

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Liis Tiigirand

**TÖÖANDJATE VALMISOLEK VÕTTA
TÖÖLE VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA
INIMESI RAPLA VALLA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Anu Aunapuu, MA

Pärnu 2021

Soovitan suunata kaitsmisele (allkirjastatud digitaalselt)

Anu Aunapuu

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht (allkirjastatud digitaalselt)

Anu Aunapuu

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Liis Tiigirand

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade vähenenud töövõimega inimestest ja tööturust.....	7
1.1. Töövõimereform ja tööturg Eestis.....	7
1.2. Vähenenud töövõimega inimesed välisriikides ja Eestis	9
1.3. Vähenenud töövõimega inimeste värbamine välisriikides ja Eestis	12
1.4. Teenused ja toetused tööandjatele ja vähenenud töövõimega inimestele Eestis.	15
2. Uurimus Rapla valla tööandjate valmisolekust võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi.....	19
2.1. Ülevaade Rapla valla tööturust ja tööandjatest	19
2.2. Uurimismetoodika, valim ja andmete kogumine	23
2.3. Uuringu tulemused ja analüüs	25
2.3.1. Tööandjate kokkupuuted ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste suhtes	25
2.3.2. Tööandjate teadlikkus ning nende ootused teenustele ja toetustele.....	27
2.3.3. Tööandjate senine kogemus vähenenud töövõimega töötajatega.....	29
2.3.4. Tööandjate valmisolek ja motiveeritus vähenenud töövõimega inimeste värbamisel	31
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	36
Kokkuvõte	39
Viidatud allikad	42
Lisad	47
Lisa 1. Küsimustik.....	47
Summary	53

SISSEJUHATUS

Üle maailma, nii ka Eestis tõuseb terviseprobleemidega inimeste arv. Ilmselt ühest küljest mõjutab seda rahvastiku vananemine, teisest küljest aga inimeste heaolu suurenemine. Kuna rahvastik vananeb, on tekkimas tööjõu puudus. Seega on rahvastiku vananemine kindel argument, miks võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi ning kasutada tööturul nende potentsiaali. See aitab kindlasti kaasa ka majanduse kasvule. (OECD, 2010, lk 24)

Aastal 2016 toimus Eestis töövõimereform, mille eesmärk on aidata tööle vähenenud töövõimega inimesi ning töökohta hoida. Lisaks soovitakse muuta suhtumist puuetega inimestesse. Töövõimereformi peamiseks täitjaks on Eesti Töötukassa. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 5). Võrreldes teiste sihtrühmadega pakutakse töötukassa poolt erivajadusega inimestele võimalusi soodsamatel tingimustel, nagu näiteks palgatoetuse teenus ja tööandjate nõustamine (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 4). Vaatamata kõigele on endiselt vähenenud töövõimega inimeste hõivatus väiksem kui töövõimelistel. Tihti on sunnitud nad töötama osalise tööajaga, nende palk on väiksem ning peamiselt leiavad erivajadusega töötajad omale töö lihttöolisena. Eestis pakutakse tööturul liiga vähe osalise tööajaga ning paindlikke töökohti, kuid paljud terviseprobleemidega inimesed just vajavadki osalise ajaga töötamise võimalust. Paraku ei rakendata Eestis ka praktikat, kus ühte töökohta täidab rohkem kui üks töötaja. (Saar Poll OÜ, 2014, lk 65). Ametialaselt töötavad erivajadusega inimesed üldjuhul madalamatel ametipositsioonidel kui töövõimelised töötajad. Kui võrrelda sama haridustasemega vähenenud töövõimega ja töövõimelisi töötajaid, siis lihttöolisena töötab märgatavalt rohkem vähenenud töövõimega inimesi. Üldjuhul saavad vähenenud töövõimega inimesed võrreldes töövõimeliste töötajatega ka madalamat palka. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 50–52). Seetõttu on oluline selgitada välja, mis mõjutab vähenenud töövõimega inimeste tööle saamist ning milline on tööandjate teadlikkus erivajadusega inimestest ning soodustustest ja teenustest nende värbamisel. Sellest tulenevalt on sõnastatud uurimisprobleem: vähenenud töövõimega inimestel on

keeruline leida tööd.

Antud lõputöö eesmärk on analüüsida Rapla valla tööandjate valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ja teha ettepanekuid Eesti Töötukassale tööandjatele suunatud teenuste parendamiseks.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks püstitati uurimisküsimus: Mis mõjutab tööandjate valmisolekut võtmaks tööle vähenenud töövõimega inimesi?

Eesmärgi saavutamiseks koostati järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade vähenenud töövõimega inimestest tööturul ning tööandjate senisest praktikast neid tööle võtta;
- kavandada ja viia läbi Rapla valla tööandjate teadlikkust ja valmisolekut käsitlev uuring;
- analüüsida uurimistulemusi ja sellest lähtuvalt tööandjate valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel;
- teha järeldusi, millised meetmed suurendaksid tööandjate teadlikkust ja motivatsiooni, et võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi;
- anda Eesti Töötukassale soovitusi tööandjate tõhusamaks toetamiseks.

Antud lõputöö koosneb sissejuhatausest, kahest peatükist, kokkuvõttest ja lisadest. Töö esimeses osas antakse teoreetiline ülevaade tööturust ning töövõimereformist, vähenenud töövõimega ja puuetega inimestest nii Eestis kui ka välisriikides ning tööandjate valmisolekust värvata erivajadusega inimesi. Teises peatükis kirjeldatakse valimit, tutvustatakse uurimismeetodit ning antakse ülevaade uuringu läbiviimisest. Lisaks kirjeldatakse uuringutulemusi, tehakse järeldusi ja ettepanekuid ning kokkuvõtte.

Käesolevas lõputöös on kasutatud järgmisi olulisi mõisteid:

- Vähenenud töövõimega inimene – isik, kellele on töötukassa poolt määratud osaline või puuduv töövõime (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 12).
- Puue – inimese anotoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus, 1999, § 2 lg 1).

- Puudega töötu on isik, kes on töötukassas registreeritud töötuna ning talle on määratud puue, töövõimetus või vähenenud töövõime (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 2005, § 2 lg 4).

Lõputöös käsitletakse mõisteid vähenenud töövõimega inimene, puudega inimene, töövõimekaoga ning erivajadusega inimene samaväärsetena. Peamiselt kasutatakse töös terminit vähenenud töövõimega inimene. Palju räägitakse ka tööealistest inimestest, mis tähendab inimesi vanuses 16 aastat kuni vanaduspensioniiiga.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTEST JA TÖÖTURUST

1.1. Töövõimereform ja tööturg Eestis

Kõik inimesed soovivad, et neid koheldakse teistega võrdselt, nii ka vähenenud töövõimega inimesed. Ka nemad soovivad elada täisväärtuslikku elu – võimalust käia koolis, tööl, saada ise oma igapäevategevustega hakkama. Keegi ei ole kaitstud tervise ootamatu halvenemise eest ning see võib kaasa tuua töölt pikalt eemaloleku või lausa töö kaotuse. Kuid vähenenud töövõime, olgu see siis lühiajaline või püsiv, ei tähenda, et inimene ei võiks tööl käia. Lihtsalt on vaja leida tervisega sobiv töö.

2016. aastal loodi sotsiaalkaitses uuenduslik töövõimereform, mille üheks eesmärgiks oli suhtumise muutmine. Kui siiani hinnati erivajadusega inimeste suutmatust, siis nüüd hakati hindama nende võimekust ja suutlikkust. Uuenes kogu süsteem – töövõime hindamine, toetused ja teenused, mida võttis hallata Eesti Töötukassa. (Klettenberg, 2020, lk 88)

Aastast 2015 töötavad töötukassas juhtumikorraldajad, kes on spetsialiseerunud vähenenud töövõimega inimeste teenindamisse, mis muudab lähenemise personaalsemaks ja individuaalseks. Töötukassas praktiseeritakse juhtumipõhist tööd ning võrgustikutööd, mis tähendab, et kliendiga ei tegele ainult tema nõustaja, vaid kaasatakse ka teisi spetsialiste ja koostööpartnereid. Palju tehakse koostööd näiteks kohalike omavalitsustega. (Arusoo, 2017, lk 42–43)

Puude raskusastme tuvastamisega tegeleb endiselt sotsiaalkindlustusamet. Puude raskusastmeid on kolm:

- sügav puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna vajab isik pidevat kõrvalabi, juhendamist või järelevalvet ööpäevaringselt;

- raske puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna vajab isik kõrvalabi, juhendamist või järelevalvet igal ööpäeval;
- keskmine puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna vajab isik regulaarset kõrvalabi või juhendamist väljaspool oma elamiskohta vähemalt korra nädalas. (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus, 1999, § 2 lg 1)

Kuna aastal 2016 rakendus töövõimereform, siis järk-järgult lõppevad sotsiaalkindlustusameti poolt määratud töövõimetuse otsused ning töötukassa hindab ümber nende inimeste töövõimelisust. Töövõimetoetuse seaduses (2014) §5 lg 1 on toodud välja töövõime hindamise mõiste – töövõime hindamisega tuvastatakse pikaajalise tervisekahjustusega isiku töövõime ulatus.

Töövõime hindamise taotlust on võimalik esitada e-töötukassa kaudu, telefoni teel, paber kandjal või töötukassa maakondlikus osakonnas kohapeal, kus aitab taotlust täita juhtumikorraldaja. Aastal 2020 tehti töötukassas 44 857 töövõime hindamise otsust, millega määrati osaline töövõime 23 903 inimesele ning puuduv töövõime 12 003 taotlejale. Kui vaadelda erinevaid terviseprobleeme ja diagnoose, siis eestlaste seas on eelmisel aastal kõige rohkem levinud terviseprobleem olnud lihasluukonna ja sidekoe haigused, psüühika- ja käitumishäired ning kasvajak. (Eesti Töötukassa, 2021c)

Turu-uuringute AS viis aastal 2015 läbi eeluuringu, millest selgus, et töövõimereformi tulekut pooldasid eelkõige tööandjad (73% tööandjatest), elanikud (60% vastajatest) ning 54% vähenenud töövõimega inimestest. 2017 aasta järelküsitlusest selgus, et suhtumine töövõimereformi oli muutunud veel kriitilisemaks. Umbes 2/3 vähenenud töövõimega inimestest ja kogu elanikkonnast leiab, et töövõimereform toob erivajadustega inimestele pigem lisakohustusi kui kasu. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 25–26). Riigikontrolli 2017 aasta aruande kohaselt on Sotsiaalministeerium öelnud, et suur osa töövõimereformi õnnestumisest tuleneb just tööandjate valmisolekust võtta tööle erivajadusega inimesi (Riigikontroll, 2017, lk 41).

Kuna vähenenud töövõimega inimeste arv aina tõuseb ning nende töölesaamine on raskem kui töövõimelistel inimestel, siis oli vaja muutust, mis seda lõhet vähendaks.

Seetõttu loodi töövõimereform. Kindlasti on see toonud erivajadusega inimesi rohkem kodust välja, kuid oluline on vaadelda, kas see on mõjutanud ka tööhõivet.

1.2. Vähenenud töövõimega inimesed välisriikides ja Eestis

Terviseprobleemidega inimesi on nimetatud läbi ajaloo erinevate nimedega. Ka tänapäeval võib kasutada erinevaid väljendeid nagu näiteks puudega, vähenenud töövõimega, erivajadusega või töövõimekaoga inimesed.

Puue on kompleksne, dünaamiline ja mitmemõõtmeline. Isiklikust tervise olukorrast ja keskkonnategurite koostoimest võib puude olemus olla väga erinev. Puuet võib defineerida kui inimese funktsionaalsuse piirangut. (United Nations Department Of Economic And Social Affairs, 2018, lk 3–4). Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll (2012) artikkel 27 ütleb, et puuetega inimestel on teistega võrdsel alustel õigus tööle, töötingimustele ja töötasule.

Maailma rahvastikust on umbes 15% inimestest erivajadusega. Kui erivajadustega tööealistest inimestest töötab umbes 36%, siis mitte erivajadusega inimestest töötab 60%. Erivajadusega naised on tööturul vähem kui mehed. Enamikes riikides on ka erivajadusega inimestele makstav töötasu väiksem kui mitte erivajadusega inimesel. (International Labour Organization, 2020, lk 6–8).

Euroopas umbes iga kaheksas tööealisest inimesest on erivajadusega. Mõnes riigis, nagu Prantsusmaa või Soome, on see osakaal lausa iga viies. Töehõivemäär lõhe Euroopas on umbes 20%. Kui töövõimeliste inimeste töehõivemäär on 67%, siis vähenenud töövõimega inimestel on see 47%. Mõnes riigis on olukord hullem, näiteks Hollandis ja Ungaris on töehõivelõhe lausa 40%. (Jones, 2016, lk 2–3)

Ameerika Ühendriikides oli aastal 2019 töötuse määr 8,1%. Vähenenud töövõimega inimeste töötuse määr oli 12,6% ning töövõimelistel inimestel 7,9%. (International Labour Organization, 2021). Vähenenud töövõimega inimesed üldjuhul töötavad rohkem ka osalise ajaga. Ameerika Ühendriikides töötavatest erivajadusega inimestest töötas aastal 2020 osalise ajaga 29% ning töövõimelistest töötajatest vaid 16% (U.S. Department of Labor, 2021, lk 2). Kuna paljudel vähenenud töövõimega inimestel tervis ei luba täisajaga töötada või nõuab paindlikumat tööaega, siis paljud erivajadusega inimesed

alustavad ise ettevõtlusega. Euroopa ja USA andmed näitavad, et füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise määr on kõrgem puuetega inimeste hulgas kui ilma (Kitching, 2014, lk 5). Ettevõtjana alustamisel on vähenenud töövõimega inimestel mitmeid plusse. Esimesena võib välja tuua selle, et ettevõtjana tegutsemine annab tööturule sisenemise võimaluse, sest sageli on see erivajadusega inimesele raske. Teine oluline eelis, mis on ettevõtjana tegutsemisel puuetega inimestele, on paindlikkus töökohal, töötatud tundidel ja tööajal. (Halabisky, 2014, lk 6–7)

Erivajadusega inimesele on tööl käimine eriti oluline, sest see sihtrühm on just rohkem isoleeritud ja vähem sotsiaalne. Lisaks aitab see ka vaesuse vastu, mis tihti on suurem just erivajadusega inimestel. Kuid samas võib töö mõjutada inimest ka vastupidiselt – eriti veel siis, kui töökoht ei sobi töötaja tervisega, tihti just vaimse tervisega. Euroopa tööealistest inimestest umbes 27% kannatab psüühikahäire all. Aasta-aastalt see protsent järjest suureneb. (Vornholt *et al.*, 2018, lk 41)

Üks olulisemaid takistusi, millega vähenenud töövõimega töötajad tööturule sisenedes kokku puutuvad, on kaastöötajate hoiakud ja eelarvamused. Tihti arvatakse, et puuetega inimesed on võrreldes oma töövõimeliste kolleegidega abitumad, saamatumad ning arenemisvõimetud. Eriti kardetakse psüühikahäiretega inimesi, keda peetakse ohtlikuks ja agressiivseks. (Vornholt *et al.*, 2018, lk 46–47). Ka Sellevoll (2016, lk 16) mainib oma magistrیتöös nelja erinevat barjääri puuetega inimeste tööle integreerimisel. Need on diskrimineerimise tõkked, kulubarjäär, tootlikkuse barjäär ning teabe- ja hoiakubarjäär.

Statistikaameti andmetel oli 2020. aastal Eesti rahvaarv 1 328 976 ning puudega inimeste arv 155 587, mis on 11,7 % elanikkonnast (Statistikaamet, 2021a, 2020b). Viimase kümne aasta jooksul on märgata oluliselt puuetega inimeste arvu tõusu. Kui aastal 2010 oli puuetega inimeste arv 120 432, kellest 48 369 olid mehed ja 72 063 naised, siis aastal 2020 oli puuetega inimeste arv juba 155 587, kellest 64 915 olid mehed ja 90 672 naised. (Statistikaamet, 2020b)

Aastal 2016 oli tööealiste inimeste tööhõive määr 73,6%, kuid vähenenud töövõimega inimeste seas oli see 50,4%. Täiskoormusega tööd teeb vähenenud töövõimega inimestest 65% ja osalise tööajaga töötab 35% inimestest. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 14–15). 2019. aastal oli tööhõivemäär tööealiste inimeste seas Eestis 75% ning

vähenenud töövõimega inimeste tööhõivemäär oli 52,1%, seega on erivajadustega inimestel töölesaamise võimalus endiselt kõvasti madalam kui töövõimelistel. (Statistikaamet, 2020a). Põhjuseks, miks töö ei käida, on erivajadusega inimesed toonud välja peamiselt just haiguse või vigastuse (Abuladze, 2014, lk 103).

Ligikaudu pooled Eesti elanikest, tööandjatest ja vähenenud töövõimega inimestest leiavad, et vähenenud töövõimega töötajad on sama võimekad kui töövõimelised. Samas peetakse vähenenud töövõimega inimesi kohusetundlikumateks kui töövõimelisi, seda arvab 56% tööandjatest, 66% elanikest ning 70% vähenenud töövõimega inimestest. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 20)

Aastal 2016 toimus Eestis töövõimereform, mille eesmärgiks oli tuua vähenenud töövõimega inimesed tagasi tööturule, et parandada nende toimetulekut. Kui siiani määras sotsiaalkindlustusamet inimese töövõimetust, siis nüüd määrab Eesti Töötukassa töövõimelisust. Kui siiani hinnati, mida inimene ei suuda, siis nüüd keskendutakse sellele, mida ta suudab. Töötukassa pakub ka vähenenud töövõimega inimestele ja nende tööandjatele vajalikke tööturuteenuseid. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 5)

Töövõimetoetuse seaduse (2014) eesmärgiks on vähenenud töövõimega inimeste töötamise ja töölesaamise toetamine ja neile piisava sissetuleku tagamine. Sama seaduse § 5 järgi hinnatakse isiku töövõime ulatust järgmiselt:

- töövõime ei ole vähenenud – inimese töötamine ei ole takistatud;
- osaline töövõime – töötamine on osaliselt takistatud;
- puuduv töövõime – inimene ei ole võimeline töötama.

Väga suur protsent maailma ja ka Eesti rahvastikust on vähenenud töövõimega. Kahjuks ka puuetega inimeste töötuse määr on päris kõrge, olenemata sellest, et näiliselt nii tööandjad kui töötajad ise leiavad, et vähenenud töövõimega töötajad on sama võimekad kui töövõimelised.

1.3. Vähenenud töövõimega inimeste värbamine välisriikides ja Eestis

Töövõimereformi tulekuga pöörati rohkem tähelepanu vähenenud töövõimega inimeste värbamisele. Töötukassa pakub mitmeid teenuseid erivajadusega inimestele ning nende tööandjatele, mis peaks motiveerima tööandjaid võtma tööle just puuetega inimesi. Ka välisriikides on mitmeid erinevaid süsteeme, mis peaks aitama suurendada puuetega inimeste tööhõivet.

Paljude vähenenud töövõimega inimeste jaoks on töö leidmine ja säilitamine raske ülesanne. Ameerika Ühendriikides töötab ainult üks kolmest (34,9%) puudega inimesest, võrreldes 76% töövõimeliste inimeste osaga, ning see erinevus näib aja jooksul vaid suurenevat. Peamiseks põhjuseks arvatakse olevat tööandjate eelarvamused ja müüdid vähenenud töövõimega inimeste osas. (Bonaccio *et al.*, 2019, lk 135–136). Erinevad uuringud on näidanud, et kergemini värbavad puudega töötajat just need tööandjad, kellel on varasem kogemus. Kuid siiski paljud tööandjad tunnevad muret, et vähenenud töövõimega töötaja tehtud töö ei ole nii kvaliteetne, nad on vähem paindlikumad ja allumatud ning puuduvad töölt rohkem. Leitakse, et eelarvamuste ja valede hoiakute vastu aitab vaid inimeste informeerimine erinevate puuete ja vähenenud töövõimega töötajate võimekuse kohta. (Vornholt *et al.*, 2018, lk 47)

Maailma Terviseorganisatsiooni ja Maailma Panga poolt koostatud maailma puuetega inimeste aruandes on toodud välja soovitusel, kuidas parandada puuetega inimeste elukvaliteeti, seal hulgas tööle saamise võimalusi. Ühe soovitusena tuuakse välja suurendada avalikkuse teadlikkust ja mõistmist. Samuti on soovitusel tööandjatele hõlbustada puuetega inimeste tööhõivet, tagades õiglane värbamine ning pakkuda majutusvõimalust. (World Health Organization & The World Bank, 2011, lk 19–22)

Paljud Euroopa riigid on tunnistanud, et on vajalik integreerida rohkem puuetega inimesi tööturule. Enamikes Euroopa riikides on kehtestatud ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon. Lisaks konventsioonile on paljud Euroopa riigid kehtestanud ka individuaalsed diskrimineerimisvastased õigusaktid, näiteks võrdsuse seadus Inglismaal või puuetega inimeste diskrimineerimise seadus Hollandis. Paraku on raske saada

andmeid puuetega inimeste kohta ning samuti puuduvad andmed ka selle kohta kas ja kuidas on mõjutanud või parandanud ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon erivajadusega inimeste olukorda tööturul. Lisaks diskrimineerimisvastastele õigusaktidele on mitmed Euroopa riigid valinud teise viisi puuetega inimeste suure tööpuudusega tegelemiseks. Kvoodisüsteem, mida on rakendatud näiteks Saksamaal, Prantsusmaal, Austrias, Belgias, Itaalias, Hispaanias ja Poolas, sunnib tööandjaid värbama ettevõttesse teatud protsenti puuetega inimestest. (Vornholt *et al.*, 2018, lk 43–44)

Kvoodi süsteemi rakendatakse nii avalikus- kui erasektoris. Kvoodid on vahemikus 2% Hispaanias kuni 7% Itaalias. Enamik riike kehtestab kvoodi 5%. Näiteks Saksamaal on erivajadusega töötajate töölevõtmiseks kvoot 5% nendes ettevõtetes, kus töötab üle 20 inimese. Türgis on 3% kvoot ettevõtetele, kus on rohkem kui 50 töötajat. Lisaks maksab riik ka osaliselt sotsiaalkindlustusmaksleid nende töötajate eest. (World Health Organization & The World Bank, 2011, lk 235–242). Antud süsteem on hea ka seetõttu, et erivajadusega töötajad või tööle kandideerijad julgevad avalikustada oma vähenenud töövõimet (Vornholt *et al.*, 2018, lk 44).

Kuid kvoodisüsteemil on ka oma varjuküljed. Süsteem võib tuua kaasa ettevõttele trahvi, kui ei suudeta kvooti täita. Seega järgivad organisatsioonid eeskirju või maksavad rikkumise korral iga täitmata koha eest trahvi, mis tavaliselt moodustab 0,25% kuni 4% ettevõtte igakuisest palgast. Teiseks negatiivseks küljeks võib olla see, et vähenenud töövõimega inimene värvataksegi tööle kuna tuleb kvoot täita, mitte tema oskuste ja teadmiste tõttu. See toob kaasa ikkagi ebaõiglast jaotumist tööturul. Uuringud on näidanud, et kahjuks on isegi nendes riikides, kus praegu kohaldatakse kvoodisüsteemi, puuetega inimeste tööhõive määr oluliselt madalam võrreldes töövõimeliste inimeste tööhõive määraga. Ameerika Ühendriikides on föderaalseadus, mis kaitseb puuetega inimeste põhiõigusi. Antud seadus näeb ette, et vajadusel hangib tööandja vähenenud töövõimega töötajale elamispinna. Samuti sätestatakse seadusega, et ettevõttes peab olema töötajatest puuetega inimesi vähemalt 7%. Ka Ameerikas on vaatamata antud seadusele puuetega inimeste tööhõivemäär väiksem kui töövõimelistel. (Vornholt *et al.*, 2018, lk 43–45)

Eesti Vabariigi põhiseaduse (1992) § 29 ütleb, et Eesti kodanikul on õigus valida omale

elukutset, töökohta ja tegevusala. Eestis kvootide süsteemi veel rakendatud ei ole. Kuid sellist süsteemi on riigile soovitatud, et suurendada vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamist (Saar Poll OÜ, 2014, lk 124).

Töötukassa pakub küll mitmeid teenuseid vähenenud töövõimega inimestele, et aidata neid tööturule või nende töökohta säilitada, kuid antud riskirühma töölesaamise protsent on siiski palju madalam kui teistel. August 2020 seisuga on Eestis registreeritud töötuid 49 324 ning nendest on vähenenud töövõimega töötuid 24%, ehk peaaegu 1/4 töötutest. (Eesti Töötukassa, 2021a).

2018. aasta töötukassa analüüsi kohaselt oli rakendumise määr üle 70% nendel töötutel, kes said töötukassast töötuskindlustushüvitist ning ei kuulunud puuetega inimeste riskirühma. Seevastu vähenenud töövõimega inimeste tööle rakendumise määr oli alla 50%. (Eesti Töötukassa, 2018, lk 33)

Kuna aastal 2016 loodi uus töövõime toetamise süsteem – töövõimereform, siis tehti sarnase teemaga lõputööd Tartu linna ja Otepää valla näitel (Ets, 2016; Orm, 2016). Tööd ehitati üles just selles valguses, et töövõimereform peaks parandama puuetega inimeste töölesaamise võimalusi ning peaks tõusma tööandjate teadlikkus ja valmisolek neid tööle võtta. Mõlemas uuringus jõuti järeldusele, et tööandjad küll ütlevad, et on positiivseid kogemusi vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel, kuid värbamisel eelistatakse siiski pigem terveid inimesi. Puudeliikidest eelistatakse tööle võtta füüsilise erivajadusega inimesi, kuid üldse ei soovita värvata psüühika- ja käitumishäiretega inimesi. (Ets, 2016, lk 53; Orm, 2016, lk 43)

70% elanikkonnast, 64% vähenenud töövõimega inimestest ning 58% tööandjatest arvavad, et Eesti tööandjad ei ole motiveeritud värbama vähenenud töövõimega inimesi. Õnneks on see protsent järjest vähenenud. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 20)

Turu-uuringute AS-i 2015–2017 läbi viidud uuringu järgi on vaid 24% tööandjatest võtnud tööle vähenenud töövõimega inimesi. 44% tööandjatest aga leiab, et võiks värvata rohkem erivajadusega inimesi. Tööandjatest 37% ütleb, et neil ei ole võimalik värvata vähenenud töövõimega inimesi, sest pole ettevõttes sobivaid töötingimusi. Kui võrrelda avalikku ja erasektorit, siis erasektoris on valmisolek värvata vähenenud töövõimega

inimesi oluliselt suurem. Kui avaliku sektori tööandjatest on 2017. aasta uuringu kohaselt 61% valmis tööle võtma vähenenud töövõimega inimesi, siis seevastu erasektoris on valmisolek 42% tööandjatest. Tööandjatest 44% tunnistas, et eelistaks tööle võtta pigem töövõimelise inimese ning vaid 3%, et eelistaks värvata vähenenud töövõimega inimest. 43% tööandjatest arvas, et uue töötaja valikul lähtuks muudest kriteeriumidest, kui tervis. Kui vaadata erinevaid tervisehäireid, siis lausa 71% tööandjatest ütles, et nad ei soovi värvata psüühikahäirega või vaimupuudega inimest. Tööandjatest 20%, kelle juures juba töötab vähenenud töövõimega inimesi, on kogenud vähenenud töövõimega töötajate puhul probleeme, millest peamiselt toodi välja tihti haigestumisi ning äkilisi terviseprobleeme. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 19–20)

Maailmas on mõeldud välja mitmeid süsteeme ja erinevaid seadusi, kuidas vähendada tööhõivelõhet ning suurendada vähenenud töövõimega inimeste tööhõivemäära. Paraku ei ole siiski suudetud saavutada võrdsust ühegi süsteemiga. Kindlasti on üheks olulisemaks märksõnaks siin tööandjate teavitamine ja info jagamine.

1.4. Teenused ja toetused tööandjatele ja vähenenud töövõimega inimestele Eestis

Eesti Töötukassa näeb palju vaeva, et tõsta vähenenud töövõimega inimeste tööhõive määra. Selleks pakub ta erinevaid teenuseid ja toetuseid nii töötutele, töötavatele inimestele kui ka tööandjatele. Siiski mingil põhjusel ei ole suudetud vähendada tööhõivelõhet vähenenud töövõimega ja töövõimeliste inimeste vahel.

Turu-uuringute AS-i 2017/2018 poolt läbi viidud uuringu järgi on 50% elanikest, 65% tööandjatest ja 47% vähenenud töövõimega inimestest arvamusel, et maksusoodustused ja toetused on piisavalt motiveerivad, et tööandjad palkaksid vähenenud töövõimega inimesi. Kusjuures 81% elanikest ja 86% vähenenud töövõimega inimestest leiab, et just riik peaks tööandjaid motiveerima erinevate toetuste ja soodustustega. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 20)

Poliitikauuringute keskus Praxis uuris 2016. aastal vähenenud töövõimega noorte siirdumist koolist tööle. Selgus, et vähenenud töövõimega noorte koolist tööle siirdumine on keeruline ning selle toetamiseks on meetmeid vähe või on need liiga üldised ja mitte

sihitud otse noortele. Uuringus tuuakse samuti välja, et tööandjate vähene teadlikkus on probleemiks. (Haaristo *et al.*, 2016, lk 5)

Sild (2016, lk 53) toob oma uuringus välja, et infot töötukassa pakutavate teenuste kohta liigub liiga vähe. Tööandjad saavad infot pigem ajakirjandusest, mitte töötukassalt. Ka Lepik (2020, lk 51) teeb oma uurimistulemustest lähtuvalt ettepanekuid Eesti Töötukassale ning leiab, et vaja oleks rohkem teavitada tööandjaid, informeerida neid erinevatest puudeliikidest ning teenustest vähenenud töövõimega inimestele. Lisaks arvab ta, et peaks julgustama vähenenud töövõimega inimesi tööandjaid teavitama oma terviseprobleemidest. Samuti soovib ta küsida tööandjatelt regulaarset tagasisidet teenuste kohta.

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses (2005) on § 9 toodud välja tööturuteenuste liigid:

- teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest;
- töövahendus;
- tööturukoolitus;
- karjäärinõustamine;
- tööpraktika;
- tööharjutus;
- palgatoetus;
- ettevõtluse alustamise toetus;
- tööhõiveprogrammiga kehtestatud tööturuteenused.

Eesti Töötukassa pakub mitmeid teenuseid vähenenud töövõimega inimesele ning tema tööandjale:

- kogemusnõustamine – teenus on mõeldud sarnase terviseprobleemiga inimeste teadmiste ja kogemuste vahetuseks. Kogemusnõustamise eesmärgiks on toetada terviseprobleemidega inimese igapäevaelu toimetulekut, valmistada teda ette tööeluks ja suurendada tema motivatsiooni ja eneseusku;
- kaitstud töö – teenus on mõeldud erivajadusega inimesele ning selle eesmärgiks on tema ettevalmistamine avatud tööturule tööle saamiseks (iseseisvalt või tugisikuga). Kaitstud töö teenus koosneb kolmest etapist, mis kokku kestab kuni kaks aastat;

- tööalane rehabilitatsioon – teenust võib saada tööealine vähenenud töövõimega (välja arvatud puuduva töövõimega) isik ning selle eesmärk on inimese tööeluks ettevalmistamine, tööle asumise või töötava inimese puhul tema töötamise toetamine;
- abistamine tööintervjuul – kui isikul on tervisest tulenevalt probleeme ning ta vajab abi tööandjaga töövestlusel suhtlemiseks, saab töötukassa töötaja või sobiva teenuse osutaja või erialaspetsialist teda selles aidata;
- tugiisikuga töötamine – teenuse eesmärk on töötamisel abistamine ja juhendamine tulenevalt vähenenud töövõimega isiku puudest või tervises seisundist. Tugiisik juhendab ja motiveerib klienti tööülesannete täitmisel ning toetab tööalasel suhtlemisel;
- tööks vajalik abivahend – kui tööandja poolt võimaldatud töövahenditega ei ole võimalik tööülesandeid täita, saab töötukassa hankida tööks sobiva abivahendi, et vähenenud töövõimega isik saaks asuda tööle või töötamist jätkata;
- töölesõidu toetus – antud teenus on mõeldud vähenenud töövõimega inimesele ja talle hüvitatakse osaliselt töölesõiduga seotud kulutused, mis on tingitud sellest, et ta ei saa oma erivajaduse tõttu tööle sõiduks kasutada ühistransporti;
- nõustamine ja teavitamine – teenuse eesmärgiks on tööandjate teadlikkuse tõstmine erivajadusega inimeste töötamise toetamise teenustest. Nõustamist on võimalik teha individuaalnõustamisena, ettevõttepõhise teavitusüritusena või maakondliku teavitusüritusena;
- tööruumide ja -vahendite kohandamine – teenus on mõeldud vähenenud töövõimega isikule ning selle eesmärk on tema töökoha või töövahendi kasutatavaks või sobivaks muutmine;
- palgatoetus – palgatoetuse eesmärk on toetada tööandjat, et motiveerida teda võtmaks tööle pikaajalist töötut, noort, erivajadusega inimest, rahvusvahelise kaitse saajat või hiljuti vanglast vabanenud isikut. Töötukassa maksab palgatoetust tööandjale töötaja töötasu kulude osaliseks hüvitamiseks; (Eesti Töötukassa, s. a.-a, lk 6–30)
- sotsiaalmaksu hüvitamine – sotsiaalmaksuseaduses (2000) on toodud välja sotsiaalmaksu maksmise erijuhud. § 6 lg 1 p 5 sätestab, et riik või avalik-õiguslik juriidiline isik maksab sotsiaalmaksu äriühingu, mittetulundusühingu, sihtasutuse või füüsilisest isikust ettevõtja töötaja eest, kes on osalise või puuduva töövõimega isik ning kelle eest sotsiaalmaksu maksmiseks on tööandja esitanud vastava taotluse.

Töötukassa pakub erinevaid teenuseid nii töötutele kui ka töötavatele inimestele. Eraldi on mõeldud ka vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamisele. Nende värbamiseks on mõeldud eraldi teenused, mis peaksid tööandjaid motiveerima. Paraku aga erinevad uuringud näitavad, et siiski ei teata nendest teenustest piisavalt või neid oleks vaja täiendada.

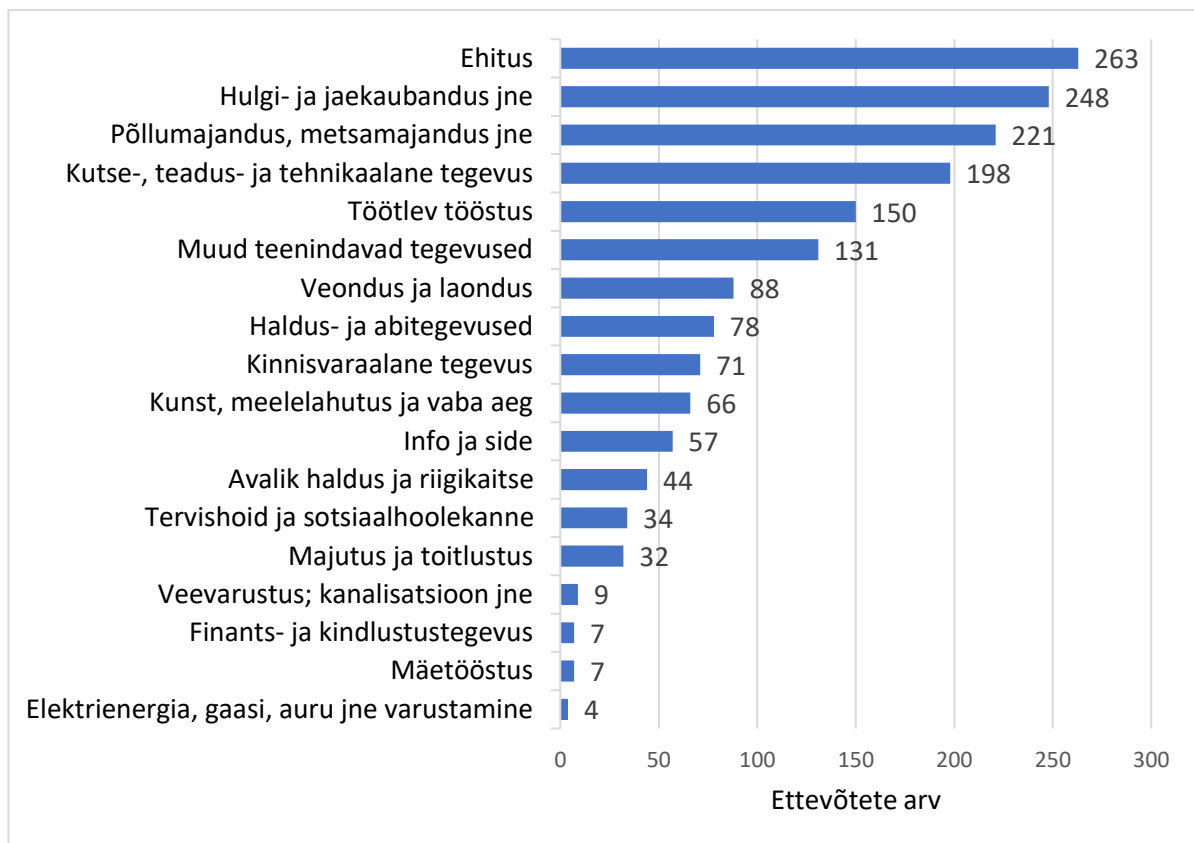
2. UURIMUS RAPLA VALLA TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST VÕTTA TÖÖLE VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESI

2.1. Ülevaade Rapla valla tööturust ja tööandjatest

Antud peatükis antakse ülevaade Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnast, Rapla valla tööturu olukorrast, valla tööandjatest ning elanikest, sh vähenenud töövõimega inimestest.

Aastal 2016 rakendus töövõimereform, mille alusel osutab töötukassa muuhulgas teenuseid ka vähenenud töövõimega inimestele. Eesti Töötukassa koosneb keskkontorist ja maakondlikest esindustest, milledest üks asub Rapla linnas. Raplamaa osakonnas töötab erinevatel ametikohtadel kokku 19 töötajat. (Eesti Töötukassa, s. a.-b). Töötukassa Raplamaa osakonna juhtumikorraldaja II Sigrid Sork (suuline vestlus 02.03.2021) selgitas lahti ametikohtade erinevused. Klientidega tegelevad peamiselt töövahenduskonsultandid, juhtumikorraldaja I, juhtumikorraldaja II ning karjäärinõustajad, karjääriinfo spetsialistid ja infospetsialistid. Kui juhtumikorraldaja I tegeleb pikka aega tööturult eemalolevate, sõltuvusprobleemidega ja muude sotsiaalsete probleemidega töötutega, siis juhtumikorraldaja II tööülesanneteks on tegelemine vähenenud töövõimega inimestega (nii töötud kui töötavad kliendid). Tööülesannete hulka kuulub ka tööandjatega suhtlemine, nõustamine ja nendele teenuste ning toetuste pakkumine.

Käesoleva lõputöö uurimisobjektiks võeti Rapla vallas tegutsevad ettevõtted, keda on Statistikaameti (2021b) andmetel 2020 aasta lõpu seisuga 1708. Järgneval joonisel 1 on toodud välja Rapla valla ettevõtted tegevusvaldkondade järgi.



Joonis 1. Rapla vallas tegutsevate ettevõtete arv tegevusvaldkondade lõikes 2020 aastal.
Allikas: Statistikaamet, 2021b

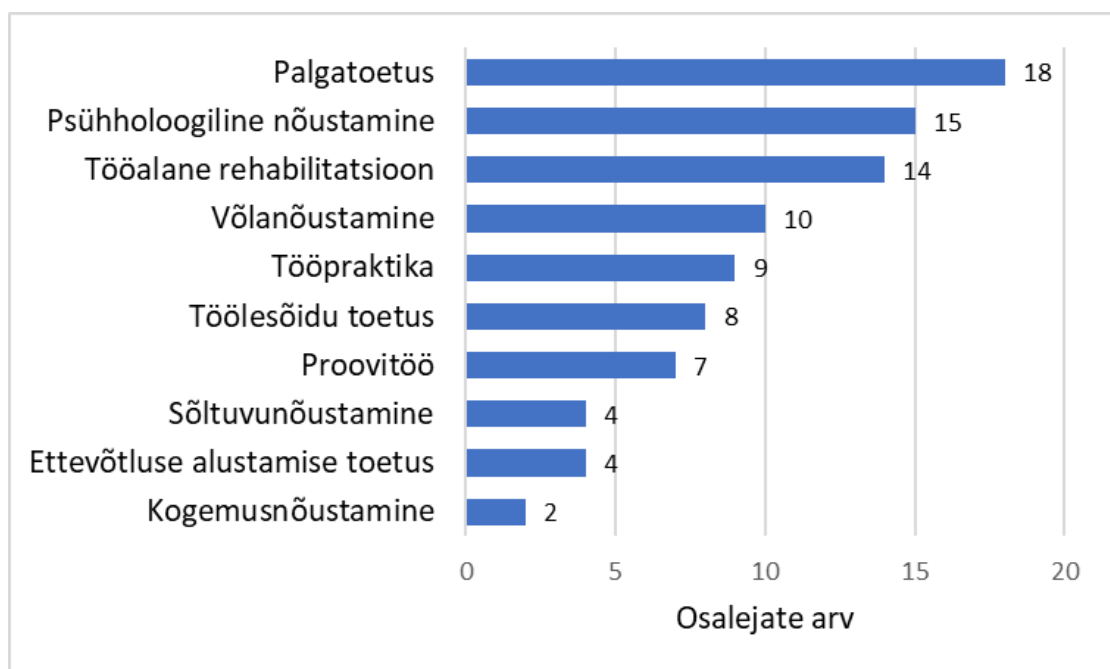
Joonise 1 põhjal võib öelda, et kõige rohkem tegutseb Rapla vallas ettevõtteid ehitusvaldkonnas, hulgi- ja jaekaubanduses ning põllu- ja metsamajanduses. Need kolm peamist valdkonda moodustavad peaaegu 1/3 ettevõtetest.

Vaadates ettevõtteid töötajate arvu järgi, siis Statistikaameti (2021c) andmetel ei ole Rapla vallas ühtegi suurettevõtet, kus töötaks üle 250 inimese. Ettevõtteid, kus töötab 50–249 töötajat, on kümme ja 10–49 töötajaga ettevõtteid on 92. Suur hulk on väiksemaid ettevõtteid, kus töötab kuni kümme inimest, neid on 1606.

Rapla vald on üks neljast vallast Raplemaal. Rapla vald, pindalaga 860 km², koosneb omakorda Rapla linnast, viiest alevikust ja 83-st külast. Rapla vallas elab 01.01.2020 seisuga 13 109 inimest ning nendest on vähenenud töövõimega inimesi 8,71% ja nendest omakorda tööealisi vähenenud töövõimega inimesi 504 (Sotsiaalkindlustusamet, 2021).

Võttes vaatluse alla Rapla valla tööhõive, on vähenenud töövõimega inimeste tööle saamine keeruline – 01.03.2021 seisuga oli töötuid kokku 485 ja vähenenud töövõimega töötuid 111 ehk 19%. Mehi ja naisi oli töötute seas peaaegu võrdselt – vastavalt 47% mehi ja 53% naisi. Vaadates töötuid haridustaseme järgi, olid märtsis 2021 umbes pooled põhi- ja keskharidusega. Analüüsisid töötuid aga viimase ameti järgi, võib öelda, et enne töötuks jäämist töötati peamiselt ehitusvaldkonnas või kaubanduses, samuti ka tootmistöölisesena või toitlustusvaldkonnas. Töötukassa on need ametid liigitanud Sinikraede nimetuse alla. Valgekrae taustaga, nagu nt juhid ja tippspetsialistid, on tunduvalt vähem töötuna arvel. (Eesti Töötukassa, 2021a)

Järgneval joonisel 2 on toodud välja peamised teenused vähenenud töövõimega inimestele Raplamaal ja nende kasutamine aastal 2020.

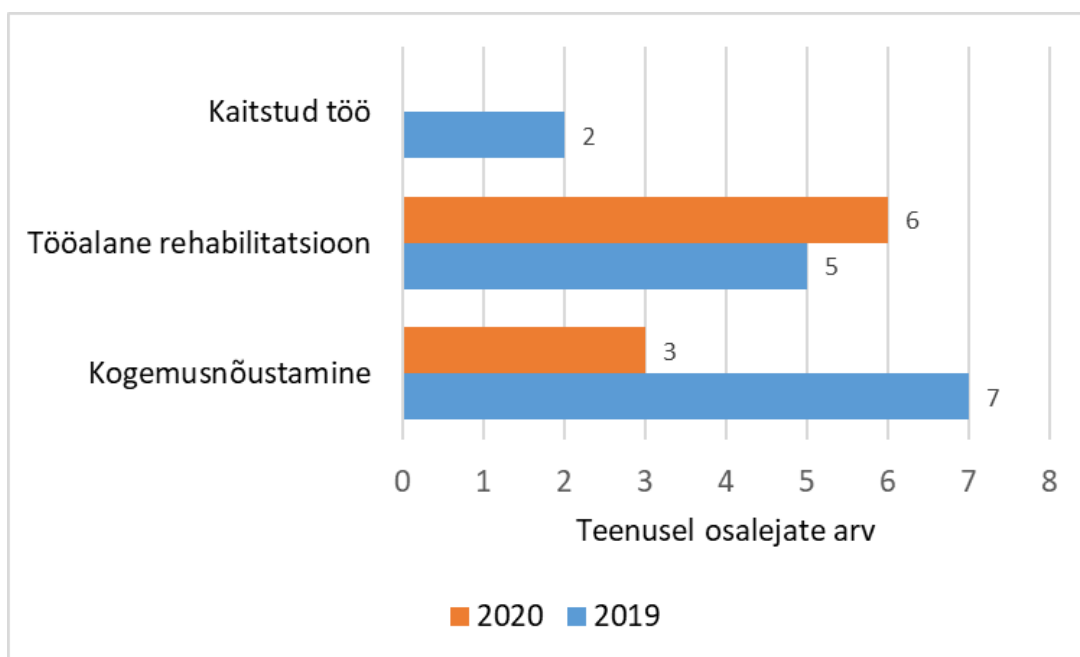


Joonis 2. Teenuste kasutamine aastal 2020 Raplamaal. Allikas: Eesti Töötukassa, 2021b

Jooniselt 2 võib näha, et 2020 aasta jooksul oli kõige populaarsem teenus palgatoetuse teenus, mille abil võeti tööle 18 vähenenud töövõimega inimest. Veel tööandjatele mõeldud teenustest kasutati tööpraktika teenust üheksal korral ja proovitööl käis aasta jooksul seitse inimest. Antud perioodil ei kasutatud kaitstud töö ja tugiisikuga töötamise teenuseid, samuti ei olnud ühtegi töökoha kohandamise vajadust ega antud ka ühtegi tehnilist abivahendit. Võiks arvata, et teenuseid on kasutatud nõnda vähe covid-19 leviku

ja sellega seonduvate piirangute tõttu, kuid vaadates aastat 2019, olid tulemused sarnaselt kesised.

Uuringu läbiviijal õnnestus saada Eesti Töötukassalt täpsemad andmed Rapla valla vähenenud töövõimega inimeste teenustel osalemisest kogemusnõustamise, tööalase rehabilitatsiooni ja kaitstud töö kohta. Järgneval joonisel 3 on toodud välja Rapla valla töötute vähenenud töövõimega inimeste teenustel osalemine 2019 ja 2020 aasta jooksul.



Joonis 3. Rapla valla töötute vähenenud töövõimega inimeste teenustel osalemine aastatel 2019 ja 2020. Allikas: Eesti Töötukassa, 2021d

Jooniselt 3 on näha, et aastal 2019 oli üldiselt vähenenud töövõimega inimeste teenuste kasutamine veidi suurem. Kui kogemusnõustamist sai 2019. aastal seitse erivajadusega inimest, siis aastal 2020 sai vaid kolm. Tööalase rehabilitatsiooni teenuse saamine oli suhteliselt võrdne (kahe aasta peale kokku 11 teenusel osalejat). Kaitstud töö teenust vajas 2019. aastal kaks inimest ja 2020. aastal mitte ükski.

Raplamaal on neli valda ja neis kõigis on sarnased probleemid ja takistused vähenenud töövõimega inimeste töölesaamisel. Ka Raplamaal on puuetega inimeste tööhõive määr oluliselt madalam kui mujal Eestis. Töötukassal on küll mitmeid teenuseid, mis peaksid julgustama ja motiveerima tööandjat, et värbaks just erivajadusega inimesi, kuid paraku on mingil põhjusel antud teenuseid väga vähe kasutatud.

2.2. Uurimismetoodika, valim ja andmete kogumine

Tuginedes uurimisküsimusele ja lõputöö eesmärgile, kasutati uurimuse läbiviimiseks kvantitatiivset uurimismeetodit. Kvantitatiivse uurimistöö eesmärgiks on seaduspõhiste teadmiste saamine, uurides pigem suuremat populatsiooni, mitte üksikindiviide (Õunapuu, 2014, lk 54–57).

Kvantitatiivne uurimistöö on protsess, mille käigus kogutakse ja analüüsitakse arvulisi andmeid, et selgitada mingit nähtust. Kvantitatiivsete uuringute argument on see, et mõnel juhul võivad numbrid anda usaldusväärsemat teavet kui sõnad. (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 26)

Andmete kogumiseks kasutati valikvastustega ankeetküsitlust (vt lisa 1), et saada kvantitatiivseid analüüsitavaid andmeid. Ankeedile olid lisatud ka mõned avatud küsimused.

Tabel 1. Ankeedi küsimuste kasutatud allikad

Küsimuse nr	Allikas
1–6	Autori koostatud
7	Lepik, 2020; Ets, 2016
8	Autori koostatud
9	Sild, 2016
10	Orm, 2016
11	Sild, 2016
12	Lepik, 2020
13	Autori koostatud
14	Lepik, 2020
15–18	Autori koostatud
19–20	Ets, 2016
21	Autori koostatud
22	Sild, 2016
23–24	Autori koostatud

Küsimustik koosnes 24 küsimusest ja oli struktureeritud nelja ossa. Esimene osa oli üldinfo, kus küsiti ettevõtte ja vastaja üldandmeid. Teises osas tunti huvi vastaja seniste kogemuste kohta, mis puudutab töövõimereformi ja töötukassa teenuseid. Kolmandas osas küsiti juba konkreetsemalt vastaja kogemusi vähenenud töövõimega töötajatega.

Ning neljandas osas sooviti vastuseid valmiduse kohta värvata ettevõttesse vähenenud töövõimega inimesi.

Ankeet koostati LimeSurvey veebikeskkonnas. Küsimuste koostamisel tutvuti eelnevalt läbi viidud sarnaste uuringutega ning nende ankeetküsitlustega ja osaliselt kasutati neid küsimusi (vt tabel 1). Mõned küsimused sõnastati ümber, et uuringu läbiviija saaks enda uuringule sobivad analüüsitavad andmed.

Vajalikud andmed koguti Rapla valla tööandjatel. Valimisse võeti kõik Rapla vallas registreeritud ja tegutsevad äriühingud, uuringusse ei kaasatud füüsilisest isikust ettevõtjaid. Andmed Rapla valla ettevõtete kohta võeti Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi majandustegevuse registrist aadressil https://mtr.mkm.ee/juriidiline_isik, mille järgi valimi üldkogum oli 240 ettevõtet. Ankeetküsitlus koos selgitava informatsiooniga saadeti ettevõtjatele e-posti teel 23.03.2021. Vastata paluti nädala jooksul. 29.03.2021 saadeti üldkogumile meeldetuletav korduskiri. Küsitluse andmed olid analüüsimiseks käes 11.04.2021.

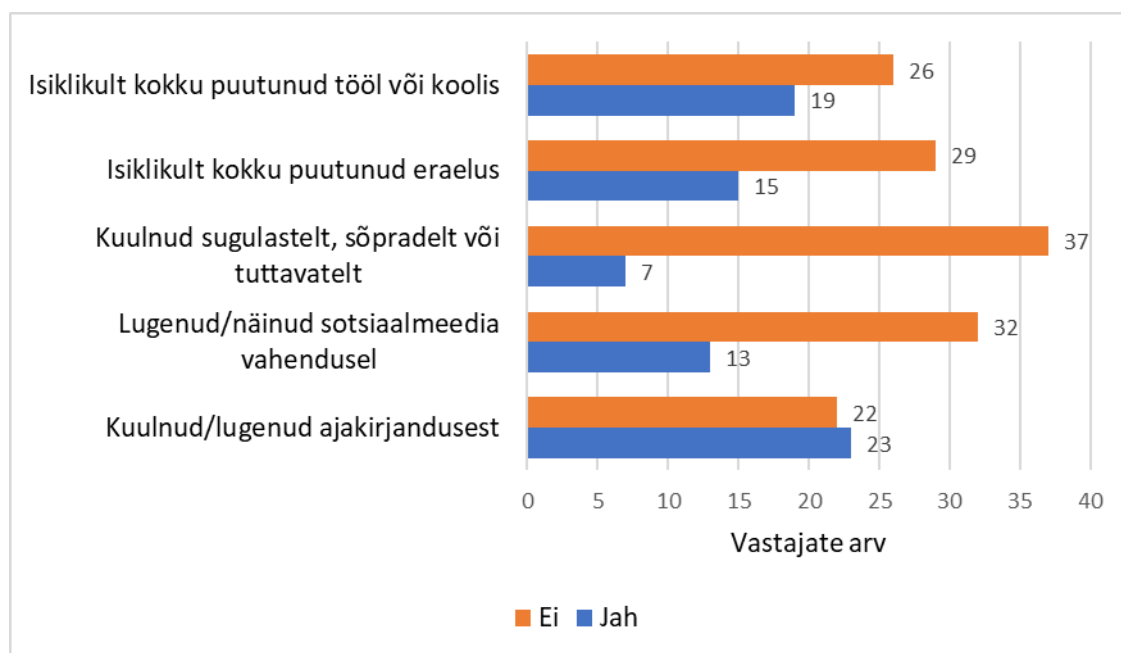
Üldkogum oli küll 240, kuid välja saadetud e-kirjadest tuli kohe tagasi 18, põhjusel, et meiliaadress on aegunud või mingil põhjusel ei jõudnud kiri kohale. Lõpuks 222-st e-kirja saanust avas ankeedi 58, kellest täielikult lõpuni vastas 38 ja osaliselt täitis 20 tööandjat. Andmete analüüsi võeti arvesse kõik ankeedid, milles oli vastatud vähemalt esimese ploki lõpuni, kuna autor soovis analüüsida võimalikult suurt hulka kogutud andmeid.

Arvulisi näitajaid analüüsiti andmetöötlusprogrammiga MS Excel. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistilist analüüsi ja tulemused esitati tulp- või ringdiagrammidel. Kirjeldavat statistilist analüüsi kasutatakse kvantitatiivses uurimistöös, et kirjeldada uuritavat (Õunapuu, 2014, lk 184). Avatud küsimuste andmed süstematiseeriti, leiti sarnaseid vastuseid ning tulemusi esitleti tekstina. Vastajad kodeeriti ning tähistati koodiga ID1, ID2, ID3 jne.

2.3. Uuringu tulemused ja analüüs

2.3.1. Tööandjate kokkupuuted ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste suhtes

Antud peatükis antakse ülevaade ja analüüsitakse uuringu ankeetküsitluse (vt lisa 1) esimese ploki vastuseid. Esimeses ploki küsiti ettevõtte ja vastaja üldandmeid. Respondente, kes vastasid esimese ploki küsimustele täielikult, oli kokku 45. Vastajatest 15 töötas ehitusvaldkonnas, 12 veondus ja laonduses, kolm hulgi- ja jaekaubanduses ning kolm tegeles tervishoiu ja sotsiaalhoolekandes. Suuremate töötajate arvuga ettevõtteid oli vastajate hulgas vähe: üks ettevõtte, kus töötab rohkem kui 105 töötajat, kolm, kus töötab 46–60, kolm, kus 31–45 ja neli, kus töötab 16–30 töötajat. Vastajate keskmine vanus oli 54 aastat, noorim vastaja oli 31 ja vanim 84-aastane. Vastajatest 32 olid meessoost ja 13 naissoost. Järgneval joonisel 4 on kajastatud vastajate varasem kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega.

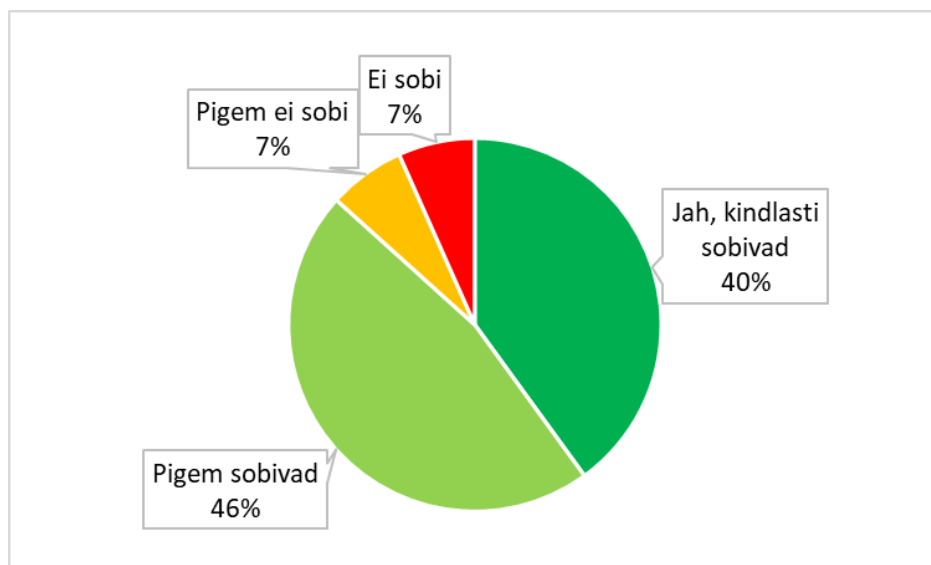


Joonis 4. Tööandjate kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega

Jooniselt 4 on näha, et kõige enam on kuulnud vähenenud töövõimega inimestest ajakirjanduse vahendusel (23 vastajat), kuid on ka isiklike kokkupuuteid olnud tööl, koolis (19 vastajat) või ka eraelus (15 vastajat). Sugulaste, sõprade ja tuttavatega ei ole

olnud vähenenud töövõimega inimesed enamustel vastajatel teemaks, vaid seitse vastajat on tunnistanud, et infot on saadud sugulastelt ja tuttavatelt. Üks vastaja vastas kõikide vastusevariantide puhul eitavalt ning lisas kommentaarina, et kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega ja neid puudutava infoga puudub.

Järgneval joonisel 5 on toodud välja vastajate arvamused, kuidas nad hindavad vähenenud töövõimega inimeste sobivust avatud tööturule.



Joonis 5. Tööandjate hinnang vähenenud töövõimega inimeste sobivuse kohta avatud tööturule

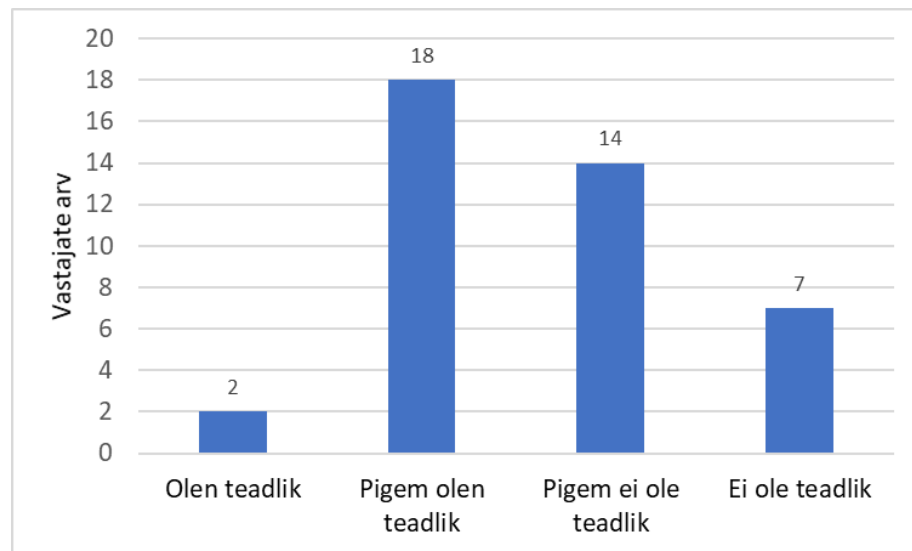
Jooniselt 5 võib järeldada, et üldine hoiak vähenenud töövõimega inimeste avatud tööturule sobivuse kohta on ettevõtjate hulgas positiivne. 21 vastajat ehk 46% tööandjatest arvas, et erivajadusega inimesed pigem sobivad avatud tööturule, 18 (40%) vastas, et nad kindlasti sobivad ning vaid kuus (kokku 14%) arvas, et vähenenud töövõimega inimesed ei sobi või pigem ei sobi avatud tööturule. Kui vaadata veel lähemalt, siis vastuse „ei sobi“ andsid kaks 60-ndates meesterahvast, kellest ühel ei ole olnud varasemalt mingisugust kokkupuudet vähenenud töövõimega inimestega ja teine on kuulnud erivajadustega inimeste kohta ajakirjandusest või sugulastelt ja tuttavatelt. Vastuse „pigem ei sobi“ andsid kolm 40-ndates meest ja üks 50-ndates meesterahvas, kelledest üks on vastanud, et on olnud palju kokkupuuteid vähenenud töövõimega inimestega erinevates valdkondades, kaasa arvatud isiklikus- ja tööelus. Samasuguse vastuse andsid veel kaks meest, kes on kuulnud puuetega inimeste kohta ajakirjandusest

ning üks meesterahvas, kes on eelnevalt kokku puutunud tööl või koolis.

2.3.2. Tööandjate teadlikkus ning nende ootused teenustele ja toetustele

Antud peatükis antakse ülevaade ja analüüsitakse uuringu ankeetküsitluse (vt lisa 1) teise ploki vastuseid. Teises ploki küsiti vastajate seniste kogemuste kohta, mis puudutab töövõimereformi ja töötukassa teenuseid. Respondente, kes vastasid ka ankeedi teise ploki küsimustele täielikult, oli kokku 41.

Järgneval joonisel 6 on kujutatud Rapla valla tööandjate teadlikkus töövõimereformi ja selle eesmärkide kohta.

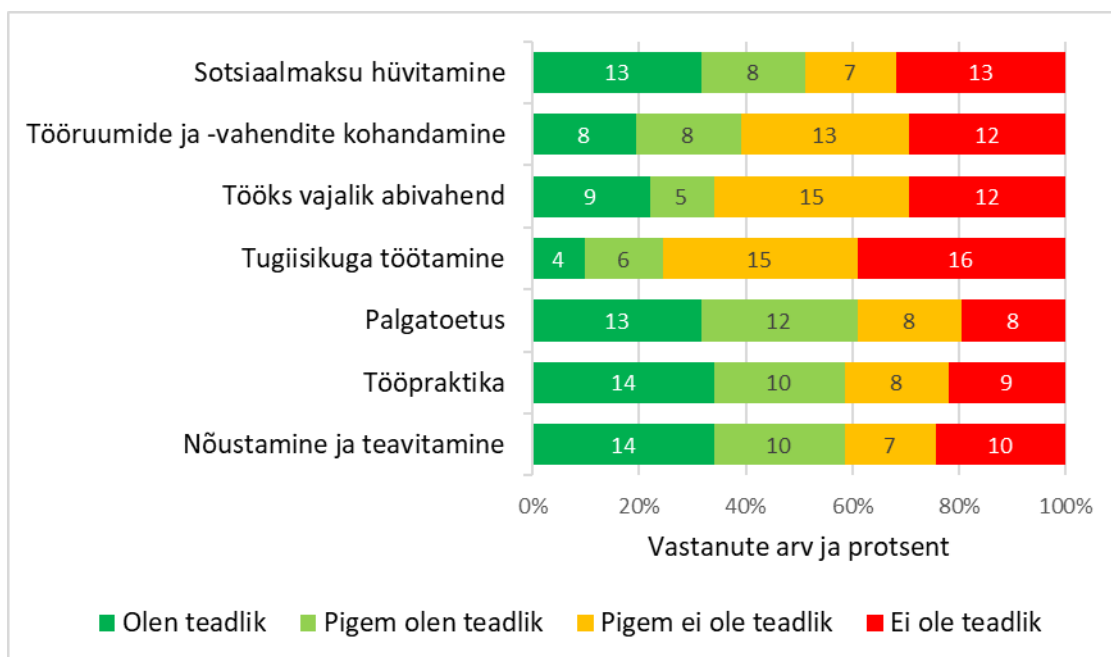


Joonis 6. Tööandjate teadlikkus töövõimereformi ja selle eesmärkide kohta.

Vastuste andmetest selgus, et siiski paljud tööandjad ei ole teadlikud töövõimereformist ega ka selle eesmärkidest. Jooniselt 6 võib näha, et 40-st vastajast vaid kaks on teadlik ning 18 on pigem teadlikud töövõimereformist. 14 tööandjat vastas, et pigem ei ole teadlik ja seitse ei ole teadlik töövõimereformist ja selle eesmärkidest. Seega on Rapla valla tööandjate teadlikkus suhteliselt kesine.

Vaadeldes Rapla valla tööandjate teadlikkust Eesti Töötukassa pakutavatest toetustest ja teenustest erivajadustega inimeste värbamisel (vt joonis 7), selgub, et rohkem ollakse teadlikud palgatoetuse ja tööpraktika ning nõustamise teenustest ja vähem teadlikud ollakse tugiisiku, abivahendi ja kohandamise teenustest. Joonisel 7 on toodud välja skaala, millel on positiivne ja negatiivne pool, kus tumeroheline tähistab vastajate

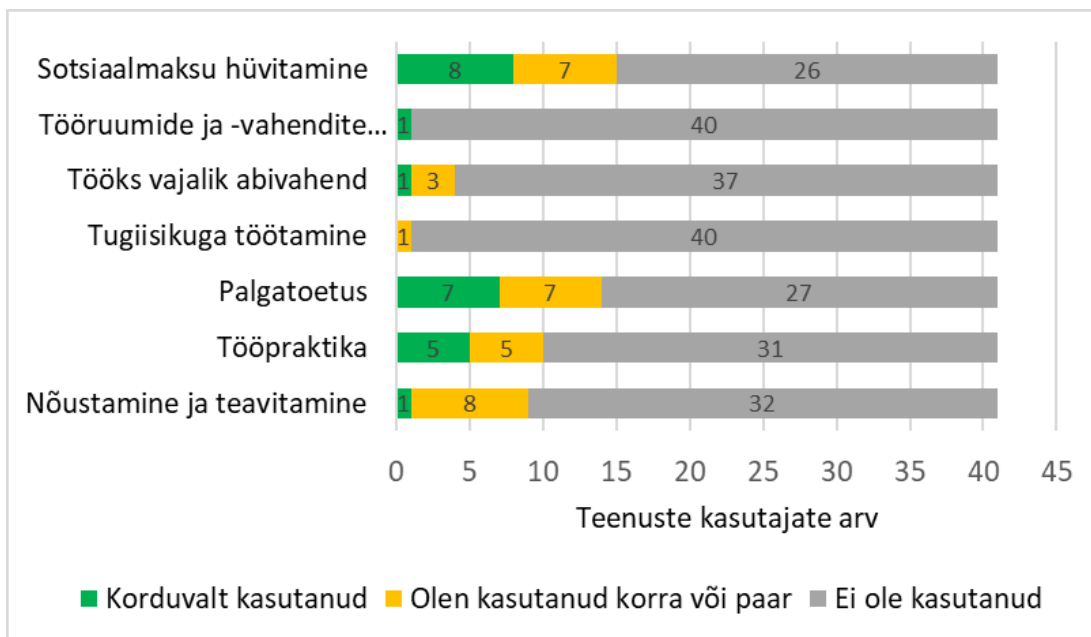
teadlikkust ja punane tähistab teenustest mitte teadlikkust. Lisaks protsendile on toodud välja ka vastajate arvud.



Joonis 7. Tööandjate teadlikkus töötukassa pakutavatest toetustest ja teenustest erivajadustega inimese tööle võtmiseks

Kui nüüd vaadata, kas needsamad tööandjad on ka kasutanud vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks teenuseid, võib järeldada, et teadlikkus on siiski suurem kui tegelik kasutamine. Järgneval joonisel 8 on toodud välja teenuste ja toetuste kasutamine. Jooniselt 8 võib järeldada, et tugiisikuga töötamise ning tööruumide ja -vahendite kohandamise teenust on kasutanud vaid üks tööandja. Üldiselt on ka teiste teenuste kasutamine kesine. Teistest veidi rohkem on kasutatud sotsiaalmaksu hüvitamise ja palgatoetuse teenuseid, kuid ka neid on kasutanud umbes vaid 1/3 vastanutest.

Tööandjatel küsiti ankeedis ka teenuste ja toetuste info kättesaadavuse kohta. Seitse vastajat arvas, et infot on täiesti piisavalt ning kümme arvas, et pigem piisavalt. Seevastu viis tööandjat vastas, et infot on ebapiisavalt ja 19 arvas, et infot leiab pigem ebapiisavalt. Seega üle poole tööandjatest leiab siiski, et infot vähenenud töövõimega inimeste teenuste ja toetuste kohta on ebapiisavalt või pigem ebapiisavalt.



Joonis 8. Milliseid töötukassa pakutavaid toetuseid ja teenuseid on kasutanud Rapla valla tööandjad

Kui uuriti millistest allikatest tööandjad peamiselt töötukassa teenuste ja toetuste kohta uurivad või kuulevad, selgus, et peamiseks allikateks on siiski ajakirjandus (16 vastajat) ja Eesti Töötukassa (16 tööandjat). Vähem leitakse infot kohalikust omavalitsusest (kolm vastajat), Riigiteatajast (kaks tööandjat), sotsiaalkindlustusametist (viis vastajat) ja sotsiaalmeediast (viis vastajat). Sotsiaalministeeriumist ja maksuametist üldiselt infot ei otsita.

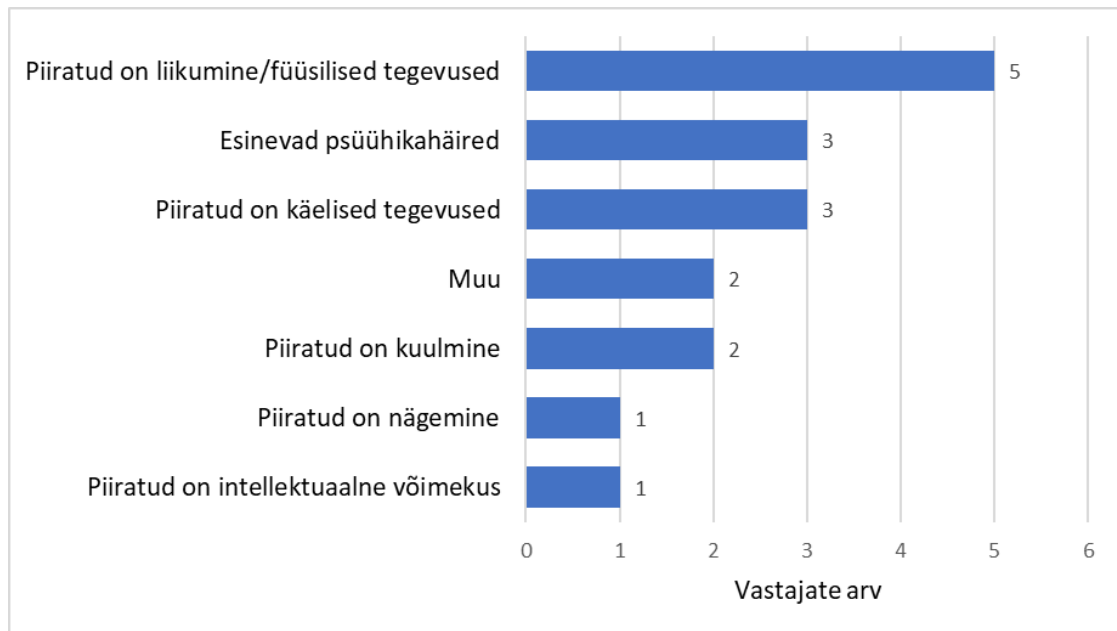
2.3.3. Tööandjate senine kogemus vähenenud töövõimega töötajatega

Antud peatükis antakse ülevaade ja analüüsitakse uuringu ankeetküsitluse (vt lisa 1) kolmanda ploki vastuseid. Kolmandas ploki küsiti põhjalikumalt vastaja kogemusi vähenenud töövõimega töötajatega. Respondente, kes vastasid ankeedi kolmanda ploki küsimustele täielikult, oli kokku 41.

Tööandjatest kümme vastas, et neil hetkel ettevõttes töötab vähenenud töövõimega inimesi ning kaks vastas, et on töötanud varasemalt, kuid hetkel enam ei tööta. Ka vähenenud töövõimega töötajate arv on väga erinev, olenevalt ka ettevõtte suurusest, siis mõnes ettevõttes töötab vaid üks ja mõnes lausa 25 erivajadusega töötajat.

Ankeedis küsiti kas tööandjad on teadlikud oma vähenenud töövõimega töötajate

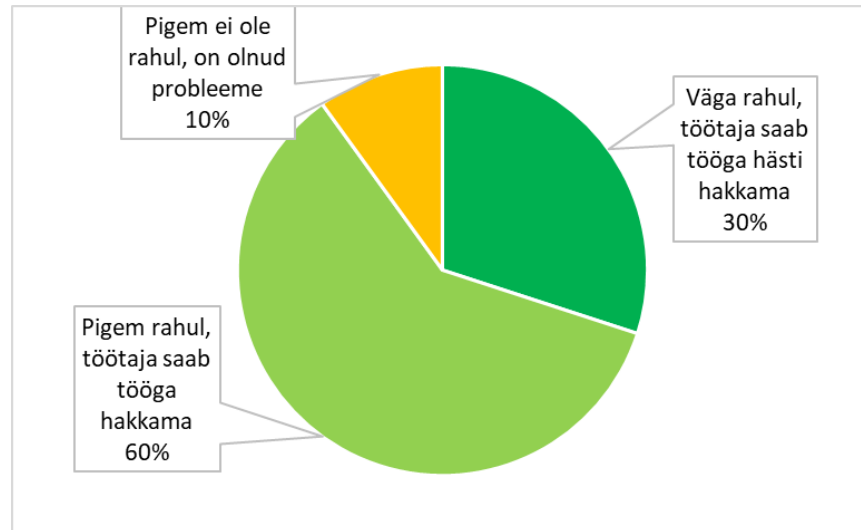
terviseprobleemidest. Järgneval joonisel 9 on toodud välja tulemused ettevõttes töötavate vähenenud töövõimega töötajate tegevuspiirangute kohta.



Joonis 9. Tööandjate teadlikkus ettevõttes töötavate vähenenud töövõimega töötajate tegevuspiirangute kohta

Jooniselt 9 võib näha, et vaid üks tööandja vastas, et ei tea täpselt, mis töötajal probleemiks on, teab vaid, et on vähenenud töövõimega. Kuuel tööandjal on tööl vähenenud töövõimega töötajad, kellel on piiratud liikumine või füüsilised tegevused, neljal on töötajad, kellel on piiratud käelised tegevused. Nägemispiiranguga oli töötajaid tööl ühel ja kuulmispiiranguga kahel tööandjal. Psüühikahäirega töötajaid on tööl kolme tööandja juures ja ühel vastajal on palgal ka intellektipuudega töötaja. Üks tööandja tunnistas, et on ise vähenenud töövõimega.

Tööandjatel, kelle ettevõttes hetkel töötab vähenenud töövõimega inimesi, paluti hinnata oma erivajadusega töötajaid ning need tulemused on toodud välja järgneval joonisel 10. Jooniselt võib järeldada, et kümnest tööandjast kolm ehk 30% on väga rahul ja tunnustatakse, et töötaja saab tööga hästi hakkama. Kuus tööandjat ehk 60% vastanutest on pigem rahul ja arvatakse, et töötaja saab tööga üldiselt hakkama. Üks tööandja vastas, et pigem ei ole rahul vähenenud töövõimega töötajaga ning temaga on olnud probleeme.



Joonis 10. Tööandjate hinnang vähenenud töövõimega töötajatele

Ankeedis paluti tööandjatel kirjeldada kuidas ja millal saadi teada vähenenud töövõimega töötajate terviseprobleemidest. Vastused oli mõnevõrra üllatavad. Kümnest tööandjast seitse vastasid, et tervisest on räägitud ausalt töövestlusel kohe. Kaks tööandjat vastas, et vahel selguvad terviseprobleemid töövestlusel, kuid vahel hoopiski tekivad need töö tegemise ajal või selgub alles siis kui tullakse küsima täiendavat puhkust. Ühel tööandjal on kogemus, et terviseprobleem tuli välja kolm kuud peale töötaja tööle asumist.

Positiivsed vastused tulid ka küsimusest, kus paluti kirjeldage kas ja milliseid probleeme on esinenud vähenenud töövõimega töötajatega. Kümnest tööandjast kuus vastasid, et siiani ei ole mingisuguseid probleeme esinenud. Üks vastajatest nentis, et vahetevahel on haiguslehel ja kõiki tööülesandeid ei saa tervise tõttu täita. Samuti üks tööandja vastas, et vähenenud töövõimega töötaja väsib kiiresti ja piiratud on tema tootlikkus. Sarnaselt vastas veel üks tööandja, kes kirjutas, et töötaja liigub aeglaselt. Ning üks tööandjatest tunnistas, et on palju töötajaid, kes on väga kohusetundlikud ja tublid, aga on ka selliseid, kellega tuleb praktiliselt igapäevaselt tegeleda ja selgitada tööülesandeid.

2.3.4. Tööandjate valmisolek ja motiveeritus vähenenud töövõimega inimeste värbamisel

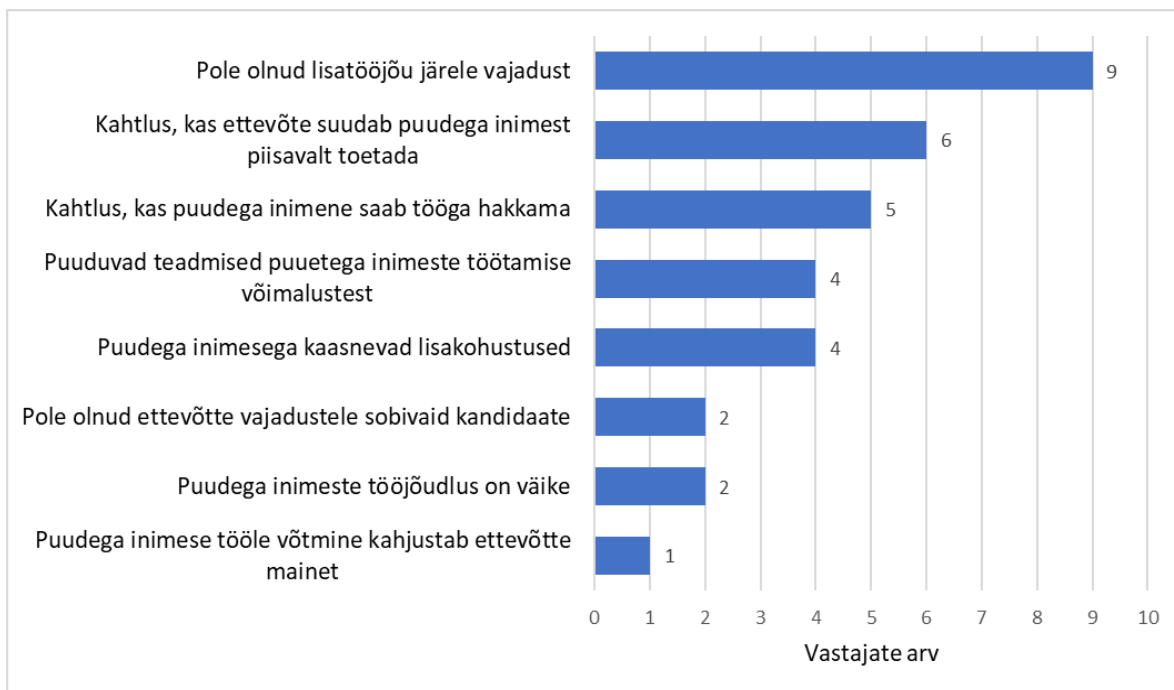
Antud peatükis antakse ülevaade ja analüüsitakse uuringu ankeetküsitluse (vt lisa 1) neljanda ehk viimase plokki vastuseid. Neljandas plokis sooviti tööandjate vastuseid valmiduse kohta värvata ettevõttesse vähenenud töövõimega inimesi. Respondente, kes

vastasid ankeedi neljanda ploki küsimustele täielikult, oli kokku 38.

Analüüsisides tööandjate valmisolekut värbamiseks vähenenud töövõimega inimesi oma ettevõttesse, on üldpilt negatiivne. Nimelt 38-st tööandjast 23 kas ei ole valmis (11 vastajat) või pigem ei ole valmis (12 vastajat) värbama erivajadusega inimest oma ettevõttesse. Tööandjatest 15 leidis, et on valmis (seitse vastajat) või pigem on valmis (kaheksa vastajat) värbama erivajadusega inimest, kui ettevõtte vajab tööjõudu.

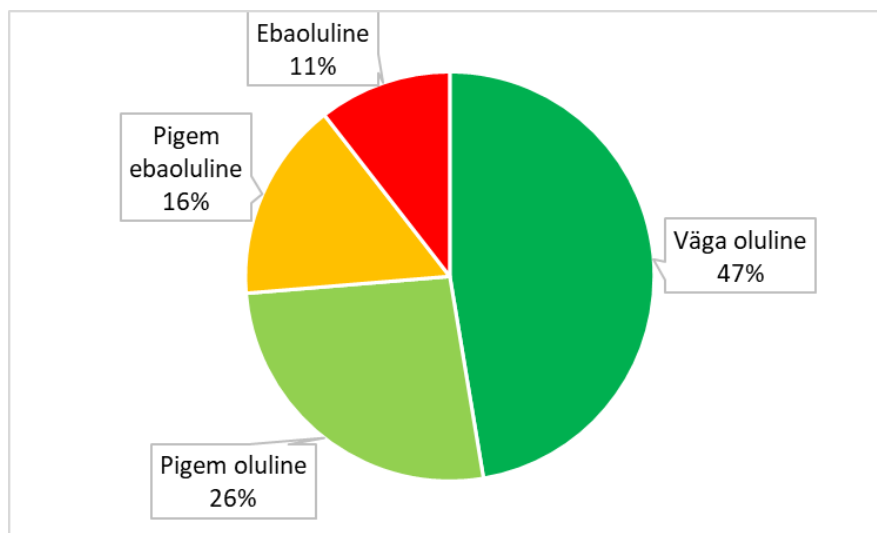
Need tööandjad, kelle ettevõttes töötab vähenenud töövõimega inimesi, on suurema tõenäosusega valmis ka neid edaspidi värbama. Nimelt 72% tööandjatest, kelle ettevõttes töötab mõni erivajadusega inimene, on valmis (43%) või pigem on valmis (29%) ka edaspidi oma ettevõttesse värbama vähenenud töövõimega töötajat. 28% tööandjatest vastas aga, et nad ei ole valmis (7%) või pigem ei ole valmis (7%) värbama edaspidi vähenenud töövõimega töötajat. Samas tööandjad, kelle ettevõttes ei tööta hetkel erivajadusega töötajaid, ei ole väga valmis neid ka värbama. Nimelt lausa 68% ei ole valmis (32%) või pigem ei ole valmis (36%) värbama vähenenud töövõimega inimest tööle. Ja valmisolekut tunnistas vaid 32% tööandjatest.

Tööandjad, kes vastasid, et nad ei ole või pigem ei ole valmis oma ettevõttesse tööle võtma vähenenud töövõimega inimest, said täpsustada, mis põhjusel see nii on (vt joonis 11). Jooniselt 11 selgub, et üheksa tööandjat vastas, et pole lihtsalt olnud lisatööjõu järele vajadust, kuus tööandjat kahtleb, kas ettevõtte suudab puudega inimest piisavalt toetada. Viis tööandjat tunnistas, et on kahtlus, kas puudega inimene saab tööga hakkama ning neljal tööandjal puuduvad teadmised puuetega inimeste töötamise võimalustest. Neli tööandjat kardab, et puudega inimesega kaasnevad lisakohustused, kaks arvavad, et nende tööjõudlus on väike ning kaks pole lihtsalt leidnud ettevõtte vajadustele sobivaid kandidaate. Üks tööandja leidis, et puudega inimese tööle võtmine kahjustab ettevõtte mainet. Lisaks veel viis tööandjat kommenteerisid juurde, et nende valdkonnas ei ole võimalik vähenenud töövõimega inimesele sobivat tööd leida.



Joonis 11. Põhjused, miks Rapla valla tööandjad ei ole valmis värbama vähenenud töövõimega inimesi

Järgmisel joonisel 12 on toodud välja kuivõrd oluliseks peavad tööandjad töötukassa ja riigi poolt pakutavaid toetavaid meetmeid.

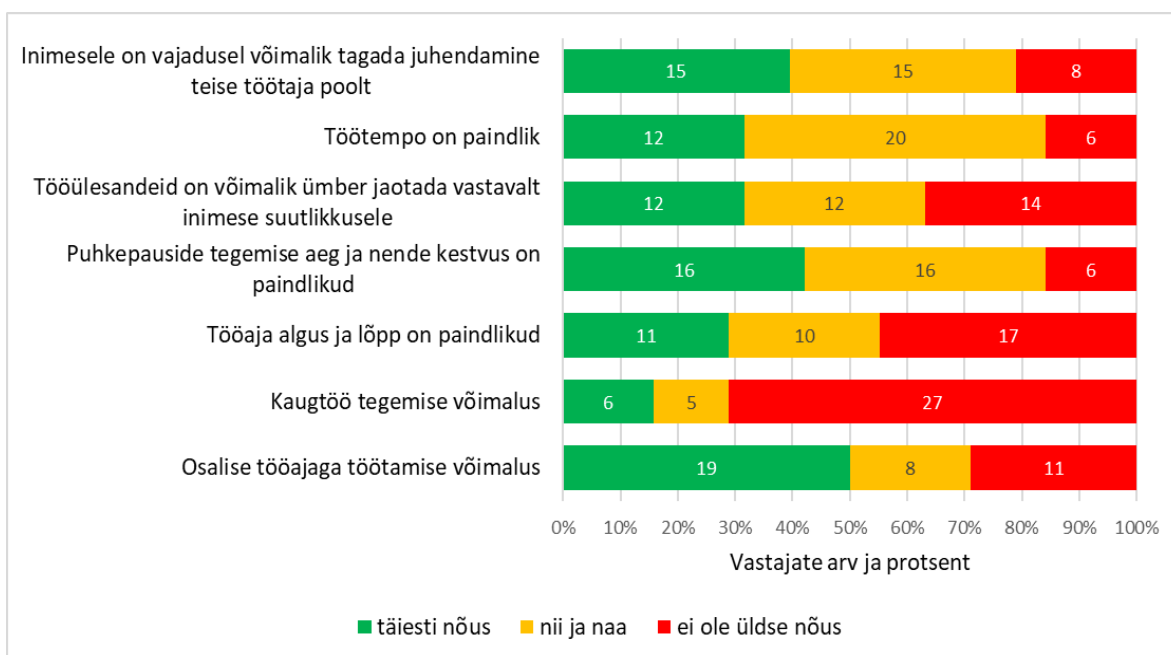


Joonis 12. Tööandjate hinnang kui oluliseks peetakse töötukassa ja riigi poolt pakutavaid toetavaid meetmeid ettevõtte jaoks.

Jooniselt 12 on näha, et üldiselt hinnatakse ja peetakse oluliseks Eesti Töötukassa ja riigi poolt pakutavaid toetavaid meetmeid. Lausa 18 tööandjat ehk 47% vastanutest leidis, et

toetavad meetmed on väga olulised ja ettevõttele abiks. Kümme vastajat ehk 26% leidis, et pakutavad meetmed on pigem olulised. Kuus tööandjat arvab, et meetmed on pigem ebaolulised ja neli leiab, et pakutavad toetavad meetmed on täiesti ebaolulised nende ettevõtte jaoks.

Järgneval joonisel 13 on kajastatud vastajate hinnang oma asutuse töökorralduse paindlikkusele.



Joonis 13. Tööandjate hinnang oma asutuse töökorralduse paindlikkusele

Jooniselt 13 võib järeldada, et Rapla valla tööandjad oma ettevõtte töökorraldust just väga paindlikuks ei pea. Osalise ajaga töötamise võimalust saab oma ettevõttes kindlasti pakkuda 19 tööandjat, kaheksa vastas „nii ja naa“, seega nad saavad vajadusel kaaluda seda võimalust. 11 tööandjal puudub osalise tööajaga töötamise võimalus täielikult. Kaugtöö tegemise võimalust saab pakkuda vaid kuus tööandjat. „Nii ja naa“ vastas viis ja 27 tööandjal puudub kaugtöö tegemise võimalus. Tööaja paindlikku alguse- ja lõpuaega saab võimaldada 11 tööandjat ning kümme vastas „nii ja naa“. Paindlikud ei saa selles osas olla 17 tööandjat. Paindlikke puhkepause saab võimaldada 16 tööandjat ning 16 saavad seda teha vajadusel. Kuus tööandjat ei saa sellist võimalust paraku üldse pakkuda. Tööülesannete ümberjaotust vastavalt töötaja suutlikkusele saab pakkuda 12 tööandjat ning 12 saab seda teha vajadusel. Ümberjaotust ei saa võimaldada aga 14

tööandjat. Paindlikku töötempot saab lubada 12 tööandjat ning 20 vastas „nii ja naa“. Kuues ettevõttes aga pole võimalust töötempo paindlikkusele. Vähenenud töövõimega inimesele saab teise töötaja poolt juhendamist pakkuda 15 inimest ning 15 vastas „nii ja naa“, seega saavad nad vajadusel seda võimalust kaaluda. Kaheksa tööandjat seda kahjuks võimaldada ei saa.

Ankeedi pea viimaseks küsimuseks tööandjatele oli, et mis motiveeriks neid oma ettevõttesse tööle võtma erivajadustega inimesi ning vastused sellele küsimusele jäid paraku kesiseks. Kolm tööandjat vastas, et motiveerib töötajate oskused ja teadmised. Paar tööandjat arvas, et olulised on ka isikuomadused, et töötaja peaks olema kohusetundlik, täpne ja viisakas. Samuti pidasid nad oluliseks ka töö- ja õppimistahet. Üks positiivselt meelestatud tööandja tunnistas, et kui kohusetundlik inimene otsib tööd ja tahab seda teha, siis on võimalik alati leida võimalus ning teine pidas oluliseks võimalust aidata vähenenud töövõimega inimest.

Üks tööandjatest on mures töötajate oskuste ja kvalifikatsiooni pärast ning kirjutab järgmiselt: “Riigipoolne tugi peaks olema väljaõppe ja vajalike oskuste omandamisel, seda ei tohi panna ettevõtjate kanda ja määrata vaid toetusi. Nii asjad ei saa toimima! Riik peab tegema oma ja ettevõtjad on alati valmis töötajaid värbama olenemata on ta erivajadustega või mitte – kõik oleneb millise väljaõppe ja kvalifikatsiooni on inimene omandanud. Kindlasti peaks täpselt sihtima millistele ametikohtadele milliste oskuste ja erivajadustega sobitada inimest.”

Kaks vastajat ootab rohkem riigipoolseid toetusi, kuid ei täpsustata, millised need võiksid olla. Üks vastajatest teeb ettepaneku, et sarnaselt tööpraktika võimalusele võiks olla nii, et töötukassa sõlmib lepingu, tasustab tööandjat praktika organiseerimise eest, kuid erinevalt tööpraktikast tasustab motiveerivalt ka töötajat. Üks tööandja leidis, et motiveerivaks võiks olla sotsiaalmaksust täielik vabastamine. Üks tööandja peab aga vajalikuks töötukassa poolset kiiret reageerimist: juhul kui töötajale töö siiski ei sobi, oleks töötukassa poolt koheselt võimalik pakkuda järgmist sellele inimesele sobivat ametipositsiooni.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Varasematest uuringutest (Sild, 2016; Lepik, 2020) on selgunud, et infot vähenenud töövõimega inimeste kohta liigub vähe ning enamasti kuulatakse sellest teemast ajakirjanduse vahendusel. Antud lõputöö analüüsi tulemustest selgus, et kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega puudus vaid ühel vastajal. Teised olid enamasti kuulnud vähenenud töövõimega inimestest ajakirjanduse vahendusel, kuid oli ka isiklikke kokkupuuteid olnud tööl, koolis või ka eraelus.

Tööandjatel küsiti töövõimereformi ja selle eesmärkide teadlikkuse kohta. Samuti uuriti nende teadlikkust Eesti Töötukassa pakutavatest toetustest ja teenustest erivajadustega inimeste värbamisel. Kuigi töövõimereform rakendus juba aastal 2016 ning sellest on räägitud väga palju erinevates kanalites, siis uuringu vastustest selgus, et pooled tööandjad ei ole või pigem ei ole teadlikud töövõimereformist. Ka eelnevalt tehtud uuringutest (Haaristo *et al.*, 2016, lk 5; Sild, 2016, lk 53; Lepik, 2020, lk 51) on selgunud, et infot töötukassa pakutavate teenuste kohta liigub liiga vähe ja tööandjaid on vaja rohkem teavitada. Antud uuringu tulemustest selgus veel, et rohkem ollakse teadlikud palgatoetuse ja tööpraktika teenustest ja vähem teadlikud ollakse tugiisiku, abivahendi ja kohandamise teenustest. Arvatust ja loodetust vähem olid tööandjad teadlikud sotsiaalmaksu hüvitamise võimalusest. Vastustest selgus, et teadlikkus teenustest ja toetustest on suurem kui nende kasutamise aktiivsus. Üldiselt võib öelda, et teenuste kasutamine on väga kesine. Veidi rohkem on kasutatud sotsiaalmaksu hüvitamise ja palgatoetuse teenuseid, kuid ka neid on kasutanud vaid 1/3 vastanutest. Põhjuseks võib olla info halb kättesaadavus. Tööandjatest rohkem kui pooled vastasid, et infot vähenenud töövõimega inimeste teenuste ja toetuste kohta on ebapiisavalt või pigem ebapiisavalt. Vajalikku infot saadakse kas ajakirjandusest või uuritakse otse töötukassast.

Vastustest selgus, et kümnes ettevõttes töötab hetkel erivajadusega inimesi. Üldiselt on tööandjad kursis, millised terviseprobleemid nende töötajatel on, vaid üks tööandja ei teadnud. Üllatava tulemusena selgus, et enamike töötajate vähenenud töövõime selgus juba tema värbamisel (töövestlusel). Sotsiaalministeeriumi uuringust selgus, et ligikaudu pooled tööandjatest leiavad, et vähenenud töövõimega töötajad on sama võimekad kui töövõimelised (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 20). Käesoleva lõputöö

respondentidel paluti hinnata oma erivajadusega töötajaid ning positiivse tulemusena selgus, et vaid üks tööandja ei ole rahul, sest töötajaga on esinenud probleeme. Ülejäänud on rahul ja arvatakse, et töötaja saab tööga üldiselt hästi hakkama.

Erinevad uuringud (Vornholt *et al.*, 2018, lk 47; Ets, 2016, lk 53; Orm, 2016, lk 43) on näidanud, et kergemini värbavad puudega töötajat just need tööandjad, kellel on varasem kogemus. Ka antud uuringu tulemustest selgus, et tööandjad, kelle ettevõttes praegu töötab vähenenud töövõimega inimesi, on suurema tõenäosusega valmis ka neid edaspidi värbama. Seega on eelnev kogemus määrav, kuid kahjuks on neid tööandjaid, kellel on vastav kogemus, liiga vähe.

Ameerika Ühendriikides töötab ainult üks kolmest puuetega inimesest ja peamiseks põhjuseks arvatakse olevat tööandjate eelarvamused ja müüdid vähenenud töövõimega inimeste osas (Bonaccio *et al.*, 2019, lk 135–136). Tihti arvatakse, et puuetega inimesed on võrreldes oma töövõimeliste kolleegidega abitumad ja saamatumad (Vornholt *et al.*, 2018, lk 46–47). Nii selgus ka käesolevast uuringust, et tööandjate valmisolek värbamiseks vähenenud töövõimega inimesi oma ettevõttesse, on üldiselt kesine. 61% vastajatest ei ole valmis võtma tööle erivajadusega inimest, kusjuures põhjuseid toodi välja erinevaid. Peamise põhjusena leiti, et hetkel lihtsalt pole olnud lisatööjõu järele vajadust. Samas kardetakse ka, et erivajadusega töötaja ei saa oma tööga piisavalt hästi hakkama või et ettevõtte ei suuda ega oska teda piisavalt toetada ja tööandjale tekivad lisakohustused. Üheks põhjuseks võib olla ka ettevõttesisene töökorralduse paindlikkuse puudumine või mitte võimaldamine. Vähenenud töövõimega inimesed üldjuhul töötavad rohkem osalise või paindlikuma tööajaga (Kitching, 2014, lk 5). Eesti tööturul pakutakse aga liiga vähe osalise tööajaga ning paindlikke töökohti (Saar Poll OÜ, 2014, lk 65). Paraku selgus ka antud lõputöö uuringu tulemustest, et väga mitmed Rapla valla tööandjad ei saa seda võimalust pakkuda. Tööandjad ise tunnistasid, et töökorraldus ettevõttes ei ole eriti paindlik. 19 tööandjat saab pakkuda mõnedel ametitel osalise tööajaga töötamise võimalust ning 15 tööandjat saab võimalusel muuta paindlikumaks puhkepause. Kaugtöö tegemise võimalust saavad pakkuda vaid üksikud Rapla valla tööandjad.

58% Eesti tööandjatest arvavad, et tööandjad ei ole motiveeritud värbama vähenenud töövõimega inimesi (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 20). Käesoleva lõputöö uuringu käigus küsiti Rapla valla tööandjatelt, et mis motiveeriks neid oma ettevõttesse

tööle võtma erivajadustega inimesi, kuid vastused sellele küsimusele jäid paraku kesiseks. Konkreetseid mõtteid ja ettepanekuid tuli vaid mõni. Paar vastajat leidis, et oleks vaja rohkem riigipoolseid toetusi, kuid ei täpsustata, millised need võiksid olla. Üks vastajatest teeb ettepaneku, et sarnaselt tööpraktika teenusele võiks töötukassa maksta lisaks tööandjale ka teenusel osalejale (töötule) motiveerivat tasu. Pakuti ka varianti, et võiks olla sotsiaalmaksust täielik vabastamine vähenenud töövõimega inimese pealt. Samuti peeti oluliseks töötajate eelnevat väljaõpet ning oodatakse sellealast vastutust riigi poolt, mitte et tööandja õpetab töötaja välja.

Tulemustest lähtuvalt saab teha ettepanekuid Eesti Töötukassale:

- viia tööandjateni põhjalikumalt infot vähenenud töövõimega inimeste ja nende eripärade kohta, et ennetada eelarvamusi ja negatiivseid hoiakuid;
- viia tööandjateni rohkem infot töötukassa teenuste ja toetuste kohta, mis puudutab vähenenud töövõimega inimeste värbamist;
- viia paremini kokku sobivate oskustega töötajad neid vajavate ettevõtetele;
- vaadata üle kriitilise pilguga tööandjatele mõeldud teenused ja toetused;
- väiksemates kohtades (nt Rapla vallas) läheneda tööandjatele individuaalsemalt, et saavutada usaldus ning anda neile personaalset infot tööturuteenuste ja -toetuste kohta;
- korraldada rohkem tööandjatele mõeldud teabepäevi ning koolitusi ja tuua seal heade praktikate näiteid, et muuta tööandjate hoiakuid ja eelarvamusi;
- väiksemates maakondades teha rohkem koostööd kohalike ajalehtedega (nt vallalehed), kus avaldada artikleid või nupukesi töötukassa poolt pakutavatest võimalustest.

Lisaks soovib töö autor teha ettepaneku ka tööandjatele:

- võtta julgemalt otse ühendust Eesti Töötukassaga ja uurida töötajate värbamisel erinevaid võimalusi (teenused ja toetused).

Kuigi uuringus osalejate arv oli suhteliselt väike (58 vastajat), leiab töö autor, et uuringu eesmärk sai täidetud ning uurimisküsimus vastuse. Tuleb arvestada ka võimalusega, et valimi vähest aktiivsust vastamisel ja tööandjate vastuseid võis mõjutada ka kriisiolukord riigis ning kogu maailmas.

KOKKUVÕTE

Antud lõputöö teema on aktuaalne, sest nagu üle maailma, nii ka Eestis tõuseb pidevalt vähenenud töövõimega inimeste arv. Rahvastiku vananemise tõttu on tekkimas tööjõu puudus. Siinkohal võiks olla päästerõngaks vähenenud töövõimega inimeste värbamine. Siiski näitavad erinevad uuringud, et üle maailma on erivajadusega inimeste tööhõivemäär jätkuvalt madalam kui töövõimelistel inimestel. Mitmetes riikides on kasutusel kvoodisüsteem, et tõsta vähenenud töövõimega inimeste värbamise protsenti. Töö autor leiab, et kuigi sellel süsteemil on omad vead ja eelised, võiks seda proovida rakendada ka Eestis.

Käesoleva lõputöö teoreetilises osas antakse ülevaade Eesti tööturust ja töövõimereformist. Samuti vähenenud töövõimega inimestest Eestis ja välisriikides ning tööandjate valmisolekust värvata oma ettevõttesse erivajadusega inimesi.

Aastal 2016 rakendus Eestis töövõimereform, mille eesmärgiks oli tuua vähenenud töövõimega inimesed tagasi tööturule ning muuta suhtumist erivajadustega inimestesse. Töövõimereformiga lisandus Eesti Töötukassa teenuste ja toetuste hulka ka mitmeid uusi just vähenenud töövõimega inimeste sihtgrupile ning nende tööandjatele.

Lõputöö empiirilises osas antakse ülevaade Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnast, tööturu olukorrast Rapla vallas, valla tööandjatest ning vähenenud töövõimega inimestest. Tutvustatakse uurimismeetodit ning valimit. Valimisse võeti kõik Rapla vallas registreeritud ja tegutsevad äriühingud. Andmete kogumiseks kasutati ankeetküsitlust, mis koosnes 24 küsimusest.

Uuringu tulemustest selgus, et enamus tööandjatest on mingil määral kokku puutunud vähenenud töövõimega inimestega. Enamasti ollakse kuulnud antud temast ajakirjanduse vahendusel, kuid oli ka isiklike kokkupuuteid tööl, koolis või ka eraelus. Vaatamata asjaolule, et töövõimereform rakendus juba aastal 2016, siis umbes pooled tööandjad ei ole endiselt teadlikud töövõimereformist ega selle eesmärkidest. Samuti

leiavad tööandjad, et infot töötukassa pakutavate teenuste ja toetuste kohta on liiga vähe. Rohkem ollakse teadlikud palgatoetuse ja tööpraktika teenustest, kuid arvatust vähem oldi teadlikud sotsiaalmaksu hüvitamise võimalusest. Kuigi teadlikkus töötukassa teenustest ja toetustest on kesine, on nende reaalne kasutamise aktiivsus veel väiksem. Taaskord võib tuua peamiseks põhjuseks info halva kättesaadavuse. Tööandjatest rohkem kui pooled vastasid, et infot vähenenud töövõimega inimeste teenuste ja toetuste kohta on ebapiisavalt.

Üldiselt on tööandjad, kelle ettevõttes töötab vähenenud töövõimega inimesi, kursis, millised terviseprobleemid nende töötajatel on. Üllatava tulemusena selgus, et enamike töötajate vähenenud töövõime selgus juba tema värbamisel ehk töövestlusel. Seega võib järeldada, et inimesed üldiselt julgevad rääkida tööandjatele oma erivajadusest. Töö autorile tuli üllatusena ka see, et üldiselt on tööandjad vähenenud töövõimega töötajatega rahul ja arvatakse, et nad saavad oma tööga hästi hakkama.

Eelnevatest uuringutest on selgunud, et kergemini värbavad puudega inimese tööandjad, kellel on varasem positiivne kogemus. Ka käesoleva uuringu tulemustest selgus, et tööandjad, kelle ettevõttes hetkel töötab vähenenud töövõimega inimesi, on suurema tõenäosusega valmis ka neid edaspidi värbama. Seega on eelnev positiivne kogemus väga oluline, kuid kahjuks on kogemusega tööandjaid meil väga vähe. Tihti saavad värbamisel takistuseks ka tööandjate eelarvamused ja müüdid vähenenud töövõimega inimeste osas. Ka antud uuringust selgus, et tööandjate valmisolek värbamiseks vähenenud töövõimega inimesi, on üldiselt kesine. Paraku kardetakse, et erivajadusega töötaja ei saa oma tööga hakkama või et ettevõtte ei suuda teda piisavalt toetada ja tööandjale tekivad lisakohustused. Uuringust selgus ka, et tihti ei ole tööandjatel võimalust arvestada töötaja erivajadusega. Tööandjad ise tunnistasid, et töökorraldus ettevõttes ei ole eriti paindlik.

Uuringu tulemuste kohaselt leidsid Rapla valla tööandjad, et neid motiveeriks värbama vähenenud töövõimega inimesi riigipoolsed toetused, näiteks võiks mõelda sotsiaalmaksust täielikule vabastamisele vähenenud töövõimega inimese pealt. Oluliseks peeti ka töötajate eelnevat väljaõpet ning oodatakse sellealast vastutust just riigi poolt.

Toetudes uurimistulemustele, tehakse ettepanekuid Eesti Töötukassale: jagada tööandjatele põhjalikumalt infot vähenenud töövõimega inimeste ja nende eripärade,

samuti töötukassa pakutavate teenuste ja toetuste kohta; tagada tööturul vajalike oskustega töötajaid; läheneda tööandjatele individuaalsemalt ning korraldada rohkem tööandjatele mõeldud heade praktikate näidetega teabepäevi ning koolitusi. Lisaks soovitatakse tööandjatele võtta julgemalt otse ühendust Eesti Töötukassaga, et uurida töötajate värbamisel erinevaid võimalusi.

Sotsiaalministeerium on väitnud, et suur osa töövõimereformi õnnestumisest oleneb tööandjate valmisolekust värvata vähenenud töövõimega inimesi. Paraku nagu ka eelnevatest uuringutest, nii ka käesolevast uuringust selgus, et tööandjate valmisolek on siiski endiselt kesine.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et lõputöö eesmärk sai täidetud – analüüsiti Rapla valla tööandjate valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ja esitati ettepanekuid Eesti Töötukassale. Ka uurimisküsimus sai vastuse. Selgus, et suurem osa uuringus osalenud Rapla valla tööandjatest ei ole valmis oma ettevõttesse värbama vähenenud töövõimega inimest. Rohkem on valmis need tööandjad, kes omavad varasemat kogemust erivajadusega töötajatega. Kahjuks selgus ka, et paljud tööandjad ei ole teadlikud töövõimereformist ega ka selle eesmärkidest. Samuti ei olda teadlikud töötukassa pakutavatest teenustest ja toetustest ja seetõttu on ka nende kasutamine kesine. Tööandjad leiavad, et infot vähenenud töövõimega inimeste eripärade ja töötukassa teenuste ja toetuste kohta on liiga vähe. Oluliseks aspektiks on ka töökorralduse paindlikkus, mida kahjuks ei saa paljud tööandjad pakkuda. Uuringust selgus veel, et oluline on ka vähenenud töövõimega töötaja kvalifikatsioon. Paraku kõik see mõjutab tööandjate valmisolekut värbamaks vähenenud töövõimega inimesi. Tööandjate vastustest võib järeldada, et teema on endiselt ühiskonnas aktuaalne ning vajab edasist tähelepanu.

VIIDATUD ALLIKAD

- Abuladze, L. (2014). Tegevuspiiranguga inimeste majandusaktiivsus. L. Sakkeus & M. Medar (toim), *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine* (lk 101–120). Statistikaamet. <https://www.rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/6196/1/Puudega2014.pdf>
- Arusoo, M. (2017). Töövõimereform õnnestub koostöös. *Sotsiaaltöö*, 3, 42–44. https://intra.tai.ee/images/prints/documents/151747429194_TAI_Sotsiaaltoe_2017_3_veebi_uus.pdf
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 21–42. http://ijsrm.humanjournals.com/wp-content/uploads/2017/07/3.Dr_-Walied-ASKARZAI-Bhuvan-Unhelkar.pdf
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology* 35, 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Eesti Töötukassa. (2018). *Registreeritud töötute teenustel osalemine, tööle rakendumine ja palk põhilise suhtluskeele järgi*. https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/mitte-eestlaste_analuus_loppraport.pdf
- Eesti Töötukassa. (s. a.-a). *Teenused vähenenud töövõimega inimestele*. https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tk_b5_landscape_243x174mm-kinnitatud.pdf
- Eesti Töötukassa. (s. a.-b). *Töötukassa esindused*. <https://www.tootukassa.ee/kontaktid/tootukassa-esindused/raplamaa>
- Eesti Töötukassa. (2021a, 10. märts). *Registreeritud töötud* [andmebaas]. <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/registreeritud-tootud>
- Eesti Töötukassa. (2021b). *Teenustele sisenemine* [andmebaas]. Eesti Töötukassa. <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/tooturuteenused>

- Eesti Töötukassa. (2021c). *Töövõime hindamised 2016–2020. Töövõime hindamise otsused peamise diagnoosi, töövõime ulatuse, vanuse ja soo järgi* [andmebaas]. <https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tvh.xls>
- Eesti Töötukassa. (2021d). *01032021 Rapla valla töötud ja teenustel osalejad*. [andmebaas]. Avaldamata uuring.
- Eesti Vabariigi põhiseadus. (1992). *Riigi Teataja I*, 26, 349; *Riigi Teataja I*, 15.05.2015, 2. <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052015002>
- Ets, M. (2016). *Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimesi Tartu linna näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]. DSpace. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/53713/ets_marina.pdf
- Haaristo, H.-S., Masso, M., & Veldre, V. (2016). *Terviseseisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/erivajadustega_noorte_siirdumine_koolist_toole_uuringuaruanne.pdf
- Halabisky, D. (2014). Entrepreneurial Activities in Europe - Entrepreneurship for People with Disabilities. *OECD Employment Policy Papers*, 6. <https://doi.org/10.1787/5jxrcmkcxjq4-en>
- International Labour Organization. (2020). *Questions on Disability and Work: Key issues on promoting employment of persons with disabilities*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_741706.pdf
- International Labour Organization. (2021). *SDG Indicator 8.5.2–Unemployment rate by disability status (%)–Annual*. [Data set]. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer10/?lang=en&segment=indicator&id=EAAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A
- Jones, M. (2016). *Disability and labor market outcomes*. Institute of Labor Economics. <https://wol.iza.org/uploads/articles/253/pdfs/disability-and-labor-market-outcomes.pdf?v=1>
- Kitching, J. (2014). *Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities*. OECD. <https://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>
- Klettenberg, A. (2020). Töövõimereformi võimalused ja kitsaskohad. *Sotsiaaltöö*, 3, 88–96. https://www.tai.ee/images/Sotsiaaltoo_3_2020_web.pdf

- Lepik, A. (2020). *Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks Pärnumaa ettevõtete näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]. DSpace. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/68181/lepik_aime.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264088856-3-en>
- Orm, T. (2016). *Tööandjate valmisolek erivajadustega inimeste tööle võtmiseks Otepää vallas* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]. DSpace. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/53716/orm_tiina.pdf?sequence=1&isAllisAll=y
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. (1999). *Riigi Teataja I*, 16, 273; *Riigi Teataja I*, 21.04.2020, 25. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121042020025>
- Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. (2012). *Riigi Teataja II*, 04.04.2012, 6. <https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006>
- Riigikontroll. (2017). *Riigi tegevus töövõimereformi ettevalmistamisel*. <https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?FileId=13901&AuditId=2422>
- Saar Poll OÜ. (2014). *Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine*. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojuanalyyis_eessonaga.pdf
- Sellevoll, K. S. (2016). *Disability and work Barriers to employment* [Master's thesis, Hedmark University College]. <https://core.ac.uk/download/pdf/225915203.pdf>
- Sild, M. (2016). *Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel töövõimereformi rakendumisel Maaeluministeeriumi valitsemisala allasutuste näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]. DSpace. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/53736/sild_merli.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sotsiaalkindlustusamet. (2021). *Puuded* [andmebaas]. <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Statistika/KOV/puuded.xlsx>
- Sotsiaalmaksuseadus. (2000). *Riigi Teataja I*, 102, 675. *Riigi Teataja I*, 29.12.2020, 22.

- <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122020022>
- Sotsiaalministeerium. (2019). *Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale*.
https://www.sm.ee/sites/default/files/tk_tvr_tat_raamtekst.pdf
- Sotsiaalministeerium, Turu-uuringute AS, & Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR. (2017/2018). *Teadlikkus ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste ning töövõimereformi teemal. Töövõimetuspensionäride ja vähenenud töövõimega inimeste, elanikkonna ja tööandjate küsitluste koondraport*.
https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Uudised_pressiinfo/2017_tvr_koondraport.pdf
- Statistikaamet. (2020a, 14. veebruar). *TT4647: 15–64-aastaste hõiveseisund maakonna järgi (1997–2019)* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT4647
- Statistikaamet. (2020b, 13. mai). *THV21: Puudega inimesed maakonna järgi, 1. jaanuar* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tervishoid__puudega-inimesed__uldandmed/THV21
- Statistikaamet. (2021a, 18. jaanuar). *RV021: Rahvastik soo ja vanuserühma järgi, 1. jaanuar* [andmebaas]. https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV021
- Statistikaamet. (2021b, 25. jaanuar). *ER0309: statistilisse profiili kuuluvad ettevõtted haldusüksuse ja tegevusala (EMTAK 2008) järgi, haldusjaotus seisuga 01.01.2018* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__majandusüksused__ettevetjad/ER0309
- Statistikaamet. (2021c, 25. jaanuar). *ER032: statistilisse profiili kuuluvad ettevõtted töötajate arvu ja haldusüksuse järgi, haldusjaotus seisuga 01.01.2018* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__majandusüksused__ettevetjad/ER032
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. (2005). *Riigi Teataja I*, 54, 430; *Riigi Teataja I*, 08.07.2020, 12. <https://www.riigiteataja.ee/akt/108072020012>
- Töövõimetoetuse seadus. (2014). *Riigi Teataja I*, 13.12.2014, 1; *Riigi Teataja I*, 21.04.2020, 58. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121042020058>
- United Nations Department Of Economic And Social Affairs. (2018). *The United Nations and disability: 70 years of the work towards a more inclusive world*.

- https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2018/01/History_Disability-in-the-UN_jan23.18-Clean.pdf
- U.S. Department of Labor. (2021). *Persons with a disability: labor force characteristics — 2020*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- World Health Organization & The World Bank. (2011). *World report on disability*. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lisa 1. Küsimustik

I Üldandmed

1. Ettevõtte tegevus/valdkond

valige üks järgnevatest vastustest:

- Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- Mäetööstus
- Töötlev tööstus
- Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
- Ehitus
- Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
- Veondus ja laondus
- Majutus ja toitlustus
- Info ja side
- Finants- ja kindlustustegevus
- Kinnisvaraalne tegevus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus
- Haldus- ja abitegevused
- Avalik haldus ja riigikaitse; Kohustuslik sotsiaalkindlustus
- Haridus
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- Muud teenindavad tegevused
- Kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine
- Eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus

2. Ettevõtte vanus (aastates)

valige üks järgnevatest vastustest:

- 0-3
- 4-7

- 8-11
- 12-15
- 15-18
- 19+

3. Töötajate arv ettevõttes

valige üks järgnevatest vastustest:

- 1-15
- 16-30
- 31-45
- 46-60
- 61-75
- 76-90
- 91-105
- rohkem kui 105

4. Teie vanus (aastates)

Süa väljale võib sisestada ainult numbreid.

5. Teie sugu

- naine
- mees

6. Teie ametikoha nimetus

7. Milline on Teie kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega?

Märkige palun kõik, mis sobivad:

- kuulnud/lugenud ajakirjandusest
- lugenud/näinud sotsiaalmeedia vahendusel
- kuulnud sugulastelt, sõpradelt või tuttavatelt
- isiklikult kokku puutunud eraelus
- isiklikult kokku puutunud tööl või koolis
- muu.....

8. Kuidas hindate vähenenud töövõimega inimeste sobivust avatud tööturule?

valige üks järgnevatest vastustest:

- jah, kindlasti sobivad

- pigem sobivad
- pigem ei sobi
- ei sobi

II Töövõimereform ja vähenenud töövõimega inimesed

9. Kuidas hindate enda teadlikkust töövõimereformi ja selle eesmärkide kohta?

valige üks järgnevatest vastustest:

- olen teadlik
- pigem olen teadlik
- pigem ei ole teadlik
- ei ole teadlik

10. Millistest töötukassa pakutavatest toetustest ja teenustest tööandjatele erivajadustega inimese tööle võtmiseks olete teadlik?

	olen teadlik	pigem olen teadlik	pigem ei ole teadlik	ei ole teadlik
nõustamine ja teavitamine				
tööpraktika				
palgatoetus				
tugiisikuga töötamine				
tööks vajalik abivahend				
tööruumide ja -vahendite kohandamine				
sotsiaalmaksu hüvitamine				

11. Milliseid töötukassa pakutavaid toetuseid ja teenuseid olete kasutanud?

	korduvalt kasutanud	olen kasutanud korra või paar	ei ole kasutanud
nõustamine ja teavitamine			
tööpraktika			
palgatoetus			
tugiisikuga töötamine			
tööks vajalik abivahend			
tööruumide ja -vahendite kohandamine			
sotsiaalmaksu hüvitamine			

12. Kas Teie arvates on info puudega inimeste töötamise võimaluste (k.a. teenused ja toetused) kohta piisavalt kättesaadav?

valige üks järgnevatest vastustest:

- täiesti piisavalt
- pigem piisavalt
- pigem ebapiisavalt
- ebapiisavalt

13. Millistest allikatest olete kuulnud töötukassa ja riigi poolt pakutavatest teenustest ning toetustest?

	enamasti sealt	võib-olla	mitte kunagi sealt
ajakirjandusest			
sotsiaalmeediast			
Eesti Töötukassast			
sotsiaalministeeriumist			
sotsiaalkindlustusametist			
Riigiteatajast			
kohalikust omavalitsusest			
Maksuametist			

III Senine kogemus vähenenud töövõimega töötajatega

14. Kas teie ettevõttes töötab hetkel vähenenud töövõimega inimesi?

valige üks järgnevatest vastustest:

- Jah (mitu?)
- ei

15. Kas olete teadlik, millised tegevuspiirangud on vähenenud töövõimega töötajatel teie ettevõttes?

Märkige palun kõik, mis sobivad:

- piiratud on liikumine/füüsilised tegevused
- piiratud on käelised tegevused
- piiratud on nägemine
- piiratud on kuulmine
- piiratud on intellektuaalne võimekus
- esinevad psüühikahäired
- muu.....

16. Kui teie ettevõttes töötab vähenenud töövõimega inimesi, palun kirjeldage kuidas ja millal saite teada nende terviseprobleemidest? (nt töövestlusel, töö käigus, kolleegidelt vms)

17. Kuidas hindate vähenenud töövõimega töötajat?

valige üks järgnevatest vastustest:

- väga rahul, töötaja saab tööga hästi hakkama
- pigem rahul, töötaja saab tööga hakkama
- pigem ei ole rahul, on olnud probleeme
- ei ole rahul, on olnud mitmeid olulisi probleeme

18. Palun kirjeldage, milliseid probleeme on vähenenud töövõimega töötaja(te)ga esinenud.

IV Valmidus värvata ettevõttesse vähenenud töövõimega inimesi

19. Kas te olete praegu valmis tööle võtma puudega inimese, kui teie ettevõtte vajab tööjõudu?

valige üks järgnevatest vastustest:

- olen valmis
- pigem olen valmis
- pigem ei ole valmis
- ei ole valmis

20. Palun vastake mis põhjusel ei ole te valmis värbama vähenenud töövõimega inimest?

Märkige palun kõik, mis sobivad:

- varasem negatiivne kogemus puuetega inimestega
- kahtlus, kas puudega inimene saab tööga hakkama
- kahtlus, kas ettevõtte suudab puudega inimest piisavalt toetada
- kahtlus, kas kollektiiv suudab omaks võtta puudega inimest
- puudega inimesega kaasnevad lisakohustused
- puudega inimeste tööjõudlus on väike
- meie kollektiivi ei sobi puudega inimene
- puudega inimese tööle võtmine kahjustab ettevõtte mainet
- puuduvad teadmised puuetega inimeste töötamise võimalustest

- pole olnud ettevõtte vajadustele sobivaid kandidaate
- pole olnud lisatööjõu järele vajadust
- muu.....

21. Palun hinnake, kui oluliseks Te peate töötukassa ja riigi poolt pakutavaid toetavaid meetmeid teie ettevõtte jaoks?

valige üks järgnevatest vastustest:

- väga oluline
- pigem oluline
- pigem ebaoluline
- ebaoluline

22. Palun andke hinnang oma asutuse töökorralduse paindlikkusele

	täiesti nõus	nii ja naa	ei ole üldse nõus
asutuses on osalise tööajaga töötamise võimalus			
asutuses on kaugtöö tegemise võimalus			
tööaja algus ja lõpp on paindlikud			
puhkepauside tegemise aeg ja nende kestvus on paindlikud			
tööülesandeid on võimalik ümber jaotada vastavalt inimese suutlikkusele			
töötempo on paindlik			
inimesele on vajadusel võimalik tagada juhendamine teise töötaja poolt			

23. Mis motiveeriks Teid oma ettevõttesse tööle võtma erivajadustega inimesi?

24. Soovi korral saate siia veel lisada olulist infot.

SUMMARY

EMPLOYERS' READINESS TO RECRUIT PEOPLE WITH DECREASED WORKING ABILITY BY THE EXAMPLE OF RAPLA COUNTY

Liis Tiigirand

The subject of this research is actual since the number of people with decreased working ability is rising in Estonia as well as abroad. Labour shortage is evolving due to ageing population. This is where hiring people with decreased working ability could help out.

The present research aims to analyse the readiness of employers' from Rapla County to hire people with decreased working ability and to offer recommendations to Eesti Töötukassa (Estonian Unemployment Insurance Fund) in order to support entrepreneurs. This research aims to answer the following research question: What affects the employers' readiness to recruit people with decreased working ability?

In the theoretical part, an overview will be given about Estonian labour market and the work ability reform, as well as about people with decreased working ability in Estonia and abroad, and employers' readiness to recruit people with decreased working ability. Various researches show that the employment rate of people with decreased working ability is still lower than of people with full working ability. In 2016, an innovative work ability reform was launched in Estonia, aiming to change the attitude. While to that point, it was about assessing the disabilities of people with special needs, it changed to assessing their capabilities. The whole system was renewed – the assessment of working ability, grants and services managed by the Estonian Unemployment Insurance Fund. The Estonian Unemployment Insurance Fund does offer several services for people with decreased working ability, but the employment rate of this group of people is still significantly lower.

In the empirical part of the research, an overview will be given of the Estonian

Unemployment Insurance Fund's Rapla County office and the situation of Rapla County labour market, employers and people with decreased working ability. Based on the research question and purpose, qualitative method was used.

A questionnaire of 24 questions was used to collect data. The cohort consisted of employers from Rapla County. All the companies that are registered and active in Rapla County were included in the cohort, except for self-employed people. Data about companies was gathered from the Ministry of Economic Affairs and Communications' register of economic affairs, according to which 240 companies were included in the cohort. The questionnaire with explanatory information was sent to the employers electronically on 23 March 2021. Data for analysis was received by 11 April 2021. There were 58 respondents, of whom 38 completed the questionnaire and 20 filled the questionnaire partially. Numerical data was analysed with data processing programme MS Excel. Statistical analysis was used, and the results were presented in bar and pie charts.

The results of the research revealed that most of the employers are aware of people with decreased working ability to an extent. The employers had mostly heard about the topic from journalism, but there also had been contacts at work, school or personal life. Although the work ability reform was already carried out in 2016, nearly half of the employers are not aware of the reform or its purpose. The employers find that there is little information provided about the services and grants offered by the Estonian Unemployment Insurance Fund. The employers know more about the possibilities of salary support and internships, and less about the social tax compensation. Although the employers' knowledge of the services and grants offered by the Estonian Unemployment Insurance Fund is rather limited, the usage of these options is even more limited. Again, the main reason for this is the lack of information available to employers. The greater part of the employers answered that there is not enough information about the services and support regarding people with decreased working ability.

Generally, employers who have hired people with decreased working ability are aware of the health problems their employees have. It turned out that most of the health issues were revealed already during the employment interview. Therefore, it can be concluded that employees usually do inform their employers of their special needs. It also turned out that

the employers are generally satisfied with their employees with decreased working ability and think that they are good at their job.

Previous research has shown that employers that have had experience with employees with decreased working ability are more willing to hire them in the future. The present research also showed that the employers who currently have employees with decreased working ability are most likely willing to hire them in the future as well. Prejudice and myths about employees with decreased working ability are often an obstacle for recruitment. The present research also showed that the employers' readiness to hire people with decreased working ability is rather limited. It is assumed that an employee with special needs does not manage to do the job like it should be done, that the company cannot support the employee enough and that it will bring extra obligations for the employer. The employers themselves admitted that the working order of their company is not very flexible.

The results of the research showed that the employers of Rapla County find that they would be motivated to hire people with decreased working ability if it would include state-funded support, for example social tax exemption. Importance of previous training for the job was also stressed which the employers expect to be organised by the state.

Based on the results of the research, the following proposals will be offered for the Estonian Unemployment Insurance Fund: to share more information about people with decreased working ability and their individual differences as well as about the services and support offered by the Estonian Unemployment Insurance Fund; to bring people with necessary skills to the job market; to have a more individual approach to the employers and to organize more informative events and trainings. Furthermore, the employers should be encouraged to contact the Estonian Unemployment Insurance Fund, in order to look into the various possibilities of hiring people.

The Ministry of Social Affairs has stated that a major part of the success of working ability reform depends on the readiness of the employers to recruit people with decreased working ability. Unfortunately, as previous researches have also concluded, the present research also shows that the readiness to recruit people with decreased working ability is still rather low.

In conclusion, it can be said that the purpose of the research is fulfilled – readiness of Rapla county employers for recruiting people with decreased working ability was analysed and proposals were made for the Estonian Unemployment Insurance Fund. The research question also got an answer. It turned out that most employers in Rapla county are not ready to recruit people with decreased working ability. Companies that have previously had employees with special needs are more willing to do it again. Unfortunately, it turned out that many employers are unaware of the working ability reform and its purposes. They also lack knowledge of the services and support offered by the Estonian Unemployment Insurance Fund and therefore they do not use these methods a lot. Employers find that there is too little information considering employees with decreased working ability and the services offered by Unemployment Insurance Fund. An important aspect is the flexibility of working order, that many companies cannot offer. The results of research also stress the importance of the qualifications of the employees with decreased working ability. Alas, all of the above affects the employers' readiness to recruit people with decreased working ability. Based on the answers given by the employers, it can be concluded that the topic is currently still important and needs further attention.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liis Tiigirand

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose *Tööandjate valmisolek võtta tööle vähenenud tövõimega inimesi Rapla valla näitel*, mille juhendaja on Anu Aunapuu, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Liis Tiigirand
19.05.2021