

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Marina Ets

**TÖÖANDJATE VALMISOLEK VÕTTA
TÖÖLE PUUDEGA INIMESI TARTU LINNA
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Karin Kiis, MA

Pärnu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "..." a.

TÜ Pärnu kolledži osakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

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

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Ülevaade puudega inimeste töötamise võimalustest.....	7
1.1. Tööturg ja töövõimereform	7
1.2. Vähenenud töövõimega inimeste rakendumist toetavad meetmed avatud tööturul	9
1.2.1 Puude ja vähenenud töövõime mõistete erinevad käsitlused	10
1.2.2 Vähenenud töövõimega inimeste osalemine tööhõives	12
1.2.3 Vähenenud töövõimega inimeste töötamist toetavad meetmed	17
1.3. Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimesi	19
1.3.1 Tööandjate värbamiskäitumine ja planeeritud käitumise teooria.....	19
1.3.2. Vähenenud töövõimega inimese tööle võtmist mõjutavad tegurid tööandjate vaatest.....	21
2. Uurimus tööandjate valmisolekust võtta tööle puudega inimesi Tartu linna näitel	27
2.1. Uuringu metoodika ja läbiviimine	27
2.2 Uurimuses osalenud ettevõtete ja vastajate iseloomustus.....	29
2.3. Uuringu tulemused	32
2.3.1 Tööandjate kokkupuuted puudega inimestega	32
2.3.2 Puudega inimese tööle võtmist mõjutavad tegurid	36
2.3.3 Uurimuses osalenud tööandjate hoiakud ja valmisolek võtta tööle puudega inimesi.....	43
2.4 Järeldused ja ettepanekud.....	52
Kokkuvõte	56
Viidatud allikad	59
Lisad	63
Lisa 1. Küsimustik	63
<i>Summary</i>	77

SISSEJUHATUS

2016. aastal hakati ellu rakendama viimaste aastakümnete üht suuremat muutust Eesti sotsiaalvaldkonnas – töövõimereformi, millega luuakse süsteem, kus hinnatakse individuaalselt iga vähenenud töövõimega inimese töösoove, vajadusi ja võimeid.

Reformi käivitamise ajendiks on olukord, kus üha enam inimesi jääb tööturult eemale tervislikel põhjustel ning püsiva töövõimetuse määramiste arv järjest suureneb. 2014. aasta 1. jaanuari seisuga oli Eestis 94 tuhat töövõimetut inimest, mis on 10% tööealisest (15–74-aastased) rahvastikust (Leppik 2014). Püsivalt töövõimetuid inimesi, kellele tehakse esmane ekspertiis, millega ta tunnistatakse püsivalt töövõimetuks, tehakse aastas ligikaudu 14 tuhat ja korduvaid ekspertiise tehakse aastas ligikaudu 42 tuhat (Eesti Rakendusuringute..., 2015 lk 41) Statistikaameti 2011. aasta tööjõu-uuringu hinnangul ligikaudu 2/3 töövõimetuspensionäridest ei tööta ning süsteemi jätkudes on prognoositud töövõimetuspensionäre 2020. aastaks juba kuni 116 tuhat ja 2022. aastaks 119 tuhat (Vabariigi Valitsus, s.a., lk 5). Riigikontrolli hinnangul ei ole puuetega isikute ja töövõimetuspensionäride toetamise süsteem olnud säästlik ega täida oma eesmärke. Samuti ei soodusta riiklikud meetmed töövõime kaotanud isikute naasmist tööturule. (Riigi tegevus ..., 2010, lk 1-2) Olukorra parandamiseks töötati välja uus töövõimehindamise ja -toetuste süsteem ning 2014. aasta novembri lõpus võeti vastu töövõime toetamise seadus koos rakendusaktidega.

Töövõimereform seob uue seaduse alusel makstava töövõimetoetuse aktiivsuspõuetega, mis tähendab, et töövõimetoetuse saaja peab osalema tööturuteenustel ning otsima endale sobivat tööd. Kõige olulisem küsimus kõigile osapooltele on, kas reformi käigus suudetakse leida ja/või luua vähenenud töövõimega inimestele sobilikud töökohad. Seetõttu on oluline välja selgitada, milline on täna tööandjate valmisolek võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi ning mil määral praegused ja reformi käigus loodavad meetmed toetavad tööandjate valmisolekut.

Lõputöö eesmärgiks on saada ülevaade Tartu linnas tegutsevate tööandjate valmisolekust pakkuda tööd puudega inimestele ning selgitada välja, millised tegurid tööandjate valmisolekut mõjutavad. Töös püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on tööandjate senised kokkupuuted puudega inimestega üldiselt ja töötajatena?
2. Milline on tööandjate valmisolek võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi ning millised tegurid seda mõjutavad?
4. Millised meetmed on tööandjate hinnangul kõige olulisemad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise toetamisel?

Töö eesmärgi täitmiseks püstitati järgmised uurimisülesanded:

- tutvuda töövõimereformi alusdokumentidega ning töövõime, töövõimetuse ning puude teoreetiliste käsitlustega ja seadusandluses kehtestatud määratlustega;
- tutvuda puudega inimeste töölevõtmist mõjutavate tegurite käsitlustega;
- selgitada välja uuringu eesmärgi täitmist võimaldav valim, leida uuringusse osalejad, koostada uuringu läbiviimiseks küsimustik ning viia läbi ankeetküsitlus;
- analüüsida saadud andmeid ning neile tuginedes anda ülevaade tulemustest ning tuua välja peamised järeldused.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade töövõimereformi tagamaadest ja elluviimisest, käsitletakse puuet ja vähenenud töövõimet ning selgitatakse nende mõistete seost töötamisega. Lisaks tuuakse välja riiklikud toetused ja teenused, mis on mõeldud vähenenud töövõimega inimesele tööd pakkuvale tööandjale. Tegureid, mis mõjutavad tööandjate valmisolekut võtta tööle puudega inimesi vaadeldakse läbi Icek Ajzen'i planeeritud käitumise teooria (viidatud Madden, Ellen & Ajzen 1992, lk 4 vahendusel), mille järgi on inimese tegevuse eelduseks kavatsus ning kavatsust mõjutavad hoiakud, normid ja tunnetatud kontroll käitumise üle. Seetõttu pööratakse töös tähelepanu tööandjate varasematele kokkupuudetele puudega inimestega ja hoiakutele ning teadmiste puudega inimeste kohta.

Teises peatükis tutvustatakse uuringu läbiviimise meetodikat, selgitatakse valimi koostamise aluseid, antakse ülevaade vastajatest ning kirjeldatakse uuringu tulemusi, millele tuginedes tuuakse välja peamised järeldused ning ettepanekud.

Autor kasutab töö kontekstis järgmisi mõisteid:

- puue – inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel (Puuetega inimeste ..., § 2, 1999);
- püsiv töövõimetus - haigusest või vigastusest põhjustatud funktsioonihäire, mille tõttu inimene ei ole kas üldse või on osaliselt võimeline tegema talle sobivat tööd tööaja üldisele riiklikule normile vastavas mahus (Riikliku pensionikindlustuse..., § 16, 2001);
- vähenenud töövõimega inimene - isik, kellel on tuvastatud osaline töövõime või töövõime puuduminepuue, on tunnustatud püsivalt töövõimetuks või/ja on määratud puue (Sotsiaalministeerium, 2015, lk 3)

Antud lõputöös ei eristata puudega inimesi püsivalt töövõimetest inimestest, vaid neid käsitletakse koos, kasutades laiemalt levinud terminit „puudega inimene“. Samamoodi on hetkel pakutavad tööturumeetmed suunatud erinevatele sihtrühmadele. Osad meetmed puudutavad ainult töövõimetus pensionit saavaid inimesi, samas kui nt Eesti Töötukassa teenused on suunatud kõigile vähenenud töövõimega inimestele. Eeltoodut silmas pidades loetakse antud uurimuses kõiki riiklikke tööandjaid toetavaid meetmeid vähenenud töövõimega inimestele toetavateks meetmeteks.

1. ÜLEVAADE PUUDEGA INIMESTE TÖÖTAMISE VÕIMALUSTEST

Esimeses peatükis antakse ülevaade empiirilise uuringu mõistmiseks vajalikest teemadest, sealhulgas käsitletakse mõisteid „puue“ ja „vähenenud töövõime“ ning selgitatakse nende seost töötamisega. Antakse ülevaade puudega inimeste olukorrast tööturul ja töövõimereformiga kavandatud muudatustest ning tuuakse välja vähenenud töövõimega inimesele tööd pakkuvale tööandjale suunatud tugimeetmed. Eraldi käsitletakse tegureid, mis mõjutavad tööandjate valmisolekut võtta tööle puudega inimesi ning vaadeldakse tööandja värbamiskäitumist planeeritud käitumise teooria valguses.

1.1. Tööturg ja töövõimereform

Käesolev alapeatükk annab lühikese ülevaate hetke tööturuolukorrast Eestis ning toob välja asjaolud, mis on tinginud töövõimereformi läbiviimise vajaduse. Muuhulgas tuuakse välja prognoos töövõimetuspensionäride kasvu osas ning vaadeldakse erinevates uuringutes antud hinnangut riigi tegevusele töövõimetute inimeste tööhõives osalemise toetamisel.

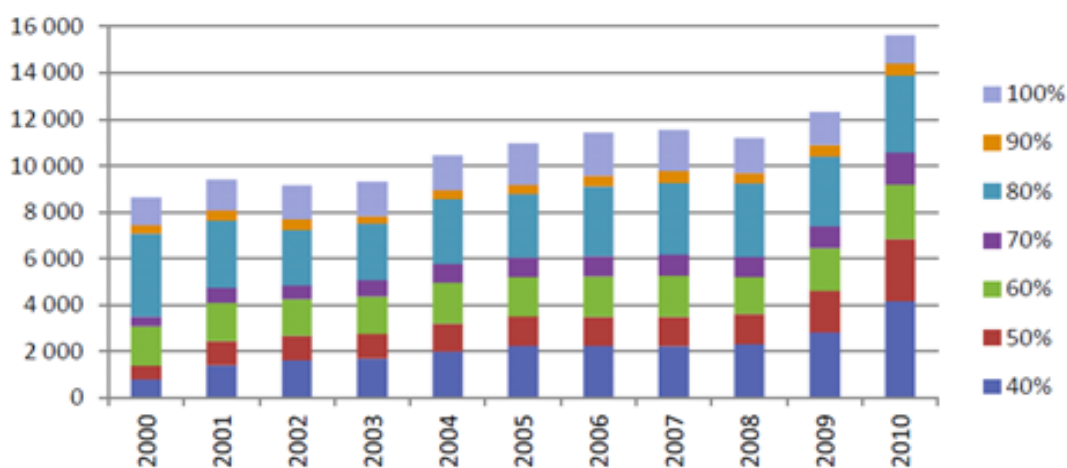
Statistikaameti andmete kohaselt oli Eestis 2015. aasta alguses 1,31 milj püsielanikku, nende hulgas 98,3 tuh tööelist. Alates 2011. aastast on Eestis tööhõive kasvanud ja tööpuudus vähenenud (Kivilaid, Servinski ja Tischler 2015 lk 3; lk 20). Tööjõus osalemise määr¹ tõusis 2015. aasta teises kvartalis 69,6%ni, kõrgeima tasemeni pärast 1997. aastat. Kuigi tööeliste arv vähenes aasta jooksul ligikaudu seitsme tuhande võrra, kasvas tööjõu² hulk samal ajal kuue tuhande võrra. Eestis kerkis 2015. aasta esimesel poo-

¹ tööjõus osalemise määr - tööga hõivatute ja töötute osakaal tööelises elanikkonnas

² tööjõud - inimesed, kes osalevad aktiivselt tööturul töötades või tööd otsides

lel 20-64 aastaste elanike hõive määr³ Euroopa Komisjoni kasvustrateegia Euroopa 2020. aasta eesmärgini, milleks on 75%. Tööealiste aktiivsus tööturul vanuserühmade vaates on mõned aastad olnud muutumatu: vanemaealiste osalemise määr tõusis ja noorte oma langes. Aktiivsus tööturul on pensioniea tõstmise tõttu tõusnud 50–74-aastaste naiste seas ning noorte meeste aktiivsus oli harukordselt kõrge. Samas tervislikel põhjustel tööturult eemalolek on kasvanud. Haiguse või vigastuse tõttu ei osalenud 2015. aasta esimesel poolel tööturul 67 tuh inimest, 13% rohkem kui aasta varem. Tervise tõttu mitteaktiivsete naiste osakaal on alates majanduskriisist kasvanud võrdselt meeste omaga (Soosaar, 2015, lk 6-9).

Saar ja Polli OÜ (2014) uuringu kohaselt on Eestis töövõimetuspensioni saajate kasv olnud viimasel kümnendil Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooniga (OECD) riikidest kõige kiirem. Püsiva töövõimetuse määramiste arv järjest suureneb. Eestis väljub sarnaselt heaolu riikidele järjest enam inimesi tööturult ja jääb töövõimetushüvitiste saajateks. Samas, elanike tervise näitajad tõusevad, eluiga pikeneb ning kui inimene on jäänud hüvitiste saajaks, siis tööturule naasmise protsent on väike. (Vabariigi Valitsus, s.a.)



Joonis 1. Püsiva töövõimetuse esmakordsete määramiste arv 2001-2010 töövõimetuspensionile õiguse andva töövõime kao järgi. Allikas: Statistikaamet (viidatud Poliitikauringute ..., 2014, lk 239 vahendusel)

³ hõive määr - hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus

Riigikontrolli aastaaruandes selgub, et riiklikud meetmed ei soodusta töövõime kaotanud isikute naasmist tööturule. Püsiva töövõimetuse määramisel hinnatakse isiku võimet teha seda tööd, mida ta varem on teinud ning ei hinnata seda, kas isik oleks võimeline töötama mõnel muul töökohal. Kõikidest töövõimetuspensiona saajatest töötas ainult 35%. Lisaks leidis riigikontroll, et enne töövõimekao määramist peaks püüdma taastada inimese töövõimet võimalike rehabilitatsiooniprogrammide kaudu ning alles seejärel andma võimaluse omandada uus kutse. (Riigi tegevus ..., 2010, lk 1-2)

Arvestades tööealise elanikkonna vähenemist ning töövõimetuspensionäride arvu kasvu (joonis 1) ja sellega seonduvat töövõimetuspensionite kulusid, ei ole Eestis püsiva töövõimetuse süsteem jätkusuutlik ja on riigile üle jõu käiv. Eeltoodut silmas pidades oleks vaja tänaseid töövõimetuspensionäre, kes on töövõimelised, tuua tagasi tööturule. (Saar ja Poll OÜ, 2014, lk 12)

Olukorra lahendamiseks töötati välja uus töövõimetoetuse süsteem, milles töövõimetuse asemel keskendutakse inimese säilinud töövõimele. Uue süsteemi järgi hindab Eesti Töötukassa terviseprobleemidega inimeste töövõimet, pakub parimaid võimalusi töö leidmiseks, maksab töövõimetoetust ning korraldab tööalast rehabilitatsiooni. (Samas, 2014, lk 14)

Eeltoodut kokku võttes võib öelda, et kuigi Eestis on viimase viie aasta jooksul tööpuudus vähenenud ning hõive määr kasvanud, siis üha enam inimesi jääb tööturult eemale tervislikel põhjustel ning püsiva töövõimetuse määramiste arv järjest suureneb. Töövõimetuse staatuse saajatel on raske tööturule naasta ning ka riigi hüvitiste süsteem ei toeta vähenenud töövõimega inimese osalemist tööturul. Olukorra parandamiseks on rakendumas täna uus töövõimehindamise ja -toetuste süsteem.

1.2. Vähenenud töövõimega inimeste rakendumist toetavad meetmed avatud tööturul

Antud peatükis tutvustatakse puudega inimese võimalusi tööturul osaleda ning kirjeldatakse puudega inimese tööle asumist toetavaid ja takistavaid tegureid, sh antakse ülevaade riiklikest soodustustest tööandjatele, kes pakub tööd vähenenud töövõimega inimesele. Kuivõrd puudega inimeste abistamisele suunatud teenuste süsteemi mõjutab aru-

saam puude olemusest, siis alustatakse ülevaatest puude erinevate käsitluste kohta ning vaadeldakse puude mõiste määratlust Eesti õigusaktides.

1.2.1 Puude ja vähenenud töövõime mõistete erinevad käsitlused

Peaaegu igal inimesel on lühiajaliselt või pikemaajaliselt tervisehäired ning kuigi meie ühiskonnas võetakse puuet, kui normaalset nähtust, ei ole see alati olnud nii. Inimestel on puude kohta erinevaid arusaamasid, mistõttu on oluline selgitada puude erinevaid käsitlusi. (Narusson & Medar, 2014, lk 6). Antud peatükis tuuakse välja vähenenud töövõime ja puude definitsioonid, toetudes õigusaktidele ning vaadeldakse puude sotsiaalset ja meditsiinilist mudelit.

Ühiskonnas on läbi aegade puutunud kokku ja tegelenud puuetega inimestega ligi 23 erineva eriala töötaja. Puude definitsiooni käsitlemisel on erialade lõikes erinevusi ja kõik erialad ei ole välja kujundanud oma valdkonnale spetsiifilist puude määratlust. Alljärgnevalt on välja toodud viis erinevat lähenemist puude tõlgendamisele. (Oliveri ja Sapey, viidatud Narusson ja Medari 2014, lk 7 vahendusel):

- puue kui kõrvalekalle normist: puue tuleneb anatoomilise, füüsilise või psühholoogilise funktsiooni kaotusest;
- puue kui kliiniline seisund: puue viitab haigusele, mis mõjutab keha füüsilisi ja psühholoogilisi protsesse;
- puue kui igapäevaste tegevuste funktsionaalne piirang: puue viitab inimese piiratud võimetele või võimete puudumisele enesekohastes või sotsiaalsetes tegevustes;
- puue kui deviantsus: puue viitab kõrvalekaldele ühiskonnas tervise kohta kehtivatest normidest ning isiku või grupi sotsiaalsele staatusele kohastest käitumisnormidest;
- puue kui ebasoodne tingimus: puudega inimestel on vähem ressursse kui puudeta inimestel.

Eeltoodud viis lähenemist mahuvad kahe laialdaselt kasutusel oleva puude käsitluse – meditsiinilise ja sotsiaalse mudeli – alla. Meditsiinilise mudeli kohaselt on puudega inimene haige ja teda tuleb ravida. Inimesel on meditsiinitöötaja poolt määratud diag-

noos, millest tulenevalt on puudega inimesel teatud piirangud. Selline lähenemine on mõjutanud oluliselt ühiskonda, soodustades elukorralduse teket, kus puudega inimene on eraldatud tervest inimesest. Sotsiaalne mudel käsitleb puudega inimese iseseisvat sotsiaalset toimetulekut ning keskendub sellele, millised takistused puudega inimesel esinevad ja milliste abivahenditega on võimalik takistusi kõrvaldada. Puudega inimesed kasutavad kõige sagedamini sotsiaalsele mudelile toetuvat lähenemist ja toovad välja asjaolud, mis takistavad nende täisväärtusliku elu elamist ühiskonna liikmena. (Friend, 2006, lk 2-3) Ühiskonnas, kus lähtutakse pigem puude sotsiaalsest käsitlemisest nähakse puudega inimesi võrdväärsete kogukonnaliikmetena, kes elavad iseseisvat elu, mille lahutamatuks osaks tööealise inimese puhul on ka töö käimine.

Lisaks ühiskondlike hoiakute kujundamisele mõjutab arusaam puude olemusest otseselt puudega inimeste abistamisele suunatud toetuste ja teenuste süsteemi. Alljärgnevalt vaadeldakse puude mõiste määratlust Eesti õigusaktides.

Inimese õigus abile puude ja töövõimetuse korral tuleneb Eesti Vabariigi põhiseadusest, mille § 28 kohaselt on igal Eesti kodanikul õigus tervisekaitsele ning abile töövõimetuse korral. Abi osutamise protsess ja tingimused (sh seisundi hindamine) on sätestatud vastavates eriseadustes. Riikliku pensionikindlustuse seaduse (edaspidi RPKS) § 16 kohaselt on püsiv töövõimetus kas täielik või osaline. Täielikult töövõimetu on isik, kellel esineb haigusest või vigastusest põhjustatud tugevasti väljendunud funktsioonihäire, mille tõttu ta ei ole võimeline tööga elatist teenima. Osaliselt töövõimetu on isik, kes on võimeline tööga elatist teenima, kuid kes haigusest või vigastusest põhjustatud funktsioonihäire tõttu ei ole võimeline tegema talle sobivat tööd tööaja üldisele riiklikule normile vastavas mahus. Püsiva töövõimetuse ulatust väljendatakse töövõime kaotuse protsentides:

- Täielikule töövõimetusele vastab töövõime kaotus 100 protsenti.
- Osalisele töövõimetusele vastab töövõime kaotus 10–90 protsenti.

01.07.2016 aastal jõustuva töövõimetoetuse seaduse § 5 alusel tuvastatakse töövõime hindamisega pikaajalise tervisekahjustusega isiku töövõime ulatus. Töövõime hindamisel võetakse arvesse isiku terviseseisundit ning sellest tulenevaid tegutsemise ja osalemise piiranguid, nende prognoosi ja eeldatavat kestust. Töövõime hindamise tulemuse-

na tuvastatakse isikul töövõime ulatust, täiesti töövõimeline, osaliselt töövõimeline või puuduv töövõime.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (edaspidi PISTS) § 2 lg 1 defineerib puuet järgmiselt: „Puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel“

PISTS alusel tuvastatakse inimesel lähtuvalt toimetulekuks vajaliku abi ulatusest tulevvalt sügav, raske või keskmine puue. Seaduses on eristatud kaks sihtrühma. Kuni 16-aastase lapse ning vanaduspensionialise inimese puhul lähtutakse puude raskusastme hindamisel inimese kõrvalabi, juhendamise või järelevalve vajadusest. Tööealise inimese puhul toimub puude raskusastme tuvastamine lähtuvalt inimese igapäevasest tegutsemis- ja ühiskonnaelus osalemise piirangutest ja hinnatakse puudest tulenevat lisakulu vajadust.

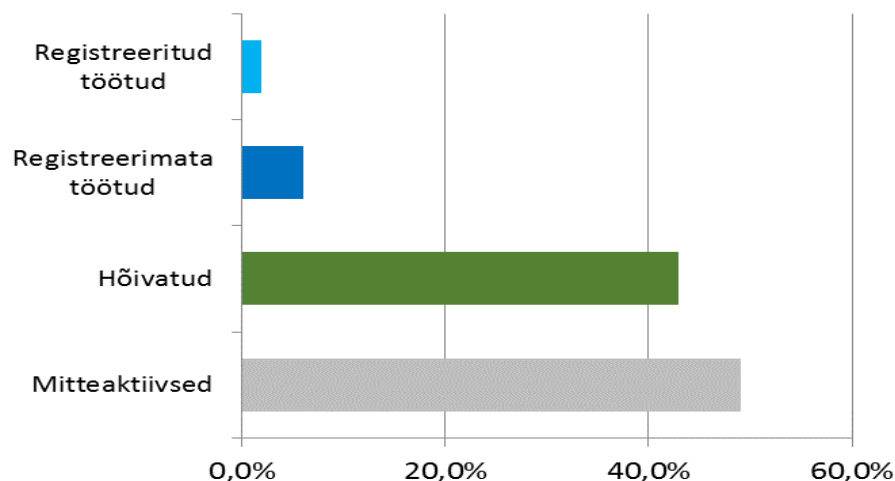
Kokkuvõtvalt võib öelda, et puuet on võimalik vaadelda erineval viisil. Meditsiinilist mudelit kasutades lähenetakse inimesele läbi diagnoosi, sotsiaalse mudeli puhul keskendutakse inimese toimetulekuga seotud takistustele. Õigusaktides on määratletud, millistel alustel tuvastatakse isiku töövõime, töövõimetus või puue. Kui käesoleva ajani hinnati inimesel töövõimetus kas täielikuks või osaliseks, sõltuvalt sellest, mil määral on inimene võimeline endale elatist teenima varasemal erialal, siis peatselt jõustuva töövõimetoetuse seaduse alusel tuvastatakse töövõime ulatus ja arvestatakse, millist tööd inimene on võimeline tegema, sh võetakse arvesse võimalus töötada varasemast erinevas valdkonnas. Lisaks töövõimetus ja töövõimele hinnatakse inimestel puude raskusastet, mis sõltub inimese kõrvalabi vajadusest ning igapäevasest tegutsemis- ja ühiskonnaelus osalemise piirangutest.

1.2.2 Vähenenud töövõimega inimeste osalemine tööhõives

Antud alapeatükk annab lühidalt ülevaate puudega inimese tööturul osalemisest. Lisaks tuuakse välja, miks on puuetega inimeste töötamise toetamine oluline ja antakse ülevaade, millise tervisehäirega inimesed on mitteaktiivsed, millega peab arvestama inime-

se töötamisel puudeliigist lähtuvalt ning kirjeldatakse noore puudega inimese tööle asumist toetavaid ja takistavaid tegureid

Sotsiaalministeeriumi pressiteate kohaselt oli 2014. aastal Eestis 95 tuhat töövõimetus-pensionäri, kellest töötab kolmandik ning nendest ülejäänud 63% soovivad tööle asuda (Ernits-Kaljuste, 2014).



Joonis 2. 18-aastaste kuni vanaduspensioniealiste töövõime kaotusega inimeste jagunemine hõiveseisundi järgi, 2013. Allikas: Eesti Töötukassa & Statistikaamet (viidatud Eesti Töötukassa, 2016 vahendusel)

Jooniselt 2 on näha, et suurem osa mitteaktiivseid töövõimekaoga inimesi ei ole ennast töötukassas töötuna arvele võtnud. See omakorda tähendab, et nende inimesteni ei jõua vähenenud töövõimega inimese tööle saamist toetavad tööturuteenusused ning riigil puudub võimalus tööturult eemal olevaid inimesi aktiivsena hoida.

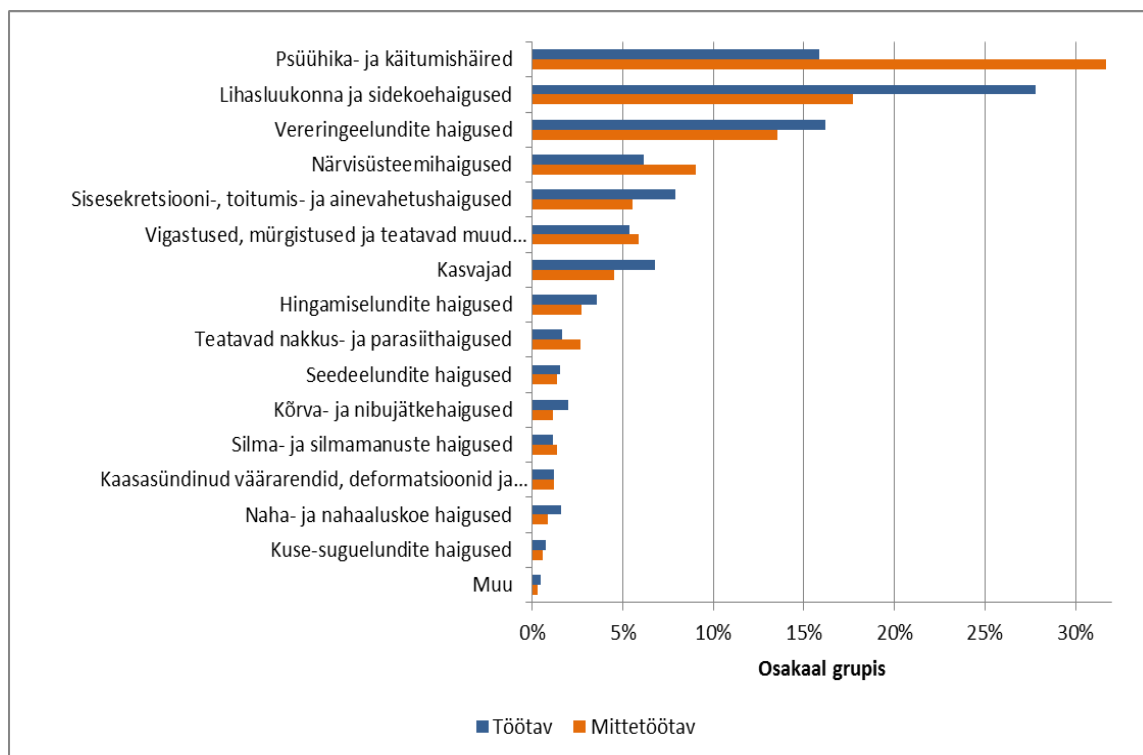
Puuetega inimeste osakaal tööhõives võrrelduna mittetöötavate puudega inimestega, on oluliselt väiksem kui tervetel inimestel. Puudega inimese mittetöötamiseks on erinevaid põhjuseid, kuid üks olulisemaid mõjutajaid on ühiskonna arusaam, et pensioni saav puudega inimene ei peaks tööl käima. Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et teatud sihtrühmade töölt eemaloleku soodustamine vähendab töökohtade arvu tööturul. Samas elavdab puudega inimeste naasmine tööle tööturгу ning aitab seega kaasa puudega inimestele sobilike töökohtade tekkele. (Liimal, 2013, lk 14)

Puudega inimeste osalemine tööhõives annab kasu ka erinevatele huvigruppidele. Kogukond saab kasu, kui puudega inimene on aktiivne ja saab iseseisvalt hakkama. Olu-korrast võidavad mõistagi ka tööandjad, kes vajavad pühendunud ja kohusetundlikku inimest. Samuti on omavalitsuste jaoks oluline, et piirkonnas on rohkem tööl käivaid inimesi ja vähem sotsiaaltoetuse saajaid ning inimestele on võrdsed võimalused tagatud. (Waterhouse, Kimberly, Jonas & Glover, 2010, lk 11)

Eesti Puuetega Inimeste Koja juhatuse esimees Haukanõmm (2013) on oma sõnavõttus riigikogu sotsiaalkomisjonis on öelnud, et töötamine on oluline iga inimese jaoks, nii ka puudega inimesele. Lisaks isiklikule majanduslikule iseseisvusele ja sissetulekule on töötamise toetamisel mitmeid eesmärke:

- sotsiaalne eesmärk – töö annab puudega inimesele võimaluse eneseteostuseks, kuuluda töökollektiivi, vajalikuks olemise tunde, mis tõstab inimese elukvaliteeti;
- majanduslik eesmärk – puudega inimene annab panuse tööhõivesse ja majanduslikku arengusse. Isikliku majandusliku toimetuleku suurenemisega väheneb vajadus sotsiaaltoetuste järele ning seeläbi vähenevad riigi kulutused sotsiaalkaitsele;
- õiguslik eesmärk – andes puudega inimesele võimaluse valida tegevusala, töökohta ja kutset ning kohelda puudega inimesest võrdselt teistega, tagatakse sellega puudega inimese kohtlemine vastavalt õigusaktidele.

Autorile teadaolevalt ei ole Eestis läbi viidud ühtki uuringut, mis annaks tervikliku ülevaate, kuidas erinevad puuded mõjutavad inimese töötamise võimalusi. Statistika kajastab nende inimeste arvu, kellel on PISTS alusel määratud puude raskusaste, kuid sellest ei selgu puudega inimese erivajadus. Üks võimalus püüda aru saada, kuidas puue mõjutab tööturul osalemist, on vaadata, millised terviseprobleemid esinevad mittetöötavatel töövõimetuspensionäridel. Joonisel 3 on näha, et suurem osa mittetöötavatest töövõimetuspensionäridest on psüühika- ja käitumishäirega. Sageduselt järgmised on lihasluukonna- ja sidekoehaigused ning vereringeelundite haigused. Vähem esineb närvisüsteemi-, sisesekreetsiooni-, toitumis- ja ainevahetushaigusi. Psüühika- ja käitumishäirega inimeste seas on üle poolte töötud. Samas suurem osa lihasluukonna- sidekoehaigustega inimestest töötab.



Joonis 3. Töötavad ja mittetöötavad 16-62-aastased töövõimetuspensionärid diagnoosi järgi, 2014. Allikas: Sotsiaalkindlustusamet (viidatud Eesti Töötukassa, 2016 vahendusel).

Erinevate terviseprobleemidega inimeste töötamisel tuleb arvestada iga inimese erivajadust individuaalselt. Alljärgnevalt antakse ülevaade, kuidas konkreetne puue võib mõjutada inimese töötamist ning milliseid kompenseerivaid abivahendeid on võimalik kasutada.

Kuulmispuudega inimesed jagunevad vaegkuuljateks ja kurtideks. Sõltuvalt indiviidist, kasutavad kuulmispuudega inimesed toimetulekuks erinevaid võimalusi: kuuldeaparaati, viipekeele tõlki või siis teisi kompenseerivaid abivahendeid. Tööandjad peavad tööle võtmisel arvestama, et vaegkuuljaga peab rääkima rahulikumalt, olles näoga rääkija poole. Kurdigas suhtlemisel on oluline esmalt saada kontakt ning täpsustada, kas ta sai kõnест aru ja vajadusel kasutada kirjutamist. Vaegkuuljale sobivad erinevad tööd, väljaarvatud mürrarohked ja palju suhtlemist nõudvad tööd. Töökohtadest ei sobi kõrguses ja mehhanismidega töötamist eeldav ning niiske ja tolmune töökeskkond. (Taimla & 2008, lk 19-21)

Nägemispuudega inimestel eristatakse kehva nägemist, pimedust ja täispimedust. Nägemispuue ei tähenda, et inimene üldse ei näe. Vaegnägijal võib olla nägemisteravuse langus, ruumi- või värvitaju halvenemine, vaatevälja kitsenemine või nägemishäire. Töötamisel kasutavad nägemispuudega inimesed erinevaid abivahendeid: arvuti koos kõneprogrammidega, punktkirjariba, skannerit, printerit või punktkirjaprinterit, luuplampi, diktofoni, mobiiltelefoni, lugemistelerit jms. Arvestama peab, et pime inimene orienteerub ruumis meelte ja mälu järgi. Sobiliku töökeskkonna ja abivahendite olemasolu korral võib nägemispuudega inimene töötada erinevates ametites, sõltuvalt tema teadmistest ja oskustest toime tulla. (Kesküla, 2008, lk 22)

Liikumispuuet ei saa kirjeldada üheselt. Liikumispuudega inimesel võivad olla erineva raskusastmega haigused ja terviseseisundid. Võivad esineda lihasnõrkused, liigutuste koordineerimise ja kõnehäired. Liikumispuudega inimene kasutab sageli abivahendeid: protees, kepp, küünartoe, kargud, tavaline või elektriline ratastool, käsijuhtimisega auto. Tööandja peab arvestama asjaoluga, et liikumispuudega inimesed võivad vajada töökoha kohendamist. (Lõökene, 2008, lk 23)

Vaimupuue on inimesel kaasasündinud, raske trauma või haiguse tagajärjel tekkinud püsiv seisund. Vaimupuuet ei tohi segamini ajada psüühikahäirega. Vaimupuudega inimeste arenguaste on erinev, mõnedel on oskused ja teadmised iseseisvalt toime tulla ning nad vajavad vaid vähest abi. Samas, teised vaimupuudega inimesed ei ole võimelised töötama avatud tööturul ning vajavad kaitstud töökohta. Kui vaimupuudega inimest piisavalt toetada ja õpetada selgeks lihtsamad tööülesanded, saab ta tööl käimisega hakkama ning on lojaalne ja motiveeritud töötaja. Arvestama peab asjaoluga, et vaimupuudega inimesed vajavad stabiilset töökeskkonda. (Raudmees, 2008, lk 24)

Tööle siirdumine algab enamasti kohe peale kooli lõpetamist. Noorel, kellel on terviseprobleemid ning on tuvastatud puue või püsiv töövõimetus, on tööle saamine takistatud. Uuringute kohaselt peavad kuni pooled 15-34 aastastest kooli lõpetanud või katkestanud mittetöötavad noored tööta olemise põhjuseks oma haigust, vigastust ja puuet. Kui erivajadusega noor töö leiab, siis enamasti madalama ametialase töö. (Poliitikauuringute ..., 2016, lk 33).

Noore tööle saamist toetavad ja takistavad tegurid on järgmised (Poliitikauuringute ..., 2016, lk 33):

- indiviidiga seotud tegurid, milleks on isiku enda vaimne ja füüsiline võimekus, tööalased ja sotsiaalsed oskused, teadmised, isikuomadused jms;
- sotsiaalsed ja lähisuhtevõrgustikega seotud tegurid, milleks on vanemate tugi ja kaasatus, nende teadmised ja võimalused, samuti teiste lähedaste inimeste toetus;
- ühiskondlikud ja majanduslikud tegurid, milleks on erivajadustega noortele loodud riiklikud toetusprogrammid, kohandatud õppimisvõimalused, eelarvamused ja diskrimineerimine tööturul.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et suur osa puudega inimestest ei tööta ning see on osaliselt mõjutatud ühiskonna suhtumisest, et töövõimetuspensionär ei peaks tööl käima. Töötukassas on arvel suhteliselt vähe puudega inimesi, mistõttu on riigil väike võimalus toetada nende tööle asumist. Puudega noorel inimesel tekivad töö leidmisel takistused juba kohe pärast kooli lõpetamist, kuid siin on oluline osa isikuga seonduvatel teguritel ning sotsiaalsel ja lähivõrgustikul. Kõige enam on puudega töötajate seas psüühika- ja käitumishäirega inimesi. Kui arvestada inimese puudega seotud eripäradega ning toetada teda töö tegemisel, on puudega inimesel võimalik täiel määral tööd teha. Puudega inimeste töötamise toetamise eesmärk on nende inimeste majandusliku ja sotsiaalse toimetuleku tagamine, kuid tähtis on ka asjaolu, et puudega inimene annab panuse majanduslikku arengusse. Samuti tuleb silmas pidada, et puudega inimestele töötamise võimaluse tagamine on seotud võrdse kohtlemise printsiibiga.

1.2.3 Vähenenud töövõimega inimeste töötamist toetavad meetmed

Antud alapeatükis kirjeldatakse riiklikke soodustusi tööandjatele, kes on tööle võtnud või kes on tulevikus valmis tööle võtma vähenenud töövõimega inimesi. Maksusoodustused, teenused ja muud meetmed on sätestatud erinevates seadustes, nagu tööturuteenuste ja -toetuste seadus, sotsiaalmaksuseadus, tulumaksuseadus jne.

Tööandjale makstavad hüvitised ja soodustused on järgmised :

- Riik maksab sotsiaalmaksu kuumääralt äriühingu, mittetulundusühingu, sihtasutuse või füüsilisest isikust ettevõtja töötaja eest, kes saab töövõimetuspensioni (Sotsiaalmaksu... 2000, § 6);
- Tööandja maksab isikute, kellele on Eestis määratud riiklik pension, sotsiaalmaksu tegeliku töötasu pealt (Sotsiaalmaksu..., 2000, § 2);
- Riik hüvitab tööandjale töötaja eest, kes saab töövõimetuspensioni, antud töölepinguseaduses lisapuhkuse päevad (Töölepingu..., 2008, § 57-66);
- Tööandjal on võimalus hüvitada tulumaksuvabalt puudega töötajale isikliku auto kasutamise seotud kulutused kodu ja töökoha vahelisteks sõitudeks, kui selleks ei ole võimalik kasutada ühistransporti (Tulumaksu..., 1999, § 13).

Tööandjal on võimalus soetada puudega või töövõimetuspensionit saava töötaja abivahendeid tulumaksuvabalt. Samuti vabastatakse tööandja tulumaksust töötaja tööõnnetuse või kutsahaiguse tagajärjel saadud tervisekahjustuse raviks tehtud kulutustelt (Samas).

Tööandjal, kelle juures töötab või kes on tööle võtmas vähenenud töövõimega inimest, on võimalus taotleda lisaks eeltoodule Eesti Töötukassa vahendusel tööandjaid toetavaid teenuseid. Tööturuteenuste- ja toetuste seaduse § 20-23 sätestab järgmised teenused:

- Tööruumide ja -vahendite kohandamine. Kohandamine seisneb tööandja ehitise, ruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises;
- Tugiisikuga töötamine. Puudega töötajale võimaldatakse tugiisiku teenust, kui ta vajab töötamisel puudest tulenevalt abi ja juhendamist;
- Tööks vajalik abivahend. Kui töötaja vajab puudest tulenevalt tööülesannete täitmiseks abivahendit, annab töötukassa töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada.

Töötukassal on võimalus tööandjat toetada Euroopa Liidu Sotsiaalfondi allikatest. Tööandjale makstakse palgatoetust, kui ta võtab tööle vähenenud töövõimega inimese. Samuti pakutakse tööandjale võimalust saada nõustamist ja koolitust, kuidas toetada vähenenud töövõimega inimese töötamist. Tööandjale hüvitatakse töötaja koolitusel

osalemise lisakulud, mis tulenevad töötaja erivajadusest ning osaliselt töötaja ümberõpega seotud kulud, kui töötaja ei saa tööd jätkata senisel ametipostil. (Sotsiaalministeerium, 2015, lk 10-11)

1.3. Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimesi

Järgnevas peatükis käsitletakse tööandjate valmisolekut võtta tööle puudega inimesi toetudes Eestis ja välisriikides läbi viidud uuringutele ning Eesti avalikus meedias kajastatud tööandjate seisukohtadele. Muuhulgas vaadeldakse tööandjate värbamiskäitumist läbi Icek Ajzen'i planeeritud käitumise teooria ning seostatakse see tööandjaid hõlmanud uuringute tulemustega.

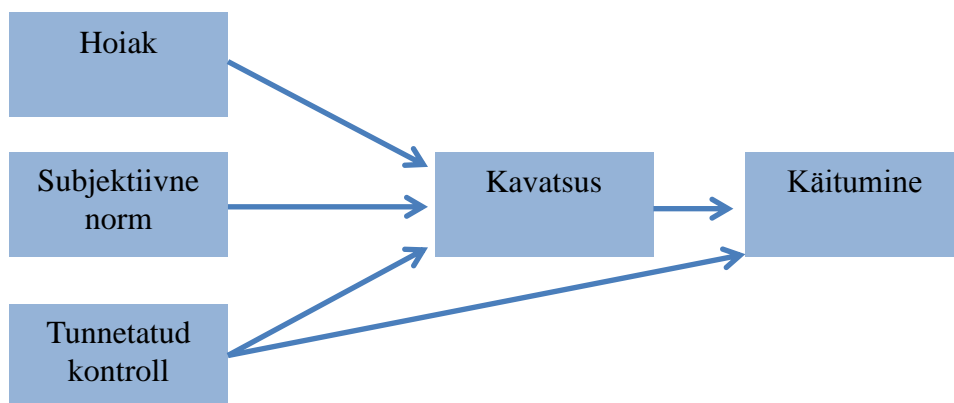
1.3.1 Tööandjate värbamiskäitumine ja planeeritud käitumise teooria

Püüdes saada ülevaadet teguritest, mis mõjutavad tööandjate otsust võtta tööle puudega inimest, jõudis käesoleva töö autor Icek Ajzen'i planeeritud käitumise teooriani (viidatud Madden, Ellen & Ajzen 1992, lk 4 vahendusel), mille järgi on inimese tegevuse eelduseks kavatsus ning kavatsust mõjutavad hoiakud, normid ja tunnetatud kontroll käitumise üle.

Planeeritud käitumise teooria kohaselt mõjutavad inimese kavatsust käituda mingil kindlal viisil kolm tegurit: hoiak käitumise suhtes, subjektiivne norm ja tunnetatud kontroll käitumise üle. Need kolm tegurit on omakorda mõjutatud nendega seotud uskumustest ning neid kujundavatest taustateguritest. Hoiak peegeldab inimese hinnanguid ja uskumusi teatud käitumise tagajärgede osas ning mõjutab inimese kavatsust kindlal viisil käituda. Näiteks - mida positiivsem on tööandja hoiak puudega inimeste suhtes, seda tõenäolisemalt on ta valmis puudega inimesele tööd pakkuma. Subjektiivne norm hõlmab inimese uskumusi üldiste normide osas, mida mõjutab inimesele oluliste isikute (sugulaste, lähedaste sõprade, töökaaslaste ja äripartnerite) arvamus. Inimese motivatsiooni kindlal viisil käituda mõjutab temale olulise isiku tajutav eelistus. Näiteks, kui tööandja näeb, et puudega inimeste töötamine ja tööle võtmine on temale oluliste isikute poolt ning ühiskonnas üldiselt soositud, suurendab see tema valmisolekut puudega töötajale tööd pakkuda. (Ang Ramayah & Vung, 2013, lk 52-53) Tunnetatud kontroll tä-

hendab usku, et omatakse piisavalt vajalikke ressursse ja võimalusi, mis on konkreetse tegevuse sooritamiseks vajalikud. Mida rohkem arvab inimene endal olevat vajalikke ressursse ja võimalusi olukorda mõjutada, seda suurem on inimese tunnetatud kontroll. Oluline on siin ka reaalne kontroll käitumise üle. Tunnetatud kontroll mõjutab inimese käitumist otseselt ja kaudselt, läbi käitumise eelduseks oleva kavatsuse. (Madden jt, 1992, lk 4; 8-9) Ang jt (2013, lk 53) toovad Han, Hsu ja Sheu 2010. aastal läbi viidud uuringu tulemustele toetudes välja, et vähesel tunnetatud kontrolli või selle puudumise korral võib inimene käitumisest loobuda ka siis, kui isiklikud ja ühiskonna hoiakud on toetavad.

Planeeritud käitumise teooria põhireegli võib kokku võtta järgmiselt: „Mida positiivsem on hoiak ja subjektiivne norm ning mida suurem on tunnetatud kontroll oma tegevuse tagajärgede üle, seda tõenäolisemalt on inimene valmis käituma mingil kindlal viisil“ (Ang, Ramayah & Amin 2015, lk 188-189). Kirjeldatud seostest annab ülevaate joonis 4.



Joonis 4. Seosed inimese käitumist mõjutavate tegurite vahel planeeritud käitumise teooria kohaselt. Allikas: Madden jt, 1992, lk 4.

Planeeritud käitumise teooriat on laialdaselt kasutatud teoreetilise raamistikuna prognoosimaks käitumist olukorras, kus tegevus on inimese enda kontrolli all (s.t. vabatahtlik) ning kus kavatsusest tegudeni jõudmist mõjutavad hoiakud, sotsiaalsed normid ja tunnetatud kontroll (Ang jt, 2013, lk 53; Peterson 2012, lk 44).

Teadmisi tööandjate käitumist mõjutavate tegurite kohta on võimalik rakendada ühiskondlike muutuste käivitamiseks, näiteks suurendamaks tööandjate valmidust võtta töö-

le puudega inimesi. Kasutades sihipäraselt info jagamist hoiakute ja sotsiaalsete normide kujundamiseks ning pakkudes tingimusi, mis suurendavad tööandja reaalselt ja tajutud kontrolli puudega inimestele töö pakkumisel, on teoorias võimalik kutsuda esile soovitatavat muutust tööandjate värbamiskäitumises.

Hoiakute ja tunnetatud kontrolli mõju tööandja värbamiskäitumisele on püütud analüüsida ka erinevates uuringutes. Nii näiteks said Ang jt (2015, lk 195-196) oma ligi 200 tööandjat hõlmanud uuringus kinnitust hüpoteesile, et tööandja kavatsus (*hiring intent*) võtta tööle puudega inimest on seotud subjektiivse normi ja tunnetatud kontrolliga oma tegevuse üle. Tunduvalt vähem olid tööandjate kavatsused seotud tööandja isikliku hoiakuga puudega inimestesse. Uuringu läbiviijad nendivad, et kuigi tööandjad võivad väljendada positiivseid hoiakuid puudega inimestesse (ja see on omakorda seotud puudega inimesi toetavate hoiakutega ühiskonnas üldiselt), ei pruugi see väljenduda kavatsuses värvata puudega inimesi. See tähendab, et tööandjate valmisoleku kasvatamiseks on vaja eelkõige tõsta nende teadlikkust puudega inimeste võimekusest teha tööd avatud tööturul ning nende toetamise võimalustest (kuna sellel on mõju tööandja tunnetatud kontrollile) ning kujundada ühiskonnas positiivne kuvand töötavast puudega inimesest.

1.3.2. Vähenenud töövõimega inimese tööle võtmist mõjutavad tegurid tööandjate vaatest

Waterhouse jt (2010, lk 9) on tõdenud, et erinevates teadusuuringutes ja poliitilistes diskussioonides on keskendutud enamasti puuetega inimestele ja nende vajadustele, kuid tähelepanuta on jäetud tööandjate vajadused ja ootused.

Teiste riikide uuringud kinnitavad, et üheks olulisemaks barjääriks puudega töötajate palkamisel tööandjate jaoks on infopuudus. Ühelt poolt näevad tööandjad probleemi selles, et puudega töösoovija ei ole valmis avatult rääkima oma terviseolukorrast, seda eriti psüühikahäire puhul ning see tekitab tööandjates ebakindlust, kuna ei osata hinnata, mil määral tervis inimese töövõimet mõjutada võib. Teisalt on madal ka tööandjate üldine teadlikkus puudega inimeste töötamise valmidusest ja seda toetavatest meetmetest. Tööandjate seas kohtab endiselt stereotüüpne suhtumine, et puudega inimesed on vähem kvalifitseeritud või nähakse puudega inimest eelkõige kannataja rollis, mis ei toeta võimeka töötaja nägemist puudega inimeses. (Waterhouse jt 2010, lk 9-10; Employer En-

gagement...2015, lk 11-12) Tööandjate jaoks on oluline, et puudega töötaja oleks ettevõttele kasulik. Seda kinnitab asjaolu, et tööandjad ei otsi teadlikkuse tõstmiseks koolitust, vaid pigem uurivad lahendusi, kuidas tõsta puudega töötaja produktiivsust. (Waterhouse jt 2010, lk 9-10) Otsust tööle võtta puudega inimene, võib mõjutada ka hirm töötajate erisoodustustega kaasnevate kulude kasvu ees (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008, lk 13). Tööandjad kinnitavad, et oleksid valmis puudega inimest tööle võtma, kui neil oleks kindlustunne, et nende teadmised ja tingimused võimaldavad seda teha (Waterhouse jt 2010, lk 9-10). Capelli & Small (viidatud Employer Engagement... 2015 vahendusel, lk 11) viisid läbi uuringu tööandjate seas ning leidsid, et lisaks infole pidasid tööandjad oluliseks võimalust saada järjepidevat konsultatsiooni ja praktilist abi töökoha kohandamisel puudega inimesele sobivaks ning avalikku tunnustust oma pingutuse eest.

Ameerika Ühendriikides 2008. aastal 3797 ettevõtte seas läbi viidud uuringu tulemused viitavad, et mida suurem on ettevõtte, seda tõenäolisemalt ollakse valmis värbama puudega inimesi. Uuringus olid esindatud ettevõtted 12 erinevast sektorist. Suurtest ettevõtetest (250 töötajat ja rohkem) raporteeris 53,1% puudega töötaja olemasolust, samas kui keskmiste ettevõtete (15-249 töötajat) hulgas oli puudega töötaja palganud ettevõtteid 22,6% ning väikeste ettevõtete hulgas 10,7%. Ühtlasi selgus, et suured ettevõtted olid teadlikumad erinevatest puuetega inimeste töötamist toetavatest organisatsioonidest ja teenustest ning kasutasid erinevaid tugimeetmeid (info koolituste kohta, töövahendus jne) sagedamini kui väikesed ja keskmised ettevõtted. (Domzal jt, 2008, lk 2-9) Suurimad erinevused nende ettevõtete vahel, kes värbasid puudega inimesi ja nende vahel, kes ei värvanud, olid seotud järgmiste vastajate poolt välja toodud takistustega: töötajate kompensatsioonide ja tervishoiukulude eeldatav kasv, kohanduseks vajalike tegelike kulude maksumus, hirm võimalike kohtuvaidluste ees ning kaastöötajate hoiakud. Lisaks võib tööandjate otsust võtta tööle puudega inimest mõjutada klientide ja järelevalve asutuste hoiakud ning olulist rolli mängib ka tippjuhtide pühendumus (Samas lk 2-14). Kõik uuringus osalenud tööandjad pidasid oluliseks maksusoodustuste olemasolu, koolitust ja juhendamist, kohanemist toetavate tehnoloogiate kättesaadavust ning tippjuhtkonna pühendumist puudega inimeste töötamise toetamise osas. Maksusoodustused olid kõige olulisemad väikese ja keskmise suurusega ettevõtetele ning tippjuhtide pühendumuse olemasolu suurettevõtetele. Väikesed ettevõtted tõid olulisena välja ka toetuse,

mis teeb võimalikuks paindlike töögraafikutega töötamise. Vähem oluliseks pidasid kõik tööandjad, olenemata suurusest, tsentraliseeritud kohanduskulude kompenseerimist ja sihtotstarbelisi toetusi. (Domzal jt 2008, lk 2-5)

Eeltoodu on kooskõlas planeeritud käitumise teooriaga - praktiline abi ja tugiteenused toetavad tööandjate tunnetatud kontrolli ning info ja tunnustus aitavad kaasa positiivse subjektiivse normi kujunemisele ja mõjutavad ka tööandjate isiklikke hoiakuid puudega inimeste suhtes. Waterhouse jt (2010, lk 9-10) viitavad uuringute tulemustele, mille kohaselt on need tööandjad, kel on kogemus puudega töötajaga, suurema tõenäosusega valmis ka edaspidi puudega inimesele tööd pakkuma. See võib viidata tunnetatud kontrolli mõjule tööandja värbamiskäitumisele - kogemus suurendab ühelt poolt tööandja teadlikkust, et puudega inimene on suuteline töötama ning teiselt poolt annab tööandjale kindlustunde, et puudega inimese jaoks sobilike töötingimuste loomisega saadakse hakkama.

Eestis ei ole autorile teadaolevalt läbi viidud eraldi uuringuid, mis keskenduksid tööandjate valmisolekule puudega töötajate palkamiseks. Seda teemat on käsitletud üldiste puudega inimeste töötamist analüüsivate uuringute raames ning üksikutes bakalaureuse- ja magistritöödes. Samuti on tööandjate ootused ja mured jõudnud avalikkuse ette erinevatel ümarlaudadel ning läbi sõnavõttude meedias.

Pille Pruks (2013, lk 70-71) on oma magistritöös välja toonud, et puudega inimese tööle võtmisel peavad tööandjad oluliseks tööd otsiva inimese oskusi ja kvalifikatsiooni ning on puudega inimese tööle võtmise suhtes positiivselt meelestatud. Tööandjate jaoks on suuremateks takistusteks puudega töötaja madal haridustase ning riigi vähene abi puudega inimese haridus- ja töövõimaluste loomisel.

Vaimupuudega inimeste töötamist käsitlevast uuringust selgus, et ettevõtted näevad puudega inimese palkamises ennekõike võimalust leida enda firmasse sobilikke töötajaid, kes ei tüdine ära lihtsa tööga kaasnevast rutiinist ning ei ole tihtilugu nõudlikud palga osas. Selline lähenemine oli kõige rohkem iseloomulik keskmise suurusega ettevõtetele. Lisaks selgus uuringust, et kuigi tööandjad võtavad tööle puudega inimese eelkõige vajadusest leida endale motiveeritud ja lojaalne töötaja, on kergem otsustada puudega inimese tööle võtmise kasuks, kui ettevõttes kehtivad normid on suunatud sal-

livusele, avatusele ja sotsiaalsele vastutustundlikkusele ning puudega inimese palkamine loob ettevõttele ühiskonna silmis positiivse kuvandi. Ühiskondliku panuse andmise olulisus vaimupuudega inimeste tööle võtmisel tuli välja peamiselt suurfirmades. (OÜ InCase, 2014, lk 5-7)

Parksepp (2014) toob oma artiklis Tööandjate Keskliidu juhataja Toomas Tamsari sõnavõtule viidates välja kolm peamist põhjust, miks tööandja peaks värbama vähenenud töövõimega inimese: „sotsiaalne vastutustunne, rahaline kasu ja hädavajadus ehk tööjõupuudus“. Samas artiklis viidatakse ka tööandjate poolt välja toodud muredele puudega inimese tööle võtmisel:

- võimalikud lisakulutused;
- osad puudega inimesed võivad vajada töötamiseks tugiisikut;
- puudulik info töötaja tervislikust seisundist;
- tööandjate vähene teadlikkus puudega inimese vajaduste ja käitumise osas ning sellest tulenev ebapiisav oskus töötaja erivajadustega arvestada;
- paljud puudega inimesed on valmis töötama osalise tööajaga, mis tööandja jaoks toob kaasa vajaduse mõelda läbi ja korraldada mitme töötaja värbamine ning mõningatel juhtudel kaasnevad ka lisakulud, nt täiendavate töövahendite jaoks.

Lisaks käegakatsutavale abile pidasid tööandjad oluliseks ka ühiskondliku tunnustuse jagamist nendele ettevõtetele, kes võtavad tööle puudega inimese.

Ülaltoodu kinnitab, et nii tööandjate motiivid puudega inimeste palkamisel, kui ka takistused, on mujal riikides ja Eestis üsna sarnased. Puudega töötaja palkamise juhtivaks ajendiks on leida sobilik töötaja, kuid osaliselt on värbamiskäitumine mõjutatud ka hoiakutest ning ettevõtte soovist käituda sotsiaalselt vastutustundlikult. Takistuste ületamiseks vajatakse rohkem infot ja teadmisi (sh koolitusi ja juhendamist), lisakulude kompenseerimist, abi paindlike lahenduste leidmisel ja ühiskondlikku tunnustust.

Kui vaadata Töötukassa andmeid puudega inimeste teenuste kasutamise kohta, on näha, et viimase kümne aasta jooksul on puudega inimese töötamist toetavaid teenuseid kasutavate tööandjate arv kasvanud, seda eriti tehnilise abivahendi kasutamise ning tugiisikuga töötamise osas (vt tabel 1).

Tabel 1. Puuetega inimeste teenuste kasutatavus aastatel 2006 - 2016

Periood		Töökoha kohandamine (kohanduste arv)	Tehnilise abivahendi andmine (abivahendite kasutamisse andmiste arv)	Tugiisikuga töötamine (teenustele sisenejate arv)
2006	aasta kokku	0	1	54
2007	aasta kokku	2	3	30
2008	aasta kokku	3	7	25
2009	aasta kokku	0	2	10
2010	aasta kokku	1	6	15
2011	aasta kokku	1	7	25
2012	aasta kokku	4	11	37
2013	aasta kokku	3	24	45
2014	aasta kokku	3	35	139
2015	aasta kokku	1	52	194

Allikas: Eesti Töötukassa, 2016.

Vastavalt töövõimereformis kavandatule hakkas töötukassa alates jaanuarist 2016 pakuma täiendavaid tööandjale mõeldud teenuseid (lisaks olemasolevatele). Kui võrrelda 2016 I kvartali ja kogu 2015 aasta teenuste tarbimist, siis on näha, et 2016. I kvartalis on abivahendi tasuta kasutamist rakendatud 46% ning tugiisiku teenust 26% 2015. aastal samade teenuste koguarvust. Palgatoetus vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel on uue teenusena tööandjate seas leidnud hea vastuvõtu - juba esimese kvartali andmetes on näha kiiret kasvu. Tööandjatele mõeldud koolituskulude hüvitist pole ükski tööandja kasutanud. Kui vaadata 2015. aasta andmeid töökoha kohandamise teenuse kasutamise kohta, ei ole näha 2016. aasta esimeses kvartalis tööandjate huvi tõusu antud teenuse vastu.

Tabel 2. Vähenenud töövõime teenuste kasutatavus 2016 I kvartal

Tööturuteenused	Jaanuar	Veebruar	Märts
Palgatoetus	27	31	53
Tugiisikuga töötamine	13	17	22
Tehnilise abivahendi andmine	0	8	16
Töökoha kohandamine	0	0	0
Tööandja koolituskulude hüvitamine	0	0	0

Allikas: Eesti Töötukassa, 2016.

Kuigi puudub süsteemne üle-Eestiline ülevaade tööandjate värbamiskäitumisest puudega inimeste osas, siis leiab praktikast juba ka praegu häid näiteid puudega inimeste värbamisele avatud tööandjatest. Nii töötab näiteks kinnisvara korrashoiuga tegelevas ettevõttes AS ISS umbes 1700 inimest, kellest rohkem kui 200 on erivajaduse või puudega. Ettevõtte hakkas panustama erivajadusega inimeste tööhõivesse strateegiliselt ja süsteemselt alates 2012. aastast ühelt poolt seetõttu, et tööjõudu nappis. Teiselt poolt oli ettevõttel valdkonna arvamusiidrina soov toetada erivajadusega inimeste tööhõivet ja nende paremat elukvaliteeti. Tänapäevaks teeb AS ISS erivajadusega inimestele praktika- ja töökohtade pakkumiseks ning enda töötajate ja koostööpartnerite teadlikkuse tõstmiseks koostööd paljude partneritega nagu nt MTÜ Abikäsi, Eesti Töötukassa, Astangu Kutse- ja rehabilitatsiooni Keskus, Tallinna Tugikeskuse JUKS, Tallinna Vaimse Tervise Keskus. On näha, et ettevõttel on kogemus, strateegia ja juhtkonna toetus puudega inimeste töötamise toetamiseks. Samuti on ettevõtte teadlik erinevatest tööturumeetmetest ning organisatsioonidest, mis toetavad puudega inimese töötamist. (Tamme, 2015, lk 3)

Siiski on Eesti tööandjate hinnangul paremate tulemuste saavutamiseks veel palju ära teha. Nii leiavad nad, et mõelda tuleks ka juba ametisolevate puudega inimeste tööle jäämist toetavatele meetmetele, nt täienduskoolituste pakkumine töötavatele puudega inimestele. Tööandjate hinnangul tuleks lisaks Töötukassa pakutavatele teenustele luua „platvorm, mis ühendaks puudega inimesi ja tööandjaid, kes on valmis neid palkama“ (Tamme, viidatud Parksepp 2014 vahendusel). See võimaldaks tööandjateni jõuda ka nendel puudega töötajatel, kes ei soovi end Töötukassas registreerida või juba töötavad, kuid mõtlevad töökoha vahetamisele. (Parksepp 2014)

Kokkuvõtteks on sobilik tsiteerida Eesti Töötukassa juhatuse liiget Pille Liimali (2010, lk 14), kes on öelnud, et: „Tööandjad ei ole põhimõtteliselt puuetega inimeste töölevõtmise vastu. Enamasti ei ole nad selle võimaluse peale lihtsalt mõelnudki. Võti on leida vabale töökohale õige inimene ning anda tööandjale kindlustunne, et ta saab vajadusel puudega töötajaga seotud küsimustes praktilist abi ja nõu ning tugiteenuseid. Lähimõeldud ja hästi sihitatud rahalised toetused (näiteks töökoha kohanduse või töötaja koolituse kulu hüvitamine) võivad siiski mõjutada tööandja värbamisotsust puudega inimese kasuks“.

2. UURIMUS TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST VÕTTA TÖÖLE PUUDEGA INIMESI TARTU LINNA NÄITEL

Käesolevas peatükis tutvustatakse töös kasutatud uurimismeetodeid, selgitatakse, kuidas koostati valim ning kirjeldatakse uurimuse läbiviimise protsessi ja antakse ülevaade vastajatest. Kirjeldatakse uuring käigus selgunud tulemusi, millele toetudes tehakse järeldusi ja tuuakse välja olulisi tähelepanekuid.

2.1. Uuringu metoodika ja läbiviimine

Käesoleva uuringuga soovis autor teada saada, milline on Tartu linnas tegutsevate tööandjate valmisolek pakkuda tööd puudega inimestele ning selgitada välja, millised tegurid tööandjate valmisolekut mõjutavad.

Kuna uurimiseks kasutatud küsimustikus anti ühtlasi ülevaade tööandjatele suunatud meetmetest puudega inimeste palkamisel, oli uuringu täiendavaks eesmärgiks juhtida tööandjate tähelepanu puudega inimeste töötamise teemale ning tõsta tööandjate teadlikkust toetavatest meetmetest.

Uurimuse empiirilises osas kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, mille eesmärk oli koguda võimalikult suurel hulgal usaldusväärseid andmeid ning teha nende põhjal järeldused. Andmeid koguti ankeetküsitlusega (vt lisa 1), mis koostati Lime Survey veebikeskkonnas.

Valimi moodustamisel lähtus autor esinduslikkuse põhimõttest, mis tähendab, et vastajate hulk ja koosseis olema esinduslik uuritava üldkogumi või populatsiooni suhtes, mille kohta tahetakse järeldusi teha. Tööandjad võeti uuringusse lihtsa juhuvalimiga. Osalejate kaasamisel uuringusse peeti silmas, et igal Tartu linna ettevõttel, kes vastas autori seatud kriteeriumitele oleks võrdne võimalus sattuda valimisse. Valimi moodus-

tamisel seati järgmised kriteeriumid: uuringus said osaleda kõik ettevõtted, kes olid registreeritud Tartu linnas ja kellelt oli laekunud viimased tööjõumaksud 2014. ja 2015. aastal. Üldkogumis oli 4351 ettevõtet, mille hulgas oli: 14 suurettevõtet (aastakäive üle 50 milj euro) 20 keskmise suurusega ettevõtet (aastakäive alla 50 milj €), 133 väikeettevõtet (aastakäive alla 10 milj €) ja 4184 mikroettevõtet (aastakäive alla 2 milj €). Registrate ja Infosüsteemide Keskus (edaspidi RIK) väljastas töö autorile uuringu läbiviimiseks 1035 ülaltoodud kriteeriumitele vastava ettevõtte andmed, võttes andmebaasist välja iga neljanda ettevõtte kontaktid. Palve küsimustiku täitmisega saadeti 1035 tööandjale.

Struktureeritud küsimustik koosnes 35 küsimusest, mis jagunesid nelja ossa. Esimeses osas kaardistati ettevõtte andmed ja uuriti ettevõtja hoiakuid puudega inimeste suhtes. Teises osas uuriti tööandjate kokkupuuteid, seisukohti ja hinnanguid, mis on seotud puudega töötajaga töötamisega. Kolmas osa keskendus kavandatud töövõimereformiga seotud küsimustele, lisaks anti siin võimalus jätta oma kontaktid, kui tööandja soovib täpsemat infot tööandja toetamiseks mõeldud meetmete kohta. Neljandas osas küsiti vastaja sotsiaaldemograafilisi andmeid. Küsimustik koosnes valdavalt valikvastustega suletud küsimustest, kuid teatud küsimuste juures oli antud võimalus täpsustada vastust vabas vormis kommentaaridega.

Küsitlus viidi läbi ajavahemikus 25.03.2016 kuni 11.04.2016. Kõigile valimisse sattunud tööandjatele saadeti e-kiri koos selgitava informatsiooni ja küsimustiku lingiga. Nädal pärast esimest kutset uuringus osaleda saadeti tööandjatele meeldetuletuskirja. Esimesele pöördumisele vastas 56 tööandjat, korduspöördumise järgselt lisandus veel 26 täidetud ankeeti. Kokku on 82 täidetud ankeeti, millest kaks olid osaliste andmetega. Kuivõrd enamikele küsimustele oli poolikutes ankeetides vastatud, siis otsustas töö autor neid analüüsis siiski kasutada. Seetõttu on tulemuste esitluses osade teemade puhul vastajate koguarv erinev. Kogutud andmeid analüüsiti ja töödeldi andmetöötlusprogrammis Microsoft Excel.

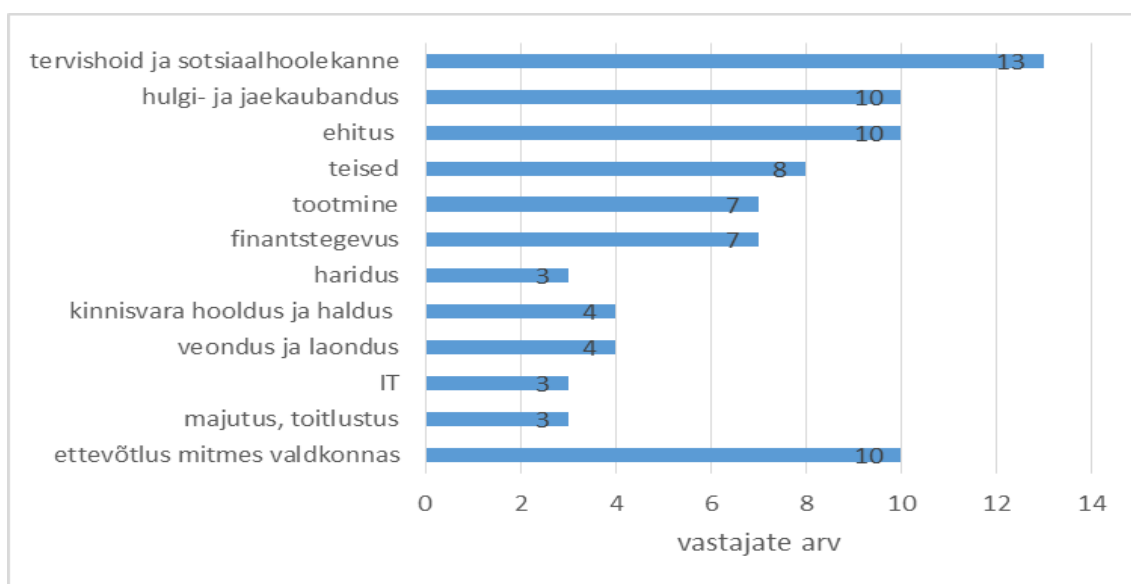
Uuringu vastamisprotsent on 7,92 ning seega on uuringus esindatud 1,88 protsenti uuringu objektiks olnud üldkogumist. See seab küll piirangud üldistuste tegemisele, kuid samas on tegu siiski arvestatava hulga vastajatega, mis võimaldab saada esialgse ülevaate tööandjate seisukohtadest uuringuga hõlmatud temadel.

Uuringu läbiviimisel peeti silmas, et uurija ei eksiks eetilistes küsimustes ning ei kahjustaks uuringus osalejate huve. Osalejaid informeeriti uuringu eesmärgist ja küsitluse konfidentsiaalsuspõhimõtetest. Samuti anti teada, et uuringus osalemine on vabatahtlik. Kuna küsimustikus oli võimalus tööandjatel jätta oma kontaktid ühenduse võtmiseks, teavitati neid ka sellest, et nende poolt jäetud kontaktandmeid ei seostata vastustega. Enne andmete analüüsimist võeti nende tööandjate kontaktid andmetabelist välja.

2.2 Uurimuses osalenud ettevõtete ja vastajate iseloomustus

Antud peatükis kirjeldatakse küsitluses osalenuid nii ettevõtte kontekstis kui ka küsimustiku täitjana. Uurimuses osalenud ettevõtteid vaadeldakse tegutsemisvaldkondade, ettevõtte suuruse, vanuse ja juriidilise vormi lõikes. Küsitlusele vastanud isikuid kirjeldatakse ametikoha, vanuse ja hariduse lõikes.

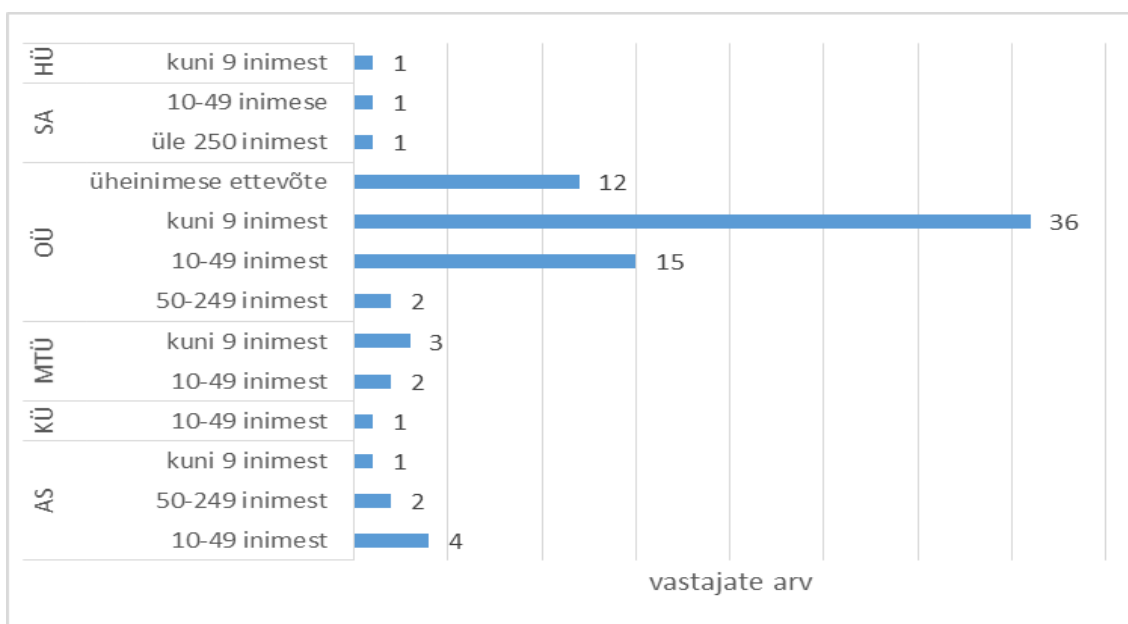
Uuringus osales kokku 82 tööandjat. Valdkondade lõikes (vt joonis 5) olid aktiivsemad vastajad tervishoiu ja sotsiaalhoolekanne esindajad - 16% vastanud ettevõtetest, nendele järgnesid hulgi- ja jaekaubandus, ehitusettevõtted ning ettevõtjad, kes liigitasid ennast mitme valdkonna alla. Kõigi eeltoodud vastanute osakaal oli 12%. Kolme vastajaga olid esindatud haridus, infotehnoloogia (IT) ning majutus ja toitlustus valdkond.



Joonis 5. Uuringus osalenud tööandjate tegevusvaldkonna lõikes (autori koostatud)

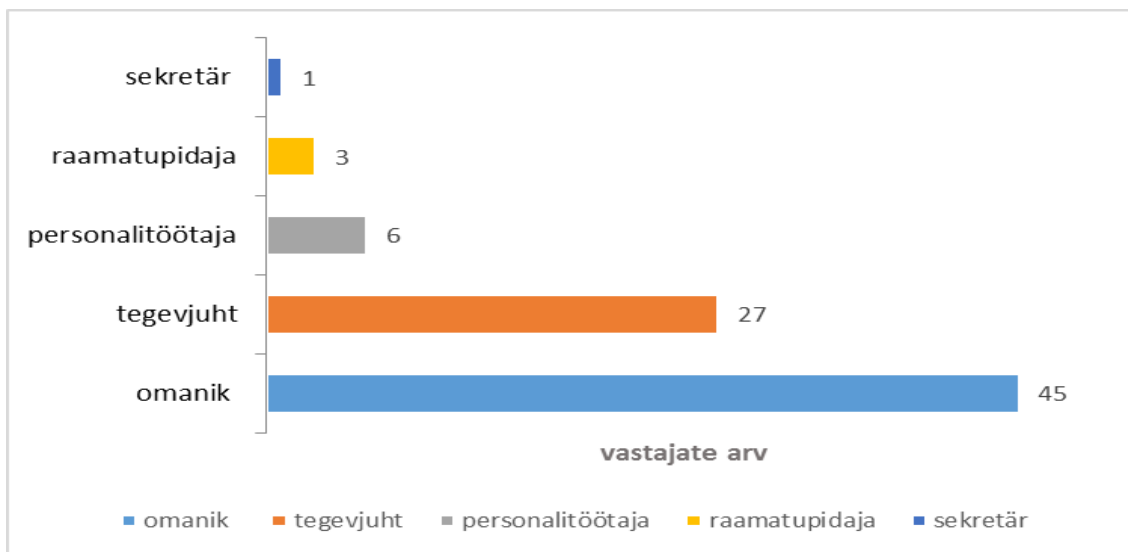
Vastajate seas veidi üle poolte (45 ettevõtet) olid enam kui kümme aasta vanused ettevõtted, 3,5- 10 aastaseid ettevõtteid osales uuringus 30, mis on 37,5 % vastanutest ning vähem kui 3,5 aastat tegutsenud ettevõtteid oli vastanute seas 7 ehk 8,5% vastanutest.

Kõige suurema osa vastajatest moodustasid osäühingu (OÜ) esindajad - 80,2% vastanutest. Teised juriidilised vormid olid esindatud kõik alla 10%: aktsiaseltsid (AS) - 8,6%, mittetulundusühingud (MTÜ) - 6,2%, sihtasutused (SA) - 2,5%, korteriühistud (KÜ) ja hooneühistud (HÜ) mõlemad 1,2 %. Jooniselt 6 on näha, et üle poolte moodustavad kuni 9 töötajaga ettevõtjad (kokku 41 vastanut). Nendele järgnevad 10-49 töötajaga ettevõtted (kokku 23 vastajat), üheinimese ettevõtted (kokku 12 vastajat) ja suurettevõtteid üle 250 töötajaga oli vastanute seas üks.



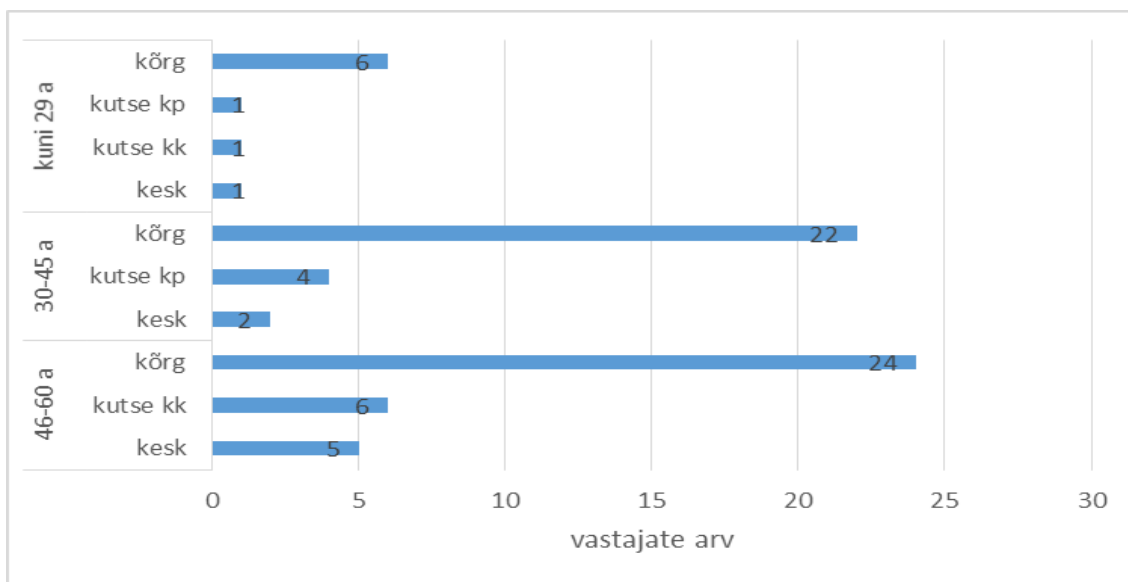
Joonis 6. Uuringus osalenud tööandjad juriidilise vormi ja töötajate arvu lõikes (autori koostatud)

Küsimustiku täitmisel paluti võimalusel vastata sellel isikul, kes otsustab ja tegeleb personali värbamise küsimustega. Joonisel 7 on näha, üle poolte vastanutest oli ettevõtte omanikud. Suure osakaaluga olid veel tegevjuhid. Vähemal määral oli vastanute hulgas personalitöötajaid, raamatupidajaid ning ühest ettevõttest vastas küsitlusele sekretär.



Joonis 7. Uuringus osalenud vastajad ametipositsioonide lõikes (autori koostatud)

Uuringus osalenud vastajatest (joonis 8) 74% oli kõrgharidusega (kõrg), 15% olid omandanud kutsehariduse keskkooli baasil (kutse kk), 10% oli keskharidus (kesk) ning üks vastanud oli omandanud kutsehariduse põhikooli baasil (kutse pk). Vastanute hulgas oli rohkem naisi - 57% vastanutest. Üldistatult võib öelda, et keskmine vastaja on 30-60 aastane, kõrgharidusega, kuni üheksa töötajaga osaühingu omanik



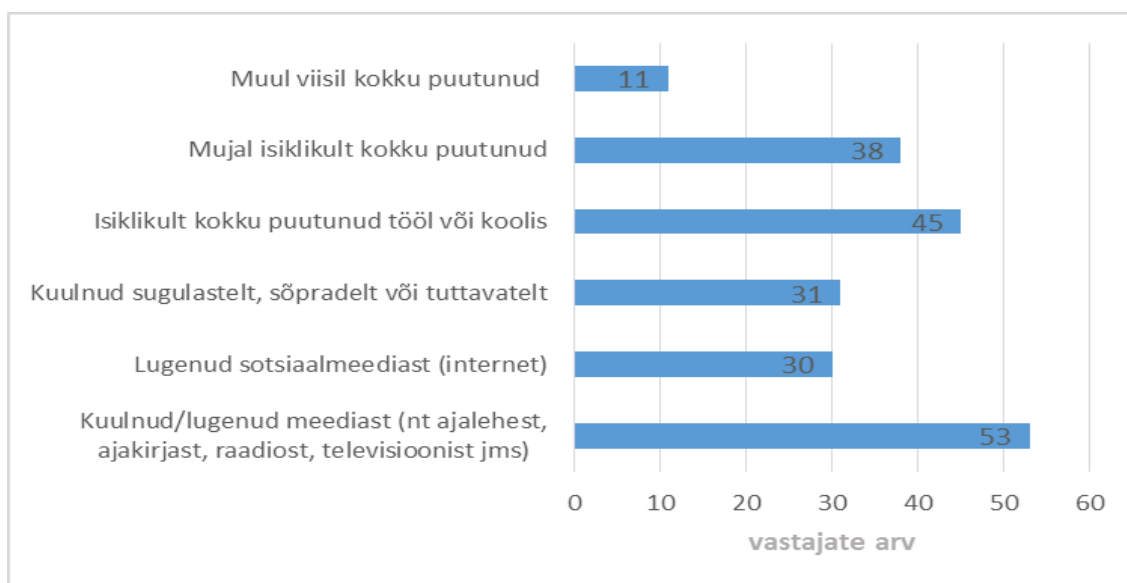
Joonis 8. Uuringus osalenud vastajad vanuse ja hariduse lõikes (autori koostatud)

2.3. Uuringu tulemused

2.3.1 Tööandjate kokkupuuted puudega inimestega

Antud peatükis kirjeldatakse, millised on tööandjate kokkupuuted puudega inimestega, antakse ülevaade nende tööandjate kogemustest, kelle juures on töötanud puudega inime. Lisaks tuuakse välja vastajate teadlikkus puudega inimeste töötamist toetavate tööandjatele suunatud meetmetest ning milline on nende hinnang sellekohase info kättesaadavusele.

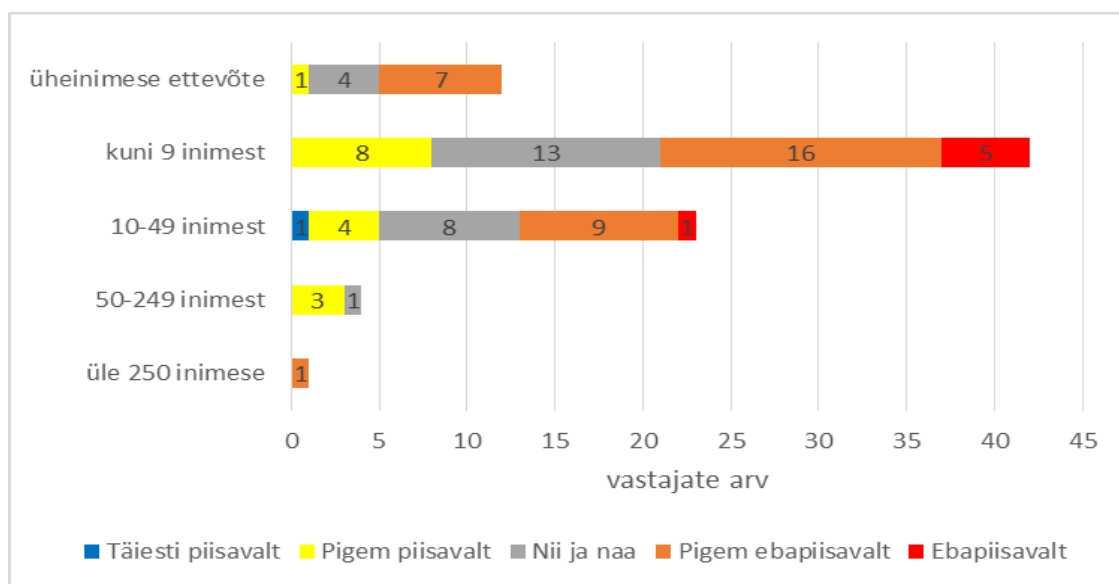
Uuringu käigus küsiti 82 tööandja käest, milline on nende kokkupuude puuetega inimeste temaga, kus vastajatel oli võimalus valida mitu vastust. 65% vastanutest tõid välja (vt joonis 9), et on puuetega inimeste kohta kuulnud ja lugenud meediast. 46% tööandjatel on isiklike kokkupuuteid nii tööl, koolis ja mujalgi.



Joonis 9. Vastajate kokkupuude puudega inimeste temaga (autori koostatud)

Vastajate poolt vabas vormis lisatud kommentaaridest selgus, et kolmel vastajal on endal vähenenud töövõime ning kahel vastajal on lähisugulane puudega. Kolm vastajat tõid välja, et nende koostööpartnerid on puudega inimeste organisatsioonid ning sama paljudel ettevõtetel on klientide seas puudega inimesi.

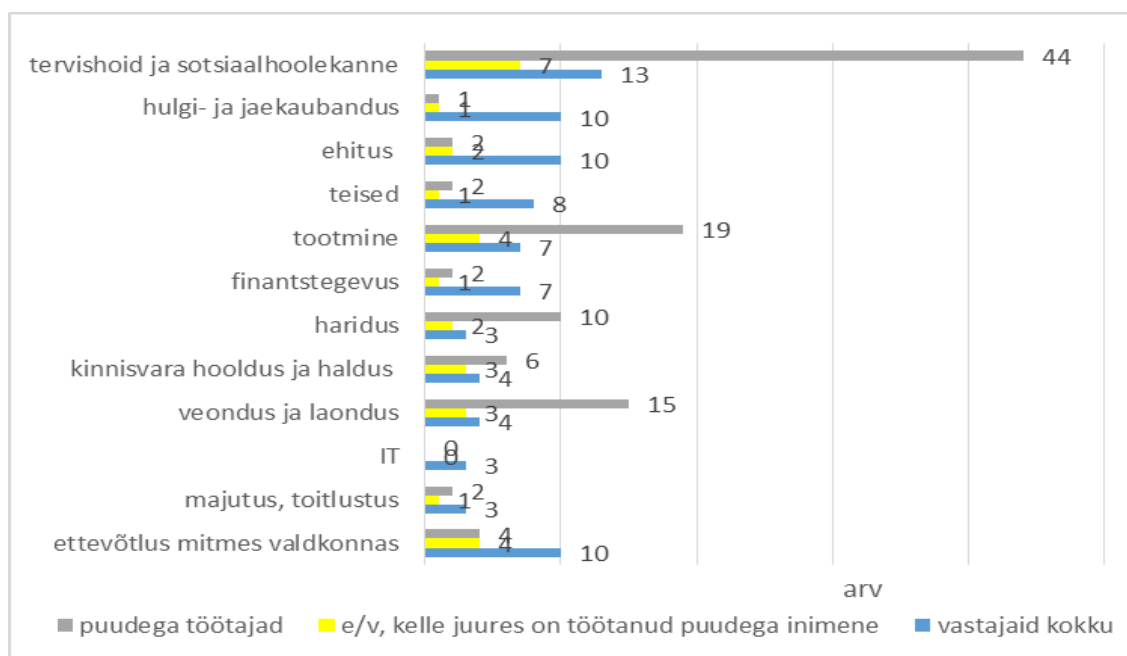
Uuringu käigus küsiti tööandjate hinnangut info kättesaadavusele puuetega inimeste töötamise võimaluste kohta (vt joonis10). Pea pooled (48% vastanutest) tööandjatest hindasid info kättesaadavust pigem ebapiisavaks ning ainult 20% tööandjatest leidis, et neil on infot pigem piisavalt. Üks tööandja hindas info kättesaadavust täiesti piisavaks, siinjuures väärrib märkimist, et tegu oli tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande valdkonna esindajaga.



Joonis 10. Hinnang info kättesaadavusele puudega inimeste töötamise võimaluste kohta vastanud tööandjate tegevusala lõikes (autori koostatud)

Töö autor leppis töötukassa tööandjate konsultantidega kokku, et uuringus osalevatel tööandjatele antakse võimalus saada täiendavat infot puudega inimeste töötamist toetavate meetmete kohta. Ankeedis paluti tööandjatel jätta oma kontaktid juhul, kui nad on huvitatud lisainfost eelpool nimetatud meetmete kohta. Lisainfo saamisest olid huvitatud vaid 15 tööandjat ehk 18% vastanutest. 25 tööandjat ehk 31% vastanutest vastasid, et neil ei ole huvi antud info vastu ning ülejäänud leidsid, et neil on piisavalt infot. Märkimisväärne on, et vastates küsimusele „Kas Teie arvates on info puudega inimeste töötamise võimaluste kohta piisavalt kättesaadav?“ pidas 48% vastanutest infot ebapiisavaks. Samas puudega inimese töötamise toetamise võimaluste kohta info saamisest oli huvitatud ainult 18% vastanutest.

Uuringus osalenud 36% tööandjatest omab kogemust puudega inimese kui töötajaga. Kokku on 29 tööandja juures töötanud 107 puudega inimest, ühe tööandja juures on töötanud maksimaalselt 15 inimest.

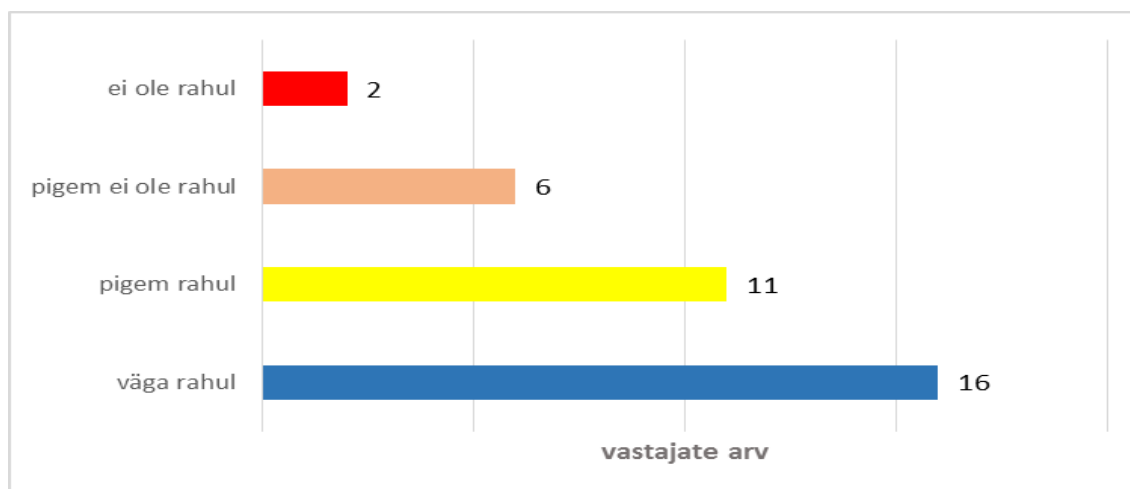


Joonis 11. Puudega töötajaga kogemust omavad ettevõtted tegevusvaldkonna lõikes (autori koostatud)

Joonisel 11 on näha, et kõige rohkem puudega inimesi on töötanud või töötab tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandes (44 inimest). Pisut vähem, kuid siiski arvestataval määral on puudega töötajaga kogemust omavaid tööandjaid tootmises (19 puudega töötajat), veonduses ja laonduses (15 puudega töötajat) ning hariduses (10 puudega töötajat). Infotehnoloogia valdkonnas ei ole aga töötanud ühtegi puudega inimest. Väike osa töötab finantstegevuse valdkonnas (2 inimest) ja hulgi- ja jaekaubanduses (1 inimene). Tööandjad on märkinud ära, millise puudeliigiga inimesed on nende juures töötanud. Seitsmel tööandjal oli kogemus kuulmispuudega töötajaga; kuuel tööandjal nägemispuudega töötajaga; viiel tööandjal liikumispuudega töötajaga; kolmel psüühilise erivajadusega töötajaga; ühel tööandjal vaimupuudega töötajaga. 15 vastajat ei olnud puudeliiki välja toonud.

Tulemused ei anna täpset ülevaadet puudega töötajate arvust puudeliikide lõikes, kuna mõne tööandja juures võis töötada mitu erineva puudeliigiga inimest.

28 tööandjast, kelle juures on töötanud puudega inimesi, 18 teadsid tööle võtmisel, et töötajal on puue. Uuringus küsiti, kui rahul on tööandjad puudega töötajaga.



Joonis 12. Tööandjate rahulolu puudega töötajaga (autori koostatud)

Uuringu käigus arvestati võimalusega, et ühe tööandja juures võis töötada mitu puudega inimest ning seetõttu anti vastajatel võimalus vastata mitmele valikule. Tööandjad on puudega töötajaga väga rahul või pigem rahul olnud 27 korral (vt joonis 12). Pigem ei olnud rahul puudega töötaja töötamisega kuule korral ning üldse polnud rahul kahel korral. Tööandjatel oli võimalus kommenteerida oma hinnangut. Need tööandjad, kes olid väga rahul, tõid välja, et puue ei takistanud inimesel töö tegemist. Rahulolevad tööandjad täpsustasid oma vastuseid järgmiselt: „töötegemist pärssis pigem töötaja ebapiisav haridus“, „arvestada tuleb puudest tingitud eripäradega ning anda töötajale jõukohaseid ülesandeid, teatud töödel vaja töötajat toetada kõrvalise abiga“. Tööandjatest, kes andsid pigem rahulolematu hinnangu täpsustas oma vastust kaks. Üks tööandja tõi välja asjaolu, et töötajal peab tegevusjuhendaja igapäevaselt kõrval olema ning teine tööandja tõstis probleemina esile töötaja sagedase puudumise.

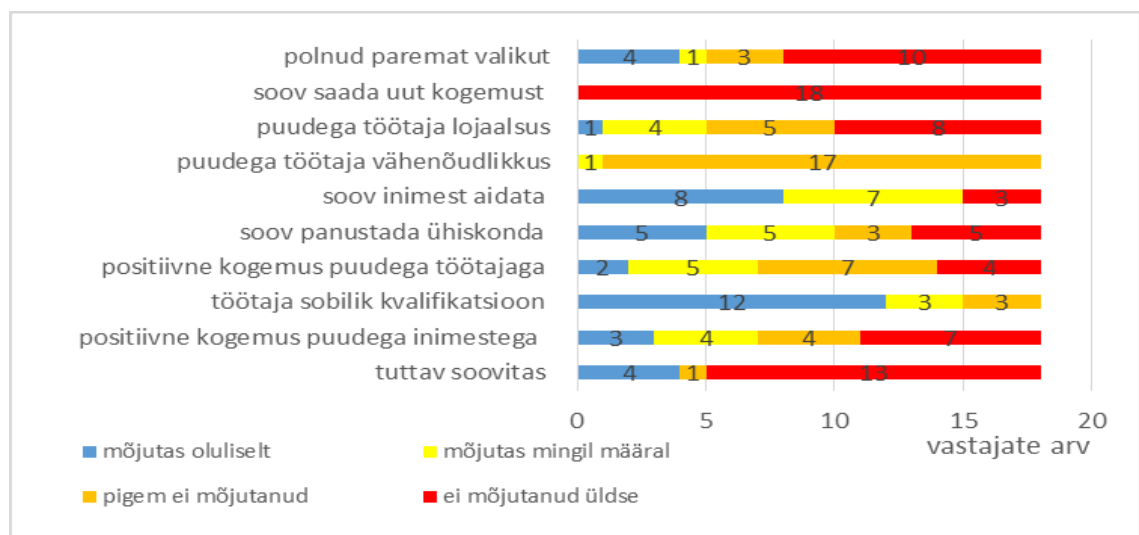
Kokkuvõtteks võib öelda, et tööandjad saavad enamasti puudega inimese kohta infot meediast, kuid neil on kokkupuuteid ka isiklikul tasandil. Tööandjate hinnangul on infot puudega inimese töötamise kohta pigem ebapiisavalt, samas paljud vastanutest ei soovitud kasutada uurija poolt pakutud võimalust saada lisainfot. Tööandjatest 35% on kogemus puudega inimese töötamisega. Kõige enam puudega inimesi on töötanud või töö-

tab tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandes. Samuti tootmis-, veondus ja laondus ning haridusvaldkonnas. Suurem osa tööandjatest puudega töötajaga olid rahul.

2.3.2 Puudega inimese tööle võtmist mõjutavad tegurid

Antud peatükis antakse uurimuses osalenud tööandjate vastustele tuginedes ülevaade, millised tegurid mõjutavad puudega inimese tööle võtmist. Lisaks tuuakse välja, milliseid tööandjatele suunatud puudega inimese töötamist toetavaid on kasutatud ning milline on vastanute hinnang toetavate meetmete olulisusele.

Uuringus osalenud 18 tööandjal, kes teadsid värbamisel, et tegu on puudega inimesega, paluti põhjendada (vt lisa 1, küsimus 14), miks nad otsustasid võtta tööle puudega inimese. Kõige enam mõjutas otsust asjaolu, et töötajal oli sobilik kvalifikatsioon ning soov aidata (vt joonist 13).

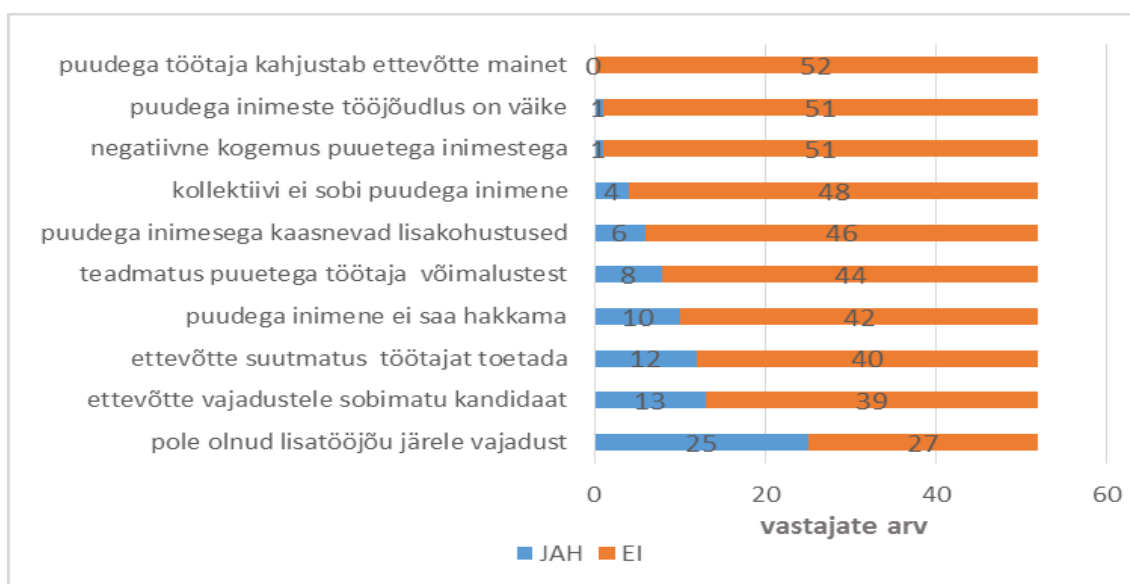


Joonis 13. Tööandjate põhjendus puudega inimese tööle võtmise otsusele (autori koostatud)

Oluliselt mõjutab tööandjaid ka soov panustada ühiskonnas, aidates kaasa puudega inimestele võrdsete võimaluste loomisele. Vähem mõjutas tööandjate otsust arvamused, et puudega inimene on töötajana lojaalne. Samuti oli vähem neid, kes leidsid, et oluliselt mõjutas varasem positiivne kogemuse puudega inimesega ja puudega töötajaga. Väikest osa tööandjaid mõjutas oluliselt tuttava soovitus, kuid samas suuremat osa vastanutest ei mõjutanud tuttava soovitus üldse. Kahe eeltoodud põhjenduse valinud vastajate hulgas

võis eelduslikult olla nii neid, kellel lihtsalt puudus kogemus puudega töötajaga või kogemus olukorrast, kus tuttav soovitas puudega inimest tööle kui ka neid, keda need tegurid uut värbamisotsuse tegemisel ei mõjutanud. Ühtki tööandjat ei ajendanud puudega töötajat palkama soov saada uut kogemust ning vaid üht vastanut mõjutas mingil määral arvamus, et puudega inimene on vähenõudlik töötaja.

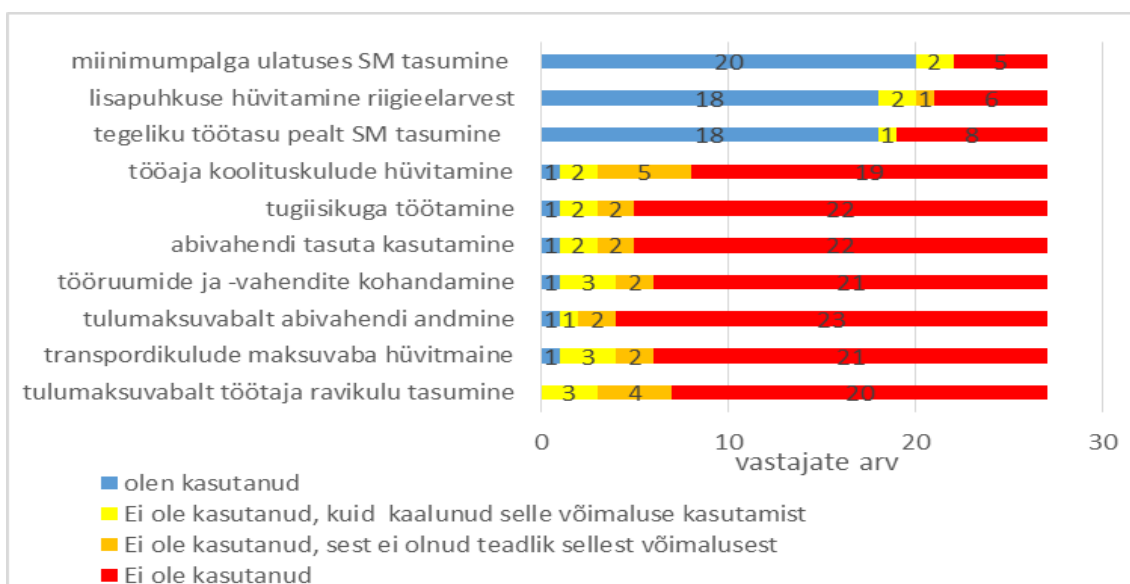
52 tööandjal ei olnud kogemust puudega töötajaga. Nende käest uuriti (lisa 1, küsimus 21), mis on takistanud puudega inimese tööle võtmist. Lisaks said tööandjad täpsustada oma vastuseid vaba vormis kommentaariga. Kõige rohkem (48% vastanutest) tõid põhjenduseks asjaolu (vt joonis 14), et pole olnud vajadust lisatööjõu järele. 25% vastanutest tõid välja, et pole olnud ettevõtte vajadusele sobivat kandidaati. Tööandjad tõid täpsustusena siinkohal välja, et tööpakkumise korral pole kandideerinud puudega inimest. Lisaks kommenteeris üks tööandja antud küsimust järgmiselt: „Oleme start-up ettevõtte, kus töö on väga laiu teadmisi ja palju reisimist eeldav. Meeskonda pean valima väga hoolikalt ja lähtun 100% teadmistest ja oskustest. Pole olnud kandidaatide hulgas puuetega inimesi“. 23% vastanud tööandjatest kahtlesid, kas ettevõtte suudab puudega inimest piisavalt toetada ning 19% tööandjatest, kas puudega inimene saab tööga hakkama. Täpsustusena tõi üks tööandja välja: „ehitusvaldkonnas on suured riskid“. Kaheksal korral tõid tööandjad välja, et neil puuduvad teadmised puudega inimese töötamise võimalustest, näitena toodi välja: „osalise töötaja maksustamine“.



Joonis 14. Puudega inimese tööle võtmist takistavad tegurid (autori koostatud)

Puudega töötajaga kaasneva lisakohustuse märkisid ära kuus tööandjat ja täpsustasid oma vastuseid järgmiselt: „ei taha juhina oma sotsiaaltööle kuluvat aega veelgi suurendada“; „töö - ja olmeruumide ümberehitus“; „asume 3. korrusel, puudega inimesel puudub võimalus kohale tulla“; „puudega inimest peab rohkem juhendama, meie töökohad eeldavad suurt iseseisvust“; „töökoha kohandamine, abivahendid kõik see on kulu ja kõik see mida tahad ja on vaja tuleb ise teha“. Mõnevõrra vähem takistab puudega inimese tööle võtmist arvamused, et puudega inimene ei sobi kollektiivi, varasem negatiivne kogemus puudega inimesega ning arvamused, et puudega inimese tööjõudlus on väike. Positiivsena võib tuua välja asjaolu, et ükski tööandja ei märkinud, et puudega inimese tööle võtmine kahjustab ettevõtte mainet. Tööandjad on vabade vastuste hulgas välja toonud veel takistusena valdkondade eripärad, kus on nõutud eriharidust ning kõrgem kvalifikatsioon.

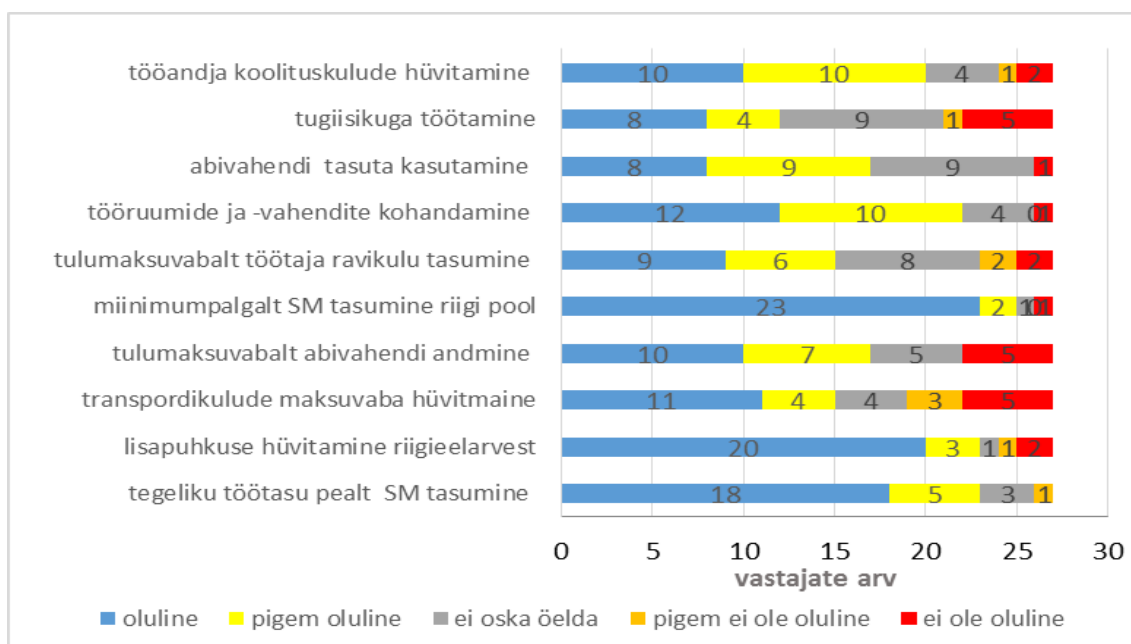
Küsitluse raames tutvustati riigi poolt pakutavaid meetmeid, mille eesmärk on toetada tööandjaid, kes võtavad tööle vähenenud töövõimega inimesi. Nendelt tööandjalt, kelle juures töötas või on töötanud puudega inimene, uuriti, millistest toetatavatest meetmetest nad on teadlikud ning milliseid meetmeid nad on kasutanud. Tulemused kirjeldatud joonisel 15 (joonistel 15, 16, 17 tähistab SM sotsiaalmaksu ja TM tulumaksu)



Joonis 15. Tööandjatele suunatud vähenenud töövõimega inimese töötamist toetavate meetmete kasutamine (autori koostatud)

Kõige enam on kasutatud tööjõukulude kompenseerimisele suunatud meetmeid: töötaja töötasu miinimumpalga ulatuses sotsiaalmaksu tasumine riigi poolt (kasutanud 74% tööandjatest), tegeliku töötasu pealt sotsiaalmaksu tasumist ja lisapuhkuse hüvitamine riigieelarvest (kasutanud 66,7% tööandjatest). Samas tulumaksuvabalt töötaja ravikulude tasumist ei ole kasutanud ükski tööandja, kuigi paar vastanut on seda kaalunud. Teisi nimetatud meetmeid oli kasutatud vähe - iga meetmet oli kasutanud vastanutest üks tööandja. Uuringu tulemustest joonistub välja, et mõningal määral on meetmete kasutamise takistuseks olnud tööandja teadmatus, näiteks tööandjale koolituskulude katmise osas märkis viis vastajat, et oleks seda kasutanud, kui nad oleksid sellest teadlikud olnud. Vastanute hulgas oli ka neid tööandjaid, kes ei ole kasutanud eelpool loetletud meetmeid, kuid on kaalunud seda (1-3 vastajat iga meetme kohta).

Lisaks toetavate meetmete kasutamise kogemusele küsiti vastajatelt hinnangut loetletud meetmete olulisusele tööandja seisukohast. Tulemused on kajastatud joonisel 16.

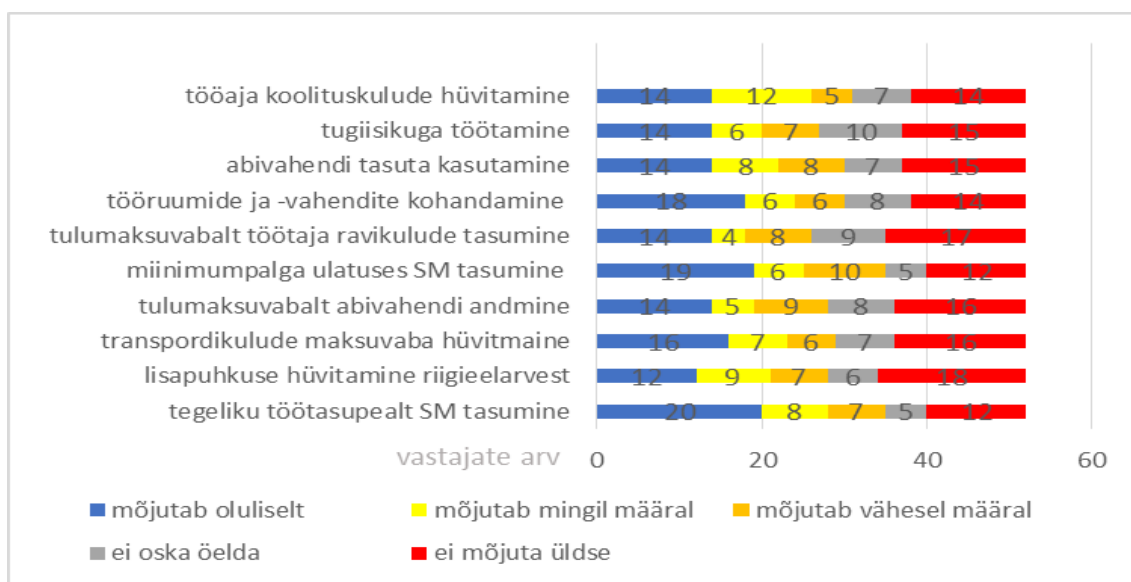


Joonis 16. Puudega töötaja kogemusega tööandjate hinnang riigi poolt tööandjale pakutavate toetavate meetmete olulisusele (autori koostatud)

Tööandjad hindasid järgnevat nelja meetmet teistest märgatavalt olulisemaks: miinimumpalga ulatuses sotsiaalmaksu tasumine riigi poolt (93% vastanutest), tegeliku töötasu pealt sotsiaalmaksu tasumist (85% vastanutest), lisapuhkuse hüvitamine

riigieelarvest (85% vastanutest) ning tööruumide ja -vahendite kohandamist (81% vastanutest). Vähem olulisemaks pidasid tööandjad koolituskulude hüvitamist tööandjale (74% vastanutest), abivahendi tasuta andmist ja tulumaksuvabalt abivahendi andmist (63% vastanutest), transpordikulude maksuvaba hüvitamist ja tulumaksuvabalt töötaja ravikulude tasumist (56% vastanutest) ning kõige vähem olulisemaks pidasid tööandjad tugiisikuga töötamise võimaluse pakkumist (44% vastanutest).

Hinnangut riigi poolt tööandjatele suunatud meetmetele küsiti ka neilt 52 tööandjalt, kel ei olnud puudega töötaja kogemust. Vastajatele tutvustati ankeedis kõigepealt riigi poolt pakutavaid meetmeid, mille eesmärk on toetada tööandjaid, kes võtavad tööle vähenenud töövõimega inimese ning seejärel paluti vastajatelt hinnangut, mil määral loetletud meetmed võiksid mõjutada võtma tööle puudega inimesi.

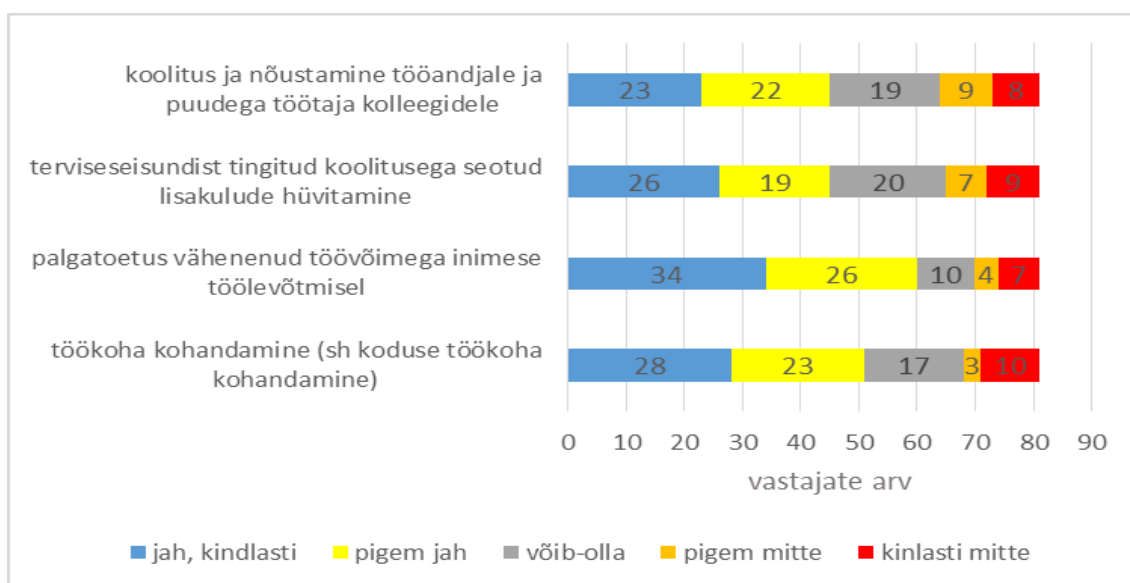


Joonis 17. Puudega töötaja kogemusega tööandjate hinnang riigi poolt tööandjale pakutavate toetavate meetmete olulisusele (autori koostatud)

Ülaltoodud jooniselt 17 on näha, et võrreldes puudega töötajaga kogemust omavate tööandjatega jagunevad ilma kogemusega tööandjate hinnangud meetmete olulisusele tunduvalt ühtlasemalt. Teistest mõnevõrra eristus siin tegeliku tasu pealt sotsiaalmaksu tasumine, mille mõju pidas oluliseks 20 vastajat (38 % vastanutest).

2016. aasta jaanuarist käivitus töövõimereform ning seetõttu uuriti kõigi küsitluses osalenud tööandjate käest ka seda, kuivõrd uued, reformi rakendumisel tööandjatele

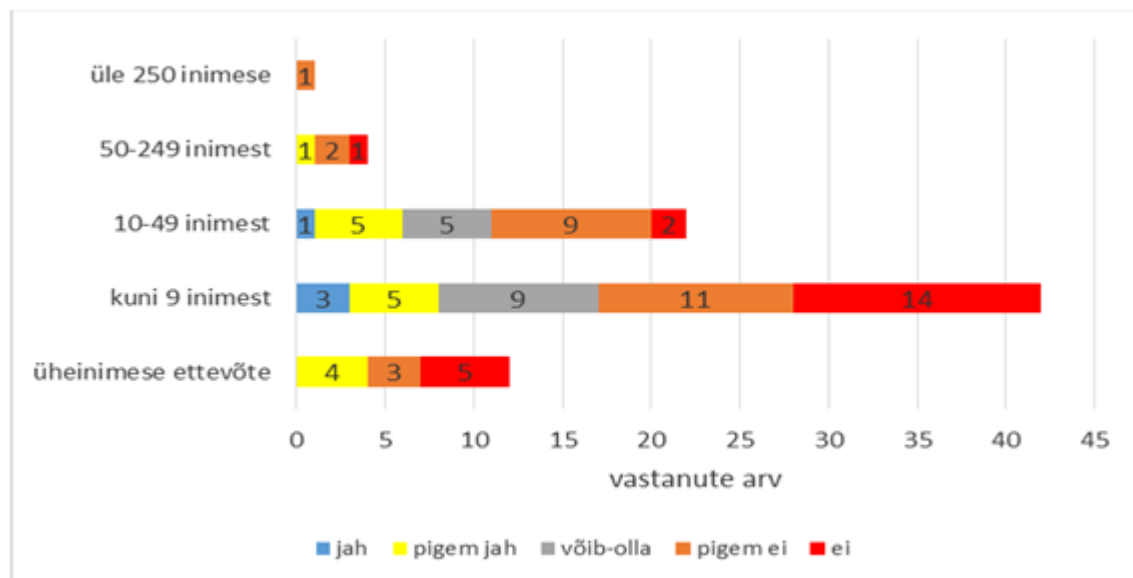
pakutavad toetavad meetmed võivad mõjutada tööandja valmisoleku võtta tööle puudega inimesi. Joonisel 18 on näha, et üle poole tööandjatest on töövõimereformiga kavandatud meetmeid pidanud oluliseks või pigem oluliseks. Meetmetest tuleb esile palgatoetus vähenenud töövõimega inimese töölevõtmisel, mida on pidanud oluliseks 60 tööandjat (74% vastajatest).



Joonis 18. Hinnang töövõimereformiga rakendunud toetavate meemete mõjule tööandjate valmisolekule võtta tööle puudega inimene (autori koostatud)

Lisaks uuriti, kas reformiga kaasnenud suurem tähelepanu avalikus meedias on suunanud tööandjaid mõtlema puudega inimeste tööle võtmisele (vt joonis 19). Tööandjatest 23% vastustest ilmnis, et meediakajastused panid neid mõtlema puudega inimese värbamise üle.

Küsimuse juures „Kas meediakajastused on Teid pannud rohkem mõtlema vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise üle?“ oli tööandjatel võimalus oma vastust ka kommenteerida. Üks tööandja on töövõimereformiga lähemalt kokku puutunud seoses osalemisega reformi kavandamisel töötubades. Mõned tööandjad on kommentaarides kinnitanud veelkord, et nad ei vaja tööjõudu ja neil on keeruline seetõttu antud teemat kommenteerida.



Joonis 19. Töövõimereformi kajastuste mõju tööandjate valmisolekule mõelda puudega inimese värbamisele ettevõtte suuruse jaotuses (autori koostatud)

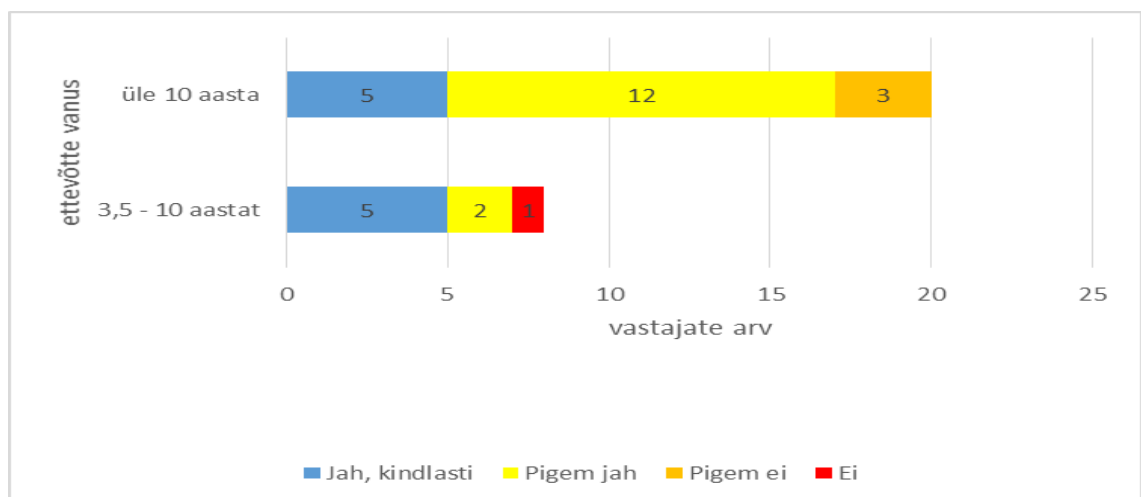
Alljärgnevalt on välja toodud tööandja erinevaid mõtteid töövõimereformist ja selle kajastustest:

- „On palju töövõimetuid inimesi kes ei olegi võimelised oma suhtumise poolest töö käima (kohusetunde puudumine). Neid ei tohi tööle sundida, kuna tekitavad tööandjatele lisaprobleeme“;
- „Arusaamatu, ei suuda leida sisu, tundub, et riik lükkab puudega inimesed kuskile ära“;
- „Tänane situatsioon on selline, et töökohti ei ole ja neid ei teki iseenesest. Pole tööjõus ja tervetele inimestele tööd rääkimata puudega v. väh. töövõimega. Kui ettevõtte tahab elus püsida tuleb kulusid optimeerida, puudega inimese töölevõtmine aga tekitab lisakulusid juurde, see sots maksu soodustus ei kata ega korva ülejäänud kulusid, mis tööandjal teha tuleks. Reform-pole vaja arutada, kust otsast porgandit süüa, kui porgandit ei ole!“;
- “Meie ettevõtte spetsiifikast tulenevalt antud reform ei muuda meie jaoks tõenäoliselt mitte midagi. Avalik diskussioon meedias on olnud pigem segane ning tüütu. Seetõttu olen loobunud sellega seotud uudiste jälgimisest“;
- „Väga ebaõnnestunud ja puudega inimesi alandav projekt“;
- „Pole kunagi meediakärast juhindunud - eriti peavoolumeediast ja eriti viimatistel aastatel. Mõtlen oma peaga ja ei vaja kära“.

tööandja hinnangud teadmistele puudega inimese eripärade osas ning kirjeldatakse, millised seosed on vastaja hinnangul ühiskondlikku suhtumisse puudega inimestesse, vastaja isikliku hoiakul puudega inimese töötamise, vastaja teadlikkusel puudega inimese töötamise osas ning tööandja teadmisel, et ta on suuteline tööle võetud puudega inimest toetama. Samuti millised on tööandjate isiklikud hoiakud puuetega inimese töötamise ning kuidas tööandja näeb Eesti üldist suhtumist puudega inimestesse.

Uuringus osalenud 29 tööandja (36% uuringus osalenute) juures on töötanud või töötab puudega inimene ning 52 tööandjal (64% uuringus osalenutest) puudub puudega inimesega töötamise kogemus. Tööandjalt, kellel on puudega inimesega töötamise kogemus, küsiti kas nad on ka praegu valmis tööle võtma puudega inimese, kui ettevõtte vajab tööjõudu. 36% tööandjatest vastasid „jah, kindlasti“, 50% tööandjatest vastasid „pigem jah“. Neid tööandjaid, kes vastasid „pigem ei“ oli 11% (3 tööandjat) ning üks tööandja vastas kindlalt eitavalt. Üks tööandja, kellel on puudega töötamise kogemus, antud küsimusele ei vastanud

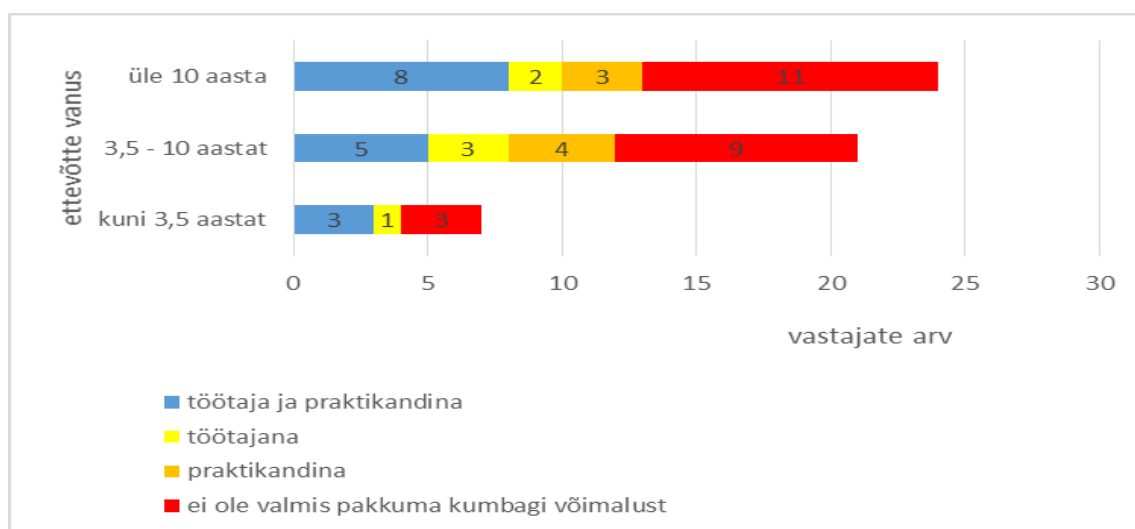
Andmete analüüsidest selgus, et kuni 3,5 aastat tegutsenud ettevõtete grupis ei ole töötanud ühtegi puudega inimest. 3,5-10 aastat tegutsenud ettevõtete grupis on puudega töötaja tööle võtmise valmisolekule viitavate vastuste osakaal suurem, võrreldes rohkem kui 10 aastat tegutsenud tööandjate grupiga (vt joonis 20).



Joonis 20. Puudega töötaja kogemusega tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimene ettevõtte vanuse lõikes (autori koostatud)

Need tööandjad, kes pigem võtaks puudega inimese tööle avaldasid arvamust, et puudega inimese tööle võtmise otsust mõjutab asjaolu, millise puudega on tegemist, konkreetne inimene ise ja töökoha vajadusest ning töö iseloomust.

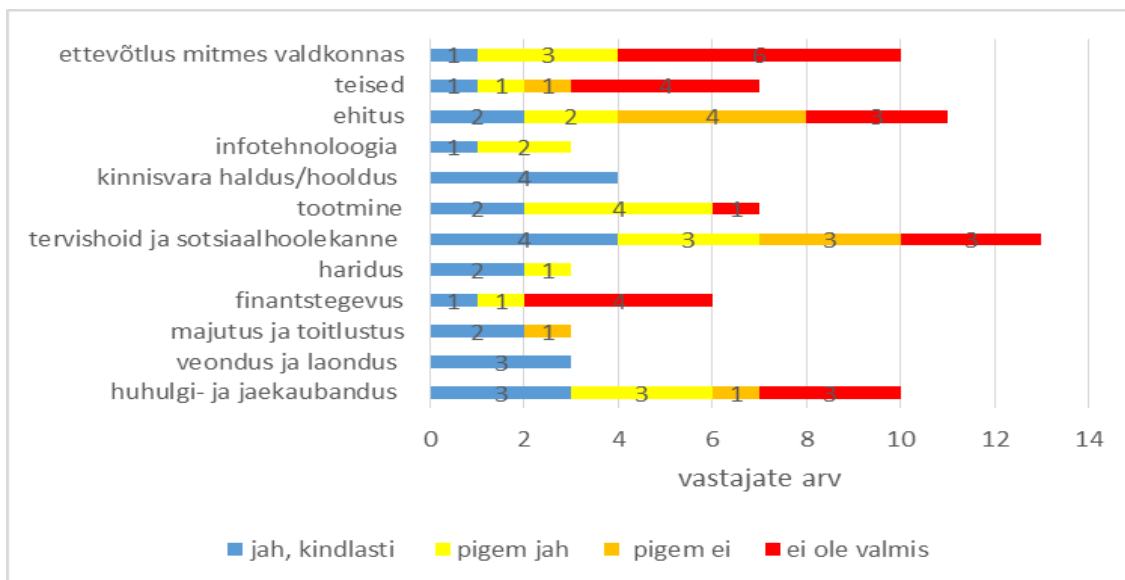
Nendest 52 tööandjast, kellel puudub kogemus puudega inimese töötamisega, on valmis puudega inimest praktikale ja tööle võtma 22 tööandjat (42% vastanutest), ainult praktika kohta on valmis pakkuma 7 tööandjat (23,5% vastanutest) ning neid tööandjaid, kes ei ole valmis värbama tööle puudega inimest ega andma neile ka praktikavõimalust on kokku 23 tööandjat, vt joonist 21. Võrreldes kogemusega tööandjatega on kogemusetä tööandjate grupis rohkem neid, kes ei ole valmis puudega inimesele võimalust andma – 14% vastajatest kogemusetä vastajate grupis ning 44% vastajatest kogemusetä grupis.



Joonis 21. Puudega töötaja kogemusetä tööandjate valmisolek pakkuda puudega inimesele tööd ja/või praktikavõimalust ettevõtte vanuse lõikes (autori koostatud)

Uuringu käigus küsiti nende tööandjate käest, kellel puudub kogemus puudega inimese töötamisega, kuid kes on valmis võtma puudega inimest tööle, millise puudeliigiga töötajat on nad valmis tööle võtma. Võrdselt toodi välja liikumispuue ja kuulmispuue, mida nimetati 15 korral. Nägemispuue toodi välja kolmel korral. Neli vastajat tõid välja, et puude liigil ei ole tähtsust. Pakutud variantide hulgas oli ka vaimupuue ja psüühikahäire, mida ei valinud ükski vastaja. Alljärgnevalt vaadatakse kõigi tööandjate valmisolekut puudega inimest tööle võtmiseks valdkondade lõikes (vt joonis 22). Kinnisvara haldus/hoolduse ja veonduse valdkonna esindajad olid 100% kõik valmis võtma tööle puudega inimest. Oma valmisolekut kinnitasid ka infotehnoloogia ja hariduse valdkonnas

tegutsevad ettevõtted vastates sellele küsimusele kas „jah, kindlasti“ või „pigem jah“. Neile järgnes tootmine (86% kinnitasid oma valmisolekut), majutus ja toitlustus (67%), hulgi- ja jaekaubandus (60%) ning tervishoid ja sotsiaalhoolekanne (54%).



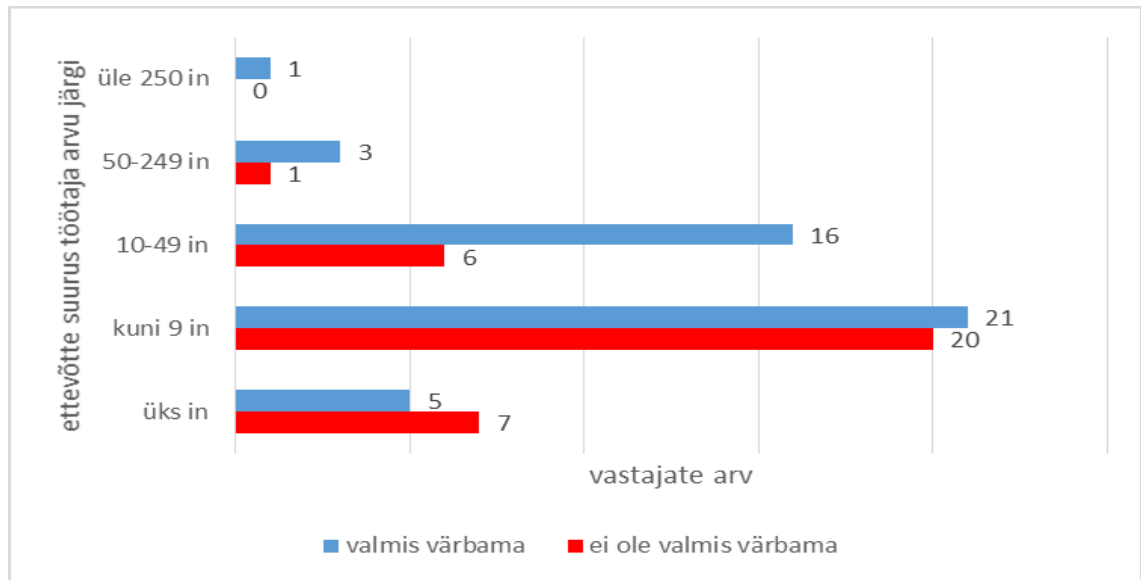
Joonis 22. Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimene valdkondade lõikes (autori koostatud)

Väiksemat valmisolekut puudega inimeste tööle võtta raporteerisid ehitusettevõtted, finantsvaldkonnas tegutsevad ettevõtted ning need tööandjad, kes tegutsesid mitmes valdkonnas. Kõige vähem valmis on tööle võtma puudega inimest need tööandjad, kes liigendasid end valdkonna „muu“ alla.

Järgnevalt analüüsitakse tööandjate valmisolekut tööle võtma puudega inimest järgmiste tegurite osas: ettevõtte suurus, isiklikud hoiakud puuetega inimeste töötamisse, tööandja hinnangud oma teadmiste puuetega eripärade osas ja hinnang ühiskondliku suhtumisele puuetega inimestesse.

Need tööandjad, kes vastasid valmisolekule puudega inimest tööle võtma „jah“, „pigem jah“ ning kes on valmis puudega inimest võtma „tööle“ ning „tööle ja praktikale“ koondati ühise nimetaja alla „valmis värbama“. Need tööandjad, kes vastasid vastavalt „ei“, „pigem ei“, ning „ainult praktikale“ ja „ei ole valmis pakkuma kumbagi võimalust“ koondati nimetuse alla „ei ole valmis värbama“

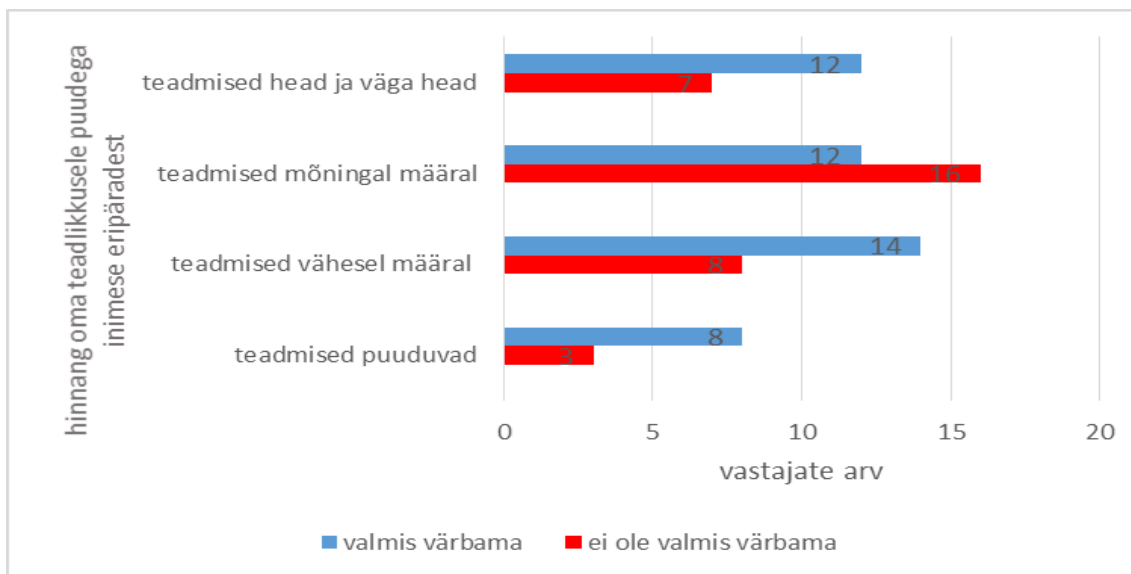
Jooniselt 23 on näha, mida suurem on ettevõttes töötajate arv, seda rohkem ollakse valmis võtma tööle puudega inimest. Kuni üheksa töötajaga ettevõttes jagunesid enam-vähem pooleks: 21 tööandjat oli valmis tööle võtma puudega inimest ning 20 tööandjat seda ei olnud.



Joonis 23. Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimene ja töötajate arv ettevõttes (autori koostatud)

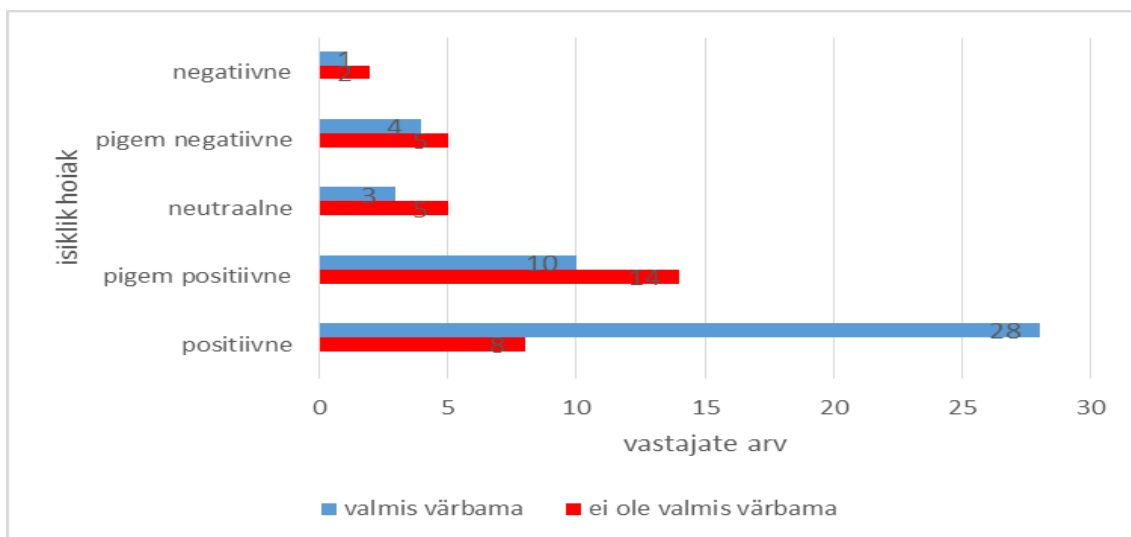
Autor soovis uuringuga välja selgitada, kas puuetega inimeste eripäradest teadlikum tööandja on ka rohkem valmis tööle võtma puudega inimest. Tööandjatelt, kelle juures töötab või on töötanud puudega inimene, küsiti, millised olid nende teadmised enne puudega inimese tööle värbamist puudega kaasnevate eripärade osas. Tööandjate käest, kellel puudus puudega inimesega töötamise kogemus, küsiti hetkel olemasolevaid teadmisi.

Tulemused ei näidanud, et tööandja valmisolek puudega töötaja palkamiseks oleks sõltunud tööandja hinnangust oma teadmistele puudega eripärade kohta (vt joonis 24). Nende vastajate hulgas, kes olid valmis puudega inimest tööle võtma oli küll rohkem neid, kes hindasid oma teadmisi heaks või väga heaks, kuid samas oli ka nende tööandjate hulgas, kes hindasid oma teadmisi vähesteks või puudulikeks rohkem neid, kes on valmis puudega töötajat palkama.



Joonis 24. Tööandjate valmisolek võtta tööle ja hinnang oma teadlikkusele puudega inimese eripäradest (autori koostatud)

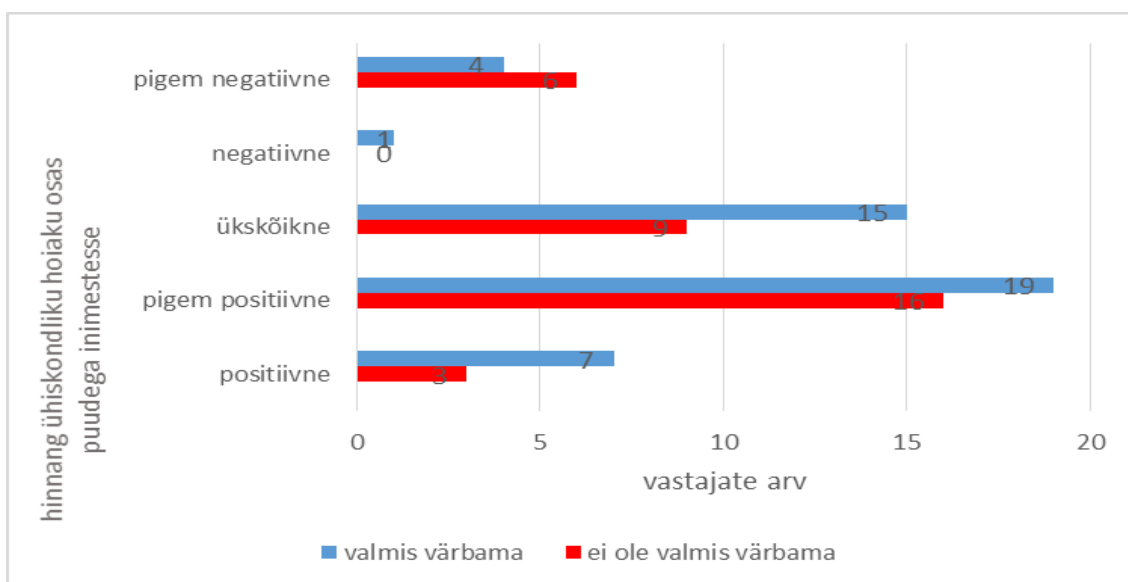
Küsitluses uuriti ka tööandjate isiklike hoiakuid. Vastajatele esitati puuetega inimeste kohta 12 väidet (vt lisa 1, küsimus 8) ning paluti väljendada oma nõusolekut väitega viiesel skaalal („täiesti nõus“, „pigem nõus“, „võib-olla“, „pigem ei ole nõus“, „ei ole nõus“). Vastuseid analüüsid koondati vastused isiklikku hoiakut väljendavaks viieks kategooriaks: positiivne, pigem positiivne, neutraalne, pigem negatiivne, negatiivne.



Joonis 25. Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimene ja isiklikud hoiakud (autori koostatud)

Jooniselt 25 on näha, et nende tööandjate seas, kellel on puuetega inimeste töötamise osas positiivne hoiak, on rohkem neid, kel on valmisolek värvata tööle puudega inimene. Andmete analüüsimisel selgus, et tööandjate isiklik hoiak on kõige positiivsem puudega inimeste suhtes majutuse ja toitlustuse valdkonna esindajate seas, järgnesid hariduse ning hulgi ja –jaekaubanduse valdkonnas tegutsevad ettevõtted.

Lisaks küsiti tööandjate käest, milliseks nad hindavad Eestis üldist suhtumist puudega inimestesse. Kõige toetavamaks (vastusevariandid „positiivne“ ja „pigem positiivne“) hindasid Eesti üldist suhtumist puudega inimestesse kinnisvara haldus/hoolduse valdkonna esindajad. Jooniselt 26 on näha, et nende vastajate seas, kes leiavad, et ühiskonna suhtumine puudega inimestesse on positiivne või pigem positiivne või ükskõikne on ka rohkem tööandjaid, kes on valmis võtma tööle puudega inimest.



Joonis 26. Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimene ja hinnang ühiskondliku hoiakule (autori koostatud)

Kasutades korrelatsioonanalüüsi uuris töö autor, kas tööandja hinnang oma teadmistele (puudega inimese eripäradest), isiklikud hoiakud (puudega inimese töötamise) ning hinnang ühiskondliku hoiaku osas (puudega inimestesse) on seotud tema valmisolekuga võtta tööle puudega inimene. Vaatluse alla võeti uurimuses osalenud tööandja vastused eelnimetatud aspekte uurivatele küsimustele. Tulemused viitavad seosele tööandja isiklike hoiakute ja tööandja valmisoleku vahel. Tööandja positiivne isiklik hoiak puudega inimeste osas suurendab tõenäosust, et ta on valmis tööle võtma puudega

inimest. Ülejäänud tegurite seoseid töandja värbamiskäitumisega ei ilmnenu, vt tabel 3.

Tabel 3. Korrelatsioonimaatriks: puudega inimese tööle võtmiseks valmisolekut väljendanud töandjate isiklik hoiak ning ühiskondlikule hoiakule ja oma teadmiste antud hinnang.

Muutuja	Valmisolek võtta tööle	Isiklik hoiak	Hinnang ühiskondlikule hoiakule	Hinnang teadmiste
Valmisolek tööle võtta puudega inimene	1			
Isiklik hoiak puuetega inimeste töötamise	0,34	1		
Hinnang ühiskondlik hoiakule puuetega inimestesse	0,06	0,19	1	
Hinnang teadmiste puuetega inimeste eripäradest	-0,12	-0,01	-0,03	1

Allikas: autori koostatud

Nende 22 töandja käest, kellel puudus puudega töötajaga kogemus, kuid kes väljendasid valmisolekut võtta tööle puudega töötaja, küsiti hinnangut, kas nad oleksid suutelised toetama puudega töötajat.

Tabel 4. Korrelatsioonimaatriks: kogemusetu töandjate, kes on väljendanud valmisolekut võtta tööle puudega inimene isiklik hoiak ning ühiskondlikule hoiakule, oma teadmiste ja suutlikkusele toetada puudega töötajat antud hinnang.

Muutuja	Valmisolek võtta tööle	Isiklik hoiak	Hinnang ühiskondlikule hoiakule	Hinnang teadmiste	Hinnang suutlikkusele toetada
Valmisolek tööle võtta puudega inimene	1				
Isiklik hoiak puuetega inimeste töötamise	0,16	1			
Hinnang ühiskondlikule hoiakule puuetega inimestesse	-0,26	0,37	1		
Hinnang teadmiste puudega kaasnevate eripärade osas	0,23	-0,04	-0,26	1	
Hinnang oma suutlikkusele toetada puudega inimest ettevõttes	0,45	0,22	-0,08	0,3	1

Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonanalüüs viitab, et mida rohkem on tööandja veendunud, et suudab puudega inimest töötamisel toetada, seda suurem on valmisolek võtta tööle puudega inimene (vt tabel 4). Seos samasse gruppi kuulunud tööandjate isikliku hoiaku ja valmisoleku vahel oli väike. Kuid antud tabelis on näha, et tööandjatel, kellel puudub töökogemus puudega inimese töötamisega, on isiklik hoiak seotud hinnanguga ühiskondliku hoiakuga puuetega inimestesse.

Vaadates nendest 30 tööandjast koosnevat gruppi, kellel puudub puudega inimesega töötamise kogemus ja kes ei ole valmis tööle võtma puudega inimest, võib märgata seost (vt tabel 5) tööandja valmisolekul võtta tööle puudega inimene ja tööandja hinnangul oma teadmiste puudega inimese eripäradest vahel. Kui vaadates joonist 24 (lk 48) on näha, et need tööandjad, kes hindavad oma teadmisi puuetega inimeste eripäradest väheseks või puuduvaks, on valmis suurema tõenäosusega võtma tööle puudega inimest kui need, kes hindasid oma teadmisi puuetega inimeste eripäradest „mõningaks määraks“. Samuti on suurem valmisolek võtta tööle puudega inimest nendel tööandjatel, kellel on teadmised head ja väga head.

Tabel 5. Korrelatsioonimaatriks tööandjate, kellel puudub puudega töötajaga töötamise kogemus ning kes pole ka valmis võtma tööle puudega inimest, isiklik hoiak, ühiskondlikule hoiakule ja oma teadmiste antud hinnang.

Muutuja	Valmisolek võtta tööle	Isiklik hoiak	Hinnang ühiskondlikule hoiakule	Hinnang teadmistele
Valmisolek tööle võtma puudega inimene	1			
Isiklik hoiak puuetega inimeste töötamisse	0,1	1		
Hinnang ühiskondlikule hoiakule puuetega inimestesse	0,05	0,21	1	
Hinnang teadmistele puudega kaasnevate eripärade osas	0,32	-0,07	-0,18	1

Allikas: autori koostatud

Tööandjate seas, kellel on kogemus puudega töötajaga ja kes on valmis võtma tööle puudega inimest, oli oluliselt suurem seos isikliku hoiaku ja valmisoleku vahel võtta tööle puudega inimene (vt tabel 6). Samuti on tugevam seos isikliku hoiaku ja ühiskondlikule hoiakule antud hinnangu vahel.

Tabel 6. Korrelatsioonimaatriks: tööandjate, kellel on kogemus puudega inimese töötamisega, isiklik hoiak ning ühiskondlikule hoiakule ja oma teadmiste antud hinnang.

Muutuja	Valmisolek võtta tööle	Isiklik hoiak	Hinnang ühiskondlikule hoiakule	Hinnang teadmistele
Valmisolek võtta puudega inimene	1			
Isiklik hoiak puuetega inimeste töötamisele	0,66	1		
Hinnang ühiskondlikule hoiakule puuetega inimestesse	0,28	0,36	1	
Hinnang teadmistele puuetega inimeste eripäradest	0,03	0,14	0,17	1

Allikas: autori koostatud

Kokkuvõttes võib öelda, et tööandjad, kellel on kogemus puudega inimese töötamisega on suurema tõenäosusega valmis tööle võtma puudega inimest, võrreldes tööandjatega, kellel selline kogemus puudub. Antud valmisolekut mõjutab tööandjate isiklik hoiak, mis on positiivsem nendel tööandjatel, kellel on kogemus.

Tööandjad on valmis tööle võtma enamasti kuulmis ja liikumispuudega inimest. Valmisolek puudega inimese tööle võtmiseks on suurem kinnisvara haldus/hoolduse ja veonduse valdkonna esindajatel ning mida suurem on ettevõttes töötajate arv, seda tõenäolisemalt ollakse valmis puudega töötaja tööle võtmiseks.

Uuringus osalenud tööandjad, kes on võtnud tööle puudega inimese, pidasid etteantud valikutest kõige olulisemaks puudega isikut tööle võtmist mõjutavaks asjaoluks töötaja sobilikku kvalifikatsiooni ning soovi inimesi aidata. Takistavaks teguriks tõid tööandjad välja asjaolu, et neil on puudunud vajadus lisatööjõu järele ning tööjõu vajaduse korral pole olnud ettevõtte vajadusele sobivat kandidaati puudega inimeste seas.

2.4 Järeldused ja ettepanekud

Uuringus osales 82 Tartu linna tööandjat, mis on piisav andmaks esialgset pilti tööandjate seisukohtadest antud teemal. Uuringu läbiviija hindab kõrgelt asjaolu, et vastajatest on ülekaalus ettevõtte omanike ning tegevjuhte, kes otseselt on seotud ettevõtte finantsplaneerimisega. Seega võib oletada, et vastustes on arvestatud ka majanduslikku tegurit.

Puudega töötajaga töökogemus on 29 tööandjal, nendest 18 tööandjat teadsid inimese tööle võtmisel, et isikul on puue ning töötajaga on rahul 16 tööandjat. Tööandjal, kelle on puudega töötamise kogemus, on uuesti valmis tööle värbama 24 tööandjat. Nendest 52 tööandjatest, kellel puudub kogemus, on valmis tööle võtma puudega inimesi 22. Puudeliikide lõikes eelistaksid tööandjad töötajana näha liikumispuudega ning kuulmispuudega inimest. Uuringu tulemustest selgus, et tööandjad ei ole valmis võtma tööle psüühika- ja käitumishäirega inimest (või vähemalt ei ole vastajad seda selgelt välja toonud). Samas viitavad sotsiaalkindlustusameti ja töötukassa andmed (joonis 3, lk 15), et tööotsijate seas on märkimisväärselt suur osakaal psüühika- ja käitumishäirega inimesi. Autor arvab, et antud põhjuseks võib olla tööandjate üldine madal teadlikkus puuete- ga inimeste töötamise võimalustest, sealhulgas psüühika- ja käitumishäiretega inimeste osas. Antud arvamust kinnitavad tööandjate täiendavatest kommentaaridest välja toodud hinnangud puudega inimeste kvalifikatsioonile ja töö tegemise võimalusele. Seega leiab autor, et oluline on tõsta tööandjate teadlikkust nimetatud puudeliigi eripäradest ja töö- tamisvõimalustest ning julgustada tööandjaid neid inimest tööle võtmast.

Uuringu tulemused näitavad, et puuete- ga inimestesse ja nende töötamise toetavalt suh- tuvate tööandjate kõrval on ka neid, kes ei suhtu uuritavasse teemasse kuigi positiivselt. Negatiivsed seisukohad joonistusid töö autori hinnangul eriti selgelt välja just vabadest vastustest. Uuringus väljendati ka arvamust, et puudega inimese töötamisel ei olegi nii- võrd vajalik tööandjaid toetada, vaid pigem puudega inimest ennast. Autor leiab, et an- tud teemas ei saagi olla ühtseid seisukohti. Palju sõltub konkreetsest puudega inimesest endast, samuti on olulised valdkonnaga seotud eripärad, kuhu töötajat otsitakse. Samas viitasid uuringu tulemused, et oma rolli mängivad ka tööandja kogemused ja hoiakud.

Vähenenud töövõimega inimeste töötamist toetavatest teenustest pidasid tööandjad olu- liseks tööjõukulude kompenseerimisele suunatud toetusi ja soodustusi. Neid oli ka kõige rohkem kasutatud. Lisaks pidasid veel tööandjad oluliseks tööruumide- ja töövahendite kohandamist (81% vastanutest), kuigi realselt on antud teenust kasutanud vaid üks uuringus osalenu ja kolm tööandjat on kaalunud selle kasutamist. Ka töötukassa statisti- ka näitab, et tööandjad seda teenust väga varmad kasutama ei ole (1-4 korda aastas). Siinkohal tekib küsimus, miks see nii on, kui tööandjad ise seda teenust oluliseks pea-

vad. Põhjus võib olla selles, et tööandjad ei ole teenuste kasutamise võimalusest teadlikud. Võimalik on ka see, et teenuse kasutamine tundub tööandja jaoks keeruline.

Infoga seotud probleemid tulevad välja ka uuringus osalenud tööandjate hinnangus puudega inimeste töötamisvõimalusi puudutava info kättesaadavusele. Ligi pooled tööandjad pidasid info kättesaadavust ebapiisavaks. Samas peab märkima, et uuringus väljapakutud võimalusest saada täiendavat infot puudega inimese töötamise toetamiste kohta oli huvitatud ainult 18% vastanutest. Vähene valmidus küsida lisainfot teema kohta, mille osas leiti endal teadmisi nappivat võib viidata tööandjate väikesele huvile ja motivatsioonile puudega inimeste töötamise osas.

Käesolevas töös vaatles autor tööandjate värbamiskäitumist planeeritud käitumise teooria valguses, mille kohaselt mõjutab inimese käitumist tema isiklik hoiak, subjektiivne norm ning tunnetatud kontroll (Madden jt, 1992, lk 4). Uuringu käigus selgus, et nendel tööandjatel, kelle juures on töötanud puudega inimene, on isiklik hoiak positiivsem ning nad on valmis suurema tõenäosusega tööle võtma veel puudega inimesi. Seevastu tööandjate hinnang ühiskondlikku hoiakule ja enda teadmistele puuetega inimese eripäradest ei seostunud valmisolekuga võtta tööle puudega inimene. Siia kõrvale võib tuua Malaisias läbi viidud 200 tööandjat hõlmanud uuringu tulemused, mille kohaselt tööandjate kavatsus võtta tööle puudega inimene on seotud pigem subjektiivse normi (mille taga on inimese arusaam ühiskondlikust hoiakust) ja tunnetatud kontrolliga oma tegevuse üle, kuid tunduvalt vähem olid tööandjate kavatsused seotud tööandja isikliku hoiakuga puudega inimestesse. Autor leiab, et antud kontekstis võis mõjutada kultuuri eripära. Malaisia kultuuri iseloomustab kollektiivsus, oluline on kogukonna arvamus ning Eesti ühiskonda on peetud pigem individualistliku kultuuri esindajaks (Pajupuu 2001, lk 44; 77)

Kuna uuringu tulemused viitavad, et Eestis mängib värbamiskäitumisel rolli tööandja isiklik hoiak puudega inimeste töötamise ja see on positiivsem nendel tööandjatel, kellel on puudega inimese töötamise kogemus, siis on oluline pakkuda tööandjatele kogemust puudega inimesega töötamiseks. Arvestades, et uuringus osalenud tööandjad tõid välja töötajate vähendamisele suunatud meetmete olulisuse, siis üks võimalus tõsta tööandjate valmisolekut võtta tööle puudega inimesi, on lühiajaliselt kompenseerida puudega töötaja töötasu maksmist riigieelarvest. Autor usub, kui tööandja saab positiiv-

se kogemuse ning teadmise, et ta suudab puudega inimest töötamisel toetada, on suurem tõenäosus, et tööjõu vajadusel võtab ta tööle puudega inimese. Kuivõrd eesmärk on anda positiivne kogemus, siis ei tohiks selle meetme kasutamise kaasneda kohustust inimene pärast tööle jätta. Vältimaks antud meetme kuritarvitamist tuleks selle kasutamine siduda ajalise piiranguga või kasutamise kordadega.

Uuringu käigus selgus asjaolu, et väiksema töötaja arvuga ettevõtetel on oluliselt väiksem valmisolek võtta tööle puudega inimesi võrreldes suurema töötaja arvuga ettevõtetega. See on kooskõlas Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringute tulemustega, mis näitasid, et mida suurem on ettevõtte, seda teadlikumad ollakse puudega inimese töötamist toetavatest meetetest ning seda enam ollakse valmis võtma tööle puudega inimest. (Domzal jt, 2008, lk 2-9).

Uuringu tulemused näitavad, et infot puudega inimese töötamisvõimaluste, puudega seotud eripärade jm sarnase kohta jõuab tööandjateni eelkõige meediakanalite vahendusel, sh sotsiaalmeedia vahendusel. Samas on oluline antud teemat kajastada positiivses võtmes, tuues välja edulugusid. Antud soovitus lähtub autori tähelepanekust tööandjate lisakommentaaride osas, kust joonistus välja, et töövõimereformi osas oli „meediakära“ pigem negatiivne ja see ei mõjutanud tööandjat mõtlema puudega inimese tööle võtmisele, vaid pigem mõjus vastupidiselt.

Käesolev töö käsitleb tööandjate seisukohti puudega inimese tööle värbamisel läbi mitme aspekti: tööturumeetmed, hoiakud, kogemused, ettevõtet iseloomustavad tunnused. Töö autor leiab, et tulemused oleksid selgemad, kui fookus oleks olnud kitsam. Samuti arvab autor, et kui küsimustikuga oleks hinnatud tööandja teadmisi ning ühiskondlikku hoiakuga seonduvat põhjalikumalt, oleksid võinud tulemused olla teistsugused. Kuna tööandjate isiklikku hoiakut küsitleti põhjalikumalt, andis see tulemuse, mida võib kinnitada ka osaliselt planeeritud käitumise teooria. Autor soovib edaspidistes samalaadsetes uuringutes keskenduda enam subjektiivsele normile ning teadmisele puuetega inimeste eripärade ja töötamisvõimaluste osas.

KOKKUVÕTE

Käesolev uurimuse eesmärki - selgitada välja Tartu linna tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimesi ning seda mõjutavad tegurid Tartu linna tööandjate näitel - võib lugeda täidetuks.

Töö teoreetilise ülevaate koostamiseks kogus autor infot puudega inimeste olukorrast tööturul ja töövõimereformiga kavandatud muudatustest ning koostas ülevaate vähenenud töövõimega inimesele tööd pakkuvale tööandjale suunatud tugimeetmetest. Lisaks vaatles autor tegureid, mis mõjutavad tööandjate valmisolekut värvata puudega inimesi planeeritud käitumise teooria valguses.

Lõputöö empiiriline osa viidi kvantitatiivset uurimismeetodit kasutades läbi 2016. aasta märtsis ja aprillis. Autor koostas struktureeritud küsimustiku LimeSurvey veebitarkvara kasutades ning saatis palve küsimustiku täitmiseks 1035 Tartu linna tööandjale. Vastused saadi 82 tööandjalt. Andmeid analüüsiti andmetöötlusprogrammis Excel.

Vastanud ettevõtete seas oli kõige rohkem osäühinguid ning väikseid ettevõtteid – uuringus osalenud ettevõtetest pooled moodustasid ettevõtteid, kus töötas kuni 9 inimest. Enamus vastajatest olid ettevõtte omanikud või tegevjuhid.

Uuringu tulemustest selgus et, tööandjad saavad puudega inimese kohta infot enamasti meediast, kuid puudega inimeste temaatikaga oldi kokku puutunud ka muul viisil.

36% tööandja juures töötab või on töötanud puudega inimene ning suur osa neist on olnud puudega töötajaga rahul ning valmis ka edaspidi puudega inimest tööle võtma. Uuringus osalenud tööandjatel on kõige rohkem kogemusi kuulmis- ja nägemispuudega töötajatega ning kõige rohkem töötab puudega inimesi tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandes.

Uurimuses osalenud pidasid meetmetest, mille eesmärk on toetada puudega inimest värbavat töandjat kõige olulisemateks tööjõumaksudega seotud soodustusi ja hüvitisi. Neid meetmeid oli ka kõige rohkem kasutatud - peaaegu kolmveerand puudega töötaja kogemusega töandjatest. Lisaks hindasid töandjad oluliseks ka töökoha ja –ruumide kohandamist, kuid kasutanud oli seda ainult üks töandja.

Töandjaid motiveerib puudega inimest tööle võtma eelkõige töötaja sobilik kvalifikatsioon ning soov inimesi aidata. Põhjenduseks, miks ei ole võetud või miks ei olda valmis tööle võtma puudega inimest toodi valdavalt välja asjaolu, et ei ole olnud sobiva kvalifikatsiooniga puudega inimest, kuigi vastustes toodi ka teisi takistusi. Uuringu käigus selgunud tulemused viitasid, et puudega inimese tööle võtmisel võib rolli mängida ettevõtte suurus ja vanus. Mida suurem on ettevõtte, seda tõenäolisemalt ollakse valmis võtma tööle puudega inimest. Seosed ettevõtte vanuse ja valmisoleku vahel ei olnud nii selged. Siiski oli andmeid analüüsides näha, et 3,5-10 aastat tegutsenud ettevõtete grupis on puudega töötaja tööle võtmise kindlama valmisolekule viitavate vastuste osakaal suurem, võrreldes rohkem kui 10 aastat tegutsenud töandjate grupiga.

Autor toetus töandjate valmisolekut mõjutavate tegurite analüüsimisel planeeritud käitumisteooriale. Seetõttu uuriti töandjate isiklike hoiakuid puuetega inimeste töötamisest, töandjate hinnanguid ühiskondlikule suhtumisele puuetega inimestesse ning töandjate hinnangut oma teadmiste puudega seonduvate eripärade kohta. Tulemused näitavad, et töandjate isiklik hoiak puudega inimeste töötamisse on märgatavalt positiivsem kui töandjate hinnang ühiskondliku suhtumisse puudega inimestesse. Töandja isiklik hoiak mõjutab oluliselt töandja valmisolekut värvata tööle puudega inimene, samas kui ühiskondlikule hoiakule antud hinnangu ja valmisoleku vahel seost ei ilmnenud. Kuivõrd uuringus kasutatud ankeedis ei olnud isiklike ja ühiskondlike hoiakuid puudutavate küsimuste proportsioon võrreldav, siis ei pruugi tulemused näidata tegelike seoseid ning mõju töandjate käitumisele. Siiski võib öelda, et nendel töandjatel, kelle oli varasem puudega inimese töötamisega kogemus, olid hoiakud oluliselt positiivsemad ning nad olid valmis puudega inimest ka edaspidi tööle võtma. Seetõttu on oluline rakendada meetmeid, mis soodustavad töandjate võimalusi saada kogemus puudega töötajaga. Lisaks viitavad nii teistes riikides läbi viidud uuringud kui ka käesoleva

uuringu käigus selgunud tulemused vajadusele kasvatada tööandjate valmisolekut võtta tööle psüühilise erivajadusega inimesi. Siin näeb autor olulist rolli tööandja teadlikkuse tõstmisel. Samuti tuleks käesoleva uuringu tulemustele toetudes pöörata tähelepanu asjaolule, et väikeste ettevõtete valmisolek puudega inimeste tööle võtmiseks on madalam, samas on neid tööandjaid ettevõtete seas kõige rohkem.

Käesolevale uuringule hinnangut andes tõdeb autor, et antud uuring hõlmas liiga palju erinevaid puudega inimese tööle võtmist mõjutavaid tegureid. Täpsemate ja tõesemate tulemuste saamiseks oleks olnud oluline hoida kitsamat uurimisfookust. Samuti seab üldistuste tegemisele teatava piirangu uuringu esinduslikkus. Siiski annavad uuringu tulemused esialgse pildi tööandjate värbamiskäitumisest ning võimaldavad järgmisteks uuringuteks püstitada täpsemaid uurimisküsimusi.

VIIDATUD ALLIKAD

Ang, M. C. H., Ramayah, T., & Amin, H. (2015) A theory of planned behavior perspective on hiring Malaysians with disabilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol.34 Iss 3 pp. 186 – 200. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-02-2014-0012>

Ang, M. C. H., Ramayah, T., & Vung, T.K. (2013) Hiring disabled people in Malaysia: an application of the theory of planned behavior. *The Journal of International Social Research*. Volume: 6, Issue: 27, 52-53. Retrieved from http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt6/cilt6sayi27_pdf/ang_magdalene.pdf

Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report*. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor). McLean, VA: CESSI. 2-14 Retrieved from http://www.dol.gov/odep/documents/survey_report_jan_09.doc

Eesti Rakendusuuringu Keskuse CentAR (2015). *Tööttingimuste ja töökeskkonna mõju ajutise ja püsiva töövõimetus kujunemisel. Lõppraport, lk 41*. Loetud aadressil: <http://www.centar.ee/case-studies/tookeskkonna-ja-tootingimuste-moju-ajutise-ja-pusiva-toovoimetus-kujunemisel/>

Eesti Töötukassa. 2016, Töövõime hindamise taotluse täitmine. Tallinn

Eesti Töötukassa. 2016. Peamised statistilised näitajad. *Aktiivsed tööturumeetmed*. Loetud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad>

Eesti Vabariigi põhiseadus. (1992). *Riigi Teataja*. 26, 349. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/633949>

Employer Engagement Strategy. (2015) United States. Department of Labour. Office of Disability Employment Policy. *Final Report*, 11-12. Retrieved from <https://www.dol.gov/odep/pdf/20150201EESFinalReport.pdf>

Ernits-Kaljuste, I. (2014, 30. mai). Kümnendi suurim sotsiaalpoliitiline reform toetab ligi 100 000 inimese toimetulekut, *Sotsiaalministeeriumi pressiteade*. Loetud aad-

ressil: <http://www.epikoda.ee/kumnendi-suurim-sotsiaalpoliitiline-reform-toetab-ligi-100-000-inimese-toimetulekut>

Friend, P. (2006). *Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale, lk 2-3*. Loetud aadressil <http://raulpage.org/koolitus/puuejatoo.pdf>

Haukanõmm, M. (2013). *puudega inimeste tööhõive kitsaskohad, Sõnavõtt Riigikogu Sotsiaalkomisjonis*. Loetud aadressil http://www.riigikogu.ee/v/failide_arhiiv/Riigikogu/Sotsiaalkomisjon/Puuetega_Inimeste_Koja_juhatuse_esimehe_Monika_Haukanomme_ettekanne.pdf

Kesküla, S. (2008). *Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja!*, lk 22. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Erivajadustega_inimene_hinnatud_tootaja.pdf

Kivilaid, M., Servinski, M., & Tischler, G. (2015). *Eesti. Arve ja fakte*. Tallinn: Ofset OÜ

Leppik, M. (2014). *Töövõimetuspensionärid moodustavad kogurahvastikust 7%*, Loetud aadressil: <https://statistikaamet.wordpress.com/2014/04/11/toovoimetuspensionarid-moodustavad-kogurahvastikust-7/>

Liimal, P. (2013). *Kust tulevad töökohad puuetega inimestele? Puutepunkt, 22*, lk 14.

Lõoke, A. (2008). *Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja!*, lk 23. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Erivajadustega_inimene_hinnatud_tootaja.pdf

Madden, T.J., Ellen, P.S., & Ajzen, I. (1992) A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin* 02/1992; 18(1):3-9. DOI: 10.1177/0146167292181001

Narusson, D., & Medari, M. (2014). *Puudega inimese sotsiaalne lõimumine, 6-7*. Loetud aadressi <http://www.stat.ee/72564>

OÜ InCase. (2014). *Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul. Uuringu raport, lk 27*. http://www.erinevusrikastab.ee/wp-content/uploads/2014/03/vaimupuudega_inimesed.pdf

Pajupuu, H. (2001). *Kuidas kohaneda võõras kultuuris, lk 44-77*. Loetud aadressil <http://www.eki.ee/kasutajad/hille.pajupuu/Z-files/Kuidas%20kohaneda%20v%C3%B5%C3%B5ras%20kultuuris.pdf>

Parksepp, A. (2014, 23 juuli). Tööandjad otsivad motivatsiooni puudega inimeste palkamiseks. *Postimees* Loetud aadressil <http://majandus24.postimees.ee/2865995/tooandjad-otsivad-motivatsiooni-puudega-inimeste-palkamiseks>

Peterson, D. K. (2012) The Colbert Bump® and The Facebook® Follow-Through for Generation Snark: A Test and Extension of The Ajzen's Theory of Planned Behavior for 2012. *Journal of Management Research ISSN 1941-899X 2012, Vol. 4, No. 3*, pp 44. DOI:10.5296/jmr.v4i3.1597

Poliitikauuringute Keskus Praxis. (2014). Eesti Sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutlikus rahastamise võimalused, lk 239. Loetud aadressil http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tervishoid/Eesti_tervishoiu_rahastamise_jatkusuutlikkus/Eesti_sotsiaalkindlustussüsteemi_jaetkusuutliku_rahastamise_voimalused_taeisversioon.pdf

Poliitikauuringute Keskus Praxis. (2016). *Tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle*, lk 33. Loetud aadressil <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Erivajadustega-noorte-siirdumine-koolist-toole.pdf>

Pruks, P. (2013). Tööandjate motivatsioon palgata tööle puudega töötaja Tartu maakonna näitel. (Magistritöö). Tallinna Ülikool. Tallinn

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. (1999). *Riigi Teataja I*, 16, 273. Loetud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771>

Raudmees, A. (2008). Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja!, lk 24. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Erivajadustega_inimene_hinnatud_tootaja.pdf

Riigi tegevus puuetega inimeste ja töövõimetuspensionäride toetamisel. (2010). *Riigikontrolli aruanne Riigikogule*, lk 1-2. Loetud aadressil <http://www.riigikontroll.ee/Riigikontrollipublikatsioonid/Audituaruanded/tabid/206/Audit/2159/language/et-EE/Default.aspx>

Riikliku pensionikindlustuse seadus. (2001). *Riigi Teataja I*, 100, 648. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13336686>

Saar ja Poll OÜ. (2014) *Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine. Uuringuaruanne*, lk 12-14. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojuanalys_essonaga.pdf

Soosaar, O., (2015). Tööturu ülevaade. *Eesti Panga toimetised, nr 2*. Loetud aadressil <http://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2015/tooturu-ulevaade-22015>

Sotsiaalmaksuseadus. (2000). *Riigi Teataja I, 102, 675*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015094>

Sotsiaalministeerium. (2015). *Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi siht-rühmale. Lk 3-11* Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/57_lisa.pdf

Taimla, U., Pärnla, V. (2008). *Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja!, lk 19-20-21*. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Erivajadustega_inimene_hinnatud_tootaja.pdf

Tamme, H. (2015, 4. märts). Vähenenud töövõimega inimene töö – ASi ISS kogemus. *Töövõimeleht*, lk 3. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/Avaldatud_artiklid/toovoimeleht_ek.pdf

Tulumaksuseadus. (1999) *Riigi Teataja I, 101, 903*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/119112010007>

Töölepinguseadus. (2009). *Riigi Teataja I, 5, 35*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus. (2005). *Riigi Teataja I, 54, 430*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122010016>

Töövõimetoetuse seadus. 2014. *Riigi Teataja I*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122014001>

Vabariigi Valitsus. (s.a.) *Seletuskiri töövõimetoetuse seaduse eelnõu juurde*, lk 1-5. Loetud aadressil <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/af07a9ca-c54e-4f05-a82b-841339be10cf/>

Waterhouse, P., Kimberly, H., Jonas, P., & Glover, J. (2010). What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability, 5-17. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED508544.pdf>

LISAD

Lisa 1. Küsimustik

I ÜLDANDMED

1 Küsitlusele vastaja

Märkige kõik, mis sobivad:

- Personalitöötaja
- tegevjuht või juhatuse liige
- omanik/asutaja
- Teised:

2 Ettevõtte/organisatsiooni juriidiline vorm

Palun valige üks järgnevatest vastustest:

- osühing (OÜ)
- aktsiaselts (AS)
- mittetulundusühing (MTÜ)
- sihtasutus (SA)
- füüsilisest isikust ettevõtja (FIE)
- korteriühistu (KÜ)
- teised

3 Ettevõtte/organisatsiooni suurus

Palun valige üks järgnevatest vastustest:

- üheinimese ettevõtte
- kuni 9 inimest
- 10-49 inimest
- 50-249 inimest
- üle 250 inimese

4 Ettevõtte/organisatsiooni vanus

Palun valige üks järgnevatest vastustest:

- kuni 3,5 aastat

3,5 - 10 aastat

üle 10 aasta

5 Ettevõtte/organisatsiooni tegevusala

Märkige kõik, mis sobib:

ehitus

hulgi- ja jaekaubandus

veondus ja laondus

majutus ja toitlustus

finantstegevus

haridus

tervishoid ja sotsiaalhoolekanne

põllumajandus, metsandus

tootmine

teised

6 Milline on Teie kokkupuude puudega inimeste teemaga?

Märkige kõik, mis sobib:

Kuulnud/lugenud meediast (nt ajalehest, ajakirjast, raadiost, televisioonist jms)

Lugunud sotsiaalmeediast (internet)

Kuulnud sugulastelt, sõpradelt või tuttavatelt

Isiklikult kokku puutunud tööl või koolis

Mujal isiklikult kokku puutunud

Muul viisil kokku puutunud (palun võimalusel täpsustage)

7 Milline on Teie hinnangul Eestis üldine suhtumine puudega inimestesse?

Valige üks järgmistest vastustest:

Positiivne

Pigem positiivne

Ükskõikne

Pigem negatiivne

Negatiivne

Kommenteerige oma valikut siin:

8 Palun lugege alltoodud väiteid ning valige Teie seisukohta kõige paremini väljendav vastusevariant.

Palun valige kõige sobivaim vastus:

Täiesti nõus

Pigem nõus

Võib-olla

Pigem ei ole nõus

Ei ole nõus

Puudega inimene ei peaks tööl käima

Puudega inimene saab rohkemaga hakkama kui arvatakse

Puudega inimese tööjõudlus on väiksem

Puudega inimene suudab sobivatel tingimustel töötada teistega võrdsel tasemel

Puudega inimene puudub sagedamini töölt

Puudega inimestele sobilike töökohtade loomine on väga vajalik

Puudega inimene panustab töösse rohkem kui mittepuudeline töötaja

Puudega töötaja tekitab kaastöötajatele lisakoormust

Puudega inimene väärrib võrdset kohtlemist

Puudega inimene vajab kaastöötajatelt toetust

Puudega inimene on vähenõudlik

Puudega inimestele sobilikke töötingimusi on raske luua

9 Kas Teie arvates on info puudega inimeste töötamise võimaluste kohta piisavalt kättesaadav? Kui soovite oma valikut täpsustada kommentaariga, kasutage selleks kõrvalolevat lahtrit.

Palun valige kõige sobivaim vastus:

Täiesti piisavalt

Pigem piisavalt

Nii ja naa

Pigem ebapiisavalt

Ebapiisavalt

Kommenteerige oma valikut siin:

10 Kas teie ettevõttes/organisatsioonis on töötanud või on praktikal olnud inimesi, kellel on teadaolevalt puue?

Palun valige ainult üks järgnevatest:

Jah (Jätkake III plokk vahele)

Ei (Palun liikuge III plokki)

II PUUDEGA TÖÖTAJA ETTEVÕTTES

11 Mitu puudega inimest on teie ettevõttes/organisatsioonis tööl või praktikal olnud? *

Kirjutage oma vastus(ed) siia:

Töötanud:

Praktikal olnud:

12 Millise puudeliigiga on/oli tegu? *

Palun valige kõik mis sobib:

liikumispuue

nägemispuue

kuulmispuue

psüühikahäire

vaimupuue

ei oska öelda, teada on ainult asjaolu, et töötajal on/oli määratud töövõimetus

teised:

13 Kas töötaja tööle võtmisel oli teada, et tal on puue? *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

Jah

Ei

14 Milline asjaolu mõjutas otsust võtta tööle puudega inimene? *

Palun valige kõige sobivaim vastus igale alljärgnevale väitele:

Ei mõjutanud üldse

Pigem ei mõjutanud

Mõjutas mingil määral

Mõjutas oluliselt

Tuttav soovitas

Varasem positiivne kogemus puudega inimestega

Töötaja sobilik kvalifikatsioon

Varasem positiivne kogemus puudega töötajaga

Soov panustada ühiskonnas aidates kaasa puudega inimestele võrdsete võimaluste loomisele

Soov inimest aidata

Arvamus, et puudega töötaja on vähenõudlik

Arvamus, et puudega inimene on töötajana lojaalne

Soov saada uut kogemust (varem ei ole puudega töötajat olnud)

Polnud paremat valikut

15 Kui eelnevas küsimuses toodud loetelus puudub Teie jaoks sobilik vastusevariant, siis lisage see palun siia.

Palun täpsustage seejuures, kas see asjaolu mõjutas otsust "mingil määral" või "oluliselt".

Kirjutage vastus siia:

16 Millised olid Teie teadmised enne värbamist konkreetse puudega kaasnevate eripärade osas? Kui soovite oma valikut täpsustada kommentaariga, kasutage selleks kõrvalolevat lahtrit.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

Ei teadnud üldse

Teadsin väga vähe

Teadsin mõningal määral

Teadsin hästi

Teadsin väga hästi

Kommenteerige oma valikut siin:

17 Kuidas hindate praegu otsust võtta tööle puudega inimene, silmas pidades töötaja puudest tingitud eripära? Kui teie ettevõttes/organisatsioonis on töötanud mitu puudega inimest ning Teie kogemus oli erinev, siis võib vastused olla mitu.

Väga rahul, töötaja sai tööga hästi hakkama (palun põhjendage võimalusel vastust)

Pigem rahul, töötaja sai tööga hakkama (palun põhjendage võimalusel vastust)

Pigem ei ole rahul, oli probleeme (palun täpsustage)

Ei ole rahul, oli olulisi probleeme (palun täpsustage)

18 Kas Te olete ka praegu valmis tööle võtma puudega inimese, kui teie ettevõtte/organisatsioon vajab tööjõudu? Palun põhjendage võimalusel oma vastust kõrvalolevas lahtris.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

Jah, kindlasti

Pigem jah

Pigem ei

Ei

Kommenteerige oma valikut siin:

19 Riik pakub tööandjale, kes on värbamas või kelle juures töötab vähenenud töövõimega inimene erinevaid soodustusi ja toetusvõimalusi. Soovime teada, kas teie ettevõtte/organisatsioon on kasutanud neid ning kui olulised need on.

Vajadusel vaadake palun üle, mida toetavad meetmed sisaldavad:

1. Riik maksab töövõimetuspensioni saava töötaja eest sotsiaalmaksu miinimumpalga ulatuses.
2. Töötajale on ette nähtud 7 täiendavat puhkusepäeva, mis hüvitatakse tööandjale riigieelarvest.
3. Kui töötajal ei ole võimalik kasutada tööle jõudmiseks ühistransporti või see põhjustab töötaja liikumis- ja töövõime olulist langust, võib tööandja töötaja transpordikulud maksuvabalt hüvitada, samuti korraldada kodu ja töökoha vahelise transpordi, ilma et peaks tasuma erisoodustusmaksu.
4. Kui töötajal on vähemalt 40% töövõimetus või talle on määratud puude raskusaste, võib tööandja anda töötajale tulumaksuvabalt abivahendeid.
5. Kui töötaja saab riiklikku pensioni, peab tööandja tasuma sotsiaalmaksu üksnes töötajale makstud tegeliku tasu pealt.
6. Töötaja tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel saadud tervisekahjustuse ravikulud on tööandjale tulumaksuvabad.
7. Kui tööandja juures töötab või asub tööle inimene, kes ei saa puude või vähenenud töövõime tõttu teha oma tööd ettenähtud tööruumides ja -vahenditega, on võimalus toetada töökeskkonna ja -vahendite muutmist talle ligipääsetavaks ja kasutatavaks.

8. Kui töötaja vajab tööülesannete täitmiseks puude või vähenenud töövõime tõttu abivahendit, on võimalus talle seda tasuta kasutada anda.

9. Kui vähenenud töövõimega töötaja vajab tööleasumisel, töökollektiivi sisseelamisel, tööülesannete mõistmisel või omandamisel tavapärasest rohkem abi ja juhendamist, saab tööandja tema abistamiseks taotleda tugisikuga töötamise teenust.

10. Kui töötaja ei tule oma tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu toime ning tööandja on valmis pakkuma talle pärast ümber- või täiendõppe läbimist teist tööd, hüvitatakse tööandjale tagantjärele koolituse kulud 50% ulatuses.

Kas teie ettevõtte/organisatsioon on ülalnimetatud võimalusi kasutanud?

Palun valige kõige sobivaim vastus:

Olen kasutanud

Ei ole kasutanud, kuid olen kaalunud selle võimaluse kasutamist

Ei ole kasutanud, sest ma ei olnud teadlik sellest võimalusest

Ei ole kasutanud

1. Tegelikult töötasu pealt sotsiaalmaksu tasumine
2. Lisapuhkuse hüvitamine riigieelarvest
3. Transpordikulude maksuvaba hüvitamine
4. Tulumaksuvabalt abivahendi andmine
5. Miinimumpalga ulatuses sotsiaalmaksu tasumine riigi pool
6. Tulumaksuvabalt töötaja ravikulude tasumine
7. Tööruumide ja -vahendite kohandamine
8. Abivahendi tasuta kasutamine
9. Tugisikuga töötamine
10. Tööandjale töötajale koolituskulude hüvitamine

20 Palun hinnake, kui oluliseks Te peate allpool loetletud toetavaid meetmeid teie ettevõtte/organisatsiooni jaoks? (olenemata sellest, kas olete neid tänasel päeval kasutanud või mitte)

Palun valige kõige sobivaim vastus:

ei ole oluline

pigem ei ole oluline

pigem oluline

oluline

ei oska öelda

1. Tegelikult töötasu pealt sotsiaalmaksu tasumine
2. Lisapuhkuse hüvitamine riigieelarvest
3. Transpordikulude maksuvaba hüvitamine
4. Tulumaksuvabalt abivahendi andmine
5. Miinimumpalga ulatuses sotsiaalmaksu tasumine riigi pool
6. Tulumaksuvabalt töötaja ravikulude tasumine
7. Tööruumide ja -vahendite kohandamine
8. Abivahendi tasuta kasutamine
9. Tugiisikuga töötamine
10. Tööandjale tööajale koolituskulude hüvitamine

III PUUDEGA TÖÖTAJAGA TÖÖTAMISE KOGEMUSE PUUDUMINE

21 Millised on Teie teadmised erinevate puuetega kaasnevate eripärade osas? Kui soovite oma valikut täpsustada kommentaariga, kasutage selleks kõrvalolevat lahtrit.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Ei tea üldse
- Tean väga vähe
- Tean mõningal määral
- Tean hästi
- Tean väga hästi

Kommenteerige oma valikut siin:

22 Mis on teie ettevõtet/organisatsiooni takistanud siiani värbamast puudega inimest? Kui soovite oma valikut täpsustada kommentaariga, kasutage selleks kõrvalolevat lahtrit.

- Varasem negatiivne kogemus puuetega inimestega
- Kahtlus, kas puudega inimene saab tööga hakkama
- Kahtlus, kas ettevõtte suudab puudega inimest piisavalt toetada
- Puudega inimesega kaasnevad lisakohustused (palun täpsustage kõrvallahtris, millised)
- Puudega inimeste tööjõudlus on väike
- Meie kollektiivi ei sobi puudega inimene

- _Puudega inimese tööle võtmine kahjustab ettevõtte mainet
- _Puuduvad teadmised puuetega inimeste töötamise võimalustest
- _Pole olnud ettevõtte vajadustele sobivaid kandidaate
- _Pole olnud lisatööjõu järele vajadust
- _Muu:

23 Riik pakub tööandjatele, kes võtab tööle vähenenud töövõimega inimese erinevaid soodustusi ja toetusvõimalusi. **Soovime teada, millised toetavad meetmed võiksid mõjutada teie ettevõtte/organisatsiooni otsust võtta tööle puudega inimene** Vajadusel vaadake palun üle, mida toetavad meetmed sisaldavad:

1. Riik maksab töövõimetuspensionini saava töötaja eest sotsiaalmaksu miinimumpalga ulatuses.
2. Töötajale on ette nähtud 7 täiendavat puhkusepäeva, mis hüvitatakse tööandjale riigieelarvest.
3. Kui töötajal ei ole võimalik kasutada tööle jõudmiseks ühistransporti või see põhjustab tema liikumis- ja töövõime olulist langust, võib tööandja töötajale transpordikulud maksuvabalt hüvitada, samuti korraldada kodu ja töökoha vahelise transpordi, ilma et peaks tasuma erisoodustumaksu.
4. Kui töötajal on vähemalt 40% töövõimetus või talle on määratud puude raskusaste, võib tööandja anda töötajale tulumaksuvabalt abivahendeid.
5. Kui töötaja saab riiklikku pensioni, peab tööandja tasuma sotsiaalmaksu üksnes töötajale makstud tegeliku tasu pealt.
6. Töötaja tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel saadud tervisekahjustuse ravikulud on tööandjale tulumaksuvabad.
7. Kui tööandja juures töötab või asub tööle inimene, kes ei saa puude või vähenenud töövõime tõttu teha oma tööd ettenähtud tööruumides ja -vahenditega, on võimalus toetada töökeskkonna ja -vahendite muutmist talle ligipääsetavaks ja kasutatavaks.
8. Kui töötaja vajab tööülesannete täitmiseks puude või vähenenud töövõime tõttu abivahendit, on võimalus talle seda tasuta kasutada anda.
9. Kui vähenenud töövõimega töötaja vajab tööleasumisel, töökollektiivi sisseelamisel, tööülesannete mõistmisel või omandamisel tavapärasest rohkem abi ja juhendamist, saab tema abistamiseks taotlelda tugiisikuga töötamise teenust.
10. Kui töötaja ei tule oma tööülesannete täitmiselega terviseseisundi tõttu toime ning tööandja on valmis pakkuma talle pärast ümber- või täiendõppe läbimist teist tööd, hüvitatakse tööandjale tagantjärele koolituse kulud 50% ulatuses.

Millised ülalnimetatud võimalused motiveeriksid teie ettevõtet/organisatsiooni tööle võtma puudega inimest?

Palun valige kõige sobivaim vastus:

Ei mõjuta üldse

Mõjutab vähesel määral

Mõjutab mingil määral

Mõjutab oluliselt

Ei oska öelda

1. tegeliku töötasu pealt sotsiaalmaksu tasumine
2. lisapuhkuse hüvitamine riigieelarvest
3. transpordikulude maksuvaba hüvitamine
4. tulumaksuvabalt abivahendi andmine
5. miinimumpalga ulatuses sotsiaalmaksu tasumine riigi pool
6. tulumaksuvabalt töötaja ravikulude tasumine
7. tööruumide ja -vahendite kohandamine
8. abivahendi tasuta kasutamine
9. tugiisikuga töötamine
10. tööandjale tööajale koolituskulude hüvitamine

24 Kas Te olete valmis puudega inimesele oma ettevõttes/organisatsioonis pakkuma võimalust?

Palun valige ainult üks järgnevatest:

töötajana

praktikandina

töötaja ja praktikandina

ei ole valmis pakkuma kumbagi võimalust (LIKUGE PLOKK IV)

25 Millise puudega inimesele olete valmis tööd või praktikvõimalust pakkuma?

Palun valige kõik mis sobib:

liikumispuue

nägemispuue

kuulmispuue

psüühikahäire

vaimupuue

puudeliigil ei ole tähtsust

_teised:

26 Milline on teie hinnang, kui võrd suudate ettevõttes/organisatsioonis puudega töötajat piisavalt toetada?

Palun valige ainult üks järgnevatest:

_Jah

_Pigem jah

_Võib-olla

_Pigem ei (palun põhjendage oma vastust)

_Ei (palun põhjendage oma vastust)

_Kommenteerige oma valikut siin:

IV TÖÖVÕIMEREFORM

27 2016. aastal käivitus Eestis töövõimereform, millega luuakse uus töövõime toetamise süsteem. Seoses reformiga on meedias olnud mitmeid avalikke debatte puuetega inimeste töötamise võimalustest.

Kas meediakajastused on Teid pannud rohkem mõtlema vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise üle?

Palun valige ainult üks järgnevatest:

_ei

_pigem ei

_võib-olla

_pigem jah

_jah

Kommenteerige oma valikut siin:

28 2016. aasta jaanuaris lisandusid olemasolevatele mitmed uued tööandjatele suunatud tugimeetmed. **Soovime Teie hinnangut, kui võrd need meetmed toetavad tööandjat puudega inimestele töö pakkumisel.**

Alljärgnev tutvustus aitab Teil aru saada uute tugimeetmete täpsemast sisust:

1. Kui töötajal on raske pääseda oma tööruumidesse või kasutada ettenähtud töövahendeid, on võimalus kohandada töökoht ja töövahendid töötaja jaoks ligipääsetavaks ja kasutatavaks. Alates 2016 jaanuarist on võimalik kohandada ka kodus asuvat töökohta.

2. Tööandjale on võimalik hüvitada vähenenud töövõimega töötaja tööalase koolitusega seotud lisakulud, mis on tingitud töötaja puudest või terviseseisundist (eelkõige viipekeeletõlgi kulu).
3. Tööandja saab lisaks muudele juhtudele taotleda palgatoetust ka siis, kui ta võtab tööle inimese, kes on vähenenud töövõimega ning olnud töötuna arvel vähemalt kuus kuud järjest või töötanud vahetult enne avatud tööturule tööle asumist kaitstud töö tingimustel. Palgatoetust makstakse 12 kuu eest. Tähtajalise lepingu puhul, mille kestus on vähemalt kuus kuud, makstakse palgatoetust poole aja vältel töösuhte kestusest, kuid mitte üle 12 kuu. Toetuse suurus on 50% brutopalgast, maksimaalselt saab toetust kehtiva töötasu alammäära ulatuses.
4. Tööandja, kellel on valmisolek tööle võtta või kes on juba tööle võtnud puudega või erivajadustega inimesi, võib vajadusel saada tasuta koolitust või nõustamist.

Nõustamis- ja koolitusteemade näiteid:

- Milles seisnevad erinevad puuded, kuidas need võivad inimese tööd mõjutada?
- Kuidas kohandada puudega inimesele sobilik töökeskkond, kuidas võiks osajaga ja paindlik tööaeg ettevõttele ja inimesele sobida?
- Kuidas teha info kättesaadavaks vaegkuuljatele, kurtidele, nägemispuudega inimestele, pimedatele ja vaimupuudega inimestele?
- Kuidas suhelda puudega inimesega, millega arvestada värbamise ettevalmistamisel, mida peaks teadma tööintervjuul?
- Kuidas valmistada ette nt kolleegid, tugiisikud, praktikajuhendajad?
- Kuidas käituda probleemide korral?

Mil määral toetavad allolevad meetmed tööandjat puudega inimese tööle võtmisel?

Palun valige kõige sobivaim vastus:

- jah kindlasti
- pigem jah
- võib-olla
- pigem mitte
- kindlasti mitte

1. Töökoha kohandamine (sh koduse töökoha kohandamine)
2. Terviseseisundist tingitud koolitusega seotud lisakulude hüvitamine
3. Palgatoetus vähenenud töövõimega inimese töölevõtmisel
4. Koolitus ja nõustamine tööandjale ja puudega töötaja kolleegidele

29 Kui Teil on mõni täiendav ettepanek, kuidas võiks tööandjat toetada, et ta võtaks tööle puudega inimese, lisage see allolevasse lahtrisse.

Kirjutage vastus siia:

V TÄIENDAVA INFO VÕIMALUSED

30 Oleme valmis tulema tutvustama Teile töötukassa võimalusi ja teenuseid (sh vähenenud töövõimega inimese töötamist toetavaid meetmeid). Kas Te olete huvitatud sellisest võimalusest?

Oma kontaktid saate jätta kommentaaride kasti või saata e-posti aadressil marina.ets@tootukassa.ee

NB! Kontakte ei seostata Teie vastustega küsimustikule.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

_Jah, soovin täiendavat infot ning jätan oma kontaktid

_Ei soovi, mul on piisavalt infot

_Mul ei ole huvi selle info vastu

Kommenteerige oma valikut siin:

31 Kui soovite veel midagi lisada, siis palun märkige see siia.

Kirjutage vastus siia:

VI VASTAJA

32 Teie vanus *

Palun valige ainult üks järgnevatest:

_kuni 29 aastane

_30-45 aastane

_46-60 aastane

_61 - vanem

33 Sugu

Palun valige ainult üks järgnevatest:

_Naine

_Mees

34 Teie haridustase

Palun valige ainult üks järgnevatest:

Kõrgharidus

Kutseharidus keskhariduse baasil

Keskharidus

Kutseharidus põhihariduse baasil

Põhiharidus

Vähem kui põhiharidus

teised

35 Teie rahvus

Palun valige kõik mis sobib:

eesti

teised:

SUMMARY

THE EMPLOYERS WILLINGNESS TO HIRE PEOPLE WITH DISABILITIES, EX-AMPLE OF TARTU

Marina Ets

In 1st of January 2014 there was 94 thousand persons in Estonia who were unable to work which is 10% of the work age (15-74 years) population (Leppik 2014). In 2011 Statistics Estonia made a workforce research and they found out that approximately 2/3-rd of the people with decreased work ability don't work and as the same system continues it is projected that for the year 2020 there will be already 116 thousand and for the year 2022 119 thousand persons with decreased work ability (Vabariigi Valitsus, s.a., lk 5). There are 14 thousand permanently disabled people who go through primary expertise and who will be recognized as permanently disabled and there are about 42 thousand repeated expertises in a year (Eesti Rakendusuringute..., 2015 lk 41).

The theme of this thesis is grown out of the beginning of the working ability reform in Estonia which aim is to raise the activity of people with disabilities in labour market. It depends a lot from the employers how successful the reform will be and if they are willing to hire people with decreased work ability.

One of the greatest challenges will be motivating the employers to hire people with disabilities.

The aim of the thesis is to get an overview of the employers in Tartu, to assess their readiness to offer work for people with decreased work ability and to find out what kind of factors affect the employers readiness.

To find the answers the following research questions were stated:

1. What kind of contact do employers have with people with disabilities in general and as well as employees?
2. What kind of measures have the most impact on hiring people with decreased work ability in employer's opinion?
3. Are the employers ready to hire people with decreased work ability and what kind of factors affect it?

In the theoretical part of thesis an overview will be given about the situation in labour market which caused work ability reform. The concept of disability, decreased work ability and its relations to work will be discussed in this thesis. The national subsidies and services for employers who have hired or who will be hiring people with decreased work ability will be pointed out. The matters will be described which are influencing and which are preventing employers readiness to hire a person with decreased work ability. The motive of the human action will be explained through planned behaviour theory.

The empirical part of the thesis was studied using quantitative research method where the data were collected by structured questionnaire through internet environment called Lime Survey. The cohort was selected by using the representativeness principle and the employers were selected by simple random sample. The criteria for selecting the cohort was set: all the employers could participate who are registered in Tartu and who payed labour force taxes. According to the data from Centre of Registers and Information Systems (hereafter RIK) 4337 companies belonged to the cohort. Among 4337 companies were 20 middle sized, 133 small sized and 4184 micro sized. RIK selected out every fourth of the company and the author asked 1035 companies to fill out the questionnaire. The survey lasted from 25.02.2016 to 11.04.2016. All the selected employers got an e-mail with explained information and the questionnaire link. The author collected back 82 questionnaires, two of them had some data missing. Collected data were analysed and processed in data processing programme Microsoft Excel.

As the result of the research turned out the employers get information about people with disability through media. There are employers who are with disability or someone of their closest is with a disability. Some of the employers partners are organizations who are presenting people with disabilities and some of the employer's clients are disabled. 35% of the employers said that they have hired a person with disability and a lot of the

employers are satisfied with their work and are willing to hire a disabled person again. The employers pointed out that they have mostly hired a person with hearing or seeing impairment. Most of the people with disabilities work in health and social system.

The employers thought that the most important supporting measure is labour force tax benefit. 3/4rd of the employers who hired a person with disability were using the labour force tax benefit. Important is as well adaption of the workplace but only one of the employers has used it.

The employers are influenced by qualification and employer's will to help the disabled person. The obstacles were brought out too: no suitable qualification or the work field didn't match. It is as well important how big or how old is the company. If the company was younger than 3,5 years they didn't have any experience at all hiring a disabled person. The bigger the company the most likely it is that they will hire a person with decreased work ability.

The author wished to confirm planned behaviour theory. To assess the theory author analysed employer's personal attitudes about people with disabilities who are working and as well the employers opinions how the people with disabilities manage their assignments. The author asked the employers if they know about specific nature of disability. More than half of the employers had positive attitudes towards people with disabilities. As the result there was found out that those employers who had previous contacts working with a person with decreased working ability those employers attitudes were higher and they were willing to hire more people with disability. There was no link between other results.

The results of this study indicate that there needs to be a chance to give the employer experience how it is to hire and work with a person with decreased work ability. Most of the employers valued measures concerned salary. Author would like to point out that people with mental health and behavioural problems are the most of the people who are looking for work but there is lack of willingness of employers. It is important to know that half of the employers had not more than nine employees and this group of employers had the lowest readiness to hire a person with disability.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marina Ets,

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

Tööandjate valmisolek võtta tööle puudega inimest Tartu linna näitel,

mille juhendaja on

Karin Kiis,

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, 17.05.206