

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Maris Heldja

**ERIVAJADUSTEGA INIMESTE TÖÖLE
RAKENDAMISE VÕIMALUSED VÄNDRA
PIIRKONNA TÖÖTURU OSAPOOLTE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: lektor Valter Parve

Pärnu 2014

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Erivajadustega inimene tööturul	6
1.1. Erivajadustega inimesed Eestis	6
1.1.1. Erivajadustega inimeste osakaal ühiskonnas	6
1.1.2. Erivajadustega inimene tööturul	10
1.1.3. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon	12
1.1.4. Erivajadusega inimese hariduse omandamine	14
1.1.5. Töövõime toetamise süsteem	15
1.2. Erivajadustega inimestele mõeldud toetused ja teenused ning nende seos tööturuga	16
1.2.1. Töötukassa teenused erivajadustega inimestele ja ettevõtetele tööturul	16
1.2.2. Kohaliku omavalitsuste poolt pakutav tugisüsteem erivajadustega inimestele	17
1.2.3. Sotsiaalkindlustusameti poolt pakutavad teenused ja toetused	18
1.3. Sihtgrupp Vändra piirkonna tööturul	19
1.4. Erivajadustega inimeste töökorraldus väljaspool Eestit.....	21
2. Uurimus ettevõtjate suhtumisest erivajadustega inimeste töölevõtmisesse	23
2.1. Uurimusprobleemiseade, uurimiseesmärk ja -küsimused.....	23
2.2. Uurimusmeetod ja uurimuse läbiviimine	24
2.3. Valimi kirjeldus	25
2.4. Uurimuse andmete analüüs ja tulemused.....	28
2.4.1. Ettevõtete valmisolek erivajadusega töötaja palkamiseks	28
2.4.1. Ettevõtete ja erivajadustega inimeste teadlikkus teenuste olemasolust ning võimalustest tööd otsida.....	32

2.4.3. Tööandjate varasem kogemus ning võimalikud tekkivad riskid.....	34
2.4.4. Tööandjate poolsed ootused erivajadustega inimeste tervisliku seisundi ja hariduse kohta	41
2.4.5. Kohaliku omavalitsuse ning ettevõtete arvamused ja ettepanekud seoses erivajadustega inimeste tööle võtmise kohta.....	45
2.5 Arutelu, järeldused ja ettepanekud	47
Kokkuvõte	50
Viidatud allikad	52
Lisad.....	57
Lisa 1. Vändra piirkonna ettevõtetele saadetud ankeet	57
Lisa 2. Intervjuu erivajadustega inimestega.....	64
Lisa 3. Intervjuu kohalikele omavalitsustele.....	66
Summary	67

SISSEJUHATUS

Antud teema on valitud seoses erivajadustega inimeste tööle saamise probleemi tõttu ning autori personaalsest huvist selle vastu, millised on autori kodukoha piirkonna ettevõtjate arvamused ning suhtumine erivajadustega inimeste tööle rakendamise kohta. Samuti millised on erivajadustega inimeste enda kogemused ning mõtted seoses tööle saamisega ja mida arvavad sellest kõigest piirkonna kohalikud omavalitsused.

Lõputöö eesmärgiks on uurida, millised tegurid mõjutavad ettevõtjate suhtumist erivajadustega inimeste tööle võtmisel ning mis takistab ja soodustab erivajadustega inimeste tööle minekut.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud uurimisülesanded:

- tutvuda teemakohase kirjandusega;
- uurimismetoodika välja töötamine;
- uurimuse läbiviimine piirkonna ettevõtete, nelja erivajadustega inimeste ja kohalike omavalitsuste esindajate hulgas ja analüüsida andmeid;
- järelduste ja ettepanekute esitamine;

Autor on oma koostatud töös kasutanud nii kvantitatiivset kui kvalitatiivset meetodit. Väandra piirkonna ettevõtetele on saadetud küsimustikud e-posti teel ning osadele ka tavaposti teel. Andmed piirkonna ettevõtete kohta on kogutud päringu alusel Registrate ja Infosüsteemide Keskusest. Intervjuud on tehtud autori poolt valitud nelja erivajadustega inimestega, kelleks on: koondatud ning tööd otsiv naisterahvas, rohke töökogemusega isik, nägemispuudega massöör ning tööle saanud kõrge töövõimetusprotsendiga noormees. Samuti on uurimusse kaasatud piirkonna omavalitsused, kust saada erinevaid arvamusi antud teema raames.

Töö koosneb kahest peatükist. Esimene peatükk tugineb teoreetilistele käsitlustele. Teine peatükk annab ülevaate uuringust, kus on analüüsitud ettevõtjatelt tagasisaadud ankeete; intervjuud nii erivajadustega inimestega kui ka piirkonna kohalike omavalitsustega. Samuti on teises peatükis välja toodud autoripoolsed ettepanekud ning järeldused.

Autori poolt koostatud töö võib huvi pakkuda piirkonna kohalikele omavalitsustele, sealhulgas omavalitsuste asutustele - Vändra Sotsiaalmajale, Vändra Kodule, Vihtra Päevakeskusele, Eesti Töötukassale ning erivajadustega inimeste organisatsioonidele.

Varasemalt, 2013.aastal, on Katrin Kartau uurinud puuetega inimeste võimalusi Pärnu linna ettevõtete näitel, millele on töö analüüsis ka korduvalt viidatud.

Autor tänab eelkõige oma juhendajat Valter Parve't suure abi eest, Kandela Õun'a, kõiki asutusi, kes leidsid oma igapäeva töö kõrvalt aja vastamaks küsimustikule, neid erivajadustega inimesi, kes olid nõus andma intervjuud ja Vändra Alevivalitsust ning Vändra Vallavalitsust saadud intervjuude eest.

Töös on kasutatud järgmisi mõisteid:

Erivajadus - mingi haiguse või vigastuse tagajärje osa isiku füüsilisest või psüühilisest funktsionaalsest võimest. Sõltuvalt keskkonnast toob kaasa erinevaid tegevuskadusid. (Rannastu 2005: 106)

Puue – inimese mõne anatoomilise, füsioloogilise või psühholoogilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle (Rannastu 2005: 107). Puudel on kolm raskusastet-keskmise, raske ja sügav. Samuti on erinevaid puude liike, näiteks nägemispuue, liikumispuue, vaimupuue, kuulmispuue.

Autor kasutab oma töös nii erivajadustega inimese mõistet, kui ka puudega inimese mõistet.

1. ERIVAJADUSTEGA INIMENE TÖÖTURUL

1.1. Erivajadustega inimesed Eestis

1.1.1. Erivajadustega inimeste osakaal ühiskonnas

On teada, et puuetega inimeste arv on aastatega kasvanud. Tööealiste inimeste jaoks on üheks tavapärasemaks tegevuseks tööl käimine, kus täidetakse kindlaid ülesandeid, kohtutakse töökaaslastega, kogetakse nii positiivseid kui ka negatiivseid hetki, võetakse endale kohustusi ja vastutatakse nende eest. Töötamine on harjumuspärane tegevus inimestele, seepärast on olulise tähtsusega, et ka puuetega isikud leiaksid endale sobivad võimalused tööturul. Olles tööturul aitab see puuetega inimestel tunda ennast vajalikuna ja vastutusvõimelise liikmena ühiskonnas, võttes osa sissetulekute teenimisest. Puudega inimene, kes suudab ja tahab töötada, ei peaks temast mittesõltuvatel põhjustel ennast tundma tööelust kõrvalejätuna. Puuetega Inimeste Koja tegevjuhi sõnul on nende ülesandeks aidata kaasa puuetega inimeste võimaluste avardumisele, muutes nii tööandjate, kaastöötajate kui puuetega inimeste hoiakuid. (Hanga 2008: 10). Seda sama mõtet on edasi andnud ka Andres Siplane (2002: 3): „Töötamine on indiviidi jaoks psühholoogiliselt olulisim võimalus tunda end vajalikuna ja ennast teostada. Töötamise kasu seisneb kõrgema elukvaliteedi võimaldamises ja töötamine ei ole eesmärk iseeneses vaid vahend täisväärtuslikuma elu elamiseks.“

Alljärgnevas tabelis 1 on Sotsiaalkindlustusameti andmetel (Eduard Lukitšovi kirjalik teade 21.04.2014) Eestis kokku 51793 puudega tööealist, kellest töötavad ainult 11284 puudega inimest. Pärnumaa osakaal kogu Eesti tööealistest puudega inimestest on 2994 ning nendest töötavad 649 puudega inimest.

Autor toob siinjuures välja, et tööealiseks inimeseks on isik alates 16.aastast kuni vanaduspensioniealise inimeseni välja.

Tabel 1 Tööealised ja töötavad puuetega inimesed Pärnumaal ja Eestis, inimeste arv (Sotsiaalkindlustusameti Infosüsteemide osakonna peaspetsialisti andmete põhjal seisuga 21.aprill 2014), tabel on autori kohandatud

Tööealised puudega inimesed	16-62			Üldkokkuvõte
	Keskmine	Raske	Sügav	
Pärnumaa	1545	1225	224	2994
Eesti	26268	21003	4522	51793
Töötavad puudega inimesed	16-62			Üldkokkuvõte
	Keskmine	Raske	Sügav	
Pärnumaa	461	178	10	649
Eesti	8153	2936	195	11284

Probleem, et erivajadustega inimene ei leia tööd on kestnud juba aastaid. Hetke olukord tööturul, autori arvates, on rohkem negatiivne kui positiivne. Tööandjatel on välja kujunenud endapoolsed hirmud ning teatud hoiakud seoses võimaliku töö pakkumisega erivajadustega inimestele. Puudega või püsiva töövõimekaotusega inimeste tööhõive on madal, mis võib olla põhjustatud erinevatest asjaoludest – nii inimesest endast kui ka tööandjatest tulenevatest põhjustest, samuti keskkondlikest takistustest (Hanga 2013: 13). Tihti peale kujuneb ettevõtjate arvamus välja ka tänu eelnevale negatiivsele töökogemusele inimesega, kes pole olnud tööks valmis ning ei ole saanud hakkama. Just tänu sellisele eelnevale kogemusele võibki ettevõtjate suhtumine selles kohas pöördepunktiks saadagi.

Erivajadustega inimestel peamiselt siiski puuduvad eelnevad töökogemused ja tööandjate hirm ongi selle ees, et töötaja erineb teistest ning vajab seetõttu ka rohkem juhendamist. Siiski leidub ka neid ettevõtjaid, kes suhtuvad puuetega inimeste tööle võtmisse positiivselt, sest neis nähakse üha rohkem kasulikku tööjõudu. Seda enam, et tänapäeval on tööjõud saanud märksa liikuvama suuna ning inimesed ise pigem hindavad rohkem väljakutseid ja eneseteostust, kui lihtsalt oma tööjõu müümist tööandjale. On kujunenud välja arvamus, et puudega inimese töölevõtmine tähendab ettevõtja jaoks märkimisväärselt palju lisatööd, kuid alati ei pruugi see nii olla. Loomulikult tuleks enne isiku tööle värbamist läbi arutada ja leida lahendused nii mõnelegi küsimusele, mis on seotud näiteks haridusega, transpordiga ja

tervishoiuteenustega. Samuti oleks mõlemale osapoolle vajalik, et puudega töötajal oleks kõrval juhendaja, kes ühelt poolt aitab töötajal töökeskkonda kiiremini sisse elada ning teiselt poolt annab tööandjale vajalikke nõuandeid ja selgitab kiiremini välja konkreetsed vajadused isikule sobiva töökeskkonna loomises. Puuetega inimeste tööhõivet aitab suurendada ja tööandjaid julgustada teiste tööandjate eeskujul ning samuti on tähtis avalik tunnustamine. (Remi 2008: 3). Autori arvates oleneb see siiski töö spetsiifikast ning milliste suhtumiste- või hoiakutega on tööandja ise.

Eesti endine sotsiaalminister ning praegune peaminister Taavi Rõivas on märkinud, et paljud tööandjad usuvad juba praegu, et puudega inimesed suudavad teistega võrdselt töötada ja tööandjad on vägagi huvitatud erivajadusega inimeste palkamisest. Samuti on ta öelnud, et tööpuudus on kolme viimase aastaga langenud 2,5 korda, kuid tööjõupuudus omakorda kasvab. (Lättemäe 2014). Autor julgeb väita, et Vändra piirkonnas on selliseid ettevõtteid vähe, kellel puuduvad eelarvamused erivajadustega inimeste töölevõtmise suhtes.

Põhjused, et siiski pole leitud endale sobivat töökohta võib olla selles, et erivajadustega inimesed kardavad, et tööandjad ei mõista neid ja kandideerimine toob kaasa nende jaoks vaid negatiivse kogemuse. Tõenäoliselt on paljud ka sellise kogemuse saanud ja seetõttu edasistest otsingutest loobunud. Samuti võib töövestlus kujuneda keeruliseks, kui töövestluse läbiviijal endal puuduvad varasemad kogemused erivajadustega inimestega suhtlemisel. (Palmet 2008: 32). Tegelikult on ka tänapäeva tööandjate seas väga palju kahepalgelisi isikuid, kes väidavad üht, kuid teevad teist. Ka sellises väikeses piirkonnas nagu Vändra on juhtunud, et jutud erivajadusega inimese tööle võtmise suhtes väga kiiresti vastupidise tähenduse saavad (autori kodu- ja elukoht on Vändra). Kui tegelikult on diskrimineerimine keelatud, siis autorile teadaolevalt on antud piirkonnas siiski olemas nii mõnigi tööandja, kes erivajadusega töötajate suhtes kasutab ebaviisakat suhtlemisviisi.

Mõned puuetega inimeste tööhõivet takistavad tegurid on näiteks motivatsiooni puudumine, isegi siis kui võimalused tööd saada on paranenud. Inimesed ei ole valmis tööturule asuma mitmetel põhjustel. Näiteks teguriteks siinkohal on puuduv paindlik tööaeg ja töötamine avatud tööturul. Lisaks on üheks oluliseks teguriks hariduslik ettevalmistus, mis tähendab seda, et paljud haridusasutused ei ole puudega inimestele

ligipääsetavad ning samuti napib õppevahendeid, spetsialiste ja paindlikke õppevorme. (Hanga 2008: 10-11).

Eestis tegutseb MTÜ Abikäsi, mis on sotsiaalne ettevõtte ja loodud eesmärgiga parandada erivajadustega inimeste tööhõivet. MTÜ Abikäsi suunab inimese avatud tööturule alles siis, kui ta on omandanud enda erialal vajalikud teadmised. Mittetulundusühing teeb tihedalt koostööd ettevõtetega, et parandada nende teadlikkust puuetega inimeste olukorrast tööturul ja hajutada nende suhtes tekkinud negatiivsed hoiakud. (MTÜ Abikäsi 2014) MTÜ looja ja projektijuht Indrek Ülper on arvamusel, et puudega inimese palkamisel on kohati isegi eeliseid ja tööandja võiks olla tolerantsem ja võiks vaadata olemasolevaid võimalusi, mis on tihti eelarvamustes kinni. Samuti on MTÜ looja sõnul erivajadustega inimesed üldiselt väga hästi motiveeritud ja püsivad tööl. Samuti saab ka inimese puude tõttu ära kasutada seda, et osadele puuetega inimestele meeldib rutiin, seega saaks selliseid inimesi kasutada just rutiinseid töid tehes. Ülper arvab, et erivajadustega inimeste tööturule kaasamiseks on Eestis tehtud palju, kuid ka teha on veel palju. (Linkgreim 2013)

Aeg praktikas on näidanud, et puudega inimesele on suureks abiks, kui kõigepealt pöördub tema konsultant ise tööandja poole, sest nii mõnestki konkreetsest asjaolust on konsultandil kergem tööandjaga sellest rääkida. On leidunud ka neid tööandjaid, kes pole kasutanud riigi poolt pakutud abi konsultandi näol ning on oma kulul töökoha kohandanud töötaja jaoks ise sobilikuks. Siinjuures toob autor välja näite, kus töötaja, kes oli kaotanud ühe labakäe, töötas aastaid tehases tööandja enda poolt konstrueeritud ja valmistatud lisaseadet kasutades. Hiljem töötajat koondades anti talle lisaseade kaasa, et ta saaks seda vajadusel teise tööandja juures analoogse töö juures kasutada. Tugiisik, kes hakkab puudega inimest tööalasel juhendamise peab ise konkreetset tööd tundma, õpetades töövõtteid, juhendades, selgitades ja olles toeks. Tugiisiku teenust kasutades on tööle saanud päris mitmed puudega töötud. Samuti on tööandjaid, kellelt on saadud teavet proovitööde kohta ning on teada saadud millistel põhjustel konkreetset töötajat tööle ei võeta. Kõik see eelnev teadmine aitab edaspidi sobilikku töökohta leida. (Martin 2008: 16)

Eestis hakati puuetega inimeste tööhõivele enam tähelepanu pöörama alates 2003.aastast, mil Euroopa tähistas puuetega inimeste aastat. See aeg viidi läbi projekt

nimega „Puuetega inimeste tööhõive edendamine“. Projekti tulemusena selgusid need tööturumeetmed, mida puuetega inimesed integreerumiseks tööturule vajaksid, näiteks tööruumide ja –vahendite kohandamine, tehniline abivahend, abistamine tööintervjuul, tugiisikuga töötamine, transport tööle ja muu abi. (Puuetega inimeste...2014) Samuti on puuetega inimeste tööturule aitamiseks kirjutanud Astangu projekti toetatud töölerakendamise teenuse arendamiseks erivajadustega inimestele, mis kandis nime „Erivajadustega inimeste tööhõive suurendamine läbi toetatud töölerakendamise teenuse arendamise“. Eesmärgiks oli luua uusi võimalusi erivajadustega inimestele tööturule sisenemiseks, töökoha saamiseks ja säilitamiseks. Selleks koostati toetatud töölerakendamise teenuse kirjeldus ja kulumudel. Praegu ei ole Eestis toetatud töölerakendamise mõiste ühtselt defineeritud ning teenust pakutakse kas osaliselt või täielikult projektide kaudu. (Toetatud töölerakendamise... 2014) Autor nõustub samuti mõttega, et Eesti riigi seadusandluses oleks vaja muuta veel palju, et toetada erivajadustega inimeste tööle saamist.

1.1.2. Erivajadustega inimene tööturul

Enne tööle asumist ja tööandjaga kohtudes on kindlasti üheks küsimuseks see kas töötaja peaks rääkima tööandjale oma tervislikust seisundist. Sest kindlasti on erinevatel ettevõtetel erinevad arvamused selles osas. Võiks arvata, et vajalikkus rääkida oma tervislikust seisundist sõltub ka sellest, millise iseloomuga töö on kuhu kandideeritakse.

Puuetega inimeste hulgas on palju neid, kes on pikalt olnud eemalt tööturult ja seetõttu nende motivatsioon tööle minna on väga madal. Suur takistus tööle saamisel on ka puuetega inimeste habras enesehinnang seoses negatiivsete kogemustega töö otsimisel. Paljud puuetega inimesed on kokku puutunud tööandjate tõrjuva suhtumisega, kui on teada saadud, et inimene on erivajadusega. Paljud puudega inimesed, kel välised puude tunnused puuduvad, ei kipugi oma puuet mainima tööle kandideerimisel. Tööandjad saavad puudest teada alles siis, kui töötaja otsustab nende poole pöörduda sooviga näiteks lisapuhkust välja võtta. (Niitra 2013) Eelnevalt pole töötaja kohustatudki oma tervislikust seisundist tööandjale rääkima. „Kui osutub vajalikuks rakendada puudega inimesele mõeldud tööturuteenust, on kindlasti tööandjal vajalik teada, milline on tulevase töötaja terviseprobleem, mis tingib teenuse rakendamise (Martin 2008: 16).“

Leidub neid erivajadustega inimesi, kellel on mitmeid töökogemusi, kuid on ka neid kellel kogemused puuduvad või neid on vähe. Kui avaneb võimalus töö leida, peaks pakkuma puudega inimesele tuge nõustamise osas ning kurssi viima sellega kuidas peaks edasi toimima. Inimesel, kes pole tööturul olnud aktiivne ning kogemused tööandjatega puuduvad, võib olla väga suureks probleemiks eneseväljendus- ning suhtlemisoskus. Et see ei oleks probleemiks tuleks eelnevalt tööandjaga koostööd teha, et olukord leiaks positiivse lõpplahenduse tööle saamise näol.

Puudega inimesel võib olla teatud kohanemiskursusi, millega tööandja peaks arvestama sest kohanemiseks võib veidi rohkem aega kuluda, kui teistel töötajatel. Kõige õigem on enne töötaja töölevõtmist läbi arutada need vajadused, mis seoses töökoha ja töötamisega tekivad. Töökoha kohandamise käigus on mõistlik teha seda koos puudega inimesega, sest see aitab ära hoida asjatud kulutused. (Elenurm, Ermos 2008: 25) Samas üha rohkem erivajadustega inimesi nõuavad oma õigust, et neid koheldakse kui individuaalseid inimesi ning et neid ei liigitata kategooriatesse. Nad soovivad, et neid ei eraldata väljaõpetes ja töös nende tavalistest töökaaslastest ning et neil oleks täielik potentsiaal ja neid mõistetakse tööandjate poolt ning läbi avalike teenuste. (Employment Department Group, 1990: 4, viidatud Oliver, Sapey 1999: 144 vahendusel)

Eesti Vabariigi Põhiseaduse kohaselt on igal inimesel õigus elule, tervise kaitsele, valida endale vabalt elukutse ja töökoht. Riigi ülesandeks on abistada vajadusel töö otsijat. (Eesti Vabariigi põhiseadus 1992) „Spetsiaalseid töökohti puuetega inimestele üldjuhul ei ole. On tööandja, kellel on vaja konkreetsete oskuste ja teadmistega töötajat.“(Tampere, Martin 2008: 14) Siin kohal on autor arvamusel, et spetsiaalseid töökohti puuetega inimestele küll olemas pole, kuid tööandjal on võimalus parima tahtmise juures inimesele töökoht vastavaks kohandada. Loomulikult toob see tööandjale kaasa uued muremõtted ning takistused, eriti kui on tegemist esmakordse olukorraga. Seadus ei luba tööandjal diskrimineerida inimest puude tõttu. Kui inimene sobib muus osas ametikohale, peab tööandja tegema mõistlikud kohandused, et puudega töötaja saaks oma ülesandeid täita. See saab alguse juba värbamisprotsessi ajal ning kestab kogu töösuhte vältel ning hõlmab ka toiminguid pärast töösuhte lõppemist. (Niit 2013: 40)

Arenenud riikide tööturgudel jätkatakse diskrimineerimist sellel viisil, et erivajadustega inimesi võetakse vähem tööle kui nende kaaslasti, kellel pole erivajadust (Oliver 1996:

115). Nii tundub see ka käesoleval hetkel, kuigi seda ei tunnistata, aga vahet tehakse töötajatel ikka. Kuid üks kindlasti on see ka töö iseloomust ning ettevõtja enda hoiakust. „Puuetega inimeste integreerumine ühiskonda täisväärtuslike liikmetena on ühiskonnale eetiline küsimus – inimväärikuse ja enesemääramiseõiguse austamine on inimõiguste alustala, seega iga riigi põhialuseks“ (Falkenberg, 1998, viidatud Medar 2002: 33 vahendusel).

Erivajadustega inimesi nähakse traditsiooniliselt tööandjate jaoks kui ebasobivat töötajat või on nad sobilikud ainult teatud töövormide jaoks (Roulstone 2014: 237). Tööandjad kardavad värvata erivajadustega inimesi, sest neil puuduvad kogemused ning on eelarvamused eesoodatava ees. Puudega isikuile, kes üldjuhul vajavad küllalt tõhusat ühiskonna ja lähedaste abi, on veelgi olulisem tunda, et nad saavad olla teistele vajalikud ja kasulikud. Töö meeldival erialal on suurim eneseteostusvõimalus.“(Leppik, 1998: 62-63, viidatud Medar 2002: 33-34)

Kõik me soovime töötada, sest see annab tunde olla oluline ja kasulik. Töötamine annab majandusliku iseseisvuse, võimaluse ennast teostada ja kuuluda töökollektiivi. Olukorras, kus Eestis napib töökäsi, on oluline tuua tööturule ka erivajadusega inimesed, sest nii tuleb juurde maksumaksjaid ja väheneb inimeste hulk, kes elavad toetustest. Inimesed on erineva võimekusega – puudega inimesed võivad töölkäimiseks vajada tugimeetmeid, kuid kõik, kes suudavad tööd teha, saavad anda panuse majanduse arengusse ja sotsiaalkulutuste vähenemisesse. (Hanga 2013: 11-12) On neid erivajadustega inimesi, kes sooviksid töötada, kuid neil ei ole piisavalt püsivust, puuduvad eelnevad kogemused või puudub harjumus töötamiseks. Tihti peale tehakse ka palju vigu, eriti just nende inimeste hulgas, kes pole aastaid töötanud ning olles nüüd tagasi tööturul arvavad nad, et teevad kõike hästi ja korralikult ning õpetada neid pole vaja.

1.1.3. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon

Puuetega inimeste konventsiooni põhimõtete hulka kuulub mittediskrimineerimine, täielik ja tõhus osalemine ja kaasatus ühiskonnaelus, võrdsed võimalused ja juurdepääsetavus (Puuetega inimeste... 2014). Eesti Vabariik on ratifitseerinud ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni, millega riik võtab kohustuse edendada ja kaitsta puuetega inimeste huve, luua tingimused iseseisvaks eluks ning suurendada igakülgset

kaasatust ühiskonnaellu. Rakendatavad abinõud peavad võimaldama puuetega inimestel saavutada ja säilitada maksimaalset iseseisvust, füüsilist, vaimset, sotsiaalset ning kutsealast suutlikkust ja samuti täielikku osalust kõigis eluvaldkondades. Selle eesmärgi saavutamiseks on vajalik järjepidevalt pakkuda teenuseid ja programme, eriti tervishoiu, tööhõive, hariduse ja sotsiaalteenuste valdkonnas. Riiklikest sotsiaalteenustest toetavad puuetega inimeste iseseisvust ning ühiskonnaellu kaasatust enim rehabilitatsiooni- ning tehniliste abivahendite teenus, kuid ka mitmed psüühiliste erivajadustega inimestele suunatud kogukonnapõhised teenused. (Haukanõmm 2012: 27)

ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni kohaselt hõlmab puuetega inimeste mõiste isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsel alustel. Eestis on puude defineerimisel lähtunud ÜRO konventsioonist ning see on sõnastatud puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduses järgnevalt: puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsel alustel. (Puuetega inimeste...2014)

Konventsioonis on mainitud 50 artiklit erinevate valdkondadega. Samuti nagu ka põhiseaduses on konventsioonis öeldud, et osalisriigid tunnustavad, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning neil on ilma mingi diskrimineerimiseta õigus võrdsele seadusest tulenevale kaitsele ja soodustusele. Konventsiooniga liitunud riigid tunnustavad, et puudega inimene peaks tööle saama teistega võrdsel alustel, näiteks teenida elatist vabalt valitud ametil ning õigus töökeskkonnale, mis on avatud ja juurdepääsetav. Konventsiooni alusel on keelustatud diskrimineerimine kõigis tööhõivega seotud küsimustes, siia hulka kuuluvad ka palkamine, värbamine, ametikõrgendused ning töötingimused. Samuti on ära märgitud see, et peaks võtma tööle puudega inimesi avalikku sektorisse. (Puuetega inimeste...2014)

Eesti Puuetega Inimeste Koda on välja andnud trükise puuetega inimeste õiguste konventsiooni ja puuetega inimeste õiguste kohta Eestis, mis on abiks puudega inimesele aru saamiseks, milliseid toetusmeetmeid on olemas. Eesti riik peaks tegema kõik, et vähendada puuetega inimeste diskrimineerimist ning tagada neile võrdsed

võimalused.

1.1.4. Erivajadusega inimese hariduse omandamine

Põhiseaduse järgi on õigus igal inimesel haridusele. Kuid enamjaolt on levinud arusaam, et puuetega inimestel on hariduse kättesaadavus raskendatud. Uurides erinevaid ülikoole on siiski tagatud ligipääsetavus erivajadustega inimestele eeskätt liikumispuudega inimesele. Samuti on perioodil 1.02.2011 - 30.09.2012 läbi viidud projekt „Puuetega inimestele haridus kättesaadavamaks“. Projekti eesmärgiks oli puuetega inimeste õppimisvõimaluste parendamine, koondades õppimisvõimaluste info ning kogutud info kättesaadavaks tegemine, teavitades igas maakonnas sihtgruppi piirkondlike karjääriõppepäevade kaudu (Puuetega inimestele...2014).

Eesti puuetega inimeste koja juhatuse esimees Monika Haukanõmm on seisukohal, et selleks, et puudega inimene suudaks osaleda tööturul, tuleb alustada algusest ehk haridusest. Tugiteenused peavad olema koolis kättesaadavad algusest peale ja lähtuma vajadustest. Kõik tugiteenused peavad töötama selle eesmärgi nimel, et inimene oleks võimeline mingil hetkel sisenema tööturule. Meie koolid ei ole ligipääsetavad ja õppematerjalid peaksid olema igal tasandil kohandatud. Samuti peaksid õpetajad olema teadlikud erivajadustest ja kindlasti peavad puuetega inimestele õpetatavad erialad vastama tööturu vajadustele. (Linkgreim 2013) Monika Haukanõmme sõnul tekib ebavõrsus tööturu konkurentsisis siis, kui puudega inimesel on madalam haridustase kui tervel inimesel. Samuti on põhiharidus praegu kõigile kättesaadav, kuid keskharidus, kutseharidus ja kõrgharidus pole tagatud puudega inimesele niimoodi nagu puudeta inimesele. Kutsehariduse kättesaadavust mõjutab puuetega inimeste enda suhtumine, kui ka koolide ebavalmidus ning ühiskonna toetuse puudumine. (Nael 2013)

Põhjusi, miks puuetega inimesi on täna tööturul nii vähe, on erinevaid, alates sellest, et puuetega inimestel ei ole alati olnud kõigi teistega võrdseid võimalusi saada head haridust. Hariduse omandamise võimalused puuetega inimeste jaoks on viimaste aastate jooksul küll avardunud, aga paljude tugiteenuste puudumise tõttu on erialaste oskuste ja erialase hariduse omandamise võimalused siiski piiratud. (Niitra 2013) „Selleks, et erivajadustega inimesed oleksid aktiivsed ühiskonna liikmed, peavad nad, ühelt poolt teadma oma kohustusi ning teiselt poolt peab riik looma tingimused, milles need

õigused ja kohustused oleksid realiseeritavad. Niisiis, mida haritumad ning teadlikumad on puudega inimesed, seda rohkem on neil võimalusi iseseisvaks eluks.“(Leppik, 1998: 62-63, viidatud Medar 2002: 33-34) Puuetega inimeste haridus on oluline, et inimesed tuleksid ühiskonnas toime.

1.1.5. Töövõime toetamise süsteem

Hetkel on käsil uue töövõime toetamise süsteemi välja töötamine reformina. Muudatuste eesmärgiks on aidata tervisekahjustusega inimesi töö leidmisel ja hoidmisel, suurendada nende tööhõivet ning tagada tervikuna töövõime skeemi jätkusuutlikkus (Töövõimereform 2014).

Põhjusteks, milleks on vaja töövõimereformi, on peetud järgmist: vähendada töövõimetuspensionäride juurde tulekut, soov pakkuda igale inimesele soovide ja võimetekohast tööd ning hetkel puudub ka veel terviklik inimkeskne lähenemine vähenenud töövõimega inimese aitamiseks (Miks on vaja töövõimereformi 2014). Kuna inimeste töövõime hindamine jääb praegu Eesti Töötukassale, siis kahjuks ei ole veel kogu reformi sisu kuigi läbipaistev. Sest ega mõned Töötukassa enda töötajadki pole sellest reformist ise kuigi vaimustuses ja ei tea nemadki täpselt mis neid ees on ootamas.

Töövõime toetamise süsteemi põhimõtted: tervisekahjustusega tööealist inimest tuleb tööturul hoida; töötada on võimalik ka vähenenud töövõimega; inimene peab oma käitumisega terviseriske ennetama ning olema valmis osalema meetmetes, mis aitavad tal tööle tagasi pöörduda; tööandjad peavad rakendama tegevusi töökeskkonna parandamiseks ning looma võimalused tervisekahjustusega inimese töötamise soodustamiseks; riik toetab nende põhimõtete elluviimist (Viita-Neuhaus 2013: 25). Reformi lõppedes soovitakse jõuda tervikliku töövõime toetamise süsteemini, kus võimalikult vara abistatakse ja toetatakse tervisekahjustusega inimest töö hoidmisel või sobiva töö leidmisel ning samuti toetatakse tööandjat (Samas: 26).

Praegu on väga vähe kaitstud ja toetatud töökohti puudega inimestele, mis on äärmiselt vajalikud, arvestades, et suur osa erivajadusega inimestest ei ole valmis töötama avatud tööturul. Avatud tööturul töötamiseks on vaja täiendavaid toetus- ja motiveerimis- mehhanisme tööandjatele, kuna praegused meetmed selleks ei ole olnud piisavad.

(Samas: 30). Et puudega inimene saaks tööle, peaks olema selleks olemas nii tööandjad ja töökohad kui ka sobilik töökollektiiv.

1.2. Erivajadustega inimestele mõeldud toetused ja teenused ning nende seos tööturuga

1.2.1. Töötukassa teenused erivajadustega inimestele ja ettevõtetele tööturul

Töötuna olles võib end arvele võtta Eesti Töötukassas, mille kaudu saab otsida tööd ning osaleda soovi korral koolitustel. Töötuna arvele võtmisega hakkab kehtima ravi-kindlustus.

Samuti aitab Eesti Töötukassa ka erivajadustega inimesi tööle saamisel. Töötukassal on pakkuda mitmeid teenuseid nii inimesele endale, kui ka ettevõttele, kus erivajadustega inimene üritab tööle asuda. Teenusteks on näiteks abistamine tööintervjuul, tööruumide ja –vahendite kohandamine, tööks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine, tugiisikuga töötamine, tööandjale tööturukoolituse hüvitamine. Töötukassa teenuste hulgas on lisaks eelnevatele ka tööpraktika, töövahendus, nõustamine ja koolitused. Teenuste valikul on abiks inimesele tema konsultant Töötukassas. (Abi erivajadusega inimese... 2014).

Tööruumide ja –vahendite kohandamine tähendab seda, et kui inimene on puude või pikaajalise tervisehäirega ja ei saa sellepärast asuda tööle või teha oma tööd tööandja ruumides, siis Töötukassa aitab tööandjal tööruumid ja –vahendid kohandada. Tehnilise abivahendi kasutamine on võimalik juhul kui inimene vajab puude või pikaajalise tervisehäire tõttu tööülesannete täitmiseks abivahendit, mis antakse tasuta kasutusse lepingu algusel maksimaalselt kolmeks aastaks. Tugiisik aitab töökoha ja ülesannetega kohaneda ja toime tulla. Kokkuleppel tööandjaga korraldab ja hüvitab töötukassa tugiisiku teenused kuni üheks aastaks. Tugiisikuga töötamise teenust osutatakse puude või pikaajalise tervisehäirega töötule või koondamisteate saanud töötajale, sotsiaalse erivajadusega, sõltuvusprobleemiga või pikaajalisele töötule. (Abi erivajadustega inimestele... 2014)

Kui asutuse töötaja on töövõimetuspensioni saaja, pakutakse tööandjale erinevaid maksusoodustusi. Kui puudega töötajal ei ole võimalik tööle sõitmiseks kasutada ühistransporti, võib puudega töötajale maksta maksuvaba hüvitist isikliku auto kasutamisel. Samuti võib tööandja anda puudega töötajale tulumaksuvabalt abivahendeid juhul, kui töötajal on tuvastatud töövõime kaotus vähemalt 40% või on määratud puue. Töötaja, kes saab töövõimetuspensioni, ei ole tööandjal kohustust maksta sotsiaalmaksu riigieelarvega kehtestatud kuumääralt, vaid aluseks võetakse töötajale tegelikult makstud tasu. Samuti erinevad kulutused, mis on tööandja töötajale teinud tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel saadud tervisekahjustuse raviks kehtib samuti tulumaksuvabastus. (Maksusoodustused 2014). Tänapäeval on ettevõtjate hulgas pigem probleemiks teadmatust teenuste olemasolust või mingisugune hirm nende kasutamise ees.

1.2.2. Kohaliku omavalitsuste poolt pakutav tugisüsteem erivajadustega inimestele

Sotsiaalhoolekandeseaduse § 26 kohaselt loob valla- või linnavalitsus puuetega inimestele teiste inimestega võrdsete võimaluste tagamiseks, nende aktiivseks osalemiseks ühiskonnaelus ja iseseisvaks toimetulekuks mitmeid punkte. Omavalitsus peab looma võimalusi puudest tingitud takistuste vähendamiseks või kõrvaldamiseks ravi-, õpetuse- ja tõlketeenustega. Samuti on oluline luua koostöös pädevate riigiorganitega võimalusi puuetega inimeste konkurentsivõimet tõstvaks kutseõpetuseks. Erivajadustega inimestele on oluline leida töö, mis on ka omavalitsuste ülesandeks luua koostöös pädevate riigiorganitega töökohti ja rakenduskeskusi. On oluline tagada puuetega inimestele juurdepääs üldkasutatavatesse hoonetesse, korraldada invatransporti ja määrata tugiisik või isiklik abistaja vastavalt vajadustele. Kohaliku omavalitsuse ülesandeks on selgitada välja eeskostjateks sobivad isikud, teostada nende tegevuse üle järelevalvet ning teavitada kohut nendepoolset kohustuste rikkumisest ja eestkostetava olukorrast. Samuti peab kohalik omavalitsus korraldama abivajava puudega isiku toimetuleku sotsiaalteenuste osutamise, toetuste maksmise, vältimatu sotsiaalabi ja muu abi osutamise teel. (Sotsiaalhoolekande seadus 1995)

Erivajadustega inimesed saavad elukohajärgsest kohalikust omavalitsusest taotleda lisaks eelnevatele teenustele veel mitmeid igapäevaelu ja töötamist kergendavaid ja

abistavaid teenuseid nagu näiteks sotsiaaltransporditeenus, eluruumi kohandamise teenus, sotsiaalnõustamise teenus ja samuti väljastatakse puudega inimese sõiduki parkimiskaarte. Tugiisiku peamine ülesanne on motiveerimine ja julgustamine. Isiklik abistaja on palgaline töötaja, kes abistab igapäevastes tegevustes, millega puude tõttu inimene iseseisvalt toime ei tule. Isiklik abistaja lähtub oma töös konkreetselt erivajadustest ja tööjuhustest. Tema põhiülesandeks on abistamine liikumisel, enese-teenindamisel, spetsiifilistes toimingutes. Sotsiaaltransporditeenust saavad liikumis-, nägemise- ja vaimupuudega inimesed. Eluruumi kohandamise teenus on vajalik, kui on raskusi kodus liikumise, suhtlemise või endaga toimetulekuga. Sotsiaalnõustamise teenus aitab ära hoida sotsiaalsete probleemide tekkimise ja abistab erivajadusega inimest juba tekkinud probleemide lahendamisel. Puudega inimese sõiduki parkimiskaart on ette nähtud, kui on liikumis- või nägemispuue. Kaarti saab taotleda ka ajutise liikumisvõime kaotuse korral. (Kohaliku omavalitsuse teenused...2014) Kaardi taotlemiseks peaks pöörduma kohaliku omavalitsuse poole koos perearsti tõendi, puude raskusastme ning lisakulude tuvastamise otsuse ning dokumendifotoga.

1.2.3. Sotsiaalkindlustusameti poolt pakutavad teenused ja toetused

Sotsiaalkindlustusameti poolt on võimalik töötaja puude või töövõimetuskaotuse puhul taotleda täiendkoolitustoetust, sotsiaalmaksu tasumist miinimumpalga ulatuses ning täiendava seitsme päevase lisapuhkuse hüvitamist tööandjale riigieelarvest (Sotsiaalkindlustusameti soodustused...2014).

Puuetega inimestele makstakse seaduse alusel mitmeid sotsiaaltoetusi, millest mõned on seotud ka otseselt nende puuetega inimestega, kes on tööealised. Näiteks puudega tööealise inimese toetus, töötamistoetus, täiendkoolitustoetus. Puudega tööealise inimese toetust makstakse igakuiselt puudega tööealisele inimesele puudest tingitud lisakulude hüvitamiseks kindlate protsentide alusel, välja arvatud ravikindlustuse ja riigieelarve muudest vahenditest finantseeritavateks tegevusteks. 16-aastasele ja vanemale töötavale puudega inimesele makstakse töötamistoetust, kellel on puudest tingituna tööga seotud lisakulutusi. Täienduskoolitustoetust makstakse töötavale puudega inimesele tööalaseks ja tasemekoolituseks. (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus 1999)

Rehabilitatsiooniteenus on sotsiaalteenus, mille eesmärk on parandada puudega inimese iseseisvat toimetulekut, suurendada ühiskonda kaasatust ja soodustada töötamist või tööle asumist. Rehabilitatsiooniteenuse käigus hinnatakse inimese toimetulekut ja kõrvalabi vajadust, tehakse ettepanekuid kodu-, töö- ja õpikeskkonna kohandamiseks, abivahendi saamiseks ja kasutamiseks. (Rehabilitatsiooniteenus 2014)

Psüühilise erivajadusega inimeste erihoolekandeteenusteks on igapäevaelu toetamise teenus, töötamise toetamise teenus, toetatud elamise teenus, kogukonnas elamise teenus ja ööpäevaringne erihooldusteenus sh ebastabiilse remissiooniga psüühikahäirega isikule, sügava liitpuudega isikule ja kohtumääruse alusel teenusele paigutatud isikule (Erihoolekandeteenused 2014). Kogukonnas elamise näitena on Eestis Pahkla Camphilli küla Raplamaal. Camphilli külas saavad erivajadustega inimesed elada, õppida ja töötada üheskoos teistega sotsiaalselt tervetes, vastastikusel lugupidamisel põhinevates suhetes (Pahkla Camphilli küla 2014).

Erihoolekandeteenused on suunatud täisealistele isikutele väljaarvatud ainult dementsuse diagnoosiga vanaduspensioniealistele isikutele, kellel on raskest, sügavast või püsivast psüühikahäirest tulenevalt välja kujunenud suurem kõrvalabi, juhendamise või ka järelevalve vajadus ning kes vajavad toimetulekuks professionaalset kõrvalabi. Erihoolekandeteenustele õigustatud isikud ja erihoolekandeteenustele esitatavad nõuded on kehtestatud sotsiaalhoolekande seadusega. Teenusele suunamist soovijal peab olema koostatud rehabilitatsiooniplaan sh täpsustatud isiku vajadus erihoolekandeteenuse saamiseks. (Erihoolekandeteenused 2014) Töötamise toetamise teenuse eesmärk on juhendada ja nõustada inimest, et toetada tema iseseisvat toimetulekut ja parandada elukvaliteeti tema võimetele sobiva töö otsimise ja töötamise ajal (Erihoolekandeteenused-toetatud töötamise teenus 2014). Erihoolekandeteenuseid osutab Vändra piirkonnas Vändra Alevi Sotsiaalmaja ja Vihtra Päevakeskus.

1.3. Sihtgrupp Vändra piirkonna tööturul

Tööturu osapoolteks on tööandjad ja töötajad ning tööandjate seas nii ettevõtted, kui ka kohalikud omavalitsused ja töötajate hulka kuuluvad ka erivajadustega inimesed. Kohalikel omavalitsustel on allasutused – lasteaiad, koolid, sotsiaalmajad, raamatukogud, hoolekandekeskus ning muusikakool. Vändra piirkonna alla kuuluvad nii alev,

kui ka vald. Vändra alevis on 01.01.2014 seisuga 2369 inimest (Vändra alev 2014). Vändra vallas on 01.05.2014 seisuga 2759 inimest (Vändra vald 2014).

Vändra alevis on 2012 aastal avatud Vändra Kodu, kus klientideks on psüühilise erivajadusega inimesed. Vändra Kodu klientidest on 22.aprilli 2014 seisuga neli inimest võetud Töötukassas arvele, et läbi Töötukassa pakutava praktika saaks katsetada näiteks lantide puhastamist MTÜ AtChron vahendusel. Samuti on seitse klienti selle aasta esimesel kvartalil sõlminud käsitöö tegemiseks lepingu SA Hea Hoog, kes tegeleb klientide poolt valmistatud toodete turustamisega. Vändra Sotsiaalmajas on alates 1.veeburariist 2014 kokku 15 klienti, nendest neli on töötamise toetamise teenusel ning kõikidel neist on ka lepingujärgne töö, ühel neist ainult talve perioodil. Vihtra Päevakeskuses on 4 klienti töötamise toetamise teenusel.

Vändra piirkonnas on Registrite ja Infosüsteemide Keskuse andmetel (Larissa Merkulova kirjalik teade 18.10.2013 ja 10.03.2014) 328 ettevõtet. Ettevõtete hulka kuuluvad nii osaühingud, aktsiaseltsid, füüsilisest isikust ettevõtjad, mittetulundusühingud, ühendused, kui ka erinevad ühistud, seltsid, klubid. Tabelis 2 on Sotsiaalkindlustusameti andmetel (Eduard Lukitšovi kirjalik teade 08.04.2014) Vändra alevis 126 ja Vändra vallas 115 tööealist puuetega inimest, kokku 241.

Tabel 2 Tööealised ja töötavad puudega inimesed, inimeste arv (Sotsiaalkindlustusameti 8.aprill 2014 seisuga), tabel on autori kohandatud

Tööealised puudega inimesed	16-62			Üldkokkuvõte
	Keskmine	Raske	Sügav	
Vändra alev	42	57	27	126
Vändra vald	61	45	9	115
Töötavad puudega inimesed	16-62			Üldkokkuvõte
	Keskmine	Raske	Sügav	
Vändra alev	12	5	0	17
Vändra vald	22	10	0	32

Nendest 241-st inimesest töötab ainult 49 puudega inimest – 17 alevis ja 32 vallas. Kõige suurem osakaal töötavatest puuetega inimestest on keskmise puudega, on ka neid kellel on raske puue, kuid sügava puudega töölisi ei leidu.

1.4. Erivajadustega inimeste töökorraldus väljaspool Eestit

Erinevates riikides on seadused ja elukorraldused erinevad. Samuti on erinevad tööandjate arvamused, mõtted ja hoiakud erivajadustega inimeste tööle võtmisel. Suhted erivajadustega inimeste ja töö vahel on kajastanud paljud sotsiaalteaduse kirjanikud ning paljud erivajadustega inimeste organisatsioonid seda ka ülemaailmselt kasutanud (Roulstone, Barnes, viidatud Swain, French 2014: 237 vahendusel). Kõikides riikides üle maailma on puuetega inimesed saanud märgatava osakaalu ja väljatoodud kui kõige vaesem kiht ühiskonnas. Seda ei ole mõõdetud ainult rahalises vääringus, vaid ka hariduses, töös, majapidamises, tervises, transpordis, pereelus ja muus sotsiaalsetes sõprussuhetes. (Barnes, Sheldon 2010, viidatud Swain, French, 2013: 46 vahendusel).

Paljudele inimestele tema tunnetes on väga tähtis teha kasulikku tööd. See on võrdselt tähtis nii vaimse puudega inimestele kui ka teiste erivajadustega inimestele. Paljud riigid leiavad, et seadus peaks aitama kindlustada seda, et puudega inimesel oleks reaalsed võimalused töötamiseks ja et neid ei koheldaks tööl ebaõiglaselt. Mõnel riigil ei ole diskrimineerimisvastaseid seaduseid, kuid paljudel riikidel siiski on spetsiaalsed seadused tööandjatele erivajadustega inimeste kohta. (Adrian 1995: 162)

Euroopa riikides - Holland, Taani, Rootsi - on viimase kümne aasta jooksul tööandja kohustusi täiendatud nõudega rakendada meetmeid haigestunud töötaja tööle naasmiseks. See tähendab seda, et tööandja peab oma töövõimetuks jäänud töötajaga pidevalt suhtlema, jälgima tema tervislikku seisundit ning rakendama meetmeid töötaja edaspidiseks tööga kindlustamiseks. Et tagada vähenenud töövõimega töötaja töösuhte säilimine, on riigiti piiratud sellise töötaja töölepingu tööandjapoolset ülesütlemist. Tööandja ülesanded kohustuse täitmisega on aja- ja ressursimahukad ning nende rikkumise korral kohaldatakse riikides, nagu näiteks Holland ja Rootsi, tööandjate suhtes rahalisi sanktsioone. (Rahvusvaheliste praktikate analüüs...2013:51)

Mujal arenenud riikides on töövõimetuid inimesi pea poole vähem kui Eestis ning

valdav osa puute ja osalise töövõimetusega inimestest teeb siiski sobiva koormusega neile sobivat tööd. See võimaldab neile paremat elujärge ja sisukat elu, riigile aga rohkem maksuraha, millest saab omakorda muuhulgas rahastada paremat taastusravi ja sotsiaalteenuseid ning maksta suuremat pensioni neile, kelle haigus või puue on tõesti nii raske, et nad üldse töötada ei saa. Eestis lisandub töövõimetuid inimesi töövõimetussüsteemi liiga suure hooga. (Kangro 2013: 4)

Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud uuringus viie riigi vahel selgus, et riigid näevad tööandjate rolli ulatust ja aktiivsust töövõimetussüsteemis erinevalt. Tööandjate aktiivsemat ja ulatuslikumat rolli näevad Holland, Saksamaa, Rootsi ning vähem aktiivsemat rolli Ühendkuningriik ja Soome. Hollandis, Saksamaal ja Rootsis on tööandjatel ulatuslikumad kohustused töötajate reintegreerimisel. Ühendkuningriigi ja Soome puhul eeldatakse, et tööandjad peavad tegema mõistlikke kohandusi ja muudatusi töötingimustes, mis on vajalikud selleks, et vältida inimese tööelust väljumist või vastupidi soodustada inimese tööellu tagasisiirdumist. Riikide võrdlusel selgub, et Eesti töövõimetussüsteem sarnaneb pigem Ühendkuningriigi ja Soome süsteemiga, kui teiste riikide süsteemidega. (Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku... 2012: 79)

Autor on arvamusel, et sellised meetmed nagu on kasutusel mõnes teises oleks vajalikud kasutada ka Eestis, nagu näiteks, kui tööandja ei täida oma kohustusi töötaja suhtes, siis kaasnevad tööandjale rahalised karistused. Ehk selline lähenemine aitaks suurendada erivajadustega inimeste osakaalu töötajate hulgas.

2. UURIMUS ETTEVÕTJATE SUHTUMISEST ERIVAJADUSTEGA INIMESTE TÖÖLEVÕTMISESSE

2.1. Uurimusprobleemiseade, uurimiseesmärk ja -küsimused

Tänapäeval on suureks probleemiks puuetega inimeste tööle saamine, mis autori arvates on seotud ettevõtete, eesotsas ettevõtte juhi eelarvamustega erivajadustega inimeste suhtes. Tööandjad kardavad palgata erivajadustega inimesi, kuigi nad ise seda otseselt avalikkusele ei tunnista.

Teiseks probleemiks on erivajadustega inimestel töökohtade leidmine või siis ettevõtetal töökohtade kohandamine vastavalt vajadusele. Hetkel on käesolev teema väga aktuaalne kuna planeeritakse töövõime toetamise süsteemi reformi. Sellise mitme etapilise reformi eesmärk on suurendada tervisekahjustusega inimeste tööhõivet, aidata neid sobiva töö leidmisel ja hoidmisel ning toetada seejuures tööandjaid vajaliku töökeskkonna loomisel (Puudega inimesed 2014).

Selleks, et jõuda tulemuseni ning saada teada, millised on Vändra piirkonnas erivajadustega inimeste tööle rakendamise võimalused, on vaja seda uurida mõlema osapoole poolt, nii tööandjate, sealhulgas kohalik omavalitsus, kui ka töötajate poolt. Autor uurib erivajadustega inimeste endi käest, millised on olnud nende endi varasemad kogemused ja mõtted tööle saamisel või tööl olles. Varasemalt on taoline uuring läbi viidud 2013.aastal Katrin Kartau poolt, kes uuris Pärnu linna ettevõtete näitel puuetega inimeste võimalusi tööturul.

Lõputöö eesmärgiks on saada teada, milline on ettevõtjate suhtumine erivajadustega inimese töölevõtmisesse ning vajadusest uurida seda, mis takistab ja soodustab erivajadustega inimeste tööle minekut ja tööl püsimist.

Eesmärgi saavutamiseks leitakse vastuseid püstitatud uurimisküsimustele:

- Milline on ettevõtete valmisolek seoses erivajadustega inimeste töölevõtmisega?
- Kui paljudel piirkonna ettevõtetel on kokkupuuteid olnud erivajadustega inimeste tööle võtmisel ning millised on olnud kogemused?
- Mil määral on ettevõtted teadlikud pakutavatest teenustest erivajadustega inimese tööle võtmisel?
- Millised on ettevõtete hoiakud, mõtted ning arvamused seoses erivajadustega inimesega?
- Millised on erivajadustega inimeste kogemused, mõtted ja suhtumine?
- Millised on kohaliku omavalitsuste arvamused ja hoiakud?

2.2. Uurimusmeetod ja uurimuse läbiviimine

Antud uurimustöös on kasutatud nii kvantitatiivset, kui ka kvalitatiivset uurimusmeetodit. Kvantitatiivne uurimus võib eelneda kvalitatiivsele uurimusele, mis tähendab seda, et kvantitatiivse ülevaateuurimusega saab luua aluse sellele, kuidas moodustada mõttekaid võrreldavaid küsimusi kvalitatiivsete intervjuude jaoks (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005: 128). Kui algselt oli planeeritud ainult kvantitatiivne uurimus, siis täpsustavate tulemuste andmiseks otsustas autor ka lisada kvalitatiivse uurimuse, mis on suunaud just inimeste kogemuste, arusaamade ja tõlgenduste mõistmisele (Laherand 2008: 24). Registrate- ja Infosüsteemide Keskuse andmetel on Vändra piirkonnas üsna palju ettevõtteid, seega otsustas autor läheneda ettevõtetele kvantitatiivselt koostades neile küsimustiku. Kuna töö teemaks on uurida erivajadustega inimeste rakendamist tööturu osapoolte näitel, siis viis autor läbi omalpoolt valitud erivajadustega inimeste seas, kes on käesoleva teema raames üheks tööturu osapoolteks, struktureeritud intervjuu, mis on üks kvalitatiivse uurimismeetodi liike. Samuti, kuna piirkonda kuulub kaks omavalitsust – alev ja vald, on tehtud ka kaks intervjuud kohalike omavalitsustega, selgitamaks välja, millised on nende hoiakud ja mõtted.

Uurimus viidi läbi kasutades Limesurvey'd, mis on keskkond veebipõhiste küsimustike koostamiseks ja läbiviimiseks. Autor saatis küsimustiku aadressi ning palve täitmise kohta laiali e-maili teel. Samuti saadeti viieteistkümnele talule ankeet posti teel, kuna neil ei olnud märgitud kontaktandmeteks e-maili. Andmeid koguti ettevõtetelt

Limesurvey teel 14.märtsist kuni 24.märtsini. Küsimustiku leiab töö lõpust lisa 1. Andmete analüüs viidi kvantitatiivse meetodi puhul läbi kasutades tabelitöötlusprogrammi Microsoft Excel. Need vastused, mis saabusid autorile posti teel sisestati käsitsi programmi.

Intervjueeritavate inimeste ja kohalike omavalitsustega saadi ühendust telefoni teel ning lepitati kokku sobiv aeg intervjuerimiseks. Intervjuud viidi läbi vastavalt intervjueritavale sobivas kohas (kodu või kohaliku omavalitsuse ruum) 1.aprillist kuni 11.aprillini ja intervjuud kohalike omavalitsustega viidi läbi vastavalt pakutud aegadele 18.aprill ning 28.aprill 2014. Intervjuu küsimused erivajadustega inimestele leiab lisa 2 ja piirkonna kohalikele omavalitsustele mõeldud intervjuu lisa 3. Intervjuud salvestati diktofoniga, transkribeeriti, kodeeriti ja analüüsiti.

Selleks, et uurida välja, mis on need põhjused ja hoiakud, mis kujundavad ettevõtjate suhtumist erivajadustega inimeste tööle võtmise kohta, oli küsimustikus mitmeid küsimusi selle kohta, mille analüüsimisel jõuame vastusteni. Intervjuud erivajadustega inimestega ja kohalike omavalitsustega saab tuua võrdlusena või täiendusena vastuste juurde, mis on saadud ning analüüsitud ettevõtjate poolt.

2.3. Valimi kirjeldus

Peatükis kirjeldatakse ettevõtteid, erivajadustega inimesi ja kohalikke omavalitsusi, kellele oli uurimus suunatud. Andmed piirkonna ettevõtete kohta on saadud päringu alusel Registrate- ja Infosüsteemide Keskusest, mis andis nimekirja 321 ettevõtte kontaktiga, kellest tagasiside andsid 57 asutust, sealhulgas kolm, kes andsid tagasiside posti teel. Ettevõtete kirjeldus on näidatud alljärgneval joonisel 1, kus on esindatud ettevõtte liik, valdkond, struktuur ning vastaja ameti positsioon.

Ankeedile vastas 57 ettevõtet, kellest 10 olid nõus jätma oma kontaktandmed, et vajaduse korral ühendust võtta ning 47 vastajat olid nõus vastama anonüümselt. Kahjuks jättis kontakti kommentaaridesse ainult üks asutus kümnest. Autorile tundub, et küsimustiku täitmisel kontaktide jätmisel saadi valesti aru ning vastajad arvasid, et nende kontakt jääb küsimustiku koostajale automaatselt nähtavaks.

Jooniselt on näha, et kõige rohkem oli vastajaid 37 osauhingute hulgas, 17 füüsilisest

isikust ettevõtjat, neli mittetulundusühingut, kolm aktsiaseltsi, kolm talu, kolm ühendust ja üks klubi. Vastajate hulgas ei olnud ühtegi seltsi, täisühingut, sihtasutust, kogudust, keskust ja ühistut. Autorile vastasid meili teel mõned tööandjad, näiteks üks kogudus, kes ei saanud küsimustikule vastata, kuna kogudus on väike ning tegevused toimuvad tasuta, ühiskondlikus korras. Meili teel andis kirjaliku vastuse veel füüsilisest isikust ettevõtja, kes tegeleb kodutarvete parandusega ning põhjendas oma mitte vastamist sellega, et tema tegevusala on nii spetsiifiline ja töötab üksinda. Samuti vastasid e-kirjaga autorile kaks füüsilisest isikust ettevõtjat, et antud hetkel pole enam ettevõtteid tegutsevad ning sellepärast ei vasta ka küsimustikule.

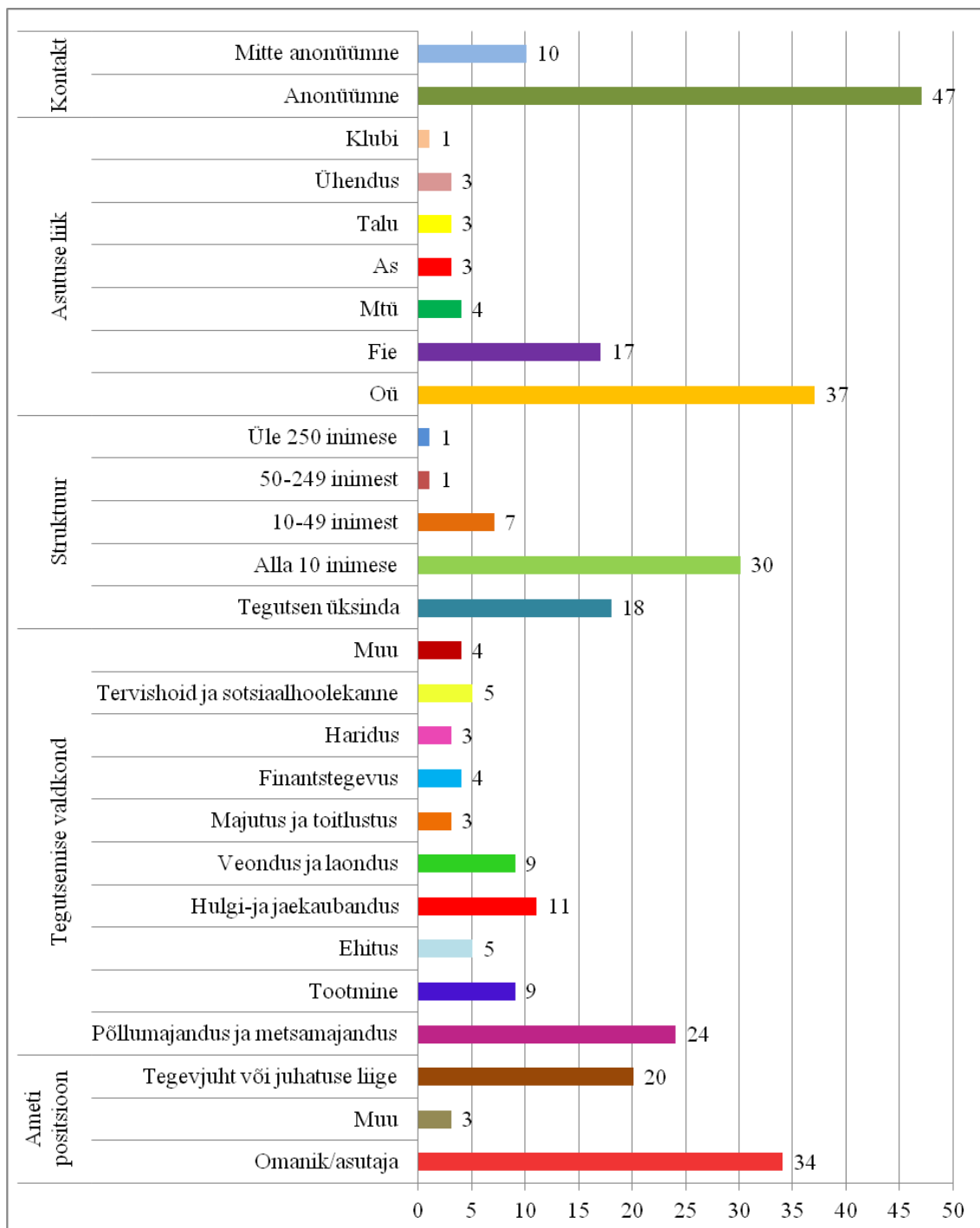
Küsimustikule vastasid ülekaaluliselt 34 ettevõtte omanikku või asutajat, 20 tegevjuhti ning kolm vastasid lahtrisse „muu“ ning täpsustasid, et on raamatupidaja. Omanike ning tegevjuhtide arvamus on tähtis, kuna nemad puutuvad isiklikult töötajate värbamisega kokku. Asutused kus vastasid raamatupidajad küsimustikule arvab autor, et tegemist on väikese pere ettevõttega, kuhu kuulub omanik ning raamatupidaja ning sellisel juhul on ka raamatupidaja ise kursis töötajate värbamisega.

Ülekaaluliselt oli 24 vastajat põllu- ja metsamajanduse valdkonnas, järgnes sellele 11 hulgi- ja jaekaubanduse vastajat, üheksa tootmise ja laonduse vastajat, viis vastajat ehituse valdkonnast ja viis sotsiaalhoolekande ning viis tervise valdkonnast. Mõned üksikud vastused olid hariduse, toitlustuse ja finantstegevuse valdkonnast. Muust valdkonnast toodi välja autoremont ja matuseteenindus. Autor märgib ära, et antud küsimusele sai valida mitu vastusevarianti. Kokku vastati 77 korda antud valdkondade kohta.

53% asutuste hulgast töötas alla 10 inimese, 31% kogu vastajate hulgast tegutses üksinda, 12 % vastajatest töötas asutuses 10-49 inimest, 2% vastajate hulgast töötas ettevõttes 50-249 inimest ning 2% vastajatest töötas ettevõttes üle 250 inimese. 31% vastajatest, kes tegutsevad üksinda vastasid küsimustikule nii nagu nende arvamus käesoleval hetkel on, kui neil oleks võimalus enda alla võtta tööle töölisi.

Tööandjateks on lisaks ettevõtetele ka kohalikud omavalitsused, kelle esindajatega tegi autor intervjuud. Piirkonna kaks kohalikku omavalitsust on Vändra alevivalitus ning Vändra vallavalitus. Autor avaldas soovi teha intervjuu alevi- ning vallavanemaga,

kuid mõlemad tegid ettepaneku kaasata intervjuusse sotsiaalnõunikud. Kahjuks ei olnud võimalik ühel omavalitsuse juhil autorile sobivat aega kohtumiseks leida ning küsimustele vastas kirjalikult omavalitsuse sotsiaalnõunik.



Joonis 1. Valimi kirjeldus, respondentide arv (autori koostatud).

Uuringu sihtmärgiks oli piirkonna tööturu osapooled ning lisaks ettevõtetele uuris autor

ka erivajadustega inimeste kogemusi. Erivajadustega inimeste valiku tegi autor omal valikul lähtudes enda tööalasest kogemusest ja teadmistest, rääkides läbi oma valikutest nii Vändra Alevi Sotsiaalmaja juhatajaga, kui ka Vändra alevivalitsuse sotsiaalnõunikuga. Esimene intervjueeritav oli 80% töövõimetuse ning keskmise puudega novembris 2013 koondatud erivajadustega inimene, kellel on põhiharidus ning kutseharidus ja otsib tööd. Teine intervjueeritav on keskmise puudega, 40-60% töövõimetusega rohke klienditeenindamise töökogemusega põhiharidusega inimene. Kolmas intervjueeritav on 100% töövõimetusega nägemispuudega töötav massöör, kellel on keskharidus ning koolitustunnistus. Ning viimane neljas intervjueeritav 80% töövõimetusega turvana töötav keskerihariduse ja kutseharidusega inimene.

Erivajadustega inimestega tehtud intervjuudest kõige vähem kestnud intervjuu kestis viis minutit ja 37 sekundit ning kõige kauem 24 minutit. Kohaliku omavalitsusega kestis intervjuu 45 minutit. Intervjuud erivajadustega inimestega on tähistatud töös tähega „I“ millele järgneb intervjueeritava number vastavalt järjekorrale. Ettevõtete arvamused on tähistatud tähega „E“ koos vastava järjekorra numbriga. Kohalike omavalitsustega läbi viidud intervjuud on vastavalt KOV1 ja KOV2. Siin kohal lähtub autor sellest, et kuna üks piirkonna kohalik omavalitsus avaldas oma arvamust kirjalikult, siis KOV2 taga on vastajaks sotsiaalnõunik. KOV1-le on lisatud täiendusena sõna „sotsiaalnõunik“, kui on vastanud sotsiaalnõunik.

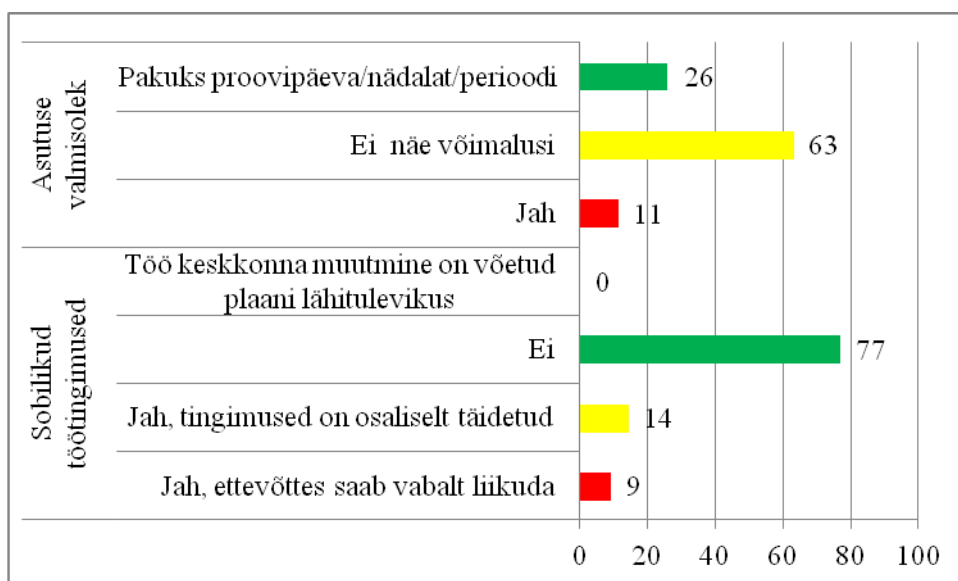
2.4. Uurimuse andmete analüüs ja tulemused

2.4.1. Ettevõtete valmisolek erivajadusega töötaja palkamiseks

Järgnevas peatükis on uuritud piirkonna ettevõtete valmisolekut erivajadustega inimeste tööle võtmiseks. Valmisoleku all on analüüsitud kui palju ettevõtetest oleks valmis praegu tööd pakkuma ja paljudel asutustel on olemas sobilikud töötingimused. Välja tulevad asutuste eelistused töötaja palkamisel ning lähtudes erivajadusest, milliseid töökohti oleks pakkuda.

Joonisel 2 on välja toodud osakaal, kui mitu tööandjat piirkonnas oleks praegusel hetkel valmis erivajadustega inimest tööle võtma ning millised on asutuste töötingimused mõeldes erivajadustega inimese värbamisele. On näha, et kõigest 11% asutustest on

valmis pakkuma tööd ja 63% ei näe selleks võimalusi. 26% vastajatest on nõus pakkuma prooviperioodi, mille positiivse kogemusena on suur võimalus, et võetakse inimene ka tööle ning samas vastupidiselt, kui töötaja siiski ei sobi, siis prooviperiood peaks olema piisav aeg, et saada töötajast ning tema võimetest ülevaade. Sama mõtet prooviperioodi kohta on lisanud ka mõned ettevõtjad vabas vormis autori poolt esitatud küsimusele.



Joonis 2. Ettevõtjate valmisolek erivajadustega inimeste värbamiseks ja erivajadusi arvestavate töötajate olemasolu, protsentides (autori koostatud).

Ilmselt on vastajate valmisolek seotud asutuste väljakujunenud eelarvamustega puuetega inimeste suhtes. Vastaja, kes pakkus prooviperioodi, tõi välja ka asjaolu, et „*Sõltub tööst, oluline on inimese ellusuhtumine*“. Teine vastaja tõi kommentaarina välja „*See võimaldab isikut ja tema võimeid lähemalt tundma õppida*“. Prooviperioodi pakkudes saavad asutused aimu, millise inimesega on tegemist ning vastavalt kogemusele siis pakkuda tööd või proovi-aja lõppedes katkestada töösuhe. Üks vastaja, kes oli nõus pakkuma tööd ning võtma inimese enda juurde tööle, tõi näiteks, et pakuks hooajatöid, näiteks marjakorjamine. Autor on arvamusel, et tegelikult selline tulemus, et 57 vastajast 11% on nõus pakkuma tööd ja 26% pakkuma prooviperioodi on väikese piirkonna kohta hea näitaja. Varasemalt tehtud uuringus Katrin Kartau (2013: 33) poolt Pärnu linna näitel olid ettevõtted pigem positiivsed ning olid arvamusel, et just erivajadusega inimesel on aega ja motivatsiooni teha tööd ning keskenduda.

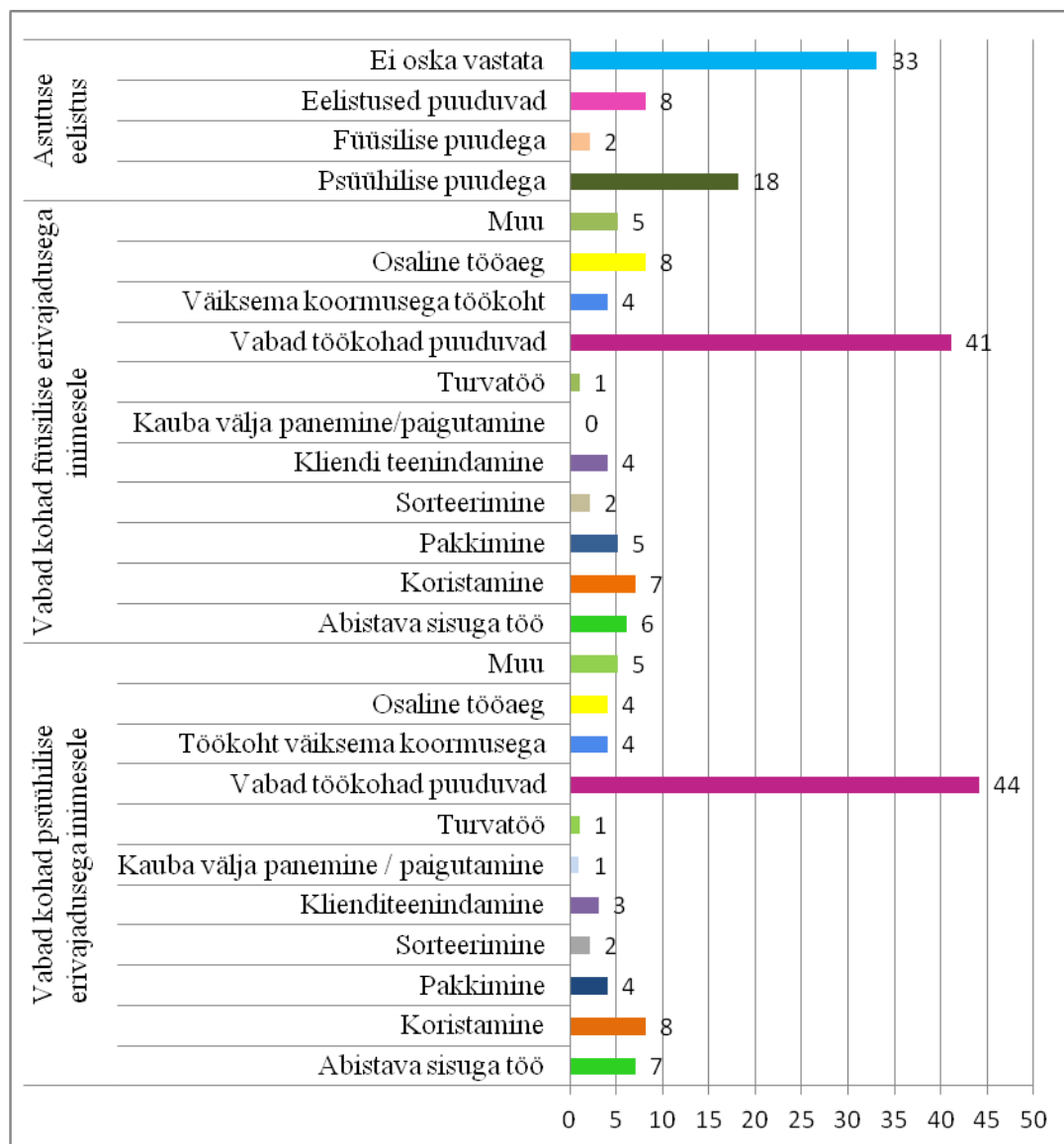
Selleks, et erivajadusega inimene, olgu ta siis liikumispuudega, kuulmispuudega või nägemispuudega, vajab ta erinevates keskkondades hakkama saamiseks sobivaid liikumisvõimalusi. Mõned sellised nõuded on kehtestatud majandus- ja kommunikatsiooniministri määruses. Näiteks peaks liikumispuudega inimesel üldkasutatavates ehitistes liikumiseks olema olema kaldtee või lift ning invatualett ja nägemispuudega inimestele märgistused pinnakatte erinevuses ja helisildid. Üldkasutatavateks hooneteks on näiteks haiglad, õppeasutused, avalike teenuste osutamise hooned. (Nõuded liikumis-, nägemis- ja kuulmispuudega...2014) Selleks, et erivajadustega inimene olenemata tema puudest saaks käia tööl peaks ka tööl keskkonnas olema olema sobilikud liikumisvõimalused.

Joonisel 2 on näha, et sellised tingimused 77% asutustest puuduvad, 14% asutustest on tingimused osaliselt täidetud ning 9% vastajatest on arvanud, et nende ettevõttes saab vabalt liikuda puudega inimene, ehk võib arvata et tingimused on täidetud vastavalt sellele, millise hoonega on tegemist. Autor uuris ka oma vastuste variantidega võimalust, et ehk mõni asutus on võtnud plaani tulevikus oma töö keskkonda kohandada mõeldes just puuetega inimeste tööle võtmise peale, kuid kahjuks mitte ükski asutus pole selle peale mõelnud või vähemalt ei märkinud sellist vastust. Siin võib ka järeldada seda, et ettevõtted ei tee selliseid kohandusi kindlasti oma kuludega. Vaid mõned teadlikud võiksid kasutada selleks Töötukassa teenuseid tööruumi kohandamiseks. Mõni ettevõtja põhjendas oma valikut, et tingimused on osaliselt täidetud: „*Pole teadlik kõigist erinõuetest*“.

Seejärel uuris autor tööandjatel, arvestades töö spetsiifikat, millise erivajadusega inimesed võiksid tööd leida nende asutuses ja milliseid töid oleks pakkuda füüsilise ja psüühilise erivajadusega töötajale, mis on kujutatud joonisel 3. Antud küsimustele sai vastata rohkem kui ühe vastuse.

Analüüsides asutuste vastuseid ilmnes, et 18 vastajat eelistasid psüühilise puudega inimest, kes võiks asutuses töötada ning kaks füüsilise puudega. Võib arvata, et kui ettevõtte peaks tegema valiku füüsilise ning psüühilise erivajadusega inimeste vahel, siis eelistatakse pigem psüühilise puudega inimest, autor arvab et põhjus on selles, et füüsilise puudega inimese tööle võtmisel peaks olema selleks töökohas vastavad töötingimused olemas ning võib arvata, et paljudes asutustes neid tingimusi pole, kuna

kaldtee ning lifti ehitamine on kulukas oma kuludega. Kaheksal ettevõttel eelistused puuduvad ning kahjuks 33 asutust ei osanud küsimusele üldse vastata. Põhjus võis olla selles, et pole pakkuda tööd ning varasemad kogemused puuduvad, mis oli antud ka vastuse variandi juures täpsustavaks informatsiooniks.



Joonis 3. Asutuse eelistused ja vabad töökohad lähtudes erivajadusest, arvudes (autori koostatud).

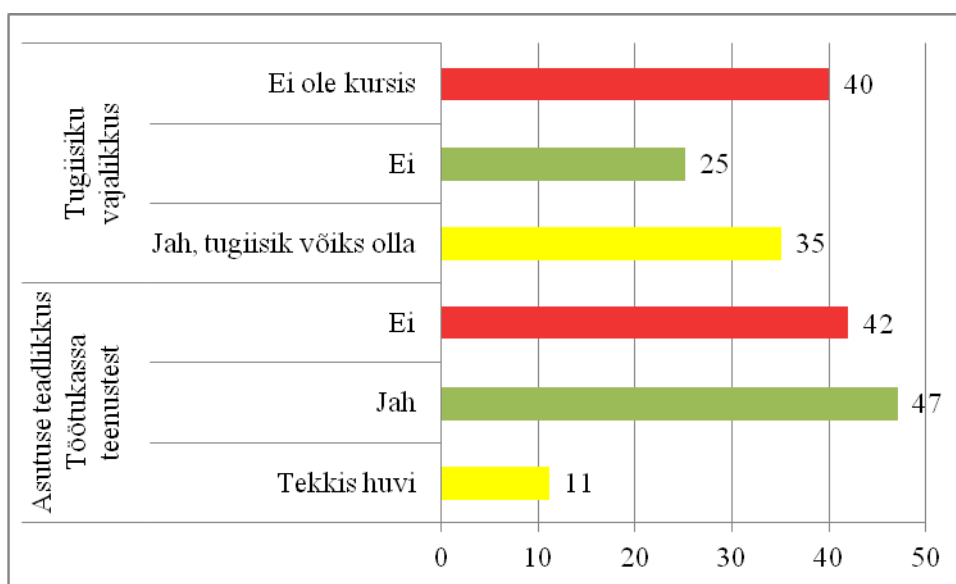
Küsitluse käigus autor uuris asutustelt, millised on hetkel vabad töökohad psüühilise ning füüsilise erivajadustega inimestele. Ülekaalukalt vastati, et ei ole hetkel vaba töökohta, kuid mõned julgemad asutused töid välja, et füüsilise erivajadusega inimesele

oleks pakkuda kõige rohkem osalise tööajaga töötamist, koristamist, abistava sisuga tööd ja pakkimist. Mõned üksikud töid välja ka sorteerimise ning klienditeenindamise. Psüühilise erivajadusega inimesele pakuti kõige rohkem samuti koristamist, abistava sisuga tööd ja „muu“, kus toodi välja näidetena käsitöö, õmblemine ning hooajaline töö.

2.4.1. Ettevõtete ja erivajadustega inimeste teadlikkus teenuste olemasolust ning võimalustest tööd otsida

Ettevõtted peaksid olema rohkem teadlikud nendest võimalustest, milliseid erinevaid teenuseid pakutakse, sealhulgas ka teenused erivajadustega inimeste tööle võtmiseks. Tegelikult pakub Eesti Töötukassa mitmeid erinevaid teenuseid nii erivajadustega inimestele, kui ka ettevõttele endale. Tänapäeval on autori arvates nõrk pool selles, et kõik ettevõtted ei ole tegelikult teadlikud pakutavatest teenustest.

Joonisel 4 on kujutatud asutuste teadlikkus Töötukassa poolt pakutavatest teenustest asutustele, kui võetakse tööle erivajadusega inimene. 47% asutustest on teadlikud Töötukassa poolsetest teenustest, 42% ei ole teadlikud ning 11% vastajale tekitas see teadmise huvi ehk võib arvata, et puudub ülevaade pakutavatest teenustest.



Joonis 4. Ettevõtete teadlikkus Töötukassa poolt pakutavate teenuste kohta ja tugisiku vajalikkus, protsentides (autori koostatud).

Tegelikult on need konkreetsed näitajad autori arvates keskmised, kuna igal aastal

september-oktoober toimub Vändras ettevõtjate päev, kuhu kutsutakse piirkonna ettevõtjad ning alati on kohal ka Töötukassa, kes tutvustab oma tegemisi. Järelikult oleks võinud kõik vastajad olla siiski teadlikud nendest teenustest.

KOV1: Meil on ju igal aastal oktoobrikuus ettevõtjate päev. Saadame umbes 80 kutset kohale, aga mõnel korral on kohal 30-40, teinekord ka 50. Aga Töötukassa on käinud meil 3-4 aastat jutti, ja on rõhutatud, et töötukassal on need võimalused olemas, et kui puudega inimest tahan tööle võtta, siis töökeskkonna saab ümber ehitada. Ettevõtjad täna kõik teavad seda infot.

Samas tuleb kindlasti arvestada seda, et kohal olijaid on alati vähem, kui tegelikult piirkonnas ettevõtjaid kokku on. Võibki arvata, et autori küsimustikule ettevõtetele vastajate hulgas on ka palju neid, kes pole sellest päevast osa võtnud, seega ei olegi nad teadlikud pakutavatest teenustest, kui pole otsest kokkupuudet olnud.

KOV2: Ettevõtjad ei ole kahjuks kursis Eesti Töötukassa poolt pakutavate võimalustega, kui võetakse tööle väiksema konkurentivõimega isik.

Teine kohaliku omavalitsuse esindaja kinnitab ja avaldab arvamust, et ettevõtjad pole teenustest teadlikud.

Kui paljud inimeste endi hulgast on üldse teadlikud sellest kuhu võivad nad töötuna olles pöörduda või milliseid toetuseid ning teenuseid neil on võimalik taotleda. Kui on vähem teadlik inimene, siis võib oletada, et informatsiooni võimalustest kuhu pöörduda saab ta oma tuttavate hulgast. Seda sai uuritud nelja erivajadusega inimestelt endi käest, et mida on nad teinud ning kuhu pöördunud, kui otsitakse tööd. Selgus, et vastajate hulgas on neid, kes on teadlikud mida nad peaks tegema siis kui ollakse töötud ja neid, kes vähem teadlikud, kuid samas niisama ei istuta ja ei oodata töö pakkumisi vaid siiski tegutsetakse. Autori poolt intervjueeritavate hulgas teadsid kõik, kuhu võiks pöörduda ning abi oodata.

II: Et loen internetist ja vaatan kuulutusi ajalehest.

Sellest, et intervjueeritav vaatab ajalehe kuulutusi, sai ta ka ühel korral töövestlusele. On olemas ka neid aktiivsemaid ja julgemad, kes pöörduvad ka otse kohaliku

omavalitsuse poole uurima, et kas äkki on sealtpoolt informatsiooni tööpakkumiste kohta. Samuti ei kardeta käia otse asutusest asutusse eesmärgiga leida töö.

I2: Näiteks läheks alevivalitsusse küsima, kas neil oleks midagi pakkuda, siis ma olen käinud kõik need asutused läbi käinud, avaldused on sisse viidud, mõnes on avaldus 10 aastat sees, aga keegi pole ühendust viinud, keegi pole küsinud, et kas ma nüüd saaksin või midagi.

Kahjuks on ka murekohti, kui kandideeritud kohtadest ei saa isegi negatiivset vastust, mis võib teinekord tekitada inimeste seas meeleheidet, et mis mõtet on üldse kusagile kandideerida või avaldust sisse anda, kui tagasisidet ei saa, isegi negatiivse otsuse korral.

I4: Ma ei tea. ((kahtlevalt)) CV-d olen täiendanud, kus olen töötanud. Töötukassas olin ka mitu aastat tagasi ju, siis kui sealt Krifist ära tulin.

Kuna erivajadustega inimestel on olemas ravikindlustus ja väike sissetulek pensioni näol, siis pole neil erilist vajadust end Töötukassasse arvele võtta, kui siis selle jaoks, et olla tööotsijana arvel. Tihti põhjendatakse oma arveloleku lõpetamist sellega, et tüütu on kord kuus linna konsultandi juurde sõita.

Autor uuris tööandjatelt, mida nad arvavad tugiisiku vajalikkusest ettevõttes, millest 40% respondentidest ei olnud teenusega kursis. 35% vastajatest avaldasid arvamust, et tugiisik võiks olla ettevõttes olemas küll ning 25% ei pidanud vajalikuks tugiisikut asutuses.

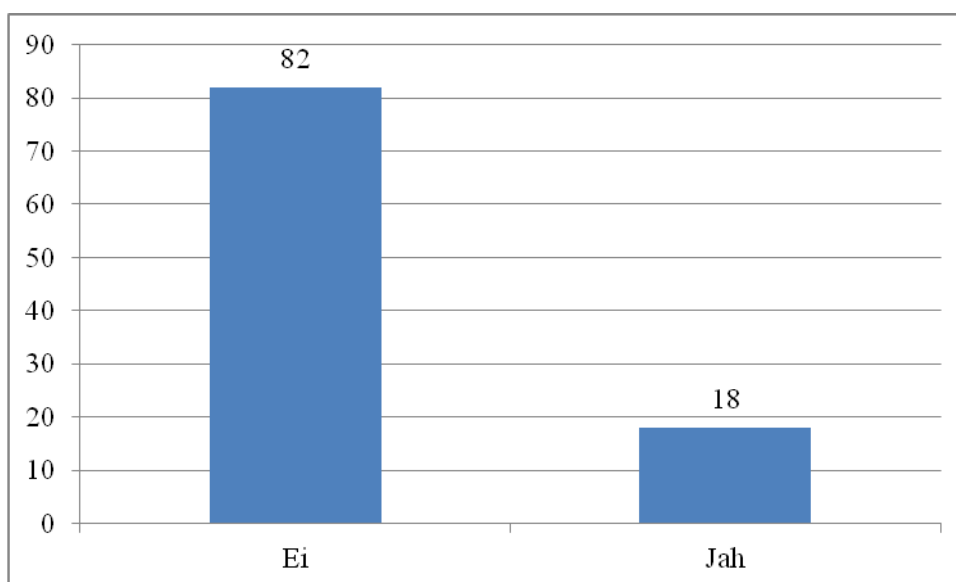
2.4.3. Tööandjate varasem kogemus ning võimalikud tekkivad riskid

Suur mõju inimeste tööle värbamisel on töötaja eelnev kogemus ning tekkinud eel-
arvamused. Autor uuris, kui paljud piirkonna tööandjad on kokku puutunud eri-
vajadustega inimestega ning millised on nende kogemused olnud antud töötajatega.

Toetudes joonisele 5, on näha, et kõigest 18% asutusel vastajate hulgast on töötanud või
hetkel töötab erivajadustega inimesi ning 82% ei tööta või pole varasemalt ka töötanud.
Kümnest asutusest viiel on olnud positiivne kogemus ning kolmel negatiivne, kaks on
jättnud küsimustele vastamata.

E3: Meil oli praktiliselt paar kerge vaimse alaarenguga õppurit, kellele me nädalaga ei suutnud selgeks õpetada nt maasikataimede õiget istutamist.

Antud vastaja puhul oli kogemus negatiivne ning võib arvata, et tööandjal on tekkinud negatiivsed mõtted ning ilmselt tulevikus võib eelistada tervet inimest erivajadusega inimesele. Seda on väitnud teorias ka Roulstone, et erivajadustega inimesi nähakse tavaliselt tööandjate jaoks kui ebasobivat töötajat. Tekkinud eelarvamuste tõttu ühiskonnas on ettevõtjatel raske palgata puudega inimesi tööle. Muidugi on ka neid tööandjaid, kes suhtuvad positiivselt ning näevad erivajadustega inimesed potentsiaalset töötajat.



Joonis 5. Asutuse varasem kokkupuude erivajadustega inimese tööle võtmisel, protsentides (autori koostatud).

Tänu negatiivsele kogemusele võib järgnevatel kordadel ettevõtte pikalt kaaluda, kas üldse pakkuda erivajadustega inimesele võimalust või mitte, sest nende jaoks on see piisavalt suur ajakulu ning lõpuks jääb töö ikka tegemata. Samuti on autori tuttavalt tööalaselt näide selle kohta, kus suurde tootmisesse võeti tööle üks erivajadusega noor naisterahvas, kes töötas seal kaks päeva ning siis ei ilmunud enam tööle. Tööandjaga suheldes pole tööandja huvitatud enam töö pakkumisest, kuna kardetakse seda sama riski, et olukord võib uuesti korduda. Ometigi tunnistas ka tööandja ise, et oleks pidanud eelnevalt uurima rohkem töötaja tausta.

E46: See sõltub tööst, mitte kõikjal ei saa kasutada puudega inimest.

Positiivse kogemuse saanud ettevõtja arvamusest võib välja lugeda seda, et ilmselt oleneb ka ettevõtjast endast see, kui paindlik saab ta olla töö pakkumisel ning kui ühele töö ei sobi, siis ei tähenda see, et inimene ei suuda mitte midagi teha vaid tuleb leida töö, millega ta saaks hakkama.

Samalaadsele küsimusele said vastata ka inimesed ise, et milline on olnud nende varasem töökogemus ning mis juhtus eelnevates kohtades.

I1: Mul hakkas raske tööl käimisega, sest bussipiletid läksid nii kalliks ja edasi tagasi läks nii kalliks ja ei tasunud ära üldse. Töö ise sobis ja oli nii ideaalne ja kollektiiv kõik ja.

Tihti on nii, et kui kõik sobib, siis midagi on ikka, mille pärast tuleb ideaalsest töökohast loobuda.

I3: No ma töötasin vanasti jah, kui ma nägija olin. Töötasin farmis lüpsjana. Haiguse tagajärjel jäin nagu pimedaks ja siis ma ei saanud seal enam tööl käia.

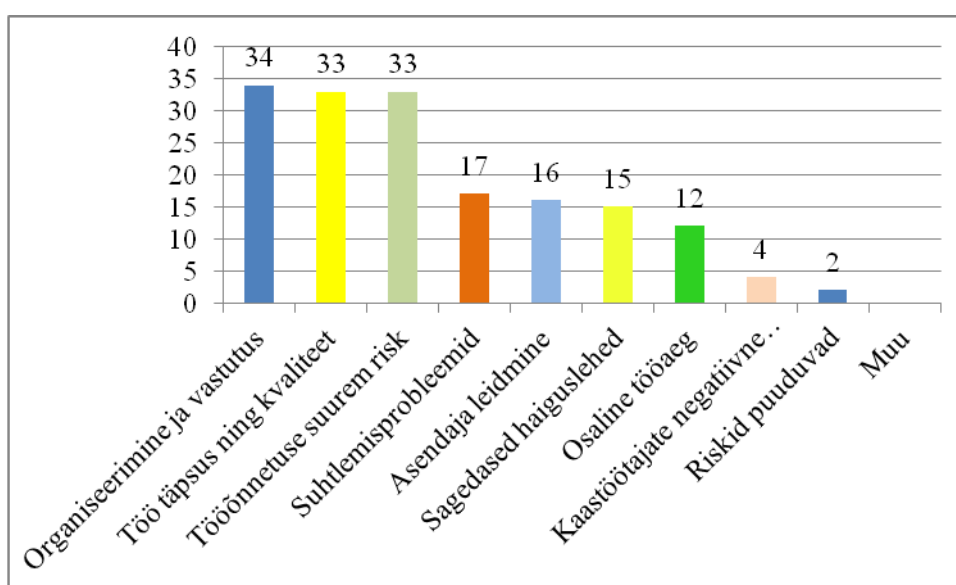
Kahjuks farmis töötades pole võimalik ka töökohta niimoodi kohandada, et nägemise kaotuse puhul oleks võimalik seal edasi töötada.

I4: Aga Krifist ma tulin ära sest ah no jäin vahele seal mingite asjadega, pistsin seal viina pintslisse, ukse taga vaikselt võtsin ja, aga kaamera käis seal ja nägi kohe, et võtsin. Aga enam seda kommet küll pole enam siin.

Neljas intervjuueritav oli tööajal alkoholi joonud ning töökohast toodet võtnud, mis oli piisav põhjus töötaja lahti laskmiseks. Väidetavalt intervjuueritaval enam sellist kommet ei ole, kuigi selle peale vastati vastaja poolt naerdes ning autorile tundus, et ka kerge kõhklusega.

Katrin Kartau (2013: 33) uurimusest Pärnu linna ettevõtete hulgas tuli välja, et töösuhe psüühilise erivajadusega inimesega lõpetati sellepärast, et töötajal oli tihti kehva tervislik olukord, tänu millele kadus motivatsioon tööd teha. Eks raskusi võib tulla ette nii ühe või teise erivajadusega inimesel.

Nagu on öelnud teorias ka Karin Hanga, et puuetega inimeste tööhõive on madal, mis sõltub töö andjatehirmudest. Selleks, et asutus saaks inimese tööle võtta tuleb tal kaaluda erinevaid takistusi ning riske, mida uue töötaja värbamine kaasa võib tuua. Arvestades, et autori uurimus on erivajadustega inimeste värbamise kohta, siis ohud on kindlasti suuremad, kui tavalise inimese tööle võtmisel, kuigi on arvatud, ka et mõni erivajadusega inimene saab oma tööga paremini hakkama, kui seda mõni, kellel erivajadust pole. Eks see oleneb kindlasti töö eripärast, ettevõtte hoiakust ning erivajaduse iseloomust. Alljärgneval joonisel 6 on näha, milliseid riske võib ette tulla asutuse arvates ettevõtte keskkonnas, kui värvata erivajadustega inimese tööle.



Joonis 6. Ettevõtjate arvamusel esinevad riskid erivajadustega inimeste tööle võtmisel, respondentide arv (autori koostatud).

Kõige enam on arvatud, et puudega inimese tööle võtmisel on rohkem organiseerimist ja vastutust kuna on vaja rohkem planeerida, kuidas tööd teha ning seda ka kindlasti üle kontrollida. Töö täpsus ning kvaliteet kannatab selle all eriti just tootmise puhul. Suurem risk on tööõnnetustele, sest tootmistes on tavaliselt palju kemikaale ning masinaid, millega mõni erivajadustega inimene ei pruugi toime tulla. Väiksema osakaaluga on suhtlemisprobleemid, näiteks kui inimene ei suuda teiste töötajatega suhelda mingil põhjusel ning tänu sellele jääb teinekord midagi olulist töö tegemise kohta küsimata. Erivajadustega inimesed võivad tihti haiguslehele jääda, mis ettevõttele tähendab seda, et ta peab leidma asendaja teise töötaja asemele, aga tihe asendaja

leidmine ning töötajate vahetus pole kasulik ettevõttele endale. Kõige selle all kannatab jälle terves tootmises töö planeerimine ning toote valmimine. Erivajadustega inimesed võivad soovida töötada osalise tööajaga, mis järjekordselt on tootmisega tegelevale ettevõttele suureks takistuseks, sest tänu osalisele tööajale peab ettevõtte töö siiski ladusalt toimima ning nõuaks rohkem planeerimist. Neli ettevõtet on arvanud, et teiste kaastöötajate poolne negatiivne suhtumine erivajadustega inimese suunas on üheks riskiks, mis tegelikult on ka täitsa võimalik, sest tänu suurtele eelarvamustele muutuvad ka inimeste isiklikud arvamused just selles suunas, mida teised räägivad. Kaks ettevõtet on arvanud, et erivajadustega inimeste tööle võtmisega riske ei ole ning samuti pole välja toodud ka muid riske.

Kohalikud omavalitsused tõid suurimate takistustena välja, et puuduvad sobilikud töökohad aga kui on olemas tubli ja hakkaja erivajadusega inimene, siis takistusi ei tohiks üldse ette tulla.

KOV2: Takistusi ei ole, kui on sobiv töö erivajadusega inimesele ja tegu on tubli ja hakkaja inimesega.

Samuti on ettevõtted takistustena välja toonud mitmeid probleeme. Nagu näiteks töökoha kohandamine, mis nõuab väljaminekuid ning oodatakse abi avaliku sektori poolt.

E1: 1.Sobiliku töökoha kujundamine kindlasti. Tuleb jälgida ning organiseerida - nõuab väljaminekuid. Kui Riigi toetus oleks olemas, siis miks mitte.

Mõnel tööandjal on tekkinud arusaam, et psüühilised inimesed võivad teistele olla ohtlikumad, kui füüsilise erivajadusega.

E5: Psüühilise puudega inimesele pole igal pool sobivat tööd pakkuda. Peab olema kindel, et ta ei tee viga endale ega teistele. Füüsilise puude korral võib raskuseks osutada tema liikumine töökohal ja ka töö kvaliteet. Minul konkreetselt oleks pakkuda õmblustööd. Kui käed terved ja vajalikud oskused olemas, pole probleemi tööle võtta liikumispuudega inimene.

Positiivne antud uurimuse juures on ka see, et mõni asutuse esindaja on arvamusel, et ka

tavainimestel võib esineda tööd tehes probleeme ning ei ole alati erivajadustega inimesed need, kellega on rohkem vaja tegeleda.

E17: Ei rõhutaks sõna erivajadustega, ka erivajadusteta inimeste töölevõtmisel esineb suhteprobleeme. Suurimaks probleemiks pean suhtlemisprobleeme, väljendusoskust, tööandja ja töövõtja vahelist suhtlemist, väljendusoskust. Takistuseks on tööandja ettevalmistuse puudumine erivajadustega inimestega suhtlemisel.

Antud tööandja võib oma kogemustel ilmselt kindlalt väita, et ka tavainimesel võivad tekkida erinevaid probleeme töökeskkonnas nii suheldes teistega, kui ka tehes tööd. Seda sama on arvanud ka teine ettevõtte esindaja.

E36: Takistusi on alati ka tavainimeste puhul. Takistuste- ja eksimusvaba pole olemaski.

Väikeses piirkonnas nagu on seda Väandra on kindlasti probleemiks liikumine väljaspool alevit, kui ka töökoht asub keskusest eemal ning seal lähedal ei ole bussipeatust, et inimene saaks tööle liikuda.

E29: Talu piirkonda ei läbi ühistransport ja selliste töötajate Väandrast kohalevedamine läheks kulukamaks kui tehtud töödest kasu oleks.

E56: Töökohta asukoht, peaks hakkama transpordi peale mõtlema. Ei asu tiheasustuses.

Mitmeid kordi on läbikäinud just eelarvamuste olemasolu ning sobiva töö leidmine erivajadusega inimesele. Nagu on öeldud ka teoorias, et erivajadustega inimestele pole spetsiaalseid töökohti küll olemas, kuid siiski jääb autor arvamusele, et neid töökohti on võimalik tekitada, kuid töökohtade juurde planeerimine just mõeldes inimestele, kes kõike teha ei saa on jälle eraldi ettevõtmine ja planeerimine just tööandja jaoks.

E39: Erivajadusega inimesele sobiva töö leidmine.

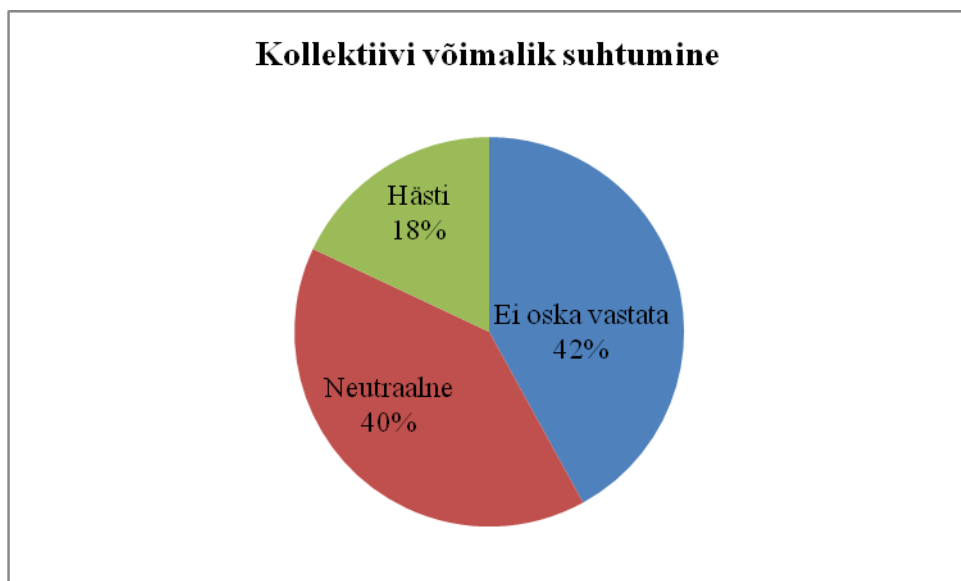
E48: Esmane on ikka veel eelarvamus. Kõik tööandjad eeldavad kiiret töötempot. Üks inimene peab sageli ära tegema mitme inimese töö. Erivajadusega inimene seda üldjuhul ei suudaks.

Autor on siin kohal nõus kohaliku omavalitsuse arvamusega ning jätkuvalt arvamusel,

et töökohti on võimalik juurde tekitada, kui tööandja ise on sellega nõus.

Kui puudega inimene pääseb tööturule ning saab edukalt oma töökohal hakkama, võib olla veel asutuse siseselt tekkivaid probleeme näiteks kollektiivis, kus võib tekkida ikka erinevaid probleeme ka tavainimeste hulgas.

Autor uuris ettevõtete arvamust, kuidas nad arvaksid, et nende töötajad võtaks erivajadusega inimese enda sekka vastu ning selle kohta on joonis 7. Jooniselt on näha, et 42 % vastajatest ei oska antud küsimustele vastata, ilmselt pole neil oma töötajatel kogemust ja puudub isiklik lähenemine ning seisukoht antud teema üle. Põhjuseks võib olla ka oma töötajate mitte tundmine. 40% asutustest arvavad, et nende töötajate hulgas on neid, kes antud olukorraga lepiksid ja inimest aktsepteeriksid ja on kindlasti ka neid, kes on selle vastu, kuid ei tee sellest avalikult välja. 18% asutustest on julgenud arvata tundes hästi oma töötajaid, et inimene võetakse nende kollektiivi vastu hästi ilma igasuguste probleemideta ning samuti vastajatest pole keegi märkinud, et nende töötajat võtaksid vastu enda sekka puudega inimese halvasti.



Joonis 7. Vastajate arvates kollektiivi suhtumine erivajadusega inimese tööle võtmisse (autori koostatud).

I2: Koolis on õelusekotid... asi peab olema käpas ja seal peab alguses kõik esimesed kaks kolm korda kui sa koristad pead korralikult kõik ära tegema aga siis on vähe lihtsam mitte lõdva randmega aga kiirem, sellepärast et selle miinimum palgaga, kuidas

ma ütlen selle miinimum palga juures on mul tööpind nii suur, et ma ei ole nõus seda tööd tegema sellise palga eest tegelikult ka , sest kuna terve vana koolimaja on minu oma, mina koristan seda. Praegu on veel niimoodi, et ma maksan emale ka palka, sest ema aitab mind.

Analüüsidest öeldut võib arvata, et teistes töökaaslastes tekitab kadedust see, kuidas töö on ära korraldatud. See tekitab ühes inimeses kadedust teise vastu, mis on põhjuseks sellele miks ollakse üksteise vastu vaenulikud. Kui üldiselt peab isik ise oma tööga hakkama saama, siis antud intervjuus on vastaja mingitel põhjustel endale appi võtnud oma ema, kellele maksab selle eest raha. Siit lähtuvalt võibki arvata, et kadedust tekitab asjaolu, et antud töötaja lõpetab varem töö kui teine ning saab varem koju.

Kindlasti oleneb teiselt poolt ka kõik töökeskkonnast ja töökohast, sest pime massöörina tegutsev intervjuueeritav on oma kollektiiviga väga rahul.

13: Hästi, probleeme ei ole.

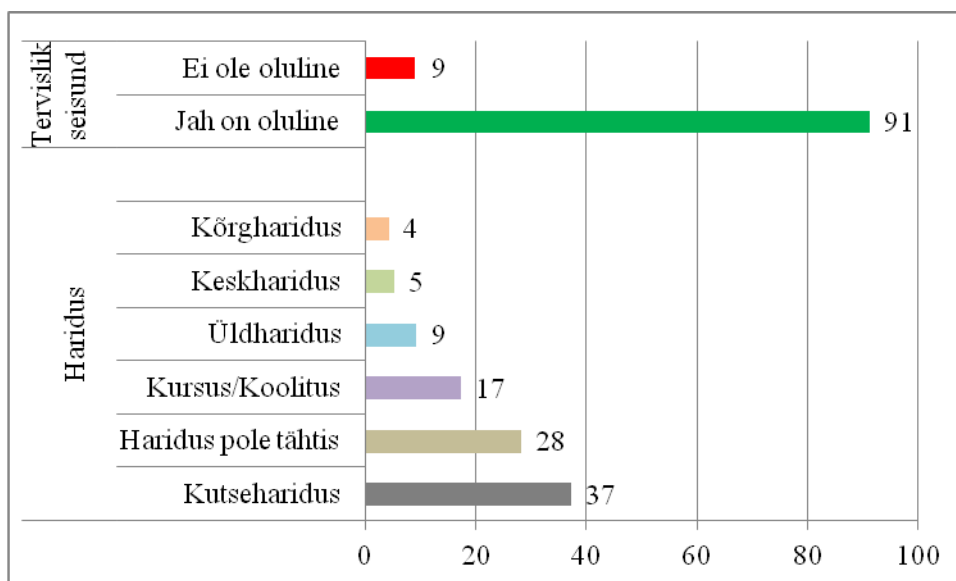
Samas jällegi, erivajadusega inimene, kes töötab sellises kohas, kus juba eelnevalt töökollektiiv ongi väga mitmepalgeline ning meeldib teistest rääkida, siis kohanemine keskkonnaga on väga raske.

14: Eks see üks ussipesa ole.

2.4.4. Tööandjate poolsed ootused erivajadustega inimeste tervisliku seisundi ja hariduse kohta

On ilmnunud asjaolud, et töötaja ei räägi oma tervislikust olukorrast ja enda puudest tööandjale ning see pole ka nõutav isikuandmete kaitse seaduse alusel. Mõne töötaja puhul ei paista tema puue välja. Põhjusteks on ka asjaolud, et tööandja hakkab töötajat teistsuguse pilguga vaatama. Joonisel 8 on Vändra piirkonna asutuste ootused erivajadustega inimeste haridusele ja tervislikule seisundile. Uurimusest ilmnes, et 91 % vastajatele on oluline teada, milline on tema töötaja tervislik seisund enne tööle võtmist, sest töö iseloom nõuab antud teadmist. Igale tööle pole võimalik tööle asuda, kui on näiteks raskuste tõstmine või spetsiifiline töö, mis nõuab oskusi ning teadmisi, siis on arvestatav ning mõistlik, et tööandja soovib enne teada oma töötaja oleku kohta, et peale

tööle võtmist, ei tekiks mure õige ning sobiva töö leidmisel. 9 % vastajatest arvas, et ei ole oluline, milline on töötaja tervislik olukord.



Joonis 8. Asutuste ootused erivajadustega inimeste haridusele ja tervislikule seisundile, protsentides (autori koostatud).

Ka erivajadustega inimeste endi käest uuriti kas tööandjat on huvitanud inimese tervislik seisund. Uurimusest tuli välja, et mitte ühelgi neljast intervjuueeritavalt pole tööandja uurinud tervisliku olukorra kohta, välja arvatud siis üks uuritav, kes on nägemispuudega ning tööandjad olid eelnevalt teadlikud sellest, kuna see paistab välja. Autori enda andmetel on mõnes ettevõttes tööle kandideerimisavalduste peal olemas küsimused prillide ning allergiate kohta. Katrin Kartau (2013: 30) poolt läbi viidud uurimuses Pärnu ettevõtete hulgas tuli välja, et inimese erivajadusest saadakse alles siis teada, kui inimene soovib lisapuhkust välja võtta, kuna siis peab põhjendama oma puhkuse soovi.

Isikuandmete kaitse seaduse alusel on inimese tervislik seisund ning puue delikaatsed andmed ning inimene ei ole kohustatud teavitama teisi oma tervislikust olukorrast (Isikuandmete kaitse seadus 2007).

KOVI: Kui on normaalne inimene, siis tegelikult ta ka oma tööandjale seda mainib, et sihuke värk on, et pigem on see võib olla siis suurem usaldus tööandja poolt töövõtjale, et ta teab et ta ei varja midagi, et võib olla on lihtsam suheldagi.

Kohaliku omavalitsuse eestvedaja on sellisel arvamusel, et usaldus kasvab töötaja suhtes, kui saladusi pole - tööandja teab, et võib oma töötajat usaldada.

Järgnevalt uuriti asutuste arvamust, milline võiks olla erivajadustega inimese haridus. On teada, et erivajadustega inimesel on raske end harida, sest kõrgkoolides on liikumine raskendatud. On arvatud, et mida haritum on erivajadustega inimene, seda teadlikum ta on. Jooniselt 8 on samuti näha, millise haridusega võiks olla asutuse arvates erivajadustega inimene. Kõige rohkem on arvatud, et inimesel võiks olla kutseharidus, ilmselt selletõttu, et inimene on omandanud endale mingisuguse teatud oskuse midagi hästi teha. Kõige vähem arvasid asutused, et töötajal võiks olla kõrgharidus. 28% vastajatest on märkinud, et nende jaoks ei ole haridus üldse tähtis.

Eesti põhiseadus ei luba kedagi diskrimineerida, kuid ometi on meie ühiskonnas aru saada, et vahet inimestel siiski tehakse. Martin Oliver on väitnud, et arenenud riikide tööturgudel jätkatakse diskrimineerimist sellel teemal, et erivajadustega inimesi võetakse vähem tööle kui nende kaaslasti, kellel pole erivajadust (Oliver 1996: 115). Seda väidet uuris ka autor oma küsimustikus ettevõtetele, ning selgus, et Vändra piirkonna ettevõtete hulgas oli 56 ettevõtet selle väitega nõus ning üks vastaja keeldus selle väitega nõustumisega. Selle sama väite kohta uuriti ka kohalike omavalitsuste arvamust, kus mõlemad arvamused ühtisid.

KOV2: Erivajadusega inimesi on ka vähem kui erivajaduseta kandideerijaid. Suhtumise küsimus, meie valla näitel seda väita ei saa.

Sama arvamus tuli ka teiselt kohaliku omavalitsuse sotsiaalnõunikult, et kuna erivajadusega inimesi on teiste seas vähem, siis ei saa seda ühtselt võrrelda.

KOV1sotsiaalnõunik: Sest neid on vähem, erivajadusega inimesi on vähem kui erivajaduseta. Seda ei saa proportsionaalselt võtta. Seda võrdsust on suhteliselt mõttetu taga ajada, et kui me soosiksime ühelt poolt, et võtame pigem tema, et seda võrdsust pole võimalik saavutada.

Samas, piirkonna omavalitsuse juht oli tegelikult selle väitega nõus, kuna realselt see nii ka on - kuid inimesed ise seda avalikult ei tunnista.

KOVI: No kui sa mingi konkursi teed ja on 10 tüüpi, siis valid ikka sellise parema. Ma arvan ka et millegipärast et see nii on.

Omavalitsuse juht tõi ka välja näite asutusest, kus oli tööl erivajadusega töötaja, kes ei tundnud ennast oma ametil nii hästi, kuid nüüdseks on ta endale uue töö leidnud ning tänu sellele tööle on ta leidnud ka uue sisemise rahu.

KOVI: See ongi see, et ta oleks õige kohapeal. Et mina võin ta vägisi võtta, aga ta ise saab aru et teda usaldatakse aga ta ei saa hakkama. Ja lõpuks on nii et pigem paneme ta ise kehva olukorda, arvates ise et me tuleme talle vastu ja et see on väga hea, et ta saab töö aga lõpuks leiab, et on valel kohal.

Ka mõni intervjueeritav mainis ära vestluses, et vahet tehakse ning puuetega inimestel on raskem tööd leida.

I2: Aga puude ja invaliidsusega ei ole üldse kerge tööle saada. Sa pead end iseennast tõestama ja kui sa oled suutnud end tõestada, et sa suudad seda ja sa saad sellega hakkama siis on väga lihtne, siis sind nagu võetakse omaks aga alguses kui sul on invaliidsus siis sa oled kas lollakas või sa ei viitsi teha või sul on siuke haigus et sa ei saa hakkama no kõik sellised laisad ja ega keegi sulle seda ei ütle, seda räägitakse taga kohvilauas.

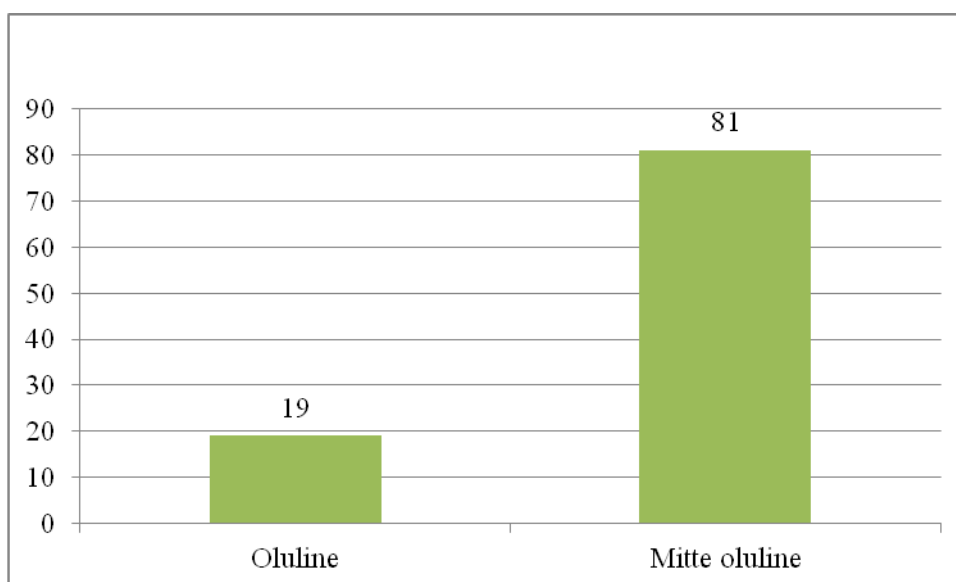
Küsimusele, kuidas on töö intervjuude ajal intervjueeritav end tundnud, tuli välja samuti tõsiasi, et inimesed ise tunnevad, et neil tehakse vahet. Seda ilmselt just teadmisel, et inimesel on erivajadus, mis väikeses piirkonnas tegelikult ei jää ka saladuseks.

I4: Tundsin end ebakindlalt, sest puudega inimesel pole lihtne tööd leida.

Katrin Kartau (2013: 30) läbiviidud uurimuses Pärnu linna ettevõtete hulgas selgus, et erivajadustega inimene on sattunud ettevõttesse tööle kandideerides, kuid erivajadustega inimesed ise väitsid, et ainult läbi tutvuste on võimalik tööd leida ja arvatakse, et puuetega inimene on tööandjate viimane valik üldse.

2.4.5. Kohaliku omavalitsuse ning ettevõtete arvamused ja ettepanekud seoses erivajadustega inimeste tööle võtmise kohta

Aastaid tagasi anti ettevõtetele välja Hea Ettevõtte Autasu. Autor uuris, kui oluline on Vändra piirkonna kohalikele ettevõtetele avalikkuse poolt tunnustamine. Joonisel 9 on näha, et Vändra piirkonna 57 vastanud asutuse hulgas on 19% asutusele oluline avalikkuse poolt tunnustamine ning 81%-le asutustest pole see tunnustamine sugugi oluline. Autor oleks oodanud tegelikult suuremat osakaalu tunnustamise vajalikkusest, mis annaks just ettevõtetele autori arvates motivatsiooni juurde. Tulemustest selgub, et tegelikult piirkonna ettevõtted avalikku tähelepanu läbi tunnustamise ei oota.



Joonis 9. Tunnustamise tähtsus ettevõtete jaoks, protsentides (autori koostatud).

Teooriast ilmnes, et erivajadustega inimeste tööhõivet aitab suurendada teiste ettevõtete kogemused ja eeskuju. Autor uuris kohalike omavalitsuste käest, kas ning millisel viisil oleksid nemad valmis neid ettevõtteid tunnustama, kes värbaksid tööle puuetega inimesi.

KOVI: Kui mõte välja käia volikogu sotskomisjoni, et nagu me anname välja palju erinevaid tunnustavaid tiitleid, siis mingit probleemi pole. Et kui keegi midagi head teeb ära siis pole ju probleemi, sama see tunnustamine ongi ühekordseks asjaks, kui keegi tänavu aasta midagi lahendat teeb.

Kohaliku omavalitsuse poolt on vägagi suur tugi tunnustada neid ettevõtteid, kes võtaksid tööle erivajadustega inimesi. Kuna omavalitsus tunnustab erinevate tiitlitega kodanikke, siis ei näe omavalitsus sugugi probleemi selline tiitel välja anda.

Samale küsimusele lähenes teine omavalitsus hoopis teistmoodi, pakkudes välja ettevõtete toetamiseks nõustamise.

KOV2: Nõustamisega, et ei oleks valehirmu erivajadusega inimest tööle võtmise eest. Eesmärgiga muuta suhtumise positiivsemaks.

Teise kohaliku omavalitsuse poolne lähenemine oleks just suuline pool läbi nõustamise, et vähendada ettevõtete hirmu ning suurendada teadlikkust, mis aitaks väga palju kaasa, lootes just muuta tööandjate eelarvamusi positiivsemateks.

Viimaseks etapiks oma küsimustikus palus autor tööandjatel edastada vabas vormis oma mõtteid ja ettepanekuid riigile ja omavalitsustele seoses erivajadustega inimese värbamisega. Vastuseid oli erinevaid, kuid ka neid mis hakkasid korduma:

- kohalik omavalitsus peaks toetama tööandjaid rahaliselt;
- inimestele peaks olema korraldatud transport tööle;
- tugiisikut vajab lisaks erivajadustega inimesele ka tööandja ise kohanemisperioodil;
- erivajadustega inimesi võiks rakendada rohkem ühiskondlikel töödel;
- oodatakse rohkem tuge ja huvi kohaliku omavalitsuse ning riigi poolt;
- oodatakse maksusoodustusi;
- info sellistest töötutest inimestest ning nende oskustest võiks olla kohalikul omavalitsusel;

Sellega, et kohalikul omavalitsusel võiks olla info töötute kohta oli nõus ka üks kohalik omavalitsus avaldades selle kohta ise arvamust. Aastaid tagasi, kui kunagi olid töötute nimekirjad olnud avalikud kohalikule omavalitsusele oli lihtsam pakkuda töölist tööandjale. Praegu on tehtud kahjuks kõik nii keeruliseks ja privaatseks. Omavalitsuse juht tõi näite, et kui naabervallas aastaid tagasi koondati mitu inimest, siis kohalikus piirkonnas vajati just uusi töötajaid ning tänu kontaktile ning tihedale koostööle saidki koondatud uue töökohta.

Kordus ka mõte selle suunas, et avalik sektor peaks näitama eeskuju tööandjatele

erivajadustega inimeste tööle võtmisel. Kohalikud omavalitsused on selle mõttega ühel meelel ning suhtuvad positiivselt, sest mõlemas omavalitsuses ning hallatavates asutustes töötavad erivajadustega inimesi. Kuid üks omavalitsustest arvas ka, et niisama linnukese kirja saamise pärast, ei ole mõtet ka puudega inimest tööle võtta, vaid siiski ta peab ka selleks sobima, et inimene ise ei tunneks end ebamugavalt olles võetud tööle vaid vastutuleku eesmärgil.

2.5 Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Autor toob oma töö negatiivseks pooleks välja andmete kogumise läbi kvantitatiivse meetodi. Autor arvas, et ei tule ettevõtete intervjuerimisega toime, kuna puuduvad eelnevad intervjuerimise kogemused ja seetõttu otsustas kvantitatiivse meetodi kasuks. Autor arvas, et lihtsam on teha intervjuud erivajadustega inimestega, kuid hiljem pidi tuginedes eelnevatele tehtud intervjuudele tunnistama, et oleks saanud hakkama ka tööandjatega. Parema ülevaate saamiseks erivajadustega inimeste kogemustest tööturul oleks saanud, kui autor oleks läbi viinud veel mõne inimesega intervjuu, kuid arvas, et esindatud on erinevaid inimesi - nii koondatud, nägemispuudega töötav massöör, rohke töökogemusega puudega inimene, kui ka äsja tööle saanud turva valdkonnas töötav noormees.

Küsimustele vastanute seas oli nii osaühinguid, füüsilisest isikust ettevõtjaid, kui ka talusid ning vastused on võib olla vähem usaldatavad, kui oleks saanud need isiklikus kontaktis läbi intervjuude. Autor jäi ka kahtlema RIK-i poolt antud kontaktandmete üle, kuna paljud ei vastanud ning autor sai ka e-kirju asutustelt, et tegevus on lõpetatud. Vaadates vastajate asutuse struktuuri suurust, siis tundub, et 57 vastanu seas oli ainult üks tööandja, kus töötab 50-249 töötajat. Tuginedes autori teadmistele on Vändra piirkonnas selliseid suuremaid ettevõtteid rohkem kui üks, seega autor arwab, et on puudu mõned olulised arvamused just suurematelt tööandjatelt, kelle tegevusvaldkond on tootmine. Vastajate vähesus võib olla tingitud sellest, et teema ei ole tööandjatele meelepärane, ei paku huvi, kogemused puuduvad, teema on võõras või ei soovita sel teemal lihtsalt oma arvamust avaldada. Autor arwab, et kui ta oleks teinud ettevõtetega intervjuud, oleks ta saanud valida just piirkonna aktiivsemad ning suuremad tööandjad ning nende vastused oleksid olnud täpsemad selle töö raames.

Planeeritavas töövõimereformis soovitakse võimalikult palju seniseid töövõimetus-pensionäre tööle aidata. Autori arvates võib see kaasa tuua just väikeses piirkonnas probleeme, sest piirkonnas pole nii palju töökohti, et inimesed leiaksid tööd. Samuti arvab autor, et kohalikul omavalitsusel tekib juurde toimetulekutoetusi taotlemaid kliente.

Uurimusest selgus, et tööandjatele piisab negatiivsest töökogemusest töötajaga ning tema jaoks ongi erivajadustega inimesed kõik mittesuutelised tööd tegema. Antud sihtgrupile olenevalt erivajadusest tuleb anda aega kohaneda sest nagu meile kõigile võtab uute olukordadega leppimine aega, mõnele rohkem teisele vähem. Tööandjatest on vale kiirustada ja loota, et kui nädala ajaga ei suudeta ära õppida teatud tööd, siis töötajast asja ei saa. Selle kõige teadvustamisega ja tööandjate nõustamisega peaks tegelema. Samuti pole respondentide hulgas oluliselt neid, kellel oleks kogemusi erivajadustega inimeste tööle võtmisega.

Uurides tööandjate ootusi arvasid respondendid ülekaalukalt, et nende jaoks on tähtis teada, milline on nende töötajate tervislik seisund. Samas ei ole neil õigus oma alluva käest uurida nende tervise kohta, vaid töötaja võib seda omaalgatusel ja soovil ise teha. Üks kohalikest omavalitsustest oli arvamisel, et selline käitumine, kui töötaja ise vabast tahtest oma tööandjale räägib oma tervislikust olukorrast on see ainult positiivne näitaja nende omavahelistes suhetes tulevikus kuna töötaja ei varja oma tööandja eest midagi.

Tundub, et tööandjad ei ole piisavalt teadlikud Eesti Töötukassa poolt pakutavatest teenustest. Seega pakuks autor Töötukassale välja läheneda ettevõtetele personaalselt ning tutvustada pakutavaid teenuseid. Võib olla vähendaks see tööandjate hirmu ning suurendaks asutuste soovi pakkuda tööd erivajadustega inimestele.

Tegelikult ootas autor oma uurimusest, et leidub rohkem neid ettevõtteid, kes on valmis realselt pakkuma erivajadustega inimestele kasvõi lihtsamaid töid, näiteks koristamine, valvetöö või toodete pakendamine.

Vaatamata sellele, et väidetakse, et tööandjad ei tee vahet töötajatel ning nende jaoks on põhiline, et töötaja oskaks oma tööd teha hästi, siis julgeb autor siiski siinkohal vastu väita. Ühiskonnas on puuetega inimeste diskrimineerimine keelatud, kuid kahjuks

leidub neid ettevõtjaid, kes vaatamata kõigele sellist käitumist endale lubavad. Leidub selliseid tööandjaid, kes tunnetavad oma võimu ning arvavad, et võivad oma alamaid solvata. See kõik aga jätab jälje inimesele endale ning tekitab inimeses alaväärsustunnet.

Ettepanekutena kohalikele omavalitustele tooks autor välja soovitusete teha koostööd Töötukassa ja teiste infoallikatega, et olla paremini kursus sihtgruppi kuuluvate inimeste töölevõtmisel kehtivate soodustustega.

Veel üheks oluliseks ettepanekuks kohalikele omavalitsustele oleks välja töötada olemasolev tunnustus piirkonna ettevõtetele, kes on jäänud silma erivajadustega inimeste palkamisel. Autor arvab, et just mõnele ettevõttele piirkonnas annaks see juurde motivatsiooni ning julgust võtta tööle või proovist pakkuda tööd erivajadustega inimestele. Näiteks on antud piirkonnas kohalikud omavalitsused eeskujuks, sest on võtnud tööle enda juurde erivajadustega inimesi. Kahjuks tööandjad seda ei tea, kuna pakkusid välja, et oodatakse avaliku sektori poolset eeskuju. Aga kuna erivajadus ei paista alati välja, siis ega tööandjad ei saagi teada, et kohalikes omavalitsustes või nende allasutustes töötavad juba praegu erivajadustega inimesed.

Töötukassale teeb autor ettepaneku avalikustada töötute nimekirjad kohalikele omavalitsustele. Kohaliku omavalitsuse esindaja sõnul tänu varasemalt avalikele töötute nimekirjadele, aitas see kohalikke omavalitsusi leida potentsiaalseid töötajaid, kui oli tekkinud selleks vastav vajadus.

Autori soovitus edaspidiseks oleks uurida just piirkonna suurimate tööandjate arvamusi tehes asutustega intervjuud ning pakkuda välja ettepanek prooviperioodiks tööle võtta mõned erivajadustega inimesed ning hiljem prooviperioodi lõppedes uurida, kuidas oldi rahul tööga, kvaliteediga ning töötajaga.

KOKKUVÕTE

Antud diplomitöös on uuritud erivajadustega inimeste tööle rakendamise võimalusi Vändra piirkonna tööturu osapoolte näitel. Olenemata sellest, et puuetega inimestel on sissetulekuks pension, oleks inimese elu majanduslikult parem, kui ta leiaks võimaluse tööd teha. Samuti on kahaneva rahvaarvuga vaja hoida iga kätepaari. Eelkõige on tegemist siiski humanistliku arusaamaga inimeste vääriskusest. Erivajadustega inimeste arv ühiskonnas on kasvanud ning planeeritakse töövõimereformi, tänu millele peaks suurema erivajadustega inimeste töötajate arv tööturul. Samuti on tööandjatele mõeldud Töötukassa poolt mitmeid teenuseid seoses erivajadusega inimese palkamisel, näiteks töökoha kohandamine.

Uurimusküsimustele leiti vastused läbi uurimuse ning eesmärk sai täidetud.

Tööandjatel on tekkinud eelarvamused ning kartused puuetega inimeste palkamise ees. Inimesed ise on arvamusel, et neil tehakse vahet ja tööturul eelistatakse tervet inimest. Intervjuudest erivajadustega inimestega toodi välja, et puudega inimesel on raske tööd leida ning töö leitakse läbi tutvuste.

Vändra piirkonnas on vähe ettevõtteid, kes oleksid valmis pakkuma erivajadustega inimestele tööd, kuid ometi leidub neid tööandjaid, kes oleksid valmis pakkuma prooviperioodi. Uurimusest selgus, et tööandjatel on olnud vähe kokkupuuteid just puuetega inimestega ning mõni ootab neilt lühikese aja jooksul palju. Erivajadustega inimesed ise tõid välja, et nad tunnetavad seda, kuidas neil tehakse vahet ning ka seda, et puudega inimesel on raske tööd leida. Töö leitakse peamiselt siiski tutvuste kaudu.

Käesolevast uurimusest selgus, et tööandjate teadmised Töötukassa poolt pakutavatest teenustest on keskmised, on neid kes ei tea, kuid on huvitatud ning on neid, kes on võimalustest teadlikud.

Erivajadustega inimeste palkamine toob tööandjale kaasa kindlasti mitmeid riske, millest suurimateks hinnati just organiseerimist ja vastutust, töö täpsust ning kvaliteeti ja tööõnnetuste suuremat riski. Märgiti ära ka kaastöötajate negatiivne suhtumine, kuid mitte ükski asutustest ei arvanud, et nende töötajad võtaksid erivajadustega inimese enda kollektiivi vastu halvasti.

Nii ettevõtjad, kui ka autor ise on arvamusel, et avalik sektor võiks olla eeskujuks erivajadustega inimeste tööle võtmisel ning antud piirkonnas on see eeskuju mõlema piirkonna omavalitsuse poolt täiesti olemas. Kuna käesolev teema on hetkel saanud järjest aktuaalsemaks, on autor positiivsel seisukohal omavalitsuste suhtumise pärast, et nad on valmis aitama, kui tööandja peaks seda abi soovima.

Autor loodab, et Töötukassa suudab teha end veel nähtavamaks ka teistele tööandjatele piirkonnas, kes pole varasemalt kohal käinud ettevõtjate päeval ning kokkupuutunud Töötukassa teenuste vajalikkusega.

Uurimuse tulemused pakuvad huvi piirkonna kohalikele omavalitsustele, Töötukassale, Vändra Sotsiaalmajale, Vändra kodule ja Vihtra Päevakeskusele, samuti teistelegi erivajadustega inimestega tegelevate organisatsioonidega.

Autor teeb seoses oma uurimusega ettepaneku Töötukassale rohkem end tutvustada ettevõtetele just personaalselt, mis aitaks suurendada tööandjate teadmisi seoses neile pakutavate teenuste ja soodustustega. Miks mitte kasutada siinjuures võimalikke otseseid kontakte ning kasutada selleks kas telefonituge või e-posti võimalusi?! Samuti oleks hea avalikustada töötute nimekirjad kohalikele omavalitsustele.

Ettepanekutena kohalikele omavalitsustele tooks autor välja teha koostööd Töötukassa ja teiste infoallikatega, et olla paremini kursis sihtgruppi kuuluvate inimeste töölevõtmisel kehtivate soodustustega. Veel üheks oluliseks ettepanekuks omavalitsustele oleks välja mõelda tunnustus piirkonna ettevõtetele, mis annaks juurde motivatsiooni ja julgust võtta tööle või proovida pakkuda tööd erivajadustega inimestele.

Edaspidi võiks uurida lähemalt piirkonna suurimaid tööandjaid alevis ja vallas ning paluda prooviperioodil tööle võtta mõned erivajadustega inimesed.

VIIDATUD ALLIKAD

Abi erivajadusega inimese tööle võtmisel. Eesti töötukassa.

[<http://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/abi-erivajadusega-inimese-toole-votmisel>] 21.03.2014.

Abi erivajadusega inimestele ja nende töölevõtmiseks. Eesti Töötukassa.

[<http://www.tootukassa.ee/content/teenused/abi-erivajadusega-inimestele-ja-nende-toolevotmiseks>] 21.03.2014.

Adrian D.Ward. 1993. A new view. Printed in Scotland by Bell&Bain Ltd.

Eesti Vabariigi Põhiseadus 1992. – Riigi Teataja I osa, 1992, nr 25, art 349.

Elenurm, T., Ermos, L. 2008. Puudega inimese värbamine – soovitused tööandjale. – Erivajadusega inimene – hinnatud töötaja! OÜ Lege Artis, lk 25-27.

Erihoolekandeteenused. Sotsiaalkindlustusamet.

[<http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/erihoolekanne/>] 30.03.2014.

Erihoolekandeteenused-Töötamise toetamise teenus. Sotsiaalministeerium.

[<http://www.sm.ee/sinule/puudega-inimesele/sotsiaalteenused-puudega-inimesele/erihoolekanne.html>] 31.03.2014.

Hanga, K. 2008. Puuetega inimesed tööturul. – Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja! OÜ Lege Artis, lk 10-11.

Hanga, K. 2013. Erivajadusega töötaja töökeskkonnas. – Personali Praktik, nr 22, lk 11-12.

Hanga, K. 2013. Puudega inimeste töövõimet toetavad meetmed. – Personali Praktik, nr 23, lk 13-14.

Haukanõmm, M. 2012. Riiklikud sotsiaalteenused puudega inimestele. Heade praktikate kogumik. Toimetanud Hanga, K., Voog, H. Tallinn: Eesti Puuetega Inimeste Koda, lk 27-32.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2005. Uuri ja kirjuta.

Isikuandmete kaitse seadus.2007. – Riigi Teataja I osa, 2007, nr 24, art 127.

Kangro, T. 2013. Riik plaanib reformi, mis vähendaks töövõimetuspensionäride hulka. – Puutepunkt, lk 4.

Kartau, K. 2013. Puuetega inimeste võimalused tööturul Pärnu linna ettevõtete näitel. Pärnu Kolledž sotsiaaltöö korraldus. (Diplomitöö)

Kohaliku omavalitsuse teenused ja toetused. Eesti Töötukassa.

[<http://www.tootukassa.ee/content/teenused/kohaliku-omavalitsuse-teenused-ja-toetused>] 27.03.2014.

Laherand, M. 2008. Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn.

Linkgreim, I-G. 2013. MTÜ: erivajadustega inimeste palkamisel on ka eeliseid. [<http://uudised.err.ee/v/eesti/5a3995fc-cee1-4a29-a77c-6759d0bf0b8d>] 02.04.2014.

Lättemäe, S. 2014. Taavi Rõivas: Ettevõtjad ootavad puudega töötajaid! – Maaleht, 16.01.2014, lk 8.

Maksusoodustused. Eesti Töötukassa. [<http://www.tootukassa.ee/content/ettevojtjale-ja-partnerile/maksusoodustused>] 21.03.2014.

Martin, A. 2008. Puuetega inimestele mõeldud tööturuteenused praktikas. – Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja! OÜ Lege Artis, lk 16.

Medar, M. 2002. Sotsiaalteenused – kellele, miks ja kuidas? Pärnu.

Miks on vaja töövõimereformi. Sotsiaalministeerium. [<http://toovoime.sm.ee/uus-toeoevoime-toetamise-suesteem.html>] 31.03.2014.

MTÜ Abikäsi. [<http://abikasi.ee/>] 30.03.2014.

Nael, M., 2013. Koda: puuetega inimeste töölesaamist mõjutab enim haridus.

[<http://uudised.err.ee/v/eesti/438ab781-c0c3-49f6-855b-6c664471b099>] 4.04.2014.

Niit, K-K., 2013. Millega arvestada puudega inimesi palgates. – Personali Praktik, nr 22, lk 40-41.

Niitra, S., 2013. Puudega inimese tööle saamine sõltub tööandja eelnevast kogemusest.

[<http://tarbija24.postimees.ee/2093472/puudega-inimese-toole-saamine-soltub-tooandja-eelnevast-kogemusest>] 30.03.2014.

Nõuded liikumis-, nägemis- ja kuulmispuudega inimeste liikumisvõimaluste tagamiseks üldkasutatavates ehitistes 2002. – Majandus- ja kommunikatsiooniministri määrus nr 145, art 2120.

Oliver, M. 1996. Understanding disability. From Theory to Practice. PALGRAVE.

Oliver, M., Sapey, B. 1999. Social work with disabled people. Second edition. PALGRAVE.

Pahkla Camphilli küla. [<http://www.pahklack.org/>] 14.05.2014.

Palmet, L. 2008. Tulevikutrendid erivajadustega inimeste tööhõives. – Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja! OÜ Lege Artis, lk 32-34.

Puudega inimesed. Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/sinule/puudega-inimesele.html>] 21.04.2014.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus 1999. – Riigi Teataja I osa, 1999, nr 16, art 273.

Puuetega inimeste tööhõive läbi tööturuteenuste ja hoolekandeteenuste.

Sotsiaalministeerium.

[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/Sotsiaalhoolekanne/Regionaalseminar/Puuetega_inimeste_oiguste_toogrupp.pdf] 21.04.2014.

Puuetega inimeste õiguste konventsioon. Sotsiaalministeerium.

[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/puudega_inimestele/1._Puuetega_inimeste_õiguste_konventsioon__eesti.pdf] 04.04.2014.

Puuetega inimestele haridus kättesaadavamaks. MTÜ Think Eesti.

[<http://www.think.ee/?doc=11>] 04.04.2014.

Rahvaarv. Vändra vald.

[http://vandravald.ee/client/default.asp?wa_id=708&wa_object_id=1&wa_id_key=] 16.05.2014.

Rahvastik. Vändra alev. [<http://vandra.ee/index.php?p=63>] 27.03.2013.

Rahvusvaheliste praktikate analüüs tööandja tegevuste kohta terviseseisundist tingitud piiratud töövõimeta töötajate töö hoidmiseks ja nende töökohta säilitamiseks. 2013

[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uurimus_koos_ESF_tevitusega.pdf] 16.05.2014.

Rannastu, K. 2005. Sotsiaalhooldus. Tallinn: Ilo.

Rehabilitatsiooniteenus. Sotsiaalkindlustusamet.

[<http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/rehabilitatsiooniteenus-5/>] 30.03.2014.

Remi, K-J. 2008. Tööandjate ootused, vajadused ja kogemused. – Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja! OÜ Lege Artis, lk 3.

Roulstone, A. 2014. Disabled people, work and welfare. - Disabling Barriers – Enabling Environments. SAGE Publication, pp. 237-242.

Siplane, A. 2002. Puudega inimene tööturul. Tallinn.

Sotsiaalhoolekande seadus 1995. - Riigi Teataja I osa, 1995, nr 21, art 323.

Sotsiaalkindlustusameti soodustused ja hüvitised. Eesti Töötukassa.

[<http://www.tootukassa.ee/content/sotsiaalkindlustusameti-soodustused-ja-huvitised>] 21.03.2013.

Swain, J., French, S. 2014. International Perspectives on Disability. – Disabling Barriers – Enabling Environments. SAGE Publication, pp 46.

Tampere, H., Martin, A., 2008. Tööturuamet toetab tööandjat puudega inimese töölevõtmisel. - Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja! OÜ Lege Artis, lk 14.

Toetatud töölerakendumise teenuse arendamine. Astangu. [<http://www.astangu.ee/meiekeskusest/uudised/artikkel/a/projekt-toetatud-toolerakendumise-teenuse-arendamiseks-erivajadustega-inimestele.html>] 21.04.2014.

Töövõimereform. Sotsiaalministeerium. [<http://toovoime.sm.ee/avaleht.html>] 31.03.2014.

Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis. 2012. Uringuaruanne. Praxis.

[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Praxis_T%C3%B6%C3%B6v%C3%B5imetus_Eestis__5_EL_Riigis_v1.2_01.pdf] 16.05.2014.

Viita-Neuhaus, A. 2013. Sotsiaaltöötajal on vaim ja võim aidata töövõimetut. – Sotsiaaltöö ajakiri, nr 4, lk 24-30.

Lisa 1. Vändra piirkonna ettevõtetele saadetud ankeet

ERIVAJADUSTEGA INIMESTE TÖÖLE RAKENDAMISE VÕIMALUSED VÄNDRA PIIRKONNA TÖÖTURU OSAPOOLTE NÄITEL

Olen Maris Heldja Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži viimase kursuse sotsiaaltöö korralduse üliõpilane ning viin lõputöö koostamise jaoks läbi uurimust Vändra piirkonna tööandjate seas. Teie poolt vastatud küsimustiku analüüsimisel on võimalik teada saada, millised on käesoleval hetkel erivajadustega inimeste võimalused Vändra piirkonna tööturul ning kuidas ettevõtted suhtuvad erivajadusega inimese tööle võtmisesse. Tulemustest on huvitatud eeskätt piirkonna kohalikud omavalitsused, Vändra Alevi Sotsiaalmaja ja Vändra Kodu.

Küsimustik oleks soovitatav täita ettevõtte omaniku, juhi või taoliste õigustega inimesel, kelle pädevusse jääb töötajate/inimeste värbamine.

Küsimustik on anonüümne, kuid oleksin tänulik kui soovite jätta oma kontaktandmed, et antud teemal vestelda ning võimaluse avanedes pakkuda töö tegemise võimalust erivajadusega inimesele.

Erivajadusega inimene on isik, kellel on puue või kes on tunnistatud püsivalt, osaliselt või täielikult töövõimetuks. Erivajadus tingib vajaduse muuta ja kohandada keskkonda.

Ette tänades

Maris Heldja

1. Kontakti võtmise võimalus

Asutus soovib jääda anonüümseks

Asutus on nõus andma ankeedi koostajale vajadusel lisa informatsiooni käesoleva teemaga seotult, jättes siia oma kontaktandmed

.....

Lisa 1 järg

2. Asutuse tegutsemise valdkond (valiku puudumisel lisada tegevusala lahtrisse „muu“ vabas vormis - võib olla ka mitu vastuse varianti)

- Põllumajandus, metsamajandus
- Tootmine
- Ehitus
- Hulgi- ja jaekaubandus
- Veondus ja laondus
- Majutus ja toitlustus
- Finantstegevus
- Haridus
- Tervishoid ja sotsiaaltoetused
- Muu

3. Asutuse struktuuri suurus on

- Tegutsen üksinda (alates 6.küsimusest vastata küsimustele nii nagu teie arvamus oleks)
- Alla 10 inimese
- 10-49 inimest
- 50-249 inimest
- Üle 250 inimese

4. Asutuse liik (võib valida mitu varianti)

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Osühing (OÜ) | <input type="checkbox"/> Talu |
| <input type="checkbox"/> Aktsiaselts (AS) | <input type="checkbox"/> Ühendus |
| <input type="checkbox"/> Füüsilisest isikust ettevõtja (FIE) | <input type="checkbox"/> Ühistu |
| <input type="checkbox"/> Sihtasutus (SA) | <input type="checkbox"/> Muu..... |

Lisa 1 järg

Mittetulundusühing (MTÜ)

Täisühing (TÜ)

Selts

Kogudus

Keskus

Klubi

5. Ankeedile vastaja ametipositsioon on

Tegevjuht või juhatuse liige

Omanik/asutaja

Muu

/Kui tegutsete üksinda, siis vastata alates 6.küsimusest nii nagu teie enda arvamus on/

6. Asutusele on oluline enne töötaja tööle võtmist teada, milline on töötaja tervislik seisund

Jah on oluline, kuna töö iseloom nõuab seda teadmist

Ei ole oluline

7. Asutuses on varasemalt töötanud või on juba tööle võetud erivajadusega inimesi (Vastates küsimusele "ei" liikuge edasi 9.küsimuse juurde)

JAH.....

EI.....

8. Kui asutuses on töötanud erivajadusega inimene, siis milline on olnud kogemus (vastata, kui on kokkupuude olemas ning lisada soovi korral omapoolne kommentaar/selgitus)

Positiivne

Lisa 1 järg

Negatiivne

9. Asutus on valmis erivajadusega inimest tööle võtma (palun lähtuda oma ettevõtte spetsiifikast)

Jah

Ei näe võimalusi

Pakuks proovipäeva/nädalat/perioodi

10. Hetkel võimalikud pakutavad vabad töökohad psüühilise erivajadusega inimesele (märkida kõik mis sobivad)

/psüühiline erivajadus nt vaimupuue, vaimuhaigus/

Abistava sisuga tööd

Koristamine

Pakkimine

Sorteerimine

Klienditeenindamine

Kauba välja panemine/paigutamine

Turvatöö Võimalik töökoht väiksema füüsilise koormusega

Osaline tööaeg

11. Asutus on teadlik erivajadusega inimese tööle võtmisel Töötukassa poolt pakutud abistavatest teenustest – tööintervjuu läbiviimine, tugiisikuga töötamine, tööruumide ja vahendite kohandamine, tööks vajaliku tehniliste abivahendite tasuta kasutada andmine ning tööandjale tööturukoolituse hüvitamine

-Jah.....

-Ei.....

Lisa 1 järg

-Tekkis huvi.....

12. Asutusel on sobilikud tingimused erivajadusega inimese tööle võtmiseks (ratastooli jaoks kaldtee või lift, invatualett, märgistused vaegnägijatele, helisildid (mõeldud on liikumis-, kuulmis-, nägemispuudega inimest)

Jah, ettevõttes saab vabalt liikuda erivajadusega inimene

Jah, tingimused on osaliselt täidetud

Lähitulevikus on töö keskkonna muutmine võetud plaani mõeldes erivajadustega inimeste töötingimuste parandamisele

Ei

.....
.....
13. Arvestades töö spetsiifikat – millise erivajadusega inimesed võiksid teie asutuses töötada (valida võib mitu):

Füüsilise puudega

Psüühilise puudega

Ettevõttel eelistused puuduvad

Ei oska vastata, kuna pole pakkuda tööd ning pole varasemalt kogemusi erivajadustega inimeste tööle võtmise kohta

14. Asutuse arvates võivad kaasnevad mõned riskid erivajadusega inimese tööle võtmisel ettevõtte keskkonnas (valida võib ka mitu varianti)

Töö täpsus ning kvaliteet

Tööõnnetuste suurem risk (tootmises kemikaalid ja masinad)

Võimalik kaastöötajate negatiivne suhtumine erivajadusega inimese suhtes

Osaline tööaeg

Rohkem organiseerimist ja vastutust

Suhtlemisprobleemid

Lisa 1 järg

Sagedased haiguslehed

Asendaja leidmine

Ettevõtte arvates riskid puuduvad

Muu

15. Asutuse jaoks on vastavalt vajadusele tugiisik erivajadusega inimesele tööl vajalik (tugiisik, kes hakkab puudega inimest tööalaselt juhendama tunneb ise konkreetset tööd)

Jah, tugiisik võiks olla, vähemalt algselt

Ei

Ei ole kursis tugiisiku vajalikkusest ettevõttes

16. Asutuse hinnang sellele, kuidas võtaks kollektiiv erivajadusega inimese enda sekka?

Hästi - ilma probleemideta

Neutraalne – on kindlasti neid kes aktsepteerivad ja on neid inimesi , kes on selle vastu, kuid ei tee sellest välja

Halvasti – kollektiiv on kategooriliselt vastu ning tekitaks suure tõenäosusega keskkonnas pingeid

Ei oska vastata

.....
.....

17. Asutuse arvates võiks erivajadustega inimese haridustase olla

Üldharidus

Keskharidus

Kõrgharidus

Kutseharidus

Kursuse või täiendkoolituse läbinud

Lisa 1 järg

_ Haridus pole tähtis

18. Asutuse jaoks on motiveeriv erivajadustega inimeste tööle võtmisel tunnustamine avalikkuse poolt meedias/kohalikus ajalehes

_ Oluline

_ Mitte oluline.....

19. Väide: Erivajadusega inimesi võetakse harvem tööle, kui erivajaduseta inimesi (kast kommenteerimiseks)

_ Nõustun.....

_ Ei nõustu.....

20. Millised on peamised takistused erivajadustega inimeste töölevõtmisel? (vastata vabas vormis)

.....
.....
.....

21. Millised on võimalikud tekkinud mõtted, ettepanekud ning ootused riigile või kohalikele omavalitsusele kui Tööandja värbab erivajadustega inimese tööle (vabas vormis kommenteerida)

.....
.....
.....

AITÄH!

Lisa 2. Intervjuu erivajadustega inimestega

1. SUGU (täidab intervjuueerija)

2. Vanus

3. Milline on töövõimetuse %?

4. Milline on haridus?

5. Kas hetkel oled sa kodune, otsid tööd või töötad?

a) Kodune/otsin tööd

-Milline on sinu varasem töökogemus-kus oled töötanud?

-Mis juhtus eelnevates töökohtades?

-Mis on sinu arvates olnud need põhjused, et pole tööle saanud?

-Kas hetkel otsid tööd?

-Mida teed sa selleks, et leida töö?

-Kas sa oled kunagi pöördunud poole, et saada abi ning leida töö?

-On sul mõni unistus, kellena sooviksid tulevikus töötada?

b) Töötan

-Kellena ja kus töötad?

-Kas oled oma sissetulekuga rahul?

-Kuidas said sinna tööle, kus sa praegu oled?

-Kuidas on töökaaslaste suhtumine sinusse?

-Kuidas on suhe juhatajaga?

Lisa 2 järg

-Milline on olnud sinu varasem töökogemus, kus oled töötanud?

-Mis juhtus eelnevates töökohtades?

-Kui oled olnud töötu, mida oled selleks teinud, et saada abi ning leida töö?

-On sul mõni unistus, kellenä sooviksid tulevikus töötada?

6. Kas oled käinud tööintervjuul ning millised on need olnud?

7. Kas tööandjaid on huvitanud sinu tervislik seisund, varasem töökogemus või haridus?

8. Kas sa tuled iga kuu majanduslikult toime-elad ära palgapäevast palgapäevani / pensionipäevast pensioni päevani

9. Millest oleks kõige rohkem abi sinu töölesaamisel ja tööl püsimisel?

10. Kui palgatöö oleks näiteks peenarde rohimine 4 tundi päevas – kas sa teeksid seda?

Lisa 3. Intervjuu kohalikele omavalitsustele

Täidetakse intervjuerija poolt:

Vald/alev

Intervjueritava amet

1. Kui palju on alevil/vallal hallatavaid asutusi?
2. Mida arvate erivajadusega inimese tööle võtmisest?
3. Kas teil töötab mõni teile teada olev erivajadusega inimene? (kui pikalt on töötanud? Millise töö peal? Kuidas ollakse tööga rahul)
4. Kui oluline on teie jaoks teadmine, milline on töötaja tervislik seisund?
5. Lähtudes ettevõtete vastustest, millised on nende ettepanekud ning mõtted.. Mida arvate sellest, et tööandjatele on oluline, et avalik sektor näitaks eeskuju erivajadustega inimeste tööle võtmise kohta.
6. Millised on teie arvates peamised takistused erivajadustega inimeste tööle võtmisel Vändra piirkonnas?
7. Kas ja millisel viisil olete valmis tunnustama kohalikke ettevõtjaid, et neid motiveerida erivajadustega inimesi tööle võtma.
8. Mõne ettevõtja arvates peaks KOV toetama rahaliselt ettevõtteid, sest erivajadustega inimese tööle võtmine nõuab lisa investeeringuid?? Mida arvate sellest teie?
9. Mida arvate väitest: Erivajadusega inimesi võetakse harvem tööle, kui erivajaduseta inimesi (M.Oliver)
10. Kuidas toetab KOV praegu erivajadustega inimeste tööle saamist? (nõustamine, teenused-toetatud elamine, jm)
11. Milliste teenustega peaks/võiks KOV toetama erivajadustega inimeste töölkäimist?

SUMMARY

DISABLED PEOPLES' DEPLOYMENT OPTIONS BASED ON THE EXAMPLE OF VÄNDRA REGIONS BUSINESSES

Maris Heldja

In this thesis, disabled peoples' deployment options based on the example of Vändra regions businesses has been examined. Regardless of the fact that disabled people have pension as their income, persons' life would be economically better if he or she could find a way to work. The amount of disabled people in society has been increased and working reform, which should increase the number of disabled people in the labor market. Also, Unemployment Insurance Fund, which is work recruitment centre, have many different services meant for employers while employing disabled people, for example, workplace adaption.

This thesis purpose is to find out what is employers attitude towards employing disabled people, with the need to explore what prevents disabled people from going to work and keeping a job, and what promotes it.

The author used a combined method to carry out the survey. Quantitatively, the author approached the region's businesses by carrying out a questionnaire, and qualitatively by interviewing four disabled people and region's local government. Sample contained 57 businesses, four disabled people, and two local governments.

The author has searched answers for the following questions in the research:

- What is businesses willingness with reference to hiring a disabled person?
- How many of the regions businesses have had any connection to hiring disabled person and what have been their experiences?

- How many of the businesses are aware of the services offered while recruiting a disabled person?
- What are the businesses attitudes, thoughts, and opinions relating to disabled people?
- What are disabled persons experiences, thoughts, and opinions?
- What are the local governments' opinions and attitudes?

The answers for research questions were found through research questionnaire, and the objective was met.

Finding a job is difficult for disabled people for many reasons. Employers have prejudices and fears while hiring a disabled person. People themselves feel like distinction is being made, and on the labour market normal people – people who do not have disabilities – are being preferred. In interviews with disabled people it was pointed out that it is difficult to find a job as a disabled person, and job is often found through an acquaintance. Also, it was mentioned that some people saw their salary as a motivation enough not to stay at home unemployed, and forced to live with their disability pension.

Currently, a few local businesses are ready to recruit a disabled person right away, but more interest was placed on offering a trial period. Businesses have many risks in relation to hiring a disabled person, such as more organization, the quality of the work suffers, and possible industrial accidents. In Vändra region, ten respondents out of 57 have previous experience with disabled person, and the experiences were positive as well as negative.

The study revealed that almost a half, 47% of the employers claim that they are aware of the services offered by the Unemployment Insurance Fund, but from the businesses proposals, the author might draw a conclusion that actually the knowledge of the possible services and help is, in fact, missing. This conclusion can be drawn because in the proposals it was mentioned that the businesses wish to have financial support from public sector because hiring a disabled person increases expenditure. Local government representatives also agree that currently employers knowledge about the services offered are minimal.

With relation to hiring disabled people, 91% of the businesses were interested in what is the person's medical condition, but in reality, employee is not obliged to talk about its health to the employer. 40% of the businesses had the opinion that the collective would accept disabled person positively. There are also employers who find it unpalatable, but no one made a problem out of it.

The author was also interests in the thought of how the businesses feel about the necessity of the recognition, and only 19% found it important to be recognized publically. The local government does not have a problem handing out a letter of appreciation to the business, who hires disabled people. Employers expect examples from the public sector that is satisfied by local governments of Vändra region, because both local governments and sub-offices have hired disabled people.

In connection with her research, the author makes the following suggestions:

- The Unemployment Insurance Fund should share more information about itself to businesses, and approach them more personally, which might increase employers knowledge about offered services and benefits. Also, it would be good to release the list of local unemployed people to the local government.
- Local governments should cooperate with the Unemployment Insurance Fund, and other sources of information to be better aware of the benefits related to hiring disabled people.
- Local government acknowledgment to businesses in the area that would give motivation and courage to employers to provide test periods and jobs to disabled people.

The author thinks that in the future biggest employers in the borough and parish should be examined, and offered should be test periods for those businesses to hire a few disabled people.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Maris Heldja**, (sünnikuupäev: 11.09.1989)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
„Erivajadustega inimeste tööle rakendamise võimalused Vändra piirkonna tööturu osapoolte näitel“

mille juhendaja on **Valter Parve**

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 19.05.2014