVALISUSEST JA SEDA MÕJUTAVATEST TEGURITEST PÄRNU JA TARTU LINNAS

2.1. Isikliku abistaja teenuse osutamine Pärnu ja Tartu linnas

Pärnu on Eesti kuurortlinn, mis asub Läänemere kaldal Pärnu lahe kirderannikul ja kus elab 1. jaanuari 2014. aasta seisuga 41 523 inimest (Kohalike omavalitsuste..., 2014). Tartu linn asub Lõuna-Eestis Emajõe kaldal ja Tartu on elanike arvult 2,4 korda Pärnust suurem. Tartus elab 1. jaanuaril 2014. aastal 97 843 inimest (*Ibid*).

Pärnu ja Tartu linnas on valitud isikliku abistaja teenuse osutamiseks erinevad võimalused. Pärnu linnas osutab teenust linnavalitsuse hallatav asutus Pärnu Erivajadustega Inimeste Rehabilitatsioonikeskus ning Tartu linnas on teenuse osutamine delegeeritud puuetega inimeste esindusühingule MTÜ Händikäpp.

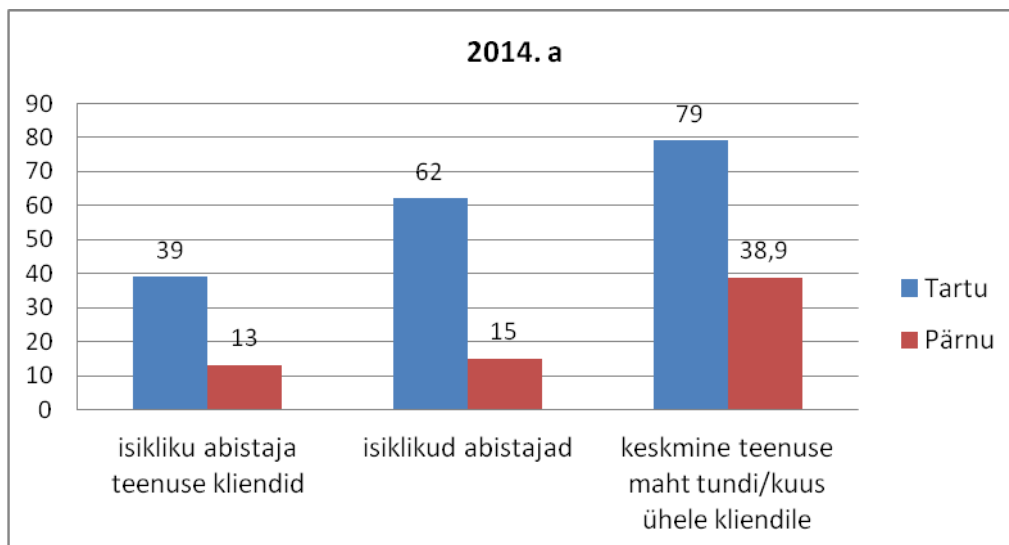
Pärnu linnas alustas teenuse osutamist 1999. aasta oktoobris Pärnu Ratastooli Klubi, viies ellu üheaastast pilootprojekti „Isiklik abistaja puudega inimesele“. Projekti finantseerisid Avatud Eesti Fondi Balti-Ameerika Partnerlusprogramm, Pärnu Linnavalitsus, Paikuse ning Sauga Vallavalitsused. Isikliku abistaja teenust pakuti 12 raske ja sügava puudega inimesele. Projekti raames tehti koostööd Tallinna Iseseisva Elu keskusega ja Tartu Noorteklubiga Händikäpp, eesmärgiga töötada välja ühised isikliku abistaja teenuse põhimõtted. (Mihkelson, 2001) Alates 2001. aastast muutus isikliku abistaja teenus Pärnus linnavalitsuse korraldatavaks teenuseks (*Ibid*), mille osutamisega jätkas Pärnu Ratastooli Klubi kuni 2007. aasta lõpuni (Mihkelson, 2007).

Alates 2008. aastast osutatakse Pärnus isikliku abistaja teenust linna hallatava hoolekandeesutuse Pärnu Erivajadusega Inimeste Rehabilitatsioonikeskuse kaudu. Teenuse osutamist reguleerib Pärnu Linnavolikogu poolt 20.12.2007. vastu võetud määrus nr 35, mille kohaselt osutatakse teenust Pärnu linnas elavatele raske ja sügava liikumis- või nägemispuudega täisealistele inimestele ning teenus on linna elanikele tasuta (Pärnu linnas..., 2007).

Tartus alustas teenuse osutamisega MTÜ Noorteklubi Händikäpp 1999. aastal Tartu Linnavalitsuse rahastatava pilootprojekti raames. Esimestel aastatel pakuti teenust vaid füüsilise puudega inimestele, alates 2002. aastast saavad teenust ka nägemispuudega kliendid. (Kaplinski *et al.*, 2003, lk 3) Aastatel 2011-2014 osutas Tartus isikliku abistaja teenust OÜ Koduhooldus, kes võitis kahel järjestikusel riigihankel (Jaakson, e-kiri 23.02.2016). Alates 2015. aastast osutab teenust taas MTÜ Händikäpp. Teenuse osutamist reguleerib Tartu Linnavolikogu 16.10.2014. vastu võetud määrus nr 48, mille kohaselt osutatakse teenust sügava liikumis- või nägemispuudega inimesele. Tartus tasub klient 3% teenustunni omaosalustasu, milleks on alates 2015. aastast 0,12 eurot.

MTÜ Händikäpp on puuetega inimeste esindusühendus, mille põhieesmärgiks on aidata kaasa puuetega inimeste õiguste kaitsele ja rakendamisele. MTÜ on teinud aktiivselt tööd iseseisva elu liikumise põhimõtete tutvustamisel nii Tartus kui ka kogu Eestis, on osalenud isikliku abistaja teenuse väljatöötamisel, nõustanud ja koolitanud puudega inimesi ja sotsiaaltöötajaid ning on tugevaks partneriks sotsiaalministeeriumile teenuse arendamisel. (MTÜ Händikäpp, 2009)

Sotsiaalministeeriumi S-Veebi andmetel kasutas 2014. aastal isikliku abistaja teenust Tartus 39 inimest ja Pärnus kolm korda vähem ehk 13 puudega inimest, vaata joonis 1. Isiklike abistajaid töötas Tartus 62 ja Pärnus neli korda vähem ehk 15 inimest. Teenuse kasutajate ja osutajate arvu suur erinevus on tõenäoliselt tingitud linnade rahvaarvu erinevusest ja sellest tulenevast teenuse vajajate erinevast arvust. Ühele kliendile keskmiselt määratud teenustundide arv erines üle kahe korra ehk isikliku abistaja teenuse kasutaja sai Tartus keskmiselt 79 tundi teenust kuus ja Pärnu teenuse kasutaja sai 38,9 tundi teenust kuus.



Joonis 1. Isikliku abistaja teenuse osutamine Pärnus ja Tartus 2014. aastal
Sotsiaalministeeriumi (2015) kinnitatud andmetel (autori koostatud)

Autori arvamusel võib suur teenuse mahtude erinevus olla seotud omavalitsuste erineva võimekusega (Geomedia, 2014, lk 35) teenuseid osutada ja ka erinevate teenuse määramise põhimõtetega.

2.2. Uuringu läbiviimine ja valim

Käesolev uurimistöö lähtub kvalitatiivsest uurimisstrateegiast ning on kirjeldav ülevaate uurimus, kuna uurimistöö lähtekohaks on isikliku abistajana töötava inimese tegeliku tööolukorra kirjeldamine, püüdes leida ja avalikkuse ette tuua abistaja tööelu turvalisust mõjutavad tegurid. Kvalitatiivne uurimismeetod valiti, kuna Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2005, lk 152) järgi sobib see meetod tegelikku elu kirjeldavale uurimusele, millega püütakse leida ja esile tõsta tõsiasju, mitte aga kinnitada olemasolevat teooriat.

Andmete kogumisel kasutati kombineeritud andmekogumismeetodeid. Isiklike abistajatega viidi läbi poolstruktureeritud individuaalintervjuud, kuna Lepik *et al.*, (2014) järgi võimaldab kõnealune formaat intervjuud kujundada vastavalt uurimuse eesmärgile, jättes sealjuures uurijale vabaduse muuta küsimuste järjekorda ja lisada täpsustavaid küsimusi. Ohutegurite esinemise täpsustamiseks kasutati valikvastustega

küsimustikku. Lisaks isiklikele abistajatele intervjueriti isikliku abistaja teenust osutavate organisatsioonide esindajaid kui valdkonna eksperte, kasutades samuti poolstruktureeritud intervjuud.

Isiklike abistajate intervjuu struktuur koosnes kahest temaatilisest plokist, mis toetuvad uurimisküsimustele. Esimeses plokis olid küsimused isikliku abistaja töö laadi ja töökeskkonna kohta ning teises plokis küsimused töösuhet reguleeriva lepingu ja töösuhte eripärade kohta. Isikliku abistaja intervjuu struktuur on toodud lisas 1. Intervjuudega kogutavate andmete täpsustamiseks ja konkreetsete ohutegurite esinemise uurimiseks kasutatud küsimustik on toodud lisas 2. Küsimustiku koostamisel lähtuti teooria osas kirjeldatud ohuteguritest. Ekspertidega läbiviidud intervjuu struktuur loodi ja küsimused moodustati samal põhimõttel kui isikliku abistaja intervjuu puhul, kuid küsimused on erinevalt sõnastatud, toodud lisas 3.

Valimi koostamisel lähtuti mugavusvalimi põhimõttest, milleks on Õunapuu (2014, lk 142) järgi lihtsamini kättesaadavuse, uuritavate koostöövalmiduse ja ajalise sobivuse põhimõte. Pärnu teenuse koordinaatorilt saadud info kohaselt töötas Pärnus uuringu läbiviimise ajal (2016 kevadel) 11 isiklikku abistajat. Nimekirjas, mis uuringu eesmärgil saadi, oli 10 inimest, kellest kahe kohta puudusid e-maili aadress ja telefoninumber. Need kaks inimest jäid valimist välja, kuna autor pidas abistajate otsimist nende elukoha järgi liiga ajamahukaks. Valimist jäi välja ka venepärase nimega abistaja, sest autorile teadaolevalt ei valda kõnealune inimene eesti keelt sellises mahus, et eestikeelses intervjuus osaleda. Seega jäi isiklike abistajaid nimekirja seitse inimest, kelle kõigiga võeti ühendust telefoni või e-kirja teel ajavahemikus 3.-8. märts. Kuna kolm abistajat keeldusid uuringus osalemisest, kujunes Pärnu isiklike abistajate valimiks neli inimest.

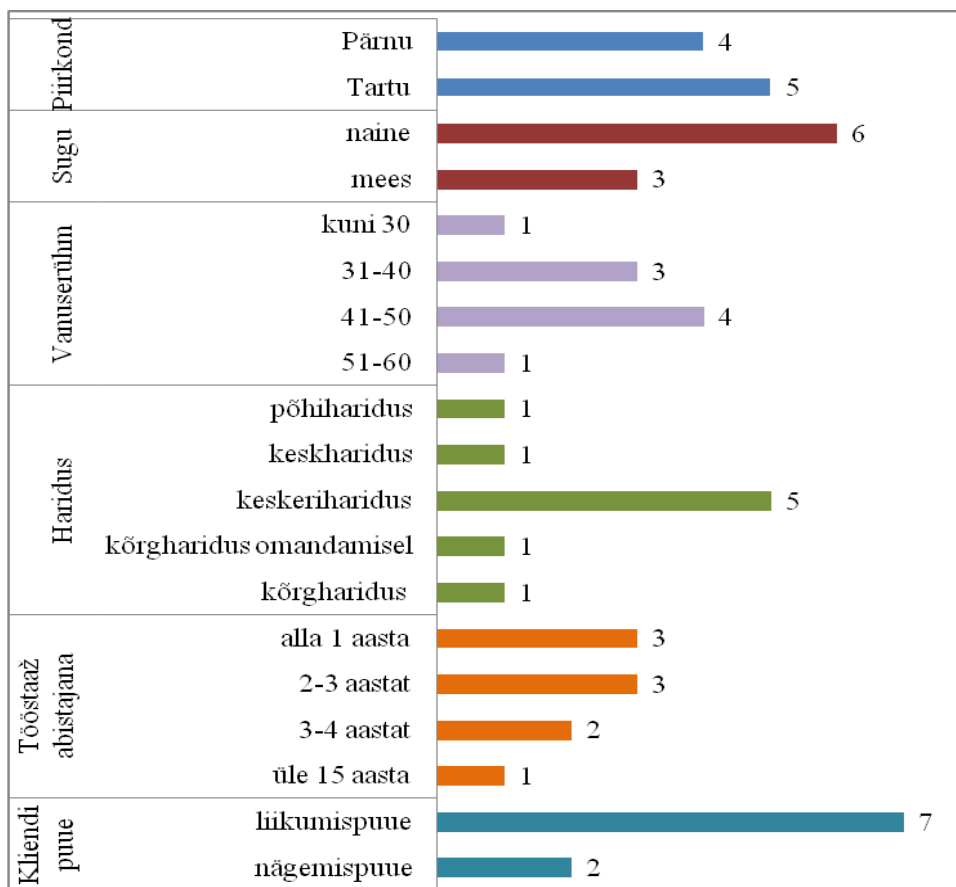
Tartu linna isiklike abistajate nimekirja kuulus 38 inimest, kellest viieteistkümnele juhuslikult valitud isiklikule abistajale saadeti e-kirjad ajavahemikus 2.-14. märts. Uuringu autor otsis ka otsekontakti abistajatega 2. märtsil Tartus toimunud puuetega inimeste ümarlaual. Uuringus nõustus osalema kokku seitse inimest, kellest viiega leiti sobiv aeg kohtumiseks. Tartu isiklike abistajate valimi moodustasid viis inimest.

Uuringu raames toimunud kohtumistel isiklike abistajatega viidi läbi intervjuu ja abistaja täitis küsimustiku. Kohtumised kestsid 42 minutist kuni 101 minutini. Kohtumised toimusid Pärnus ajavahemikus 8.-14. märts südalinna kohvikus ja üks kohtumine intervjuueeritava töökohas. Tartu kohtumised toimusid ajavahemikus 4.-17. märts Tartu südalinnas asuvates kohvikutes ja üks intervjuu toimus suhtlusprogrammi Skype vahendusel. Kõigil isiklikel abistajatel paluti intervjuu alguses võtta endale varjunimi, mida kasutatakse uuringu tulemuste esitamisel tsitaatide eristamiseks. Intervjuud ekspertidega toimusid 8. märtsil Pärnus Erivajadustega Inimeste Rehabilitatsioonikeskuses ja 10. märtsil Tartus MTÜ Händikäpp ruumides.

Intervjuud lindistati tahvelarvutiga, lindistused transkribeeriti Microsoft Office Word programmi kasutades. Kirjaliku teksti analüüsimiseks kasutati kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodit, kus Kalmus, Masso, & Linno (2015) järgi on oluline leida ja seostada sellised koodid ning kategooriad, mis võtavad kokku uurimisküsimuste seisukohast olulised tähendused. Analüüsitehnikana kasutati põhiliselt juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi, mille korral Kalmus, Masso & Linno (2015) järgi vaadeldakse korraga kõigist intervjuudest saadud konkreetse teema kohta käivaid tekstiosi ja võrreldakse selle teema käsitlemist kõigi intervjuude lõikes. Analüüs keskendus eelkõige intervjuude manifestsele sisule, mis (*Ibid*) tähendab uuringus osalejate poolt otseselt väljaöeldule.

Uuringu valim moodustub üheksast inimesest, kellest neli on Pärnu ja viis Tartu linnast. Valimi tunnused on toodud joonisel 2. Osalejate seas on naisi poole rohkem kui mehi, vastavalt kuus naist ja kolm meest. Vanuseliselt on enim esindatud 41-50-aastased abistajad – neli inimest, alla 30-aastaseid on üks ja üle 51-aastaseid samuti üks abistaja. Suuremal osal isiklikel abistajatel on keskeriharidus – viiel abistajal, ühel abistajal on põhi-, ühel kesk- ja ühel kõrgharidus ja üks abistaja on omandamas kõrgharidust. Tööstaaž jääb kolmel isiklikul abistajal alla ühe aasta, sama palju on kahe- kuni kolmeaastase staažiga inimesi ja üks abistaja on seda tööd teinud üle 15 aasta. Uuringus osales seitse liikumispuudega kliendi abistajat ja kaks nägemispuudega kliendi abistajat. Valimi iseloomustamisel on samuti oluline, et üheksast abistajast neli on ise töövõimetuspensioni saavad inimesed.

Kõik uuringus osalenud Pärnu linna isiklikud abistajad abistavad lisatööna ja neil on põhitöökoht mujal. Tartu isiklikest abistajatest üks tegutseb lisaks abistamisele FIEna ja üks teeb juhutöid, teised isiklikud abistajad on suurel määral pühendunud isikliku abistaja tööle.



Joonis 2. Valimit iseloomustavad tunnused

Eksperti rollis intervjueriti Pärnu Erivajadusega Inimeste Rehabilitatsioonikeskuse juhatajat ja Tartu linnas MTÜ Händikäpp juhatuse liiget, kes on ka ise isikliku abistaja teenuse kasutaja.

2.3. Uurimistulemused

2.3.1. Isikliku abistaja töö iseloom ja keskkond

Uuringu tulemused on jaotatud kolmeks alapeatükiks, mis tuginevad uuringu eesmärgist tulenevalt kogutud andmetele ning esitavad loogilises järjestuses võimaluse saada

vastused uurimisküsimustele. Kahes esimeses alapeatükis esitatakse intervjuudega kogutud andmed, mille ilmestamiseks tuuakse uuringus osalejate tsitaadid, mida eristatakse kasutades uuringus osalejate endi võetud varjunimesid. Tsitaatide esitamisel kasutatakse eemaldatud tekstiosa märkimiseks tähist /.../ ja mõttepausi märkimiseks tähist (...). Kolmandas alapeatükis esitatakse küsimustikega kogutud andmete analüüs.

Nii Pärnus kui Tartus töötavad isiklikud abistajad erineva ajalise töökoormusega, mis tuleneb klientidele vajaduspõhiselt omavalitsuse poolt määratud teenustundide arvust. Ajalise koormuse osas abistajad ise kaasa rääkida ei saa. Pärnu isikliku abistaja teenuse kliendid saavad teenust üldjuhul kuni 40 tundi kuus ja Tartus saavad kliendid teenust 20-490 tundi kuus.

„Koormus tuleb vastavalt kliendile hinnatud vajadusest /.../ reeglina ei ole rohkem kui 40 tundi kuus /.../ ja selles osas isiklik abistaja kaasa rääkida ei saa.“ (Pärnu ekspert)

„Meil on see väga erinev, 20-490 tunnini kuus.“ (Tartu ekspert)

Pärnus on üldjuhul igal kliendil üks abistaja ja abistajal üks klient. Samas selgus, et toimib ka mitteformaalne isikliku abistaja teenus, kus isiklikul abistajal ja kliendil on abistamissuhe ilma omavalitsuse vahendusega. Uuringus osalenud Pärnu abistajad ei pea täpset töötundide arvestust ja abistavad võimalusel rohkem, sest klientide vajadused on suuremad kui määratud teenustunnid ja muutuvad kuude lõikes. Kahel uuringus osalenud Pärnu abistajal on lepingu järgi töökoormuseks 30 tundi kuus, ühel abistajal 50 tundi kuus ja üks abistaja ei mäletanud, mitu tundi tal lepingujärgselt koormuseks on.

„Meil mõnes kuus on rohkem. Ütleme see /.../ käimine, siis olid meil need taastuse päevad, mitu taastusprotseduuri olid järjest, neli tundi üks ots, neli tundi tagasi.“ (Alma)

„/.../ ma täpselt ei mäleta, ta ise arvestab nende tundidega.“ (Karina)

„Tema ise täidab mingit tabelit ja see läheb nagoonii lõhki, /.../ ta teab palju mul maksab linnavalitsus.“ (Eva)

Tartu abistajate ajaline töökoormus kujuneb erinevate tegurite koosmõjul. Uuringus osalenud kaks isiklikku abistajat abistavad korraga kahte klienti, üks abistaja on olnud

varem ka kolme samaaegse kliendi abistaja. Neil on töökoormuseks kahe kliendi tundide summa, mis sõltub kliendile hinnatud teenuse vajadusest ja võib muutuda kliendi vajaduse ümberhindamise järgselt.

„Töökoormus - mul on kaks abistatavat /.../ kokku kuus 120 tundi. Oi, ei, 100 tundi, võeti vähemaks ühel, käidi kodus ja võeti vähemaks.“ (Hele)

Tartus on suurema teenustundide arvuga klientidel mitu abistajat, kelle töögraafiku koostab klient. Uuringus osales kolm Tartu isiklikku abistajat, kes töötavad kliendi juures, kus töötab samal ajal kaks või kolm abistajat graafiku alusel. Igale kirjeldatud abistajale kujuneb ajaliseks koormuseks kõikuvalt 120-200 tundi kuus ning määravaks asjaoluks on, kui püsivad töötajad on teised isiklikud abistajad, kes töötavad sama kliendi juures. Olukorras, kus tavaliselt on kolm abistajat, kelle töökoormus jääb näiteks 130 tunni piiresse kuus, tekib oluline muutus ühe abistaja töölt lahkumisel. Kahe tööle jäänud abistaja ajaline koormus suureneb seniks, kuni leitakse uuesti kolmas abistaja, mis osutub tihti keeruliseks. Mitme isikliku abistajaga kliendi juures töötamisel kõigub töökoormus ka juhul, kui keegi haigestub või soovib puhkust, siis suureneb tööle jäänute koormus ajutiselt.

„Alguses olime kahekesi, siis nüüd olime kolmekesi, kaks kuud, siis kolmas läks nüüd ära, ja me oleme jälle kahekesi, siis kuskil 15 tööpäeva kuus. No keskeltläbi 13 tundi on tööpäev.“ (Tiina)

„Töögraafik selles mõttes on paigas, et kas on pikk päev ehk siis üheksast üheksani – 12 tundi või siis lühike päev üheksast kolmeni – kuus tundi või siis jälle kolmest üheksani. Hommikupoolne töö või õhtupoolne või pikk päev. Graafiku teeb klient.“ (Mart)

“/.../ kui inimesele on määratud 200 tundi kuus ja tal on üks abistaja, siis pannaksegi 200 tundi kuus lepingusse. Kui on inimesel mitu abistajat, siis see inimene ise otsustab, kellele palju tunde paneb. Ta lepib selle abistajaga kokku, /.../ et palju nad üldse saavad tööl olla.“ (Tartu ekspert)

Intervjuudest selgus, et ajalise koormuse kõikumine muudab isikliku abistaja sissetuleku ebastabiilseks ja raskendab eraeluliste plaanide tegemist. Kui on periood,

mil töökoormus on väike, siis jääb abistaja sissetulek loodetust väiksemaks, samas ettearvamatult suurenenud töökoormus toob kaasa eraelulisi plaanide muutusi.

„2013 oli hea aasta. Kaks pool töökohta oli. Palk oli päris hea. Kaks tegid põhitöökohta, neid tunde ikkagi jagus /.../ 150 tundi küll, aga see lõppes ära. Kes pool kohta tegi, see läks ära ja tema asemele võeti täiskohaga inimene ja nüüd on kõigile vähe. Nüüd on 120 tundi. Tegelikult vist 124 /.../“ (Andu)

„/.../ kui on vaja päeva vabaks, siis saan alati kombineerida (...) kui teine töötaja on olemas. /.../ praegu tahan minna järgmine kuu /.../ reisile, ma loodan, et loodetavasti saan. Nädal aega (...) no kui kolmandat töötajat ei leia (...), siis teine nädal aega järjest tööl, aga samas ma olen ka olnud.“ (Tiina)

Isiklikud abistajad töötavad kõigil kalendripäevadel, nii nädalavahetustel kui riigipühadel, ja ka öösel, kui kliendil on vajadus. Eraldi arvestust riigipühade või ületundide kohta ei peeta. Kirjeldati ka mitmepäevaseid reise koos kliendiga ja saatmisi võistlustel, koolitustel, matkal ning laagrites.

„Töötan ikka nagu puhke ja riigipühadel ka. Jah, kui ta on kutsunud niimoodi, kõik oleneb tema kutsumisest.“ (Dan)

„Täpselt nii, nagu tal vaja on. Kui tal on vaja kas või pühapäeval kell üheksa sõita, siis see on kokkuleppe küsimus. Loomulikult lähen ja sõidan.“ (Teele)

„Ja need pikad käigud, sellised kahepäevased üritused, kus inimene läheb matkama või koolitusele või niimoodi, siis tuleb kaks päeva lihtsalt koos olla ja käia ja teha.“ (Hele)

Suvekuud on abistajatele pingelisem ja tihedam tööaeg, sest siis saavad ratastoolis inimesed lihtsamini liikuma ja suvekuudel soovivad ka isiklikud abistajad ise puhata, mistõttu suureneb kaastöötajate koormus. Olukorra lahendusena nägi üks abistaja võimalust võtta suveks teenust osutavasse asutusse lisatöötaja, kes annaks põhitöötajatele puhkust, ka nägi viidatud abistaja lahendusena võimalust võtta puudega inimene oma sõitudele kaasa.

„/.../ suvel on ikkagi täitsa meeletu, ütleme selles suhtes, et kui talvel piirab see, et kui on lumi maas, siis on raske lumehanges lükata teda /.../ Suvel, üritused ja vabaõhukontserdid ta tahab /.../ väljas käia /.../“ (Eva)

„Suveks oleks vaja abistajat, kas või poole kohaga, kasvõi 60 tundi teeks ära. Jätaks ruumi hingata, muidu kogu aeg töö ja töö, vaja omi asju ka ses mõttes /.../. Kui ma vajan vahetust, siis oleks firma poolt niukene inimene, /.../ et oleks asendustöötaja /.../ suvel ei saa, siis peaks teda kaasa võtma nagu.“ (Andu)

Kuigi ajalise koormuse osas isiklik abistaja otsuseid langetada ei saa, on tal võimalus pidada läbirääkimisi töö ajalise korralduse osas oma kliendiga. Seda soovivad ka teenust osutavate asutuste esindajad. Intervjuudest selgub, et need läbirääkimised on keerulised ja sõltuvad kliendi abivajaduse suuruselt. Kliendid, kes sõltuvad täiesti oma abistajast, on muudatuste suhtes tundlikud ja isiklikud abistajad pigem püüavad enda plaanid ühildada kliendi koostatud töögraafikuga, samas parema toimetulekuga kliendid võimaldavad isiklikule abistajale paindlikku tööaega.

„/.../ kõik kellaajad ja toimingud peab kliendiga läbi rääkima. Loomulikult /.../ ei saa päris niimoodi, kui inimesel on vaja täna /.../ minna, kas hambaarsti juurde või tööle, tal on abistajat vaja ja abistaja ütleb, et „oi, ma täna ei saa“. See on kliendikeskne teenus ja kliendi vajadused on esmasel.“ (Tartu ekspert)

„Kas see klient kasutab teenuse mahu ära kord kuus, 24 tundi jutti, või ta kasutab selle mahu ära iga päev üks tund või pool tundi ja kas seda tehakse hommikul või õhtul, see on kõik nende omavaheline kokkulepe.“ (Pärnu ekspert)

„Ikkagi oled saadaval ja graafikus ka (...) et ta tahab, et tema kaudu käiks muudatused, /.../ kui keegi tahab /.../ vahetada ja siis /.../ ta oli ikkagi erutatud. /.../ ta dramatiseerib üle, reageerib üle, /.../ tähendab, ta suhtub muudatustesse küllaltki ärevusega.“ (Andu)

„Tööaeg on jah nii, et saame seda ise valida, muidu poleks võimalik.“ (Karina)

Tööülesannete puhul ilmneb erinevus nägemispuudega ja liikumispuudega klientide abistajate töös. Nägemispuudega kliendi abistaja abistab klienti põhiliselt väljaspool

kliendi kodu, olles saatjaks poodides, tänaval, ametiasutustes. Isiklik abistaja aitab vormistada erinevaid taotlusi, teostab pangatoiminguid, otsib kliendile vajalikku informatsiooni ja selgitab kliendile olukordi. Ka on abistaja kliendile silmade eest õige dokumendi või paberi otsimisel teiste paberite seast ja ametiasutuses käsitsi kirjutamisel ja õige allkirjastamise koha leidmisel. Üks uuringus osalenud nägemispuudega kliendi abistaja kirjeldas kliendi sõidutamist endale kuuluva autoga, kuna jalgsi ning ühistranspordiga liikumine võtab palju aega ja teenustundide vähesus seda ei võimalda. Kodustes olukordades vajab nägemispuudega inimene abi näiteks veenäitude fikseerimisel ja esitamisel ning muudel sarnastel tegevustel.

„Maksan tema makse internetipangas, teen tema taotlusi ja paberimajandust aitan koostada, kui on vaja minna kuhugi, siis ma saadan ja sõidutan. Veenäitude võtmine, kodus millegi tegemisel vajab abi, siis aitan. Hügieenitoimingutega saab ise hakkama.“
(Teele)

Liikumispuudega kliendi isikliku abistaja tööülesanded on rohkem füüsilist laadi. Samas kirjeldas üks abistaja, et tema põhiline töö on kliendi julgustamine, moraalne toetamine ning asjaajamine. Oluliseks läbivaks jooneks on, et klienti abistatakse liikumisel. Kirjeldati kliendi toetamist küünarvarrest ja sellisel viisil koos kõndimist. Enamike liikumispuudega kliendi abistajate töö on aga vähemal või suuremal määral seotud ratastooliga liikuvate inimestega, kasutatakse nii elektrilisi kui tavalisi ratastoole. Lisaks liikumisele vajab klient abi ka muudes toimingutes, abi sõltub kliendi puudest ja määravaks on kliendi suutlikkus oma käsi kasutada.

„/.../ oleneb, palju inimesel need käed-jalad töötavad. /.../ näiteks, mind peaks aitama, põhiliselt kodus väljas - trepil liikumisel näiteks või kui on vaja midagi kõrgelt võtta /.../ ülejäänuga ma saan üldiselt ise hakkama. /.../ kellel on suuremad probleemid, /.../ neid tuleb abistada kõiges: söömisel, WCs käimisel, duši all käimisel, liikumisel, riietumisel – kõiges.“ (Tartu ekspert)

Suure abivajadusega kliendi abistaja alustab hommikul kliendi hügieenitoimingutega, riietamisega, voodist välja tõstmisega. Kliendi puhul, kelle käed ei liigu, teeb abistaja kõik toimingud ise ning kliendile jääb juhendamise roll. Uuringus osalejad kirjeldasid

hommikusi hügieenitoiminguid ja riietamist madalal voodil ja ka põrandal, mis on abistajate seljale koormav sundasend. Kui klient on aidatud ratastooli, oleneb edasine tegevus kliendi päevaplaanidest, kas jäädakse koju või minnakse välja. Koduses keskkonnas kirjeldati koristamist, pesu pesemist, toidu valmistamist, kliendi abistamist arvuti kasutamisel, duši all ja vannis pesemist, WC toiminguid, kliendi söötmist, jootmist, kammimist, meikimist, abi telefoni kasutamisel, käsitsi kirjutamisel ning üks abistaja süstis diabeedikust klienti. Väljaspool kodu liigutakse kõigis keskkondades, kus inimesed käivad. Väljaspool kodu liikumiseks kasutatakse invatransporti, ühistransporti ja isiklikku autot (mida juhtis isiklik abistaja), harvem liigutakse ratastooliga jalgsi. Uuringus osales üks isiklik abistaja, kes abistas klienti ka kliendi töökohas.

„/.../ tema organiseerib siis, millega me lähme, et see on tema asi, et kas lähme bussiga või lähme jala.“ (Tiina)

„Isiklik abistaja ei pea muretsema mitte millegi pärast. Kliendi asi on kõik vajalik endale muretseda. Ja kui ta tahab sõita, siis muretseb ise transpordi.“ (Tartu ekspert)

Abistajatel on kujunenud välja erinevad tövõtted tööülesannete täitmiseks, mis on kombinatsioon abistaja enda mugavusest, füüsilisest suutlikkusest, abistatava juhendamisest ja kolmandatelt isikutelt saadud soovituselt. Soovitusi tövõtete kasutamiseks on saadud kliendi perekonnalt, endistelt abistajatelt ja ka kliendiga tegelenud taastusravi spetsialistilt. Uuringus osalenutest pole keegi läbinud ergonoomikaalast treeningut, kuid üks abistaja on elukutseline hooldaja. Kliendi ja tema perekonna õpetatud võtted on sobivad kliendi mugavuse vaatest, need ei pruugi tagada isiklikule abistajale turvalisust ja valed võtted võivad põhjustada ülepinget.

„On kujunenud omad nipid, ta /.../ ise aitab kaasa, muidu ma ei suudaks teda, ta on minust füüsiliselt raskem, pikem. /.../ kõigil on erinevad võtted, sest nad ise on erineva kehaehitusega, erineva pikkusega, /.../ olen lihtsalt ennast kohandanud tema järgi, ise katsetan, /.../ kuidas mul endal on parem ja siis ma nuputan kogu aeg ise abivahendeid, et ka tema ei kannataks ja et ka minul oleks ikkagi ka võimalikult mugav.“ (Mart)

Selgus, et kuigi paljud kliendid pole võimelised ise ennast voodist ratastooli või tagasi liigutama ning seda teeb isiklik abistaja, ei kasutata selle tegevuse juures alati

abivahendit ja isiklik abistaja tõstab klienti oma kehahammuga. Uuringus osalenud abistajad tõstavad klienti põhjusel, et kliendil pole kodus tõstukit. Samas kinnitati, et tõstukist oleks abi ja sellest tunti puudust. Tõstukist tunti puudust ka kliendi vanni ja vannist välja tõstmisel. Olukorras, kui kliendil on kodus tõstukid, mis aitavad liikuda ühelt toolilt teisele ja voodisse, pole neid võimalik kodust väljapoole kaasa võtta. Väljaspool kodu on ainus abi isiklik abistaja, kes teisaldab klienti vastavalt vajadusele. Intervjuudes kirjeldati olukordi, kus tõstetakse klienti ratastoolist auto istmele ja tagasi ratastooli, WCs potile ja tagasi, duširuumis ühest toolist teise ja tagasi, klienti viiakse süles siseruumi, kuna ratastool ei mahu välisuksest sisse, ratastooliga liigutakse mööda treppe üles ja alla.

Riskantses olukorras tunneb klient hirmu ja kangestub instinktiivselt, mis muudab tema tõstmise abistaja jaoks veelgi keerulisemaks. Kirjeldati kliendipoolset soovi teatud tegevusi teha koos kindla abistajaga ja teiste abistajate suhtes hirmu väljendamist ja teatud tegevustest hoidumist. Kliendid tunnetavad abistaja füüsilise võimekuse ja oskuste olemasolu või puudumist ja neil tekivad eelistused ja hirmud.

„/.../ vesivõimlemine, see on eriti suur koormus, sa pead /.../ ukerdama seal kitsas, sa pead võtma ühes ratastoolis ära riided, pesema ta puhtaks, siis on seal ujulas ratastool - spetsiaalne, /.../ panema ujumisriided selga, mis on väga raske ja kuna ta kardab ja pelgab, siis on tema krampis ja olen mina krampis, sest me võime mõlemad seal koperdada. /.../ siis ma panen endale trikoo selga, siis olen tund aega vees, aitan /.../ peale seda on ta nagu sült, siis see raskus teda riidesse panna /.../.“ (Eva)

Abistaja tööd raskendavad kõiksugused välised keskkonnategurid, kirjeldati libedaid põrandad, kitsaid ruume, järske treppe, ohtlikke kaldteid, mitteavanevaid uksi, liiga kõrgeid kõnnitee äärekive ja auklikke tänavaid.

„/.../ kaldteed on /.../ ohtlikud /.../ nad on kas liiga järsud või libedad.“ (Karina)

„/.../ trepp, see on küllaltki järsk. /.../ ta on sealt alla kukkunud /.../ ma kardan isegi, no tuleb mööda seda treppi saada üles-alla. Seal peab vormis olema, ma olen ka teda paar trepiastet kukutanud, /.../ libises ära või ratastoolil tuli see sang tuli välja just selle tõstmise ajal. Igasugu asju on juhtunud.“ (Andu)

Lisaks abistamissituatsiooniga otseselt seotud ohtlikele olukordadele kirjeldati ka riske liikluses ja võõraste inimeste poolseid ebaviisakaid tülitamisi tänaval.

Isikliku abistaja töö on põhjustanud mitmele abistajale füüsilisi kaebusi. Ajutiselt tuntavat seljavalu kirjeldasid intervjuudes mitu abistajat, ühel abistajal on töö tugevalt vigastanud õlga ja käsivart, kirjeldati lihaspingeid. Samas jääb uurijale mulje, et abistajad ei seosta oma terviseprobleeme alati tööga ja püüavad leida muid selgitusi. Tartu eksperdi sõnul kaasneb abistaja tööga just selja vigastamise oht ja on esinenud kukkumisi.

„/.../ ma ei tõstnud selga ära, aga ta läks mul kuidagi (...) mingi liigutusega, ma pidevalt (...) kuidagi läks paigast ära /.../“ (Tiina)

„/.../ üksvahe oli, et selg oli naljakas. /.../ Voodist tõstes pidin end sättima nii, et saaksin ikkagi teda tõsta. No selg oli valus, ma ei tea, mis mul juhtus /.../“ (Andu)

„/.../ lihtsalt kuna väga paljud kliendid ikkagi on suhteliselt rasked, siis selja ära tõstmine on nagu põhiline /.../ kukkumisi on ka olnud.“ (Tartu ekspert)

Isikliku abistaja töö toetub usaldussuhtel kliendi ja abistaja vahel, kui usaldust ei teki, siis katkeb abistamissuhe kiiresti. Kahel uuringus osalenud abistajal on olnud oma kliendiga kauaaegne sõprussuhe enne abistajaks vormistamist. Mõlemad kinnitasid, et võhivõõrast inimest nad poleks abistama hakanud. Oluliseks peetakse usaldust materiaalsete väärtuste osas, lubaduste täitmist, väärkuse säilimist ja vastastikust heatahtlikkust. Kõik abistajad rõhutasid suhete olulisust kinnitades, et nad pingutavad ise palju ja püüavad olla mõistvad ja vastutulelikud. Kahe meessoost abistaja puhul tuli esile abistaja hirm liiga lähedaste suhete tekkimise ees ja püüd jääda ametialaseks.

„/.../ on keeruline võõraste inimestega, juba rahalises suhtes, sest ma käin ju poes, ma kasutan tema pangakaarti, tema söögi ja asjade ostmiseks. /.../ Ta saab minuga rääkida, me tunneme nii kaua, aga uue inimesega ta ei saa kõigest rääkida.“ (Karina)

„Nagu heatahtlik sõbranna.“ (Teele)

„/.../ üritan neutraalseks jääda, sest ma ei taha tekitada emotsionaalseid sidemeid, see on minu töö ja mingis mõttes on minu tööks olla ka mingis mõttes sõber.“ (Dan)

Intervjuudest selgus, et isiklikud abistajad saavad abistamissuhtest palju positiivseid kogemusi ja peavad seda suhet enda õpetajaks. Oma klienti peeti igapäevaseks meeldetuletuseks, mis võib inimesega elus juhtuda ja kuidas on võimalik läbi positiivsuse eluga edasi minna. Põhilise motivaatorina toodi esile kliendi rahulolu abistajaga ja rõõmu koos tehtu üle.

„Mul on hea meel anda panust, et inimene saab kodust välja. See on ebanormaalne, inimene ei pea nii istuma. See on ikka hea, et ma saan seda talle võimaldada“ (Mart)

Abistaja tööga kaasnevale vaimsele koormusele ja pingele viitasid mõlemad eksperdid ja kirjeldasid mitmed abistajad. Kirjeldati olukorda, kui abistaja on väga emotsionaalne, võtab kliendi muret südamesse, kujutab liiga palju ette ja tunneb kliendile kaasa. Kirjeldati vaimset väsimust päeva lõpuks ja kurnatust. Probleemi nähti kliendi keerulises iseloomus ja olukorras, kus klient elab oma pingeid abistaja peal välja. Rõhutati, et abistaja peab ennast hästi talitseda oskama ja olema tasakaalukas, rõõmsameelne, heasüdamlik, empaatiline ning huumorimeelega. Eriti stressirohke on liikumispuudega kliendi abistaja elukutse, seda toonitasid mõlemad nägemispuudega klientide abistajad, kes kogevad kõrvalseisjana teiste abistajate muret, rõhutades stressi erinevust ja sõltuvust kliendi abivajaduse suurusest.

„Nad lähevad ära ja tüdinevad ja stress tuleb peale, kui näevad väga haigeid, need ratastoolikad /.../, nad vajavad sellest puhkust ka ju. See töö on palju, palju raskem ja stressirohkem.“ (Hele)

„/.../ moraalselt on hästi raske, eks need emotsioonid käivad ka tervetel inimestel üles-
alla, siis kui inimene on sunnitud olukorras /.../“ (Karina)

„See on keerukam osa, kindlasti tuleb ise olla väga ettevaatlik oma sõnades, teemasid valida, isikud on erinevad /.../“ (Dan)

Probleemid võivad tekkida ka kahe inimese erineva arusaama puhul, kuidas on midagi õige teha. Kuna teenuse põhimõte on, et puudega inimene juhendab oma abistajat, siis võib abistajale olla keeruline teha toiminguid tema arvates mitteratsionaalselt ja ta surub oma arvamust peale. Kliendi poolt juhendatud töövõtte ei pruugi olla isiklikule abistajale turvaline ja jõukohane. Sellises olukorras peaksid nii klient kui abistaja arvestama mõlema poole vajadustega ja tegema ühise eesmärgi nimel koostööd ning järeleandmisi. Isiklikud abistajad küll kirjeldasid probleemi olemasolu, kuid mitte isikliku kokkupuute pinnalt, vaid kõrvalseisja kogemusena, rääkides teiste isiklike abistajate tööst, samas viitasid probleemi olemasolule mõlemad eksperdid.

„Isikliku abistaja kõige raskem töö osa on see, et tema ei tohi ju mõelda. Ta on sisuliselt ju nagu robotkäsi, muud funktsiooni tal ei ole. See on üks väga raske (...) see on selle töö kõige raskem pool, sa oled ainult masin, haaraja, tõmbaja, tõukaja.“ (Pärnu ekspert)

„Mõni tunneb end väga solvatuna, kui talle antakse mingi käsund, eriti kui annab puudega inimene, /.../“ (Tartu ekspert)

Autori arvates võib eelkäsitletud konfliktikoht omada teenuse osutamise juures võtmerolli ja vastuolu ilmnemisel abistamissuhted ei toimi. Sellest tulenevalt ei sattunud ka uuritavate sekka abistajat, kes oleks seda probleemi kogunud. Kõigil uuringus osalenud abistajatel on oma kliendiga koostööle suunatud suhted ja abistajad ei tunnetanud klientidepoolset survet.

2.3.2. Isikliku abistaja lepinguline töösuhe

Isiklike abistajate töösuhe on vormistatud kolmepoolse käsunduslepinguga nii Pärnus kui Tartus. Käsundiandjaks on teenust osutav asutus, käsundisaajaks on isiklik abistaja ja kolmandaks osapoolteks on klient. Pärnus makstakse abistajale tunnitasa 2,91 eurot, millest peetakse kinni tulumaks, töötuskindlustusmaks ja pensionikindlustus. Rehabilitatsioonikeskus tasub makstud tasudelt ka sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksu. Tartu abistajad teenivad mõnevõrra vähem, saades brutotasuna 2,62 eurot tunnis, millelt peetakse kinni kõik seadusega ettenähtud maksud. Tartus makstakse tasu kord kuus, hiljemalt teenuse osutamisele järgneva kuu viieteistkümnendaks kuupäevaks. Pärnus andis uuringu tasu maksmise sageduse kohta

erinevaid tulemusi. Tasu makstakse kolme või nelja kuu tagant ja kaks uuringus osalenud abistajat pidasid seda valeks.

„Palka saan kolme kuu tagant, ütleme kolmkümmend tundi korrutatud kolmega - see on 90 tundi ja siis korrutatud tunnihindega. Vot see on üks miinus.“ (Alma)

„/.../ linnavalitsus maksab mingi sandikopikaid, ütleme eesti keeles, ja kolm korda aastas ainult /.../. See nagu äraelamiseks pole /.../“ (Eva)

Isikliku abistaja tunnitasu on ühesuurune nii nägemispuudega kliendi kui liikumispuudega kliendi abistajale, ei arvestata töö raskuse, intensiivsuse ega vastutuse erinevust. Selline olukord on abistajate ja ka Händikäpa esindaja arvamusel vale. Mõlemad nägemispuudega klientide abistajad avaldasid imestust, kuidas on sügava liikumispuudega inimeste abistajad nõus nii väikese tasu eest sellist rasket tööd tegema ja soovisid neile suuremat tasu. Kõik abistajad olid üksmeelel, et tasu on liiga väike, ei motiveeri seda tööd tegema ja raskendab uute abistajate leidmist.

„/.../ alati võiks rohkem saada, ei ole vääriline tasu, (...) võibolla kunagi tuleb ka diferentseerimine, et me oleme sellest linnavalitsusega rääkinud, et need inimesed, kes käivad tööl nägemispuudega inimese juures, 20 tundi kuus, /.../ siis see ei ole raske, et peaks olema mingi ülim palk. Aga /.../ kellel on suurem töökoormus, kes käib näiteks abistamas noort naist, kellel on perekond ja kellel on väike laps. Ta abistab absoluutselt kõiges, seda ei anna võrrelda. Tema palk peaks tõesti olema kõrgem.“ (Tartu ekspert)

Nii Pärnus kui Tartus on abistajatel valdavalt üheaastased lepingud, mida nimetati maksimaalseks võimalikuks lepingu pikkuseks. Tartus on tavaks uue abistajaga sõlmida ühekuune leping ja mõlema poole rahulolu korral sõlmida edaspidi pikema kestvusega lepingud. Samas on abistajad lepingu edasise pikendamise ja töösuhte jätkumise osas kindlad. Vaid üks abistaja avaldas ebakindlust oma lepingu võimaliku pikendamise osas, tuues põhjuseks kliendi perekonnast tulenevad takistused ja võimaluse, et klient on sunnitud teenusest loobuma. Abistajaid on raske leida ja olemasolevad töötajad ei muretse konkurentsi pärast. Tuntakse kliendipoolset tuge ja tunnustust.

„Ma tunnen end kindlalt. Ma tean, et tööandjale ka ei meeldiks, need on nii intiimsed tegevused ja toimingud – kui tulevad võõrad proovipäevale ja nii, lähme pesema, no kellele meeldiks? Algul olid kuused lepingud, nüüd tegime selle aasta lõpuni. No rohkem ei saa teha, siis tuleb uus leping.“ (Tiina)

„No ikka suht kindel. Kui me riidu ei lähe, siis on ju kõik hästi.“ (Teele)

Käsundusleping ei taga isiklikule abistajale sotsiaalseid tagatisi, mis on töölepinguga töötavatel inimestel. Ravikindlustuse olemasolu tekib nendel Tartu abistajatel, kelle ajaline koormus ületab 149 tundi kuus, millega saadakse täis vajalik sotsiaalmaksumäär, kuid haiguse korral hüvitise maksmist käsundusleping ei kohusta. Kolmele uuringus osalenud Tartu abistajale tagab ravikindlustuse püsiva töövõimetuse olemasolu, ühe inimese ravikindlustuse tagab isikliku abistaja töö stabiilne suur maht ja üks abistaja on ilma kindlustuseta. Kuigi Tartu ekspert väitis, et Händikäpp maksab abistajatele haiguse korral tööandjapoolset töövõimetushüvitist, polnud abistajad sellest teadlikud.

„Haigestumisega on raske teema, kuna Eestis on sotsiaalmaksu teatud määr, aga meil ei ole kõikidel klientidel seda tundide mahtu, meie brutoga peaks abistaja töötama 149 tundi kuus /.../ et inimene saaks haigekassat. /.../ Töövõimetuslehele saab loomulikult jääda ja Händikäpp selle eest ka maksab, jah muidugi, kellel on see suurem maht ikkagi, aga üldiselt me oleme võtnud selle otsuse vastu, et me ikkagi maksame töövõimetuslehe eest.“ (Tartu ekspert)

Abistajad kirjeldasid erinevaid kogemusi seoses töövõimetuslehega. Kirjeldati enda asemele teise abistaja otsimist ja lepingu katkestamist, sest oli vaja minna korralisele operatsioonile. Kirjeldati haiguslehel olemist, teadmise, et haigekassa maksab hüvitist, kuid hiljem selgus, et hüvitist ei saada. Haigekassalt hüvitist lootnud abistaja on töövõimetuspensioni saav inimene ja ta lootis, et see staatus tagab talle haigusraha. Üks abistaja kirjeldas, kuidas ta enne korralist operatsiooni tegi palju töötunde ette ja peale haiguslehel naasmist töötas jälle suurema koormusega, et tunnid järgi teha (viidatud abistaja sai haigekassalt hüvitist, sest tal on piisavalt töötunde).

„2015. aastal perearst kirjutas haiguslehe, aga ma ei saanud midagi. /.../ kui ma oleks ette teadnud, et ma ei saa haigekassa käest kompensatsiooni, võibolla ma oleksin nädalakese varem läinud tööle /.../. Probleem oli päris kõva /.../ (Andu)

„See haiguslehe lugu on ka selline, /.../ siis ma katkestasin lepingu ja otsisin asemele aitaja, /.../ aga siis tuleb endal leida, kes siis aitab seda inimest /.../“ (Hele)

Kõigil Pärnu abistajatel on ravikindlustus olemas läbi oma põhitöökoha ja haigestumise või vigastuse korral maksab nende põhitöökoht neile töövõimetushüvitist. Üks abistaja viibis intervjuu ajal haiguslehel seoses isikliku abistaja tööga saadud vigastusega. Selline olukord tundub uuringu autorile vastuoluline, kus üks töö põhjustab inimesele vigastuse, aga teine töökoht maksab hüvitist.

„Esimesel aastal tõstsin selja kõik ära, nüüd olen saanud selja korda, nüüd hetkel on see käsi, on läbi, õlaliigeses lihases on rebend ja sellepärast ma puhkan, ta on küll kerge, /.../, aga kui sülle võtad, ta automaatselt tõmbab ennast krampi kohe, noh tekib see refleks inimesel, äkki ma kukun maha. /.../ Ma olen sealt haiguslehel.“ (Eva)

Enamus abistajaid avaldasid pahameelt ja solvumist ravikindlustuse ja haigushüvitise puudumise teemal. Seda nimetati häbiväärseks olukorraks. Samuti peetakse ravikindlustuse puudumist esmaseks põhjuseks, miks isiklike abistajaid on raske leida ja nad lahkuvad töölt. MTÜ Händikäpp on pidanud läbirääkimisi teenuse korraldajatega eesmärgiga tagada abistajatele ravikindlustus ning näeb riiklikul tasandil ükskõiksust ja isikliku abistaja töö alahindamist.

„Nagu selle haigekassagagi, me oleme nii palju, (...) sotsiaalministeeriumis käisime ja linnas (...) järelikult ka riiklikult ei väärtustata seda ikkagi /.../ oleme rääkinud, et see on üks selline vahend, mis kergendaks abistajaid tööle võtta, kui vaatamata mahule, nad saaksid haigekassa, /.../ ega see inimese hindamine – selle ameti hindamine pole üldse kõrge. Ja kuna palk ei ole ka suur, siis umbes öeldakse, et pool vabatahtlik, /.../ tegelikult kliendi elu sõltub sellest.“ (Tartu ekspert)

Puhkuse puudumist peavad probleemiks suurema koormusega töötavad isiklikud abistajad, nende puhul tuleb esile ka sõltuvus saadavast palgast. Väiksema koormusega

abistajad nägid võimalust, et otsivad endale puhkuse perioodiks asendaja ja rahaline palga kadumine neid oluliselt ei häiri.

„/.../ käsunduslepinguga, puhkad vabadel päevadel. Kui oleks vaja, siis saaks eelnevalt kokku leppides ilma rahata puhata, see ei ole rentaabel, minu poolt.“ (Mart)

„Puhkust meile ei võimaldata ja puhkusetasusid, /.../nad leiavad, et see ongi nagu puhkus. See ei ole nagu päris töö, seda ei võeta selle pähe. Seda nad kunagi rääkisid küll seal (...) Händikäpp ja linnavalitsus, ma olen need koosolekud istunud seal.“(Hele)

Isiklike abistajate töösuhte vormistamine käsunduslepinguga tuleneb nii Pärnus kui Tartus rahaliste vahendite nappusest ja eelarvega seatud piiridest.

„Lepinguvorm sõltub sellest, et meil ei ole piisavalt eelarvet, et võtta inimesi tööle töölepinguga. Need on need piirid ja /.../ midagi pole valida. Meie eelarve kinnitab volikogu, see on rahva tahe /.../. See on niisugune kompromiss, tänase raamistiku, meie võimaluste ja kliendi vajaduste vahel.“ (Pärnu ekspert)

Abistajad mainisid korduvalt, et nende tööd ei peeta tõsiseltvõetavaks tööks ja eeldatakse vabatahtliku panust. Samas sõltub kliendi igapäevaelu abistaja olemasolust. Kõik abistajad olid arvamusel, et suurema koormusega töötades peaks olema tööleping, kuna nad tundsid ennast töötajatena. Käsunduslepinguga võib sõlmida vähese abivajadusega suhteid, kus tööd tegev inimene jääb piisavalt vabaks nii tööaja kui tööülesannete osas ning ei esine suurt riski abistaja tervisele.

„Loogiliselt töölepinguga. Aga see on täpselt, et kellele sa oled abistaja, sest mõned saavad rohkem hakkama ja mõned saavad vähem.“ (Eva)

„Pigem ikka töötaja, /.../. Mina ju olen, ma nimetan teda tööandjaks ja teen seda, mis tal vaja on.“ (Tiina)

Kõik abistajad olid intervjuude alguses optimistlikud, rääkides soojade sõnadega ja tuntava austusega oma kliendist ja töö eripäradest. Mitmed abistajad avaldasid muret, et kliendil pole teenustunde piisavalt ja tegelik abivajadus on hinnatust suurem.

„/.../ tegelikult oleks tal rohkem abi vaja, aga ta ei julge ka küsida, vaat inimesed on ju õrnakesed, äki võetakse seegi ära, mis siia maani on antud.“ (Karina)

Samas kui intervjuu teemaga jõuti isikliku abistaja töö ühiskondliku väärtustamise, abistaja lepingulise suhte ja töötingimuste juurde, siis muutusid paljud abistajad kriitiliseks, avaldati solvumist ja pessimismi riigi hoolimatuse üle puudega inimeste ja nende abistajate suhtes. Leiti, et riiklikult tuleks tagada isiklikele abistajatele ravikindlustus ja tasuline puhkus. Käsunduslepinguga kaasnevat mitteturvalist olukorda tööelus möönis ka Pärnu ekspert

„/.../ seda tööd ei saa teha normaalne inimene, kellel on pere, hüpoteek, mingi laen, ta ei saa seda tööd võtta.“ (Andu)

„/.../ kui ma ise oleksin isiklik abistaja, siis mina ei oleks nõus sellistes tingimustes töötama. /.../ Sest see viis, see käsunduslepinguga töötamise viis /.../ Siis see ei olegi turvaline ja see on vähe tasustatud.“ (Pärnu ekspert)

Rõhutati, et praegustel tingimustel pole lootustki abistajaid leida ning väljendati kahetsust, et mõnigi klient on sunnitud leppima ebameeldiva, alkoholiprobleemiga või vastutustundetu abistajaga, sest paremat valikut ei ole. Eriti keeruline on leida sobivaid meessoost abistajaid. Meeste puhul osutusid probleemiks hügieenitoimingud, mis pole meestele vastuvõetavad ning madal palk.

„See töö polegi nagu tõsiseltvõetav ühiskonnas ja valdkond ka väike, siis see kontingent, kes siia jõub on siuke, et, kuidagi tehakse ära ja kuidagi ollakse ära“ (Mart)

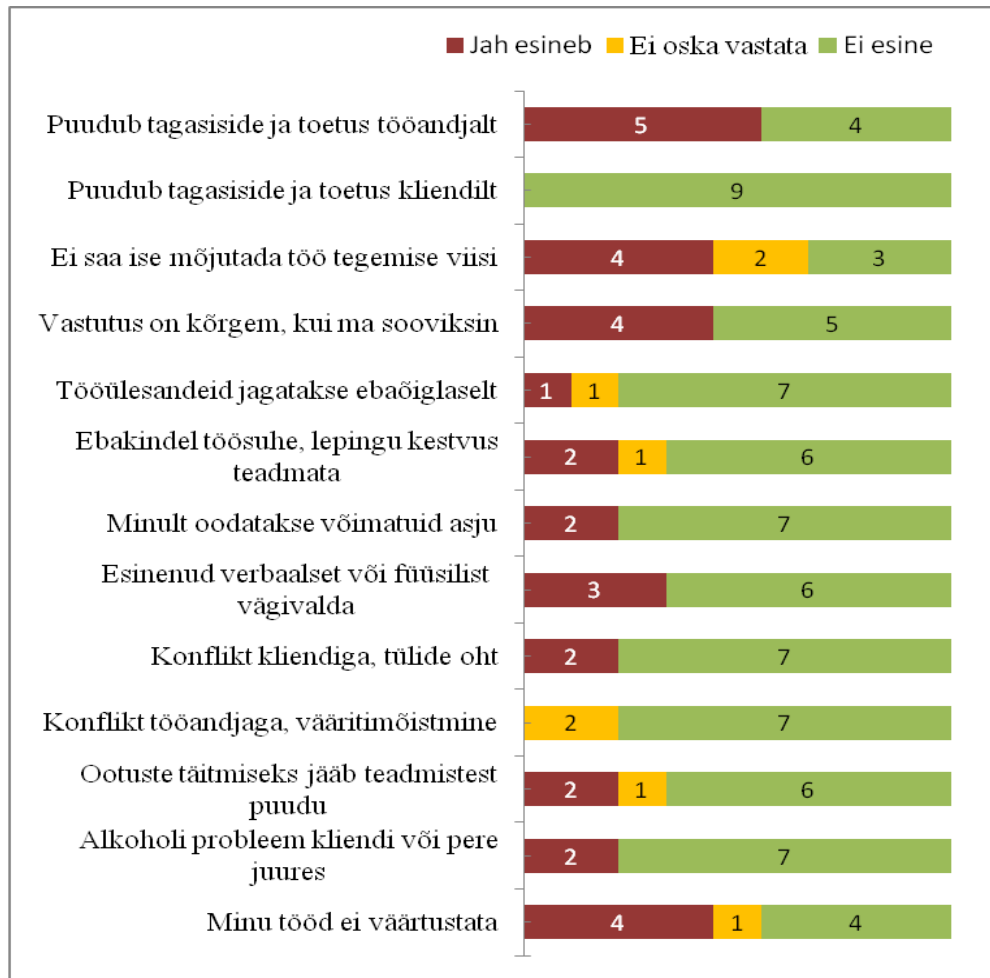
„Keeruliseks teeb see, et me ei saa neid väga valida oma töötasu pärast. Keeruline on see alkoholi probleem eriti meeste puhul.“ (Tartu ekspert)

„/.../ me peame muutma kahepoolset, klient peab astuma mingites asjades tagasi, võiksid tulla muudatused, et meil oleks võimalik tööd korraldada nii, et isiklik abistaja, kui töö tegija oleks ka arvestatud ja austatud seda tööd tehes.“ (Pärnu ekspert)

Isikliku abistaja tööelu turvalisemaks muutmiseks, nägi Pärnu ekspert vajadust muuta teenuse põhimõtet, kuna praegusel kujul pole võimalik töötajale midagi oluliselt muuta.

2.3.3. Isikliku abistaja töökeskkonna ohutegurid

Isiklikud abistajad täitsid peale intervjuud küsimustiku, kus tuli vastata, kas etteantud ohutegur tema töös esineb või mitte. Esimeses ohutegurite grupis on koondatud psühholoogilised ohutegurid. Kõigi Isiklike abistajate vastused on toodud joonisel 3. Üldpildi järgi psühholoogilisi ohutegureid esineb pigem vähem ja kõige positiivsem on, et toetuse ja tagasiside puudumine kliendi poolt, pole osutunud esinevaks ohuteguriks.



Joonis 3. Psühholoogiliste ohutegurite esinemine (ankeet koostatud Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri juhendi alusel (EU-OSHA, s.a.a))

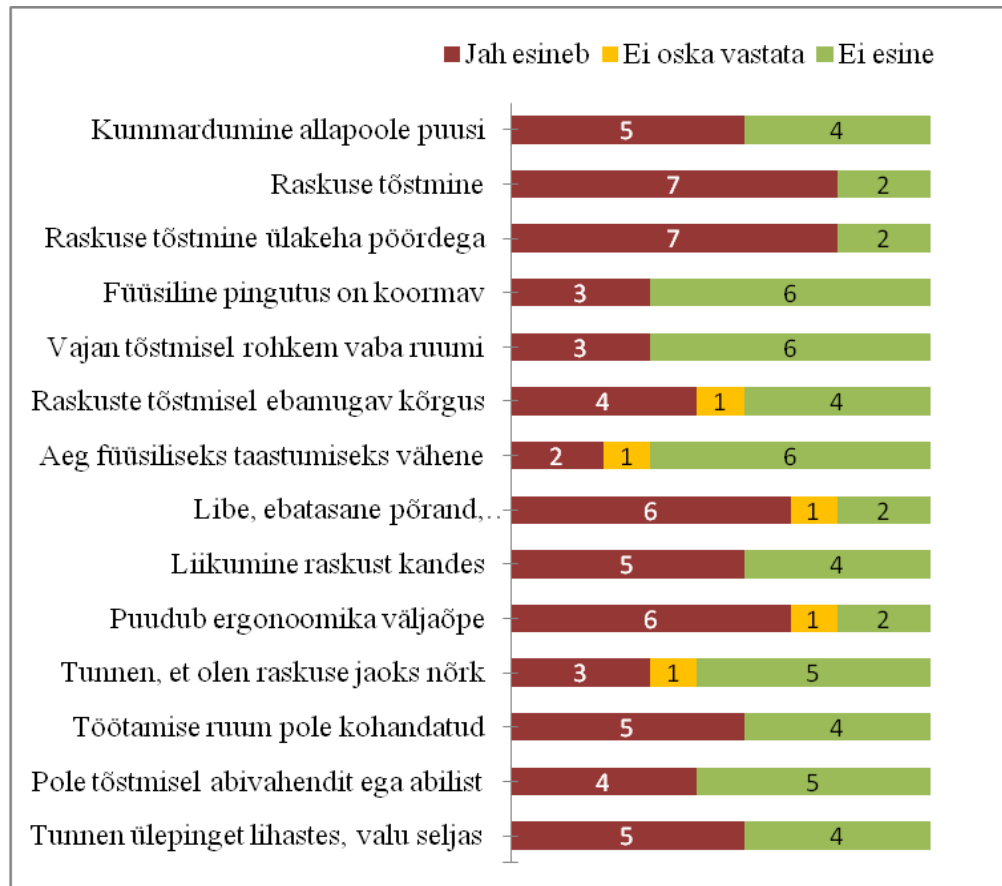
Sellest järeldub, et abistajad saavad piisavalt toetust oma klientidelt. Sama tulemuse andsid ka intervjuud, millest selgus, et abistajate suur motivaator on kliendi tänu ja heameel. Kui täidetud küsimustikke eraldi analüüsida (pole joonisel kajastatud), selgub, et nägemispuudega klientide abistajatel on märgatavalt vähem kokkupuudet

psühholoogiliste ohuteguritega. Üks viidatud abistaja ei puutu kokku ühegi etteantud ohuteguriga ja teine märkis, et esineb üks ohutegur - „alkoholi probleem kliendi või pere juures“. Küsimustikest järeldub, et mõnel abistajal esinevad suurem osa ohuteguritest ja mõnel vaid üksikud, seega on abistajate olukorrad erinevad. Autori poolt küsimustikku pandud ohutegur „puudub tagasiside ja toetus tööandjalt“ osutus abistajatele mõistmatuks, kuna nad ei suhtle teenust osutava organisatsiooniga ega oota sealt tagasisidet. Abistajatel oli võimalus ohutegureid ise lisada, lisati järgnevad tegurid:

- ma tunnen, et vahel on emotsionaalselt raske taluda rutiini;
- tunnen puudust endasse kogunenud emotsioonide, pingete jagamisest;
- aitaja rollist väljaastumine;
- emotsionaalselt kurnav, kliendi mure koju kaasa viimise oht;
- oht läbipõlemiseks emotsionaalselt.

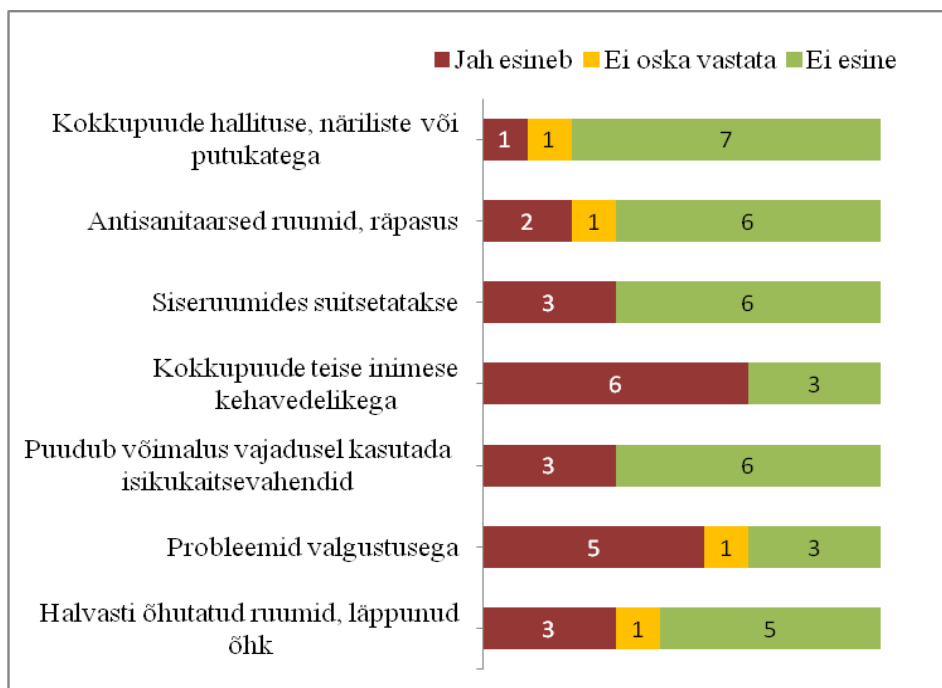
Joonisel 4. on toodud ergonoomiliste ohutegurite esinemise tulemused kõigi intervjuude alusel. Üldistavalt on näha, et ergonoomilisi ohutegureid esineb rohkem kui esines psühholoogilisi tegureid. Eraldi nägemispuudega ja liikumispuudega klientide abistajate küsimustikke analüüsides selgub (pole kajastatud joonisel), et nägemispuudega klientide abistajatel esineb ergonoomilisi riske märgatavalt vähem. Märgitud on kahe ohuteguri esinemine, esiteks olukorrad seoses libeda või ebatasase põrandaga või muu kukkumisohuga ja teiseks tuntav lihaste ülepinge või valuaistingud kehas. Kõik liikumispuudega klientide abistajad märkisid esinevaks ohuteguriks „raskuse tõstmise“ ja „raskuse tõstmise ülakeha pöördega“. Abistajad hindasid oma tõstetava raskuse massiks orienteeruvalt 35-75 kilogrammi.

Suurem osa liikumispuudega inimeste abistajatest puutub kokku ohuteguritega, mis lähtuvad ebasobivast ruumilisest keskkonnast nt kitsaste ruumidega ning ruumidega, mis pole kohandatud puudest lähtuvalt. Valdavalt esinevad füüsilise pingutusega seotud ja pingutust suurendavad ohutegurid nt kummardumine allapoole puusi; ebamugavas kõrguses või kaugusel tõstmine. Isiklikel abistajatel oli võimalus lisada küsimustikule omapoolseid ohutegureid, aga lisasid ei tehtud.



Joonis 4. Ergonoomiliste (füsioloogiliste) ohutegurite esinemine (ankeet koostatud EU-OSHA juhendi alusel (EU-OSHA, *s.a.c.*, lk 1-3))

Viimasel ohutegurite esinemise joonisel nr 5 on esitatud bioloogiliste ja füüsikaliste ohutegurite esinemine. Kui eelnevalt analüüsitud psühholoogiliste ja ergonoomiliste ohutegurite puhul eristusid nägemispuudega klientide abistajad oluliselt väiksema ohutegurite esinemise poolest, siis füüsikalisi ja bioloogilisi ohutegureid esineb olulisel hulgal ka nende töös. Nägemispuudega klientide abistajad puutuvad kokku nii antisanitaarsete ja räpaste ruumidega, siseruumis suitsetamisega, probleemidega seoses valgustusega (pimedad ruumid) ja halvasti õhutatud siseruumidega. Liikumispuudega klientide abistajate läbivaks riskiks on kokkupuude teise inimese kehavedelikega ning tihti puudub võimalus kasutada vajadusel isikukaitsevahendeid. Esinevad ka kõik teised etteantud ohutegurid. Juurde lisati liiga valu heli esinemine siseruumis.



Joonis 5 Bioloogiliste ja füüsiliste ohutegurite esinemine (ankeedi koostamisel kasutatud TTOS § 6 ja § 8 (Töötervishoiu ja ..., 1999) ning avahooldustöötajate töökeskkonna riskianalüüsi (Pärnu Eakate..., 2014, lk 8-9))

Küsimustikega kogutud andmete kokkuvõtteks võib üldistada, et isikliku abistaja töös esinevad kõik üldteada ohutegurid. Uuringus osalenud nägemispuudega klientide abistajatel esineb psühholoogilisi ja ergonoomilisi ohutegureid tunduvalt harvem kui liikumispuudega klientide abistajatel. Samas füüsiliste ja bioloogiliste ohutegurite esinemine ei olene kliendi puudest.

2.4. Arutelu ja ettepanekud tööelu turvalisemaks muutmiseks

Käesoleva uuringu eesmärgiks on välja selgitada isikliku abistaja tööelu situatsioon ja turvalist töötamist mõjutavad tegurid Pärnu ja Tartu linna näitel. Lähtuvalt eesmärgist otsitakse uuringuga vastuseid kahele uurimisküsimusele: milline on isikliku abistaja töösuhte iseloom ja millised tegurid mõjutavad isikliku abistaja tööelu turvalisust?

Uuringus selgus, et isiklike abistajate töösuhte vormistatakse nii Pärnus kui Tartus käsunduslepinguga. Käsundusleping loob isiklikele abistajatele töösuhte, kus töötajate õigused, mis tuginevad inimõiguste ülddeklaratsioonis ja Euroopa sotsiaalharta

kinnitatud töötajate põhiõigustel, pole uuringus osalenud isiklike abistajate puhul tagatud. Eestis reguleerib töötajate ja tööandjate vahelisi suhteid töölepingu seadus, millega tagatakse töötajatele sotsiaalkaitse ja töötajate õigused.

Kuna uuringus osalejad pidasid ebaõigeks, et abistaja töö ei taga abistajatele ravikindlustuse olemasolu, haigushüvitist ajutise töövõimetuse korral ega tasulist puhkust, siis avaldub vastuolu ühe lepingupoole vajaduste ja töötamiseks sõlmitud lepingu olemuse vahel. Õiglase ja asjakohase lepingu valimisel tuleb hinnata suhet iseloomustavaid tegureid, kõige tähtsam on hinnata töötaja alluvuse määra ehk millises ulatuses on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise aja, viisi ja koha osas (Arumäe, 2013, lk 296; Haljasmäe, 2007, lk 277; Haljasmäe, 2009, lk 217; Töölepingu seadus, 201, kl 13). Töölepingu seaduse kohaselt on kriteeriumiks, mis eristab töölepingut ja töötajat teistest võlaõiguslikest suhetest, töö kui jätkuva protsessi tegemine, tööd tegeva isiku allumine tööd andva isiku juhtimisele ja töö eest perioodilise tasu saamine.

Uurimistulemuste kohaselt on nii Pärnus kui Tartus isikliku abistaja töö jätkuv protsess ehk üha korduv tegevus, mitte ühekordne teenuse osutamine. Uurimistulemuste kohaselt on isiklikud abistajad olnud töösuhtes pikema aja jooksul ning on vajadus teenuse osutamiseks ka edaspidi. Suuremal osal uuringus osalenud abistajatest oli kindlustunne töösuhte jätkumise osas. Tulemuste kohaselt tuleneb abistaja töökoormus, ajaline korraldatus ja tööülesanded kliendi vajadustest ja tema poolt antavatest juhistest, mis näitab samuti isikliku abistaja töösuhte iseloomu ühtivust töölepingu kriteeriumitega. Töö eest tasu maksmine iga kuu (Tartus) ja lepingus fikseeritud ajavahemike järgselt (Pärnus) kinnitab töö eest makstava tasu perioodilisust, mis on töölepingule iseloomulik kriteerium. Seega saab uurimistulemustele tuginedes kinnitada, et Pärnu ja Tartu linnas vastab omavalitsuse poolt korraldatav isikliku abistaja teenuse töösuhte iseloom töölepingulise suhte põhikriteeriumitele. Sellega on leidnud vastuse esimene uurimisküsimus.

Juhul kui töötaja arvatakse muu töötegija kategooriasse, eesmärgiga vältida kulusid, mis kaasnevad töösuhtega, on tegemist varjatud töösuhtega ning töötegijad jäävad äri- ja tööõiguse vahelisse halli alasse (Haljasmäe, 2007, lk 277), mille vältimisele on

suunatud Euroopa ja Eesti tööpoliitika ja mille muutmiseks on välja töötatud turvalise paindlikkuse kontseptsioon. Uuringuga selgus, et käsunduslepingud sõlmitakse nii Pärnus kui Tartus eelarvest tingituna ehk kulude vähendamiseks. Tulemustest järeldub, et turvaline paindlikkus pole isiklike abistajate tööelus rakendust leidnud.

Tulemustest selgus, et Pärnus ja Tartus erineb isikliku abistaja tööelu põhiliselt töö ajalise korralduse poolest. Pärnu abistajad töötavad orienteeruvalt 40 tundi kuus ja teevad seda üldjuhul oma põhitöö kõrvalt. Tartus on abistajate ajalise töökoormuse erinevused suuremad. On abistajaid, kes töötavad põhitöö või õpingute kõrvalt väikese ajalise koormusega, ja on abistajaid, kes töötavad kuni 200 tundi kuus ja teevad seda oma põhitööna. Uuringus osalejad tõstatasid teema, et abistaja tööd on keeruline kohandada põhitöö kõrvale ja iga töökoht seda ei võimalda, millest järeldub, et isikliku abistaja tööelus mängib töö ajaline korraldatus olulist rolli.

Abistajatele makstav tunnitasu on Pärnus mõnevõrra suurem kui Tartus, vastavalt 2,91 eurot tunnis Pärnus ja 2,62 eurot tunnis Tartus. Tasult peetakse kinni seadusega ettenähtud maksud. Uuringu tulemused tõid esile tasu väiksusest tuleneva takistuse isiklike abistajate leidmisele. Seega võib isiklikele abistajatele makstava tasu suurust pidada oluliseks tööelu teguriks.

Uuringust järeldub, et isikliku abistaja tööelu sõltub oluliselt kliendi puude liigist, kuna kliendi puudest sõltuvad abistaja tööülesanded. Nägemispuudega kliendi abistaja abistab klienti põhiliselt väljaspool kliendi kodu, olles saatjaks poes, tänaval, ametiasutustes ning aidates klienti asjaajamistel. Liikumispuudega kliendi abistaja töö on enamjaolt seotud füüsilist koormust sisaldavate ülesannetega ja esineb oluline ergonoomiliste ohutegurite esinemise risk. Isikliku abistaja töö teeb füüsiliselt raskeks kliendi teisaldamisega seotud tegevused ja tööülesanded, mida tuleb teha sundasendis. Uuringus ilmsid kõik tegurid, mis suurendavad kliendi teisaldamisega kaasnevat riski Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri juhendile (EU-OSHA, *s.a.c.*, lk 1-3) tuginedes. Intervjuudes kirjeldati olulisemate ohuteguritena kliendi suurt massi, ebamugavaid asendeid tõstmisel, vajadust tõsta ülakeha pöördega, ruumilisi piiranguid, abivahendite ja kõrvalise abi puudumist, libedat ja ebatasast aluspinda.

Kliendi teisaldamisega kaasneva ohu suurust mõjutab ka abistaja füüsiline ettevalmistus, oskus kaitsta end ülekoormuse eest ning õigete töövõtete kasutamine (Jaanisk *et al.*, 2015, lk 30). Uuringus osalenud isiklikel abistajatel puudub ergonoomikaalane ettevalmistus ja töövõtted on kombinatsioon kliendi juhustest, kliendi pereliikmete õpetustest, teiste abistajate soovistest ja isikliku abistaja enda oskustast.

Kuigi isikliku abistaja teenuse põhimõte näeb ette, et klient ise juhendab ja õpetab välja oma abistajat, siis selgus uuringu tulemustest, et paljudel abistajatel on tekkinud tervisekahjustused ja et abistajad teevad kõrge riskiga tegevusi, milles lähtutakse kliendi juhendamisest. Autori hinnangul on sellise teenuse põhimõtte juures tagatud abistaja juhendamine kliendi olukorrast lähtuvalt, kuid jäävad arvestamata abistaja tervisele tekkida võivad tervisekahjud. Teenuse põhimõte ja korraldus jätab tähelepanuta kaasaegsed ergonoomilised ja tervistsäästvad abistamisvõtted.

Uuringuga saadud teave isikliku abistaja terviseprobleemide kohta langeb kokku (Faucett *et al.*, 2013, lk 4) väitega, et füüsilise abi osutamine mõjutab eelkõige abistaja selga ja kõige riskantsem on kliendi teisaldamisega seotud tegevus. Intervjuudes kirjeldasid seljaprobleeme just need abistajad, kes tõstavad oma kliente. Tuginedes CentAR (2015, lk 22) raportile, on võimalik läbi ohutegurite vähendamise mõjutada haiguse kulgu, kuid kui ignoreeritakse töötingimuste mõju haiguse arengule, suureneb haiguse krooniliseks muutumise oht. Uuringutulemuste kohaselt esineb nii Pärnus kui Tartus abistajatel terviseprobleeme, mida võib seostada isikliku abistaja tööga.

Uurimistulemused viitavad ka psühholoogiliste ohutegurite esinemisele isikliku abistaja töös. Uuringust selgus et, nagu ergonoomilisi ohutegureid, nii ka psühholoogilisi ohutegureid esines vähem nägemispuudega ja rohkem sügava liikumispuudega klientide abistajatel. Jaanisk *et al.* (2015, lk 141) nimetavad suureks vaimseks koormuseks teise inimese mure, abituse ja keeruliste olukordade jagamist. Sama kinnitasid ka uuringu tulemused, mille kohaselt on psühholoogiliselt kõige raskem abistada väga sügava liikumispuudega inimest. Tuginedes uuringule järeldeb autor, et abistaja tööga kaasnevate psühholoogiliste ohutegurite esinemine ja suurus sõltub konkreetsest kliendi ja abistaja vahelisest suhtest, nende koostöö sujumisest ja mõlema

poole vajadustega arvestamisest. Tulemustest järeldub, et olulist rolli omavad nii kliendi kui abistaja isikuomadused ja tööks hädavajaliku usaldussuhte olemasolu.

Abistamissuhtega kaasnevat psühholoogilist ja emotsionaalset mõju abistajale on käsitlenud Jaanisk *et al.* (2015, lk 142) rõhutades, et kui psühholoogilistele riskidele ei pöörata õigeaegselt tähelepanu, võivad järgneda stress, depressioon ja läbipõlemine. Samas tuuakse esile ka, et abistavate elukutsete puhul on oluline tunda meeskonna tuge, mis annab võimaluse kogemusi jagada ja sellega pingeid maandada. Uuringus osalenud abistajatel sellist kollektiivi tuge ei esinenud, millest võib järeldada, et isikliku abistaja tööga kaasneb suurem psühholoogiline risk, kui kollektiivis töötava abistaja tööga.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA, 2015) läbiviidud ettevõtete töötervishoiu ja tööohutuse alaste riskide ohjamise uuringu andmetel on enim esinevad riskid tööelus seotud vajadusega tegeleda probleemsete klientidega, töötada sundasendis, tõsta või liigutada raskust nt inimest, oht libiseda või kukkuda ning pikk ja korrapäratu tööaeg. Käesoleva uuringu tulemustel leidis kinnitust, et isikliku abistaja töös võivad esineda kõik levinud ohutegurid.

Ameerikas on isiklike abistajate pideva vahetumise põhjusteks nimetatud madalat palka, paindumatut tööaega ja ettearvamatuid töötunde, sotsiaalsete tagatiste puudumist, austuse puudumist elukutse vastu, suurt võimalust stressiks ja läbipõlemiseks (Dower *et al.*, 2011, lk 203-206) ning elukutsega seotud vigastuste ohtu (Dower *et al.*, 2011, lk 202; Faucett, Kang & Newcomer, 2013). Käesoleva uuringu tulemustest võib leida kokkulangevusi Pärnus ja Tartus töötavate isiklike abistajate ja Ameerikas töötavate abistajate tööelu mõjutavate tegurite osas.

Uuringu tulemuste põhjal on võimalik vastata ka teisele uurimisküsimusele – millised tegurid mõjutavad isikliku abistaja tööelu turvalisust? Isikliku abistaja tööelu turvalisust mõjutavateks teguriteks käesoleva uuringu tulemustele tuginedes on:

- töötamiseks sõlmitavad käsunduslepingud ja sellega loodud töötingimused;
- töö ajaline koormus ja korraldatus – kas isikliku abistaja tööd on võimalik sobitada teise põhitöökoha kõrvale;

- kliendi puude liik – uuringus osalenud nägemispuudega klientide tööelus esines oluliselt vähem ohutegureid, kui liikumispuudega klientide tööelus;
- abistatava poolt antavad tööülesanded;
- tööülesannete täitmiseks vajalike abivahendite olemasolu ja kasutamise võimalus;
- abistatava elukohas ja tööülesannete täitmise asukohas olevad takistused ja ohutegurid;
- isikliku abistaja füüsiline võimekus;
- isikliku abistaja ettevalmistus tööks – oskus kasutada ergonoomiliselt säästvaid töövõtteid ja oskus suhelda;
- makstav töötasu;
- isikliku abistaja ja kliendi omavaheline sobivus ja usaldussuhte olemasolu.

Lähtuvalt uurimistöö tulemustest tehakse järgmised ettepanekud Pärnu ja Tartu linnavalitsusele:

- teostada riskianalüüs iga kliendi abistamise põhiprotsessi kohta. Riskianalüüsi tulemusel hinnata ruumiliste kohanduste vajadust ja kohandused teostada;
- hankida ajakohased ja tõhusad abivahendid;
- võimaldada isiklikele abistajatele turvalisemad lepingutingimused ja suurem tasu;
- õpetada isiklikele abistajatele enne tööülesannete täitmist ergonoomilisi ja tervistsäästvaid töövõtteid ning suhtlusoskust.

Uurimistöö läbiviimine tõi autorile teadmise, et hoolekandes esmatasandil töötavate inimeste tööelu pole põhjalikult uuritud. Oluline oleks uurida nii asutustes kui kliendi kodus töötavate inimeste töökeskkonna turvalisust, lepingutingimusi, väljaõpet ja tööelu üldiselt. Oluline oleks teave kasutatavate abivahendite kohta, milliseid vahendeid kasutatakse, millised vahendid teatakse ja millest tuntakse puudust.

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärgiks oli selgitada välja isikliku abistaja tööelu situatsioon ja turvalist töötamist mõjutavad tegurid Pärnu ja Tartu linna näitel. Tööelu turvalisuse käsitlemisel uuriti isikliku abistaja tööelu kahe komponendina, ühelt poolt töötajale lepinguga tagatud turvalisus ning teisalt töö laadiga ja töökeskonnaga kaasnev turvalisus.

Uurimistöö teoreetiliseks lähtekohaks oli, et kuigi ajalooliselt on tööõigus kujunenud töötaja kaitse õiguseks, vajab kaasaegne muutuv majandus ja teenindussektori kasv paindlikumat lähenemist töösuhetele, millest lähtuvalt on nii Euroopas kui Eestis võetud tööpoliitika prioriteediks turvalise paindlikkuse kontseptsioon, eesmärgiga muuta töösuhted samaaegselt paindlikumaks ja turvalisemaks. Isiklik abistaja pole formaalse ettevalmistusega hoolekandetöötaja ja tema tööd ei juhi asutus. Isiklik abistaja abistab klienti tema loomulikus keskkonnas, aidates puudega inimesel sooritada igapäevaseid toiminguid, mida isik teeks iseseisvalt, kui tal ei oleks puuet.

Eestis korraldab isikliku abistaja teenust kohalik omavalitsus, üleriigilised kvaliteedinõuded teenusele puuduvad, millest tulenevalt võivad erinevates omavalitsustes teenuse osutamise põhimõtted erineda. Pärnu ja Tartu linnad valiti uuringusse, kuna mõlemas linnas on pikk teenuse osutamise kogemus. Uuringuga otsiti vastuseid kahele uurimisküsimusele: milline on isikliku abistaja töösuhte iseloom ja millised tegurid mõjutavad isikliku abistaja tööelu turvalisust?

Lõputöö uuring lähtus kvalitatiivsest uurimisstrateegiast. Andmeid koguti kombineeritult. Isiklike abistajatega viidi läbi poolstruktureeritud individuaalintervjuusid ja nad täitsid ka küsimustiku. Eksperdi rollis intervjueriti teenust osutava asutuse esindajat nii Pärnus kui Tartus. Intervjuud lindistati tahvelarvutiga, lindistused transkribeeriti ja saadud tekstid analüüsiti kasutades kvalitatiivset sisuanalüüsi meetodit.

Analüüsis kasutati horisontaalset analüüsitehnikat, keskendudes eelkõige uuringus osalejate poolt keeleliselt väljaõeldule.

Uuringu valimi moodustasid üheksa isiklikku abistajat, kellest neli olid Pärnu linnast ja viis Tartu linnast. Valimisse sattus kuus naist ja kolm meest, kellest seitse isiklikku abistajat abistasid liikumispuudega klienti ja kaks nägemispuudega klienti. Ekspertidena intervjueriti Pärnu Erivajadustega Inimeste Rehabilitatsioonikeskuse juhatajat ja Tartus MTÜ Händikäpp juhatuse liiget.

Uuringu tulemused kirjeldasid isikliku abistaja tööelu situatsiooni. Selgus, et isiklike abistajate töösuhte vormistamiseks kasutatakse nii Pärnus kui Tartus käsunduslepingut, mis ei taga töö tegijale töötaja põhiõigusi, mis rakenduvad töölepinguga sõlmitud töösuhete puhul. Uuringu tulemused väljendasid, et isikliku abistaja töösuhet iseloomustavad tegurid vastavad töölepingulise suhte kriteeriumitele. Tulemustest järeldub, et turvaline paindlikkus pole isiklike abistajate tööelus rakendust leidnud.

Tulemused näitasid, et Pärnus ja Tartus töötavad isiklikud abistajad erineva ajalise töökoormusega. Pärnu abistajad töötavad isikliku abistajana oma põhitöö kõrvalt. Tartus on abistajaid, kes töötavad oma põhitöö kõrvalt, ja on abistajaid, kes töötavad suure ajalise koormusega kuni 200 tundi kuus ning teevad seda põhitööna.

Isikliku abistaja tööülesanded sõltuvad kliendi abivajadusest. Nägemispuudega kliendi abistajad on põhiliselt kliendi saatjaks väljaspool kliendi kodu. Liikumispuudega kliendi abistaja töö on enamjaolt seotud füüsilist koormust sisaldavate ülesannetega ja esineb oluline ergonoomiliste ohutegurite esinemise risk. Uurimistulemused viitavad ka psühholoogiliste ohutegurite esinemisele isikliku abistaja töös. Nii ergonoomilisi kui ka psühholoogilisi ohutegureid esines vähem nägemispuudega ja rohkem liikumispuudega kliendi abistajal. Uuringu tulemustest selgub, et isikliku abistaja töös võivad esineda kõik levinud töökeskkonna ohutegurid.

Uuringu tulemuste põhjal leidsid vastuse mõlemad püstitatud uurimisküsimused. Tulemustest lähtuvalt koostati loetelu olulisematest teguritest, mis mõjutavad isikliku abistaja tööelu turvalisust, ja ettepanekud Pärnu ja Tartu linnavalitsustele isikliku abistaja tööelu turvalisemaks muutmiseks.

VIIDATUD ALLIKAD

- Alli, B. O. (2002). *Töötervishoiu ja tööohutuse aluspõhimõtted*. Loetud aadressil http://osh.sm.ee/good_practice/TTO_alus_pm.pdf
- Arumäe, U. (2013). *Äritehingute ja –ressursside õiguslik korraldus*. Kirjastus Juura.
- Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus. (2013). *Sotsiaalteenuste kvaliteedi analüüs ja ettepanekud tervikliku kvaliteedisüsteemi tagamise juurutamiseks. Analüüsi lõpparuanne*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sotsiaalteenuste_kvaliteet_uuringu_lõpparuanne.pdf
- CentAR. (2015). *Töötingimuste ja töökeskkonna mõju ajutise ja püsiva töövõimetuse kujunemisel. Lõppraport*. Tallinn: Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR.
- DeJong, G. (1979). Independent Living: From Social Movement to Analytic Paradigm. *Arch Phys Med Rehabil*, 60(October), 435-446. Loetud aadressil <https://enablemob.wustl.edu/OT572D-01/RequiredArticles/IndependentLivingFromSocialMovementtoAnalyticParadigm.pdf>
- Dejong, G., & Batavia, A. I. (1992). The independent living model of personal assistance in national long-term-care policy. *Academic Journal*, 16(1), 89-95.
- Dowler, D. L., Solovieva, T. I., & Walls, R. T. (2011). Personal assistance services in the workplace: A literature review. *Disability and Health Journal*, 4, 201-208. doi:10.1016/j.dhjo.2011.04.003
- Eesti Patsientide Esindusühing. (2014). *Sotsiaal- ja hoolekandeteenuste osutamine puuetega inimestele Eesti omavalitsustes*. Koostaja Uri, A. Loetud aadressil http://www.epey.ee/public/files/KOV_uuring_EPE.pdf

- Eesti säästva arengu strateegia „Säästev Eesti 21“ heakskiitmine. (2005). *Riigi Teataja I*, 50, 396. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/940717>
- Eesti Vabariigi põhiseadus kommenteeritud väljaanne. (2012). Kolmas, täiendatud väljaanne. Toimetuskolleegium: Madise, Ü., Aaviksoo, B., Kalmo, H., Mälksoo, L., Narits, R., Pruks, P., & Vinkel, P. Loetud aadressil http://pohiseadus.ee/public/EVPS_kommeteeritud_valjaanne_2012.pdf
- Euroopa Liidu Nõukogu. (2010). *Euroopa vabatahtlik sotsiaalteenuste kvaliteediraamistik*. Loetud aadressil http://www.equass.ee/public/Sotsiaalteenuste_vabatahtlik_kvaliteediraamistik.pdf
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2015). *Teine Euroopa ettevõtete uute ja tekkivate riskide uuring (ESENER-2)*. Kokkuvõtte. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (s.a.a). *Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend*. Loetud aadressil <http://eguides.osha.europa.eu/stress/EE-ET/>
- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur. (1998). *Eesti Töökeskkonnapoliitika*. Loetud aadressil <http://osh.sm.ee/legislation/poliitika.stm>
- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur. (s.a.b). *Luu- ja lihaskonnavaevused*. Loetud aadressil <https://osha.europa.eu/et/themes/musculoskeletal-disorders>
- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur. (s.a.c) *Patsientide teisdamise meetodid, mis aitavad ära hoida tervishoiutöötajate luu- ja lihaskonna vaevusi*. Loetud aadressil <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/e-facts/efact28>
- Euroopa Ühenduste Komisjon. (2006). *Roheline raamat. Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel*. Loetud aadressil [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_et.pdf)
- European Commission. (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Faucett, J., Kang, T., & Newcomer, R. (2013). Personal service assistance: Musculoskeletal disorders and injuries in consumer-directed home care. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(4), 454-468. Doi:<http://dx.doi.org/10.1002/ajim.22133>
- Geomedia. (2014). *Kohaliku omavalitsuse üksuse võimakuse indeks 2013*. Loetud aadressil https://www.siseministerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kohalikud_omavalitsused/2014_kov_voimekuse_indeks_loppversioon.pdf
- Haljasmäe, R. (2007). Majanduslikult sõltuva töötajaja õiguslik kaitse. *Juridica*, 4, 274-280.
- Haljasmäe, R. (2009). Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuval töötajal. *Juridica*, 4, 217-223.
- Hirsjärvi, S., Semes, P., & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.
- Independent Living Institute (ILI). (n.d.). *What is Independent Living*. Loetud aadressil <http://www.independentliving.org/>
- Inimõiguste ülddeklaratsioon. (s.a.). Loetud aadressil http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/est.pdf
- Isikliku abistaja teenuse osutamise kord 2014. *Riigi Teataja IV*, 20 Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/422102014020?leiaKehtiv>
- Jaanisk, M., Koor, M., Kübar, K., Lepp, T., Läänelaid, S., Murov, A., Pael, J., Simm, P., Timm, M., Treial, M., Vahtramäe, A., & Varik, M. 2015. *Hoolides ja hoolitsedes. Õpik-käsiraamat hooldustöötajale*. Kirjastus Argo.
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi ja metodoloogia õpibaas*. Loetud aadressil <https://sisu.ut.ee/samm/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Kaplinski, M., Lainola, R., Nukka, M., & Rosental, M. (2003). *Isiklik abistaja puudega inimesele. Teenuse kirjeldus*. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. Tartu.
- Kim, K. M. (2010). Satisfaction with Personal Assistance Services of People with Disabilities in Korea. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 20(2) 49-62. Doi:10.1080/21650993.2010.9756086
- Kiris, A., Kukrus, A., Nuuma, P., & Oidermaa, E. (2012). *Õigusõpetus. Õpik 3., täiendatud ja ümbertöötatud väljaanne*. Tallinn: Külim.

- Kohalike omavalitsuste portaal. (2014). *Demograafiline struktuur 01.01.2014*. Loetud aadressil http://portaal.ell.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=17393/2014-01-08_rahvastik_netti_.pdf
- Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus (1993). *Riigi Teataja I*, 37, 558. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015082?leiaKehtiv>
- Kunder, M. (2012). *Isikliku abistaja teenuse korraldus kooliealistele lastele Tallinna linnas*. (Lõputöö). TÜ Pärnu kolledž, Pärnu.
- Künnapas, K. (2014). Kaugtöö aktuaalseid probleeme. *Juridica*, 4, 279-290.
- Lember, V., Parrest, N., & Tohvri, E. (2011). *Vabaihendused ja avalikud teenused: partnerlus avaliku sektoriga*. Ülevaade ja juhised. Käsiraamat vabaihendustele ja avalikule sektorile. Loetud aadressil <http://www.ngo.ee/sites/default/files/files/Vaba%C3%BChendused%20ja%20avalikud%20teenused%20-%20partnerlus%20avaliku%20sektoriga.pdf>
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). *Intervjuu. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Liiger, M. (2011). Ohutu kodu tähendus Eestimaal. Sihver, L., Hanstin, M. P., Liiger, M., Pärn, M., Alliksoo, S. (koostajad) *Ohutu kodu*. (lk 9-10) Tallinn: Pandekt OÜ.
- Mendelson, S., Myhill, W. N., & Morris, M. (2012). Tax subsidization of personal assistance services. *Disability and Health Journal*, 5, 75-86. Doi:10.1016/j.dhjo.2011.12.003
- MTÜ Händikäpp. (2009). *MTÜ Händikäpp arengukava 2010-2015*. Loetud aadressil <http://www.handikapp.ee/?doc=10067>
- Muda, M. (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepinguseaduses. *Juridica*, nr 4, 295-304.
- Orgo, I.-M & Muda, M. (2008). Tööõiguse olemus ja rakendusala. Muda, M. (koostaja) *Tööõigus. Loengud*. (lk 19-38). Tallinn: kirjastus Juura.
- Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. (2000). *Riigi Teataja II*, 15, 93. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/78197>
- Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. (2006). *Riigi Teataja II*, 04.04.2012, 6. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006>

- Pärnu Eakate Avahoolduskeskus. (2014). *Riskianalüüs*. Koostaja Kallasmaa, H. Loetud aadressil
http://media.voog.com/0000/0029/0253/files/Riskianal%C3%BC%C3%BCs_01.01.2015.pdf
- Pärnu linnas isikliku abistaja teenuse osutamise kord. (2007). *Riigi Teataja IV*, 35. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/429122011035?leiaKehtiv>
- Rannala, M. (2015). *Tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või töötajaga toimunud tööõnnetuse korral*. (Magistritöö). TÜ Õigusteaduskond Tsiviilõiguse õppetool, Tartu.
- Riigikantselei. (2015). Eesti 2020 vahearuanne. Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ peamiste proovikivide analüüs, siseriiklikud ja Euroopa Liidu poliitika võimalikud tegevussuunad. Loetud aadressil https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/organisatsioon/failid/eesti_2020_vahearuanne.pdf
- Rosental, M. (2004). Isikliku abistaja teenus. Hoolekande eri, *Sotsiaaltöö, nr 1*, 18-19.
- Seletuskiri „Puuetega isimeste õiguste konvantsiooni ratifitseerimine ja konvantsiooni fakultatiivprotokolliga ühinemine“ seadus eelnõu kohta. (s.a.). Loetud aadressil http://www.ead.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=375878/Eelnõu_seletuskiri.pdf
- Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. (s.a.). Ette valmistanud: Treier, T., Käärats, E., Suder, S. Loetud aadressil https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf
- Sotsiaalhoolekande seadus (2015). *Riigi Teataja I*, 5. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>
- Sotsiaalministeerium. (1997). *Isiklik abistaja puudega inimesele*. Koostanud Tomberg, M. Tallinn: AS Infotrükk
- Sotsiaalministeerium. (2004). Hoolekande kontseptsioon.
- Sotsiaalministeerium. (2014). *Isikliku abistaja teenus*. Kohalike omavalitsuste sotsiaalteenuste soovituslikud juhised. Loetud aadressil Sotsiaalhoolekande. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekande/Muud_toetused_ja_teenused/sotsiaalministeerium_isikliku_abistaja_teenus.pdf

- Sotsiaalministeerium. (2015). *S-Veeb. Isikliku abistaja teenus* (kehtiv kuni 2014).
Loetud aadressil <https://sveeb.sm.ee/index.php?tid=LAZoXyGMwM-APtce-eq1DbAXctCqrXDGAwZrVr>
- Sotsiaalministeerium. (s.a.a). *Sotsiaalministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2015-2018*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Ministeeriumi_arengukava_ja_tooplaan/sotsiaalministeeriumi_valitsemisala_arengukava_2015-2018.pdf
- Sotsiaalministeerium. (s.a.b). *Tööelu kvaliteedi parandamine 2009-2014*. Programm.
Loetud aadressil <http://esf2007.sm.ee/files/Tooelu.pdf>
- Sotsiaalministeerium. (s.a.c). *Rahvastiku tervise arengukava 2009-2020*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Tervis/2012_rta_pohitekst_ok_5.pdf
- Sotsiaalministeerium. (s.a.d). *Isikliku abistaja teenus 2006-2014*. Loetud aadressil <https://www.sm.ee/et/sotsiaalvaldkond>
- Taal, K. (2015). *Eelista töölepingut*. Tööinspektsioon. Loetud aadressil https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Eelista-toolepingut.pdf
- Tallinna Tehnikaülikool. (2012). *Kohaliku omavalitsuse üksuste koostöö korralduslik raamistik ja võimalikud mudelid. Projekti „Kohalike omavalitsuste koostöö rakendamine kohaliku omavalitsuse ülesannete paremaks täitmiseks ja avalike teenuste kvaliteetsemaks ning efektiivsemaks osutamiseks“ I etapi vahearuanne*. Loetud aadressil https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/content-editors/KOV/i_kov_koostoo_korralduslik_raamistik_ja_voimalikud_mudelid_ttu.pdf
- Tartu Ülikool Ühiskonnateaduste instituut. (2015). *Puuetega tartlaste kodust toimetulekut käsitlev sotsiaaluuring*. Täitjad: Kõre, J., Tall, K. Loetud aadressil [http://info.raad.tartu.ee/uurimused.nsf/236552664d75f727c2256c4b00207453/c59a09d5461a728ac2257e0600247efb/\\$FILE/Puuetega%20tartlaste%20kodune%20toimetulek%20aruanne3.pdf](http://info.raad.tartu.ee/uurimused.nsf/236552664d75f727c2256c4b00207453/c59a09d5461a728ac2257e0600247efb/$FILE/Puuetega%20tartlaste%20kodune%20toimetulek%20aruanne3.pdf)
- Ten-Team OÜ. (2013) *Korrektseid töösuhted 2013. Personalitöötaja käsiraamat*. Tallinn: autor.
- Töölepingu seadus 2008. *Riigi Teataja I, 5, 35*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>

Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. (2013). Koostajad Käärats, E., Treier, T. Suder, S., Pihl, M., Proos, M. Sotsiaalministeerium. Tallinn: kirjastus Juura.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus 1999. *Riigi Teataja I* 60, 616. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv>

Uus, M., Tatar, M., & Vinni, R. (2014). *Avalike teenuste delegeerimine vabaihendustele*. Uuringuaruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Loetud aadrseeil <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/12/teenuste-delegeerimine.pdf>

Woolfson, C. (2015). Töökeskkonna ja nn leebe õiguse probleemid uutes liikmesriikides. *Riigikogu toimetised. RiTo* 32, Loetud aadressil <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=11056>

Võlaõigusseadus. (2001). *Riigi Teataja I*, 81, 487. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/961235?leiaKehtiv>

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Loetud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

Avaldamata materjal:

Mihkelson, T. (2001). *Pakkumine isikliku abistaja teenuse osutamiseks Pärnu linnas märts 2001- 31.12.2001*. Pärnu Ratastooli Klubi.

Mihkelson, T. (2007). *Pakkumine isikliku abistaja teenuse osutamiseks Pärnu linnas 01.02.2007-31.12.2007*. Pärnu Ratastooli Klubi.

Lisa 1. Isikliku abistaja intervjuu struktuur

I Töö laad ja töökeskkond – palun rääkige oma tööst isikliku abistajana!

- Millised on teie tööülesanded isikliku abistajana?
- Milliseid abivahendeid te kasutate?
- Mil määral saate ise otsustada oma tööülesannete osas, mida ja kuidas teha?
- Milline on töö ajaline korraldus: millal töötate; kui pikad on tööpäevad; kas töö on ka puhkepäevadel ja riigipühadel?
- Kui palju saate ise oma tööaega valida?
- Millisteks hindate oma suhteid abivajajaga; tema perega?
- Kirjeldage palun oma töökeskkonda, kus te töötate? Kus te liigute?
- Mis peaks teie seisukohalt töökeskkonnas või abivahendite osas olema teisiti, et teil oleks parem töötada?
- Kuidas on isikliku abistaja töö mõjutanud teie tervist?
- Milliseid riskantseid olukordi on ette tulnud isikliku abistaja töös, kus on olnud oht õnnetuse juhtumiseks või on juba juhtunud õnnetus?
- Kas teid on hoiatatud töö laadist tulenevate ohtude eest või keskkonnas olevate ohtude eest?
- Millistest teadmistest olete tundnud puudust töö käigus?
- Milline peaks olema teie hinnangul isikliku abistaja väljaõpe?
- Milline on teie ettevalmistus (väljaõpe) tööks?
- Kelle poolt te olete tundnud tööalast toetust ja tunnustust; kellelt te seda sooviksite?
- Kuidas teile tundub, kas isikliku abistaja elukutse on ühiskondlikult väärtustatud? (kas on tegemist kõrge staatusega tööga või pigem madala staatusega tööga)

Lisa 1. järg

II Töösuhte eripärad.

- Kui pikk on Teie töökogemus isikliku abistajana?
- Kui pikk on praeguse lepingu kestvus?
- Millise töökoormusega kuus Te töötate? (mitu tundi kuus töötate abistajana?)
- Mil määral on võimalik koormuse osas kaasa rääkida?
- Kas töötate ühe kliendiga?
- Millise lepinguga on sõlmitud teie töösuhe?
- Kas näete end isikliku abistajana pigem kui ettevõtjat, kes pakub teenust, või kui töötajat, kes töötab alludes tööandjale?
- Kui on valida, kas töötada käsunduslepinguga või töölepinguga, kumma lepingu valite? Palun põhjendage valikut?
- Milline on teie kindlustunne töösuhte jätkumise osas?
- Milline puhkuse võimalus teil on?
- Milline on haiguslehel olemise võimalus?
- Kelle poole pöördate probleemide korral?
- Millise hinnangu annate oma töökorralduse?
- Kas isiklikule abistajale makstav tasu on teie hinnangul vääriline tasu selle töö eest?

Lisa 2. Küsimustik isiklikule abistajale

Taustaandmed

Linn:.....

Vanus:.....

Sugu:.....

Eriala/haridus:.....

Hõivatus veel:.....

Psühholoogilised ohutegurid – palun märkige sobiv vastus ristiga ja vajadusel lisage riske loetellu juurde

Nr	Ohutegurid	Jah, esineb	Ei oska vastata	Ei esine
1	Mul puudub oma töö osas tagasiside ja toetus tööandja poolt			
2	Mul puudub oma töö osas tagasiside ja toetus kliendi poolt			
3	Ma ei saa ise mõjutada töö tegemise viisi			
4	Minu vastutus on kõrgem, kui ma sooviksin			
5	Ma tunnen, et tööülesandeid jagatakse ebaõiglaselt			
6	Ma tunnen, et töösuhe on ebakindel, mul on teadmatus lepingu kestvuse osas			
7	Mul on tunne, et minult oodatakse asju, mis pole võimalikud			
8	Minu töös on esinenud verbaalset või füüsilist vägivald (solvanguid, alandust,)			
9	Minu töös on esinenud konflikte kliendiga, tunnen tihti tülide ohtu, sest kliendi käitumine on ettearvamatu			
10	Minu töös on esinenud konflikte tööandjaga, ebapiisavat suhtlust või väärarvamusi			
11	Mul on tunne, et kliendi (tööandja, tema pere) ootuste täitmiseks jääb mul teadmistest puudu			
12	Oma töös puutun kokku alkoholi probleemiga kliendi või tema pere juures			
13	Ma tunnen, et minu tööd ei väärtustata			

Lisa 2. järg

Ergonoomilised ohutegurid – palun märkige sobiv vastus ja vajadusel lisage riske tabelisse juurde

Nr	Ohutegurid	Jah esineb	Ei oska vastata	Ei esine
1	Mul on töö käigus vaja kummarduda allapoole puusi			
2	Mul tuleb tõsta raskust, mis kaalub (kg)			
3	Mul on vaja raskuse tõstmise ajal pöörata ülakeha			
4	Ma tunnen, et nõutav füüsiline pingutus on minu jaoks koormav			
5	Ma vajaksin tõstmisel rohkem vaba ruumi			
6	Ma tõstan-langetan raskust ebamugavas kõrguses nt allpool põlvi või kehast kaugel			
7	Ma tunnen, et aeg puhkamiseks ja füüsiliseks taastumiseks enne järjekordset pingutust on liiga vähene			
8	Ma töotan olukorras, kus pörand on libe, ebatasane või esineb muu komistamisohu			
9	Mul on töö käigus vaja raskust kandes läbida üle 1 meetri pikkuseid vahemaid			
10	Mul puudub ergonoomikaalane väljaõpe			
11	Ma tunnen, et olen konkreetse raskuse jaoks liiga nõrk			
12	Töötamise ruum pole kohandatud erivajadustest lähtuvalt (segavad lävepakud, halb ligipääs pesuruumis, esineb ülearuseid pingutusi, mida saaks kohandustega vältida)			
13	Mul pole võimalust kasutada tõstmisel abivahendeid (tõstukit, libistuslauda jne) või kolmanda inimese abi			
14	Ma tunneb lihaste ülepinget, valutavaid käsi, liigesvalu, pingeid kaelas, valu alaseljas jne			

Lisa 2. järg

Bioloogilised ohutegurid – palun märkige sobiv vastus ristiga ja vajadusel lisage riske tabelisse juurde

Nr	Ohutegurid	Jah esineb	Ei oska vastata	Ei esine
1	Ma satun töötades ruumidesse, kus võib olla hallitust, närilisi või putukaid			
2	Ma satun töötades ruumidesse, mis on antisanitaarses seisukorras (puudub võimalus hügieeniks, räpasus)			
3	Ma satun töö käigus olukordadesse, kus siseruumides suitsetatakse			
4	Ma puutun töö käigus kokku abistatava kehavedelikega nt tualetitoimingud, pesemine, nina või suu puhastamine jne (kokkupuude sülje, uriini, higi, vere ja muu kehavedelikuga)			
5	Puudub võimalus vajadusel kasutada isikukaitsevahendeid (nt wc toimingutel jm)			

Muud võimalikud töö laadist või töökeskkonnast tulenevad riskid – palun märkige sobiv vastus ja lisage riske tabelisse juurde

Nr	Ohutegurid	Jah esineb	Ei oska vastata	Ei esine
1	Väga halb valgustus ruumides/liiga intensiivne valgus			
2	Ruumid on halvasti õhutatud, läppunud õhk			

Lisa 3. Eksperdiintervjuu struktuur

I Töö laad ja keskkond

- Palun kirjeldage, milles seisneb isikliku abistaja tööd! (Millised on abistaja tööülesanded? Millises keskkonnas töötamine toimub?)
- Milliseid abivahendeid kasutab isiklik abistaja töös? (Millest sõltub abivahendite kasutamine? Kas abivahendid on kättesaadavad?)
- Millised ohutegurid (riskitegurid) kaasnevad isikliku abistaja tööga? (Millised ohutegurid kaasnevad tööülesannete täitmisega, millised ohutegurid on töökeskkonnas?)
- Kuidas oleks võimalik tagada isiklikule abistajale ohutu töötamine?
- Mida on teenust osutav organisatsioon teinud abistaja töös olevate ohtude/riskide ennetamiseks ja vähendamiseks?

II Lepinguline suhe.

- Millised dokumendid reguleerivad abistaja tööd?
- Miks just selline lepinguline vorm?
- Millised on abistaja palgatingimused? Kas see on teie hinnangul vääriline tasu selle töö eest?
- Millest sõltub isikliku abistaja töökoormus? ...Tööülesanded?...töötamise koht? ...töötamise aeg?
- Mil määral saab isiklik abistaja ise kaasa rääkida oma töökoormuse, töökoha, tööülesannete või tööaja osas?
- Milline on isikliku abistajana töötava inimese ettevalmistus ja väljaõpe? Milline see peaks (ideaalis) olema?
- Millised sotsiaalsed tagatised on abistajal? nt haigestumise korral saada hüvitist; tasuline puhkus?
- Kuidas toimite töö käigus juhtunud ootamatuse korral? Näiteks isiklik abistaja kukutab kliendi tõstmise ajal põrandale ja klient saab tõsiselt viga?
- Näiteks isiklik abistaja teeb enda tervisele töö käigus viga ja vajab ravi?
- Kuidas teile tundub, kas isikliku abistaja töö (elukutse) on ühiskondlikult väärtustatud/kõrge staatusega või pigem madala staatusega elukutse?

SUMMARY

PERSONAL ASSISTANT'S SAFETY IN WORKLIFE AND FACTORS AFFECTING IT ON THE EXAMPLE OF THE TOWNS OF PÄRNU AND TARTU

Eva Grigor

One initial pattern in the social sector is to improve the quality of worklife, under which it is important to increase the legal clarity of employment relationship and flexibility, and to change the work environment so it supports the employer's health. A personal assistant helps disabled people in their home or in another environment, where they need it. Work hours and functions of a personal assistant depend on the client's needs. Such job management does not comply with the classical employment relationship conditions and it needs a more flexible approach.

The author of this thesis finds this subject to deserve studying based on the above. The aim of the thesis is to identify personal assistant's safety in worklife and factors affecting it using the example of the towns of Pärnu and Tartu. Based on the aim of the thesis, the following research questions are raised:

- What is the nature of personal assistant's employment relationship?
- What factors affect the safety of personal assistant's employment?

An overview is given about labour law principles and the principles of personal assistant service in the theoretical part of the thesis. Labour law has been historically developed into the law of employees protection, but contemporary changing economy and growth of service sector needs a more flexible approach to the employment relationship. Both the Estonian government and European Union have prioritised in the conception of flexicurity, which aims to change the employment relationships to be both

more flexible and more secure, in order to protect those in an untypical employment relationship.

A contract of employment is usually made, but in some cases other forms of contracts, like authorisation agreement, can be used. Since a contract of employment ensures an employee with more rights and greater protection nature of contract can provoke a dispute. Selecting a fair contract must be in accordance with and driven on § 1 in employment act and evaluate how much employee subordinates to the employer.

In addition to the secure contract, security of worklife also depends on workplace safety and health preserving job management. Personal assistants are not healthcare professionals with formal training and their work is not guided by an institution. They help clients in their natural environment (home, workplace, community) with everyday tasks, that they would do independently if it wasn't for their disability. Helping a person with a profound mobility disability requires physical effort from the assistants which burdens assistants' musculoskeletal system, can endanger assistants' health.

Personal assistants services in Estonia are provided by the local authorities who regulate the service arrangement; but there are no national quality standards for the service, therefore the regulations can differ regionally. The present thesis concerns the worklife of personal assistants in two Estonian towns. Pärnu and Tartu were chosen, since they have similar experience in providing this service since 1999.

Pärnu is Estonian resort town, located on the shore of Baltic Sea. Tartu is located in southern Estonia. The difference in volume of providing personal assistant service is caused by the difference in population – Tartu has 2,4 times more inhabitants. The Rehabilitation Centre for People With Special Needs of Pärnu and a non-profit organization Händikäpp for disabled people in Tartu both provide the service.

The present thesis study is based on qualitative research strategy. Data was collected from personal assistants with combined method, using semi-structured individual interviews and questionnaires. In addition interviews of representatives of service providers took place. The interviews were recorded with a tablet, transcribed and texts were analyzed by using a qualitative content analysis method. An horizontal analysis

technique was used, focusing foremost on what the participants had directly said. Research sample consisted of nine personal assistants four of whom were from Pärnu and five from Tartu. It was made up of six women and three men, of whom seven assisted clients with mobility disability and two assisted visually impaired clients.

The research concluded that personal assistants in Pärnu and Tartu have different temporal workloads. The personal assistants from Pärnu work about 40 hours per month next to their main job. Some assistants in Tartu also work with reduced hours but some work up to 200 hours per month as their main job.

The worktasks of personal assistants depend on the needs of the clients. The assistants of a visually impaired client are mainly escorts outside of home. Assistance of a client with mobility disability is more of a physical nature. Profoundly disabled clients need help in all the functions which can be physically challenging for the assistants because they need to move clients and perform tasks that require uncomfortable forced positions. The risk associated with lifting the client is affected by the environment, availability of equipment, the clients weight and using the right work techniques. Psychological, biological and physical risk factors occur as well as of ergonomic (physical) risk factors in an assistant's work. The participant with a visually impaired client was exposed to much less risk factors than the assistant with a mobility disabled client.

Both in Tartu and Pärnu an authorisation agreement is used to formalise the employment relationship which doesn't ensure the worker with employees' basic rights that are based on The European Social Charter and are ensured by employment contract. The research concluded that factors characterizing personal assistants' work actually meet the criteria of employment contract. In conclusion flexicurity has not been implemented in the worklife of personal assistants.

Based on the current study following key proposals to local authorities of Pärnu and Tartu were made: to conduct a risk analysis of a work process for each assistant of a disabled client; evaluate risk factors in a work environment and perform the needed improvements; enable more secure contract terms for personal assistants.

Litsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Eva Grigor,

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

Isikliku abistaja turvalisus tööelus ja seda mõjutavad tegurid Pärnu ja Tartu linna näitel,

mille juhendaja on MA Anne Rähn

ja kaasjuhendaja on MA Katrin Tsuiman,

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 täht-aja 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, pp.kk.aaaa