

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Virgo Melnits

**KAITSTUD TÖÖTAMISE TEENUSE  
VAJALIKKUS ELUKVALITEEDI  
TÕSTMISEKS VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA  
INIMESELE PÄRNUMAA TÖÖKESKUSTE  
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Monika Kumm, PhD

Pärnu 2023

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Virgo Melnits

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Tööga hõivatus ja vähenenud töövõimega inimeste võimalused töötamiseks tööturul ..	7
1.1. Töövõimereform mujal maailmas ja Eestis.....	7
1.2. Kaitstud töötamise tingimustel töötamine mujal maailmas ja Eestis .....	12
1.3. Vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteedile mõju avaldavad tegurid .....	17
2. Uuring kaitstud töö raames töötavate klientide elukvaliteedist.....	21
2.1. Ettevõtluskeskkond Pärnumaal ja antud piirkonna kaitstud töö teenust pakkuvate ettevõtete tutvustamine.....	21
2.2. Uuringu meetoodika ja valimi kirjeldus.....	24
2.3. Uurimistulemuste analüüs .....	27
2.3.1. Kaitstud töötamise teenusel töötamise mõju läbi nelja dimensiooni .....	27
2.3.2. Töövõimereformi vajalikkus vähenenud töövõimega inimesele .....	29
2.3.3. Ümbritseva keskkonna mõju vähenenud töövõimega inimesele .....	30
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud .....	33
Kokkuvõte .....	37
Viidatud allikad.....	40
Lisad.....	46
Lisa 1. Intervjuukava.....	46
Summary .....	49

## SISSEJUHATUS

Puue on osa inimeseks olemisest. Suure tõenäosusega, eriti vanemas eas, kogeb igaüks mingil eluperioodil, et funktsioneerimisega on raskusi. See, kui palju puuet inimene igapäevaelus kogeb, on väga erinev ja sõltub sellest, kuidas tervislik seisund saab hakkama ühiskonnas leiduvate barjääridega. Puue on ülemaailmne rahvatervise probleem, kuna see mõjutab hinnanguliselt 15 protsenti maailma elanikkonnast ja kasvab krooniliste tervisehäirete ja rahvastiku vananemise tõttu. Puuetega inimeste inimõiguste probleemina tuuakse välja puuetega inimeste vastu suunatud vägivaldteod, väärkohtlemine, eelarvamused ja lugupidamatus nende puude tõttu, mis ristub muude tegurite hulgas vanuse ja soo alusel diskrimineerimise muude vormidega. (World Health Organization, 2021, lk 3) Maailma Terviseorganisatsioon (World Health Organization, 2021, lk 2) tunnistab, et tervisesüsteemid ei ole enne terviklikud, kui puuetega inimestele ei lange samad võimalused ja võrdne kaasatus. Maailma Terviseorganisatsioon teeb kõik endast oleneva, et luua võrdsed võimalused puuetega inimestele.

Enamasti on levinud mõtteviis, et vähenenud töövõimega inimesed ei saa tööga hakkama, neid alahinnatakse ja tööandjad ei soovi võtta seda riski. Antud mõtteviisi hirmud tulevad ebapiisavatest teadmistest. (Houtenville & Kalargyrou, 2012, lk 45) Inimese tervenemine toimub vaid läbi mitme valdkonna. Oluline on elukvaliteedi paranemine ühiskonnaelus osalemise läbi. Sellele aitab kaasa parem ja kaasavam suhtumine erivajadustega inimestesse. (den Hollander & Wilken, 2015, lk 219) Eesti Puuetega Inimeste Koda (2018) toob välja, et: „Puuetega inimestele tähendab tööhõives osalemine mitte ainult paremat majanduslikku toimetulekut, vaid ka suuremat iseseisvust ning võimalust teistega võrdseks eneseteostuseks“ (lk 115).

Puue on üks riskiteguritest, mis põhjustab vaesumist. Puudega inimese sissetuleku moodustab peamiselt sotsiaaltoetus või pension. (Laes, 2014, lk 139) Elukvaliteedi tõus tööga hõivatuses annab paremad võimalused tegeleda vaba aja tegevustega ja suurendab

sotsialiseerumist. Inimene vajab pidevat kaasatust, ta vajab suhtlust ja temaga tuleb suhelda. Inimene ei tunne ennast kõrvalejäetuna ja tunneb, et on kogukonna liige, mis on oluline vaimse tervise seisukohalt. Meeldivad vaba aja veetmise võimalused annavad meeldivaid emotsioone, on sisemiselt motiveeriv. (Dattilo, 2013, lk 76)

Uurimisprobleem: Vähenenud töövõimega inimeste takistused sisenemaks ja osalemaks avatud tööturul.

Lõputöö eesmärk on analüüsida Pärnumaa vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteeti töötamisel kaitstud töö tingimustel, nende endi hinnangul, ning teha ettepanekuid Eesti Töötukassale ja Sotsiaalkindlustusametile vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteedi tõstmiseks.

Uurimisküsimused:

- Milliseid majanduslikke ja sotsiaalseid muutusi toob kaasa vähenenud töövõimega klientidele töötamine kaitstud töötamise tingimustes?
- Millised on takistused vähenenud töövõimega inimesel töötamiseks avatud tööturul?

Uurimisülesanded:

- Tutvuda ja anda ülevaade teoreetilisest kirjandusest, kus kajastatakse töövõimereformi ning vähenenud töövõimega inimeste tööhõivesse kaasamise vajalikkust, võimalusi, probleeme ja muutusi vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteedis.
- Planeerida kvalitatiivne uuring 15 kaitstud töötamise teenusel olevate vähenenud töövõimega inimesega, uurimaks elukvaliteedi muutust töötamisel kaitstud töö tingimustel.
- Saadud tulemuste analüüs ja tuua välja teenuse kitsaskohad ja kättesaadavus.
- Ettepanekute tegemine Eesti Töötukassale ja Sotsiaalkindlustusametile kaitstud töötamise tingimustel töötamise teenuse tingimuste parendamiseks.

Uurimistöö koostamiseks kasutab autor kvalitatiivset uurimisviisi. Ettekavatsetud valimina planeerib autor intervjuuerida 15 inimest, kes kõik vastavad ühele kriteeriumile. Sihtrühma moodustavad kaitstud töö teenusega hõivatud vähenenud töövõimega

inimesed. Intervjueeritavad jagunevad kolme asutuse vahel võrdselt, igast asutusest viis inimest.

Töö koosneb kahest osast. Esimeses osas kirjeldab autor töövõimereforme mujal maailmas ja Eestis ning millised eeldused võiksid olla tööandjatel loodud pakkumaks kaitstud töö tegemise võimalust. Samuti kirjeldatakse, kuidas mõjutab tööga hõivatus vähenenud töövõimega inimest. Töö teine osa annab ülevaate kaitstud töö tingimustest ja ülevaate ettevõtluskeskkonnast Pärnumaal ning tutvustatakse ettevõtteid, kes pakuvad antud piirkonnas kaitstud töötamise teenust.

# 1. TÖÖGA HÕIVATUS JA VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE VÕIMALUSED TÖÖTAMAKS TÖÖTURUL

## 1.1. Töövõimereform mujal maailmas ja Eestis

Viimastel aastatel on Eestis näha töövõimereformis märgatavat edasiminekut. Proovitakse leida erinevaid võimalusi, kuidas vähenenud töövõimega inimesi kaasata töökeskkonda, mis on turvaline, ja kus juhendajateks on erilise väljaõppe saanud spetsialistid. Lisaks vähenenud töövõimega inimeste soov suurendada oma sissetulekuid parandamiseks toimetulekut (Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, 2021, lk 9). Võimalus teha tööd osalise tööajaga ja kohandatud töökohal annab vähenenud töövõimega inimestele motivatsiooni naasta uuesti tööturule (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 11). Heaolu arengukava 2023–2030 lisa toob välja, et Eesti majandusarengut pärssivaks teguriks on oskustööjõu puudus ja väike tootlikus (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 9–10). Tööandjate vajadused on suuremad, kui töötajate teadmised, oskused ja kogemused. Tööturul on ebasoodsas olukorras vähenenud töövõimega inimesed, noored, vanemaealised ja muust rahvusest inimesed. Vähenenud töövõimega inimeste tööhõiveprobleemide vähendamiseks on oluline haridussüsteemi edendamine, et saavutada sujuvam üleminek üldharidussüsteemist järgmise taseme haridustasemele näiteks kutseõppe või kõrgharidus ja sealt tööturule. (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 15) Kallaste jt (2022, lk 9) toovad välja, et töövõimereformiga saavutatud vähenenud töövõimega inimeste suurem hõivatus, tähendab inimestele endile töötasu ja riigile suuremat maksutulu, lisaks sihtgrupi elukvaliteedi tõus, tööjõupuuduse leevendamine ja ühiskonna sidususe kasv.

Eesti töövõimereformi eesmärk oli tuua vähenenud või puuduva töövõimega inimesed tagasi tööturule. Probleemina nähti meditsiinikeskset süsteemi, mis vajab inimesekesksemaks muutmist. Kitsaskohtadena toodi välja vajadus tõsta inimese iseseisvust ja toimetulekut ning kuidas jätkata abistamist peale teenuse saamist. (Leppik,

2014, lk 90) Kallaste jt (2022, lk 7) on oma uuringus välja toonud, et aastal 2016 oli Eestis vähenenud töövõimega inimesi 108 906 ja 2020. aastal 102 871 s.o 5,5% vähem ning töövõimereformiga seatud vähenenud töövõimega inimeste hõive eesmärk on täidetud, sest antud sihtgrupi aktiivsus tööturul nii hõivatute kui ka tööotsijatena on kasvanud. 2022. aasta tööjõus osalemise määr 15–64 aastaste seas oli 81,2% (Statistikaamet, 2023a). Uuringus tööhõive mõju tervisele (van der Noordt *et al.*, 2014, lk 730) leitakse, et tervemad inimesed saavad paremini tööle ja jäävad tööle. Uuringus jõuti järeldusele, et tööhõive omab kaitsvat mõju vaimsele tervisele ja depressioonile. Tööga hõivatus annab päeva rutiini, materiaalse kindlustatuse, isiklike saavutuste pakkumise ja sotsiaalse suhtluse teistega. Sengers jt (2022, lk 1898) leiavad, et sõltumata töövõime hindamise ulatusest või eesmärkidest, on töövõime tervise, majandusliku iseseisvuse ja sotsiaalse staatuse taastamise aluseks. Töövõime hindamine on mitmemõõtmeline nähtus, kus ei arvestata haigus- või invaliidsushüvitise taotleja individuaalseid aspekte, vaid nende koostoomumist konkreetse töökeskkonna nõudmistega ja nõuetega.

Kasutamaks ära abivajaja säilinud töövõimet (Sengers *et al.*, 2022, lk 1898–1899), toimub jõukamates riikides üleminek laialdasest invaliidsushüvitiste maksimisest tööturule taas integreerimise suunas. Tööhõive hindamise peamiseks eesmärgideks on invaliidsushüvitiste saamise õigust puudutavad otsused ja leida, mida inimesed lisaks veel suudavad tööga seonduvalt teha. Lisaks tuleks vahet teha töövõime hinnangute andmisel, kas töövõime on seotud konkreetse tööga, mis sõltub inimese taustast, haridusest ja kogemustest või üldtöö tegemise suutlikkusest, mis ei vaja eriväljaõpet osalemaks tööturul. Olulise aspektina leitakse vajadus töökohti ja töid kohandada, arvesse võttes indiviidi võimeid, omadusi ja terviseseisundi spetsiifilisi vajadusi. Õige töökeskkond ja kaasamine organisatsiooni tegemistesse on positiivseks võtmeks hea sisekliima loomiseks (Raziq & Maulabakhsh, 2015, lk 724). Kui töötaja on rahul oma tööga ja tööandjaga, siis on töötaja rohkem pühendunud oma tööle. Ta soovib rohkem panustada ja tänu sellele ka organisatsiooni kasum suureneb.

Ameerika Ühendriikides tehtud uuringus (Cutler *et al.*, 2014, lk 2) tuuakse välja, et elanikkond vananeb ning inimesed on tervemad ja töövõimelisemad ka vanemas eas. Sellest tulenevalt tekib ebavõrdsus vanuselise võrdõiguslikkuse abikõlbulikkuses, sest kehvema tervisega inimestel on raskem töökoormust säilitada või suurendada. Kehvema

tervisega inimesed töötavad ja teenivad vähem kui terved eakaaslased. Suurbritannias tehtud uuringus (Banks *et al.*, 2015, lk 188–189) tuuakse välja nooremate tööealiste naiste suurenenud osakaalu töövõimetushüvitiste saajate hulgas, mis kompenseerib vähenenud vanemaealiste töövõimetushüvitist saavate tööeas meeste arvu. Seos leitakse naiste osakaalu suurenemisega tööhõives, mis tingib suurenenud tööealiste nooremate naiste osakaalu töövõimehüvitiste saamisel.

Kesk- ja Ida-Euroopa riikides tehakse tööd vähenenud töövõimega inimeste ja täieliku töövõimega inimeste vahelise tööhõive lõhe vähendamiseks. See suurendab vähenenud töövõimega inimeste sotsiaalset kaasatust ja tugevdab ka kohalikku majandustegevust. Integratsiooniprotsess nõuab teatud sammude tegemist. Sekkumised võivad mõjutada puudetoetuste struktuuri, kuna need toetavad sissetulekuid, ning sel juhul vähendada puuetega inimeste ja nende lähedaste soovi minna tööle. Muudatusi proovitakse ellu viia läbi diskrimineerimisvastaste õigusaktidega. Lisaks võivad puuetega inimeste kaasamist soodustavad parimad tavad hõlmata puuetega inimeste liikuvust takistavate tõkete kõrvaldamist, paindlikke töökohti/töötingimusi ja tööaega, toetust tööandjatele töökoha kohandamisel ja jõustamist. (Mussida & Sciulli, 2016, lk 15–16) Euroopa riikides on täheldatud, et rohkem on hakatud tähelepanu pöörama osalisele tööajale ja võimalikult paindlikule tööle. Oluliseks peetakse seda, et inimesed saaksid töötada lühemate tööaegadega ja kohal käimine oleks paindlikum. Tehakse täiendavaid jõupingutusi paindliku tööaja ja -tingimuste nimel, et puudega inimesed saaksid osaleda tööturul. (Mussida, & Sciulli, 2016, lk 13) Hispaanias tehtud uuringus (Cruz-Morato *et al.*, 2021, lk 1–2) toodi välja, et hotellinduses levinud pikad tööpäevad, ebastandardised ja keerulised olukorrad teevad vähenenud töövõimega inimeste töötamise selles sektoris keeruliseks. Vähenenud töövõimega inimeste jätkusuutlikuma tööhõive parandamiseks on loodud tööhõivekeskused.

Erivajadustega inimesed vajavad tihtilugu arstiabi või eriarsti külastust. Selletõttu on vähenenud töövõimega inimestele just sobilikud osalised tööajad ja kohandatud keskkonnad. Ollakse arvamusel, et erivajadusega inimene ei ole haritud ja ei suuda kvaliteetset tööd teha. (Neves-Silva *et al.*, 2015, lk 2554) Suurbritannias läbi viidud uuringute tulemusena on välja toodud, et võrreldes varasema ajaga on puude saamine muutunud tihedamalt seotuks haridustasemega. Näiteks vanemaealised kõrgema

haridustasemega inimesed vajavad kaks korda vähem invaliidsushüvitisi, kui madala haridusega noored. (Banks *et al.*, 2015, lk 188) Rumeenias nähakse, et tööturul mängib suurt rolli haridus. Haridussüsteem ei ole antud riigis väga soosiv ja tänu sellele on puuetega inimeste koolist väljalangemise protsent väga kõrge. Angela (2015, lk 980) toob välja, et haridusele juurdepääsu seisukohast kõige ebasoodsamas olukorras on maapiirkondades raske puudega inimesed. Nõrgaks peetakse hariduse kvaliteeti eraldatud koolides ja koduõppel olijatel. Eraldatud koolides saavad vaimse puudega inimesed erihariduse ja õpetajad, kes arvestavad puudega inimese võimekust, omandamaks teoreetilised ja praktilised teadmised. (Angela, 2015, lk 982) Rumeenia tööandjad põhjendasid oma mure sellega, et erivajadusega inimesed on vähem tootlikud ja madalama haridustasemega. Samas ei saa seda väita näiteks liikumispuudega inimeste kohta, kes on võimelised õppima kui tavalised kodanikud. Arvati, et nad vajavad suuremat toetust, järelevalvet ja pidevat arstidel käimist. Märgiti, et nende tervislike seisundite pärast võivad erivajadusega inimesed palju töölt puududa. Tööandjad, kes on vähenenud töövõimega inimesi tööle võtnud, ei saa seda juttu kinnitada, vaid mõnes aspektis soovivad isegi ümber lükata. Vaimsete häiretega inimesed õpivad vastavalt oma tasemele ja ka neile leitakse sobiv töökoht. (Angela, 2015, lk 982)

Suurbritannias tekkis vajadus töövõimereformile alates 1979. aastast (Lindsay & Houston, 2013, lk 1). Töövõimereformi vajalikkus tekkis sellest, et töötute ja puudega inimeste hüvitiste saajate hulk oli rohkem kui kolmekordistunud. Pikas perspektiivis muutub suur hüvitiste saajate hulk koormavaks sotsiaal- ja majandussüsteemile. Suur hulk tööjõust, kes on mitteaktiivsed, on inimkapitali raiskamine. 2012. aasta alguseks oli tööealisi töötuid, kes taotlesid puudega inimeste hüvitisi Suurbritannias, üle kahe ja poole miljoni inimese. Suurbritannias tehtud reformid, mis käsitlevad hüvitise saamise õigust, on vähendanud tööhõivehüvitise saanute hulka, mis pikas perspektiivis avaldab väiksemat koormust riiklikele kulutustele. (Banks *et al.*, 2015, lk 188)

Poliitikauuringute Keskus Praxis uuring (Masso *et al.*, 2015, lk 59) peab peamiseks töövõime hüvitamise süsteemi ülesanneteks tööst põhjustatud vigastuste ja tervisekahjustuste ennetamist, piisava sissetuleku tagamist, et motiveerida töötamist ning täiendavate meetmete toetamist tööle jäämise ja naasmise soodustamiseks. Tööstusringkondade majanduse ümberstruktureerimine Suurbritannias tingis töökohtade

kaotuse, mis sai alguse 1970ndatel. Haigushüvitiste taotluste määr püsib endiselt vanades tööstuspiirkondades kõrge. Haigushüvitist taotlevad lisaks endistele meessoost tööstustöölistele üha enam naised ja noored, mis tingis vajaduse süsteemi reformida. Reformi eesmärk oli vähendada taotlejate arvu. Lahendusena tuuakse välja meditsiiniliste kriteeriumide ja rahaliste abikõlbulikkuse tingimuste karmistamist ja reguleerimist ning vajadust võtta kasutusele täiendavad aktiveerimismeetmed tööle naasmiseks. (Barnes & Sissons, 2013, lk 72) Stiimulite puudumine hüvitise saajatel tööle naasmiseks ja töölase konkurentsivõime mitte edendamise, tingis vajaduse töövõimereformile Hollandis. Uue suunana sooviti, et võimalikult suur hulk varajase puudega inimesi osaleks avatud tööturul. (van Berkel, 2013, lk 213–214) Varajase puudena käsitletakse inimesi, kes on 17 eluaastaseks saamisel puudega, või invaliidistuvad õpingute ajal, enne 30 eluaastat. (van Berkel, 2013, lk 200) Ulmestig (2013, lk 181) toob välja, et inimesed muudab passiivseks liiga helde sotsiaalsüsteem. Suurbritannia erinevates piirkondades kasutavad inimesed invaliidsushüvitist kui mittetöötamise võimalust. Nad on terved ja suudaksid tööd teha, kuid õiged tökohad puuduvad. Psüühikahäireid peetakse üheks levinumaks põhjuseks, miks inimesed kogu maailmas haigushüvitist taotlevad, ning tõendid näitavad, et nende taotlejate arv kasvab. (Viola & Moncrieff, 2016, lk 18) Tööle minemist takistavad ka kohalikud sotsiaaltoetused, kus tööle naastes kaotab puudega inimene oma pensioni (Angela, 2015, lk 980). Kuna tervis on ettearvamatu ja töö võib iga hetk kaduda, siis pigem loobutakse sellest üldse ja jäädakse töövõimetustoetusega koju. Nii jäädakse ühiskonnaelust kõrvale ja tööturust eemale.

Brasiilias pakutakse puuetega inimestele sageli palka (Neves-Silva *et al.*, 2015, lk 2552), mis on võrdne või väiksem sellest, mida nad saavad sotsiaaltoetustena. Kui inimene sai tööle, siis kadus ka toetus. Seega eelistasid paljud abisaajad jääda koju, et garanteerida kindel sissetulek, vältimaks riski, et võib sattuda ebakindlasse ja vaenulikku töökeskkonda. Saksamaal on inimeste sotsiaalkindlustus jagatud kahte erinevasse süsteemi. Need süsteemid järgivad erinevat loogikat, mis omakorda mõjutab hagejate suhtes kohaldatavate tingimuste laadi ja määra. Aurich-Berheide ja Brussig'i (2017, lk 174) tehtud uuring leidis, et piiratud töövõimega inimeste tingimuslikkuse kujundamine kutsub esile kaitsereaktsiooni inimeste sotsiaalse kaasamise suhtes. Inimestel, kes ei ole piisavalt haiged, et saada töövõimetuspension ei leita piisavalt rakendust ja inimesed, kes

saavad töövõimetuspensioni ei leia stiimuleid uuesti tööle asumiseks. Puudub koostöö pensionikindlustusfondi ja tööbüroo vahel.

Rootsi puuetega inimeste tööalast konkurentsivõimet võivad piirata vähesed kontaktid ametiasutustega. On seisukoht, et ametiasutustega peaks ühendust hoidma töötaja mitte tööandja. (Strindlund *et al.*, 2019, lk 2913) Strindlund jt (2019, lk 2916) uuring näitab, et tööandjad peavad puuetega inimeste tööalast konkurentsivõimet tingimuslikuks, usaldus ei ole ettemääratud, vaid see, mida on võimalik mõjutada. Usaldus võib seega suurened või väheneda, olenevalt sellest, kuidas võetakse arvesse erinevaid individuaalseid tegureid seoses töökoha omadustega ja koos toetuse liigiga. Usalduse tähtsus suurendamiseks kaasatust tööturule, viitab usaldusliku partnerluse loomise olulisust (tööandjate, ametiasutuste kontaktinimeste ja puuetega töötajate vahel) ning tööandjale suunatud vajadustele vastava toetuse pakkumist, mis ei vasta ainult üksikisikute ja ametiasutuste vajadustele. (Strindlund *et al.*, 2019, lk 2916)

Vähenenud töövõimega või puuduva töövõimega inimestele on loodud riigiti üsna ühesugused võimalused. Neile on määratud hüvitised, mis aitavad neil rasket perioodi üle elada. Samas oli näha tendentsi, et hüvitise olemasolu vähendab inimeste soovi minna tööle tagasi. Kohati oli toetus isegi suurem, kui tulevikus saadav palk ning see on juba piisav motivatsioon mitte tööle minna.

## **1.2. Kaitstud töötamise tingimustel töötamine mujal maailmas ja Eestis**

Tööhõive suurendamine ja sotsiaalsüsteemi parendamise soov on oluliseks suunaks kogu maailmas. Olukorra parandamiseks kaasatakse kõik osapooled, kelledeks on inimesed, ettevõtted ja avalik sektor. Lahendusena nähakse võimalust, et avalik sektor ostab eraettevõtetelt toetatud töötamise teenust, võimestamiseks ja toetamiseks vähenenud töövõimega inimest avatud tööturule liikumist või töökohtadel püsimist.

Maailma Terviseorganisatsioon laiendab puudega inimestega seotud poliitikat, mille eesmärk on tuua tööjõu hulka ka erivajadustega inimesed. Näiteks puuetega inimeste tööhõivepoliitika, mille kaudu Maailma Terviseorganisatsioon kohustub tagama võrdse juurdepääsu tööhõivele ja karjäärile oma organisatsioonis. Maailma

Terviseorganisatsiooni huvides on värvata ja säilitada mitmekesist ning kvalifitseeritud tööjõudu, mis esindab tervet ühiskonda, sealhulgas erivajadustega inimesi. (World Health Organization, 2021, lk 4) Tööd otsides kardavad vähenenud töövõimega inimesed eelarvamusi, tööpuudust ja sissetulekute kaotust (Neves-Silva *et al.*, 2015, lk 2553).

Kuna elanikkond on vananemas, siis seda enam on vaja tööturгу kaasata vähenenud töövõimega inimesi. Inimesed lahkuvad tööturult erinevate haiguste tõttu ja nad ei pruugi kunagi naasta ning ainult vähestel on võimalus oma tööd vanal viisil jätkata. Töövõime kaotust põhjustavad psüühikahäired, luu- ja lihaskonnahaigused, südameveresoonekonnahaigused ning vähk. (van Vilster *et al.*, 2015, lk 7) Töövõime osas täheldati, et puudega inimese enda töövõime hinnang erines ametnike poolt määratud töövõime hinnangutest (Angela, 2015, lk 980). Oluline on, et inimesed püsiksid kauem tööturul ja tööjõupotentsiaali kasutataks paremini (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 7). 2017. aasta jaanuarist viib Eestis läbi töövõimehindamist Eesti Töötukassa ja hindamis metoodika lähtub põhimõttest, et inimene on unikaalne, võttes arvesse tervise seisundist tulenevaid osalus- ja tegutsemispiiranguid ning sama puue või haigus võib väljenduda inimestel erinevalt (Maas & Aasa, 2016, lk 14). Kallaste jt (2022, lk 58) toovad välja, et haiguse põhidiagnoos ei väljenda täpselt inimese tegevuspiiranguid.

Töövõimetoetuse seaduse (2014) § 5 toob välja, et töövõime hindamisega tuvastatakse pikaajalise tervisekahjustusega isiku töövõime ulatus, võttes arvesse isiku tervise seisundit ja sellest tulenevaid tegutsemise ning osalemise piiranguid. Töövõimekaotus on osaline, kui töötamine on osaliselt takistatud ja puuduv töövõime on juhul, kui inimene ei ole võimeline töötama. Espenberg jt (2020, lk 12) oma uurimuses kirjeldavad, et kaitstud töö on teenus, mille käigus võimaldatakse vähenenud töövõimega inimesel tööd teha temale võimetekohase tempoga ja temale sobivas ning tema erivajadust arvestavas töökeskkonnas. Teenuse käigus tagatakse vajalik abistamine, nõustamine ja juhendamine. Kaitstud töö teenust pakub Eesti Töötukassa lühiajalise kaitstud töö teenusena (LKT) ja pikaajalist kaitstud töö teenust (PKT) koordineerib Sotsiaalkindlustusamet (SKA). Sisuliselt on PKT ja LKT sarnased. Uuringu lõpparuanne toob välja, et kõik kaitstud töö teenuseosutajad pakuvad PKT ja LKT teenust koos. (Espenberg *et al.*, 2020, lk 60) Nii LKT ja PKT lõppeesmärk on, et teenuse saaja töötab teenuse lõppedes avatud tööturul. Samas PKT esmaseks eesmärgiks on teenuse saaja

töösuskuste ja tööharjumuste kujundamine või säilitamine ning töökoha kohandamine arvestades töötaja vajadusi. (Espenberg *et al.*, 2020, lk 18)

Puude negatiivne mõju tööhõivele on kordades suurem kui positiivne mõju. Puudega inimesed vajavad rohkem tööd, osaleksid koolitustel, sooviga rohkem ühiskonda integreeruda. On tendents, et puudetoetust saavad inimesed loobuvad tööst, kuid samas võiksid poliitika kujundajad kasutada meetmeid, et hoida vähenenud töövõimega inimesed tööturul. On vaja pöörata tähelepanu ettevõtetele, kes vajavad lisatoetusi, et toetada vähenenud töövõimega inimesi töökohal. Lühendatud tööaja ja kohandatud töökoha vajalikkus on ka inimestel, kes käivad rehabilitatsiooni teenustel ja taastusravis. (Mussida & Sciulli, 2016, lk 12–13) Heaolu arengukavas 2016–2023 toodi välja, et tööhõivet takistab ühiskonna ja tööandjate vähene teadlikkus ja hoiakud (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 11). Vähenenud töövõimega inimeste paremaks tööturule toomiseks tuleb kaasata sotsiaalseid ettevõtteid ja kodanikuühendusi ning edendada kaitstud töötamise tingimustel töötamist. Ameerika Ühendriikides 320 majutusettevõttele tehtud küsitlusest selgub, et paljudel ettevõtjatel on sarnased mured puuetega inimeste palkamisel (Houtenville & Kalargyrou, 2012, lk 40). Kardetakse, et nad ei saa tööd teha, ei ole võimelised õppima ja ei oma vajalikke oskusi ning puudub sama tööviljakus. Leiti, et seda muudaks maksusoodustused, paindlikud töögraafikud ja ettevõtjate teadlikkuse tõstmine puuetega inimestest. Leiti, et tööle võttes moodustavad nad stabiilse ja lojaalse töötajaskonna, kellede abil on võimalik katta kaadri volavusest tingitud vabanevad töökohad.

Rumeenia tööandjad leiavad, et vähenenud töövõimega inimesed peaksid küll töötama, aga enda alluvuses nad neid pigem ei näe. Tuuakse välja mitmeid põhjuseid, miks on nende inimeste töölevõtmine keeruline. Kardetakse madalamat tootlikust, järelevalve vajadust, töölt palju puudumist. (Angela, 2015, lk 980) Vähenenud töövõimega inimeste edukaks kaasamiseks, saab tegutseda mitmeti. Esialgu tuleks luua partnerlussuhe ettevõtete, valitsuse ja ühiskonna vahel. Valitsuse roll on pakkuda teavet ja tuge puuetega inimestele ning nende lähedastele. Suuri lootusi pannakse ettevõtetele, et nad muudaksid oma töökeskkondi. Eesmärk on muuta keskkond turvaliseks ja tänu sellele ka vastuvõetavamaks. Selleks on vaja koostööd teha kohaliku omavalitsusega, et leevendada tööandja keerulist olukorda. Oluliseks peetakse seda, et organisatsioon suhtuks puudega

inimesse viisakalt ja kaasaks ta protsessidesse. Tänu sellele võib inimene avaneda hoopis erineva külje pealt ja temaga koostöö ei tundugi enam nii keeruline. (Neves-Silva *et al.*, 2015, lk 2556)

Rootsi tööturule integreerimise poliitika hõlmab tugevat tööpõhimõtet, mille puhul on kaasatud mitmed ametiasutused, kes aitavad inimestel tööhõivet saavutada. Strindlund jt (2019, lk 2910) uuring näitab, et madala sissetulekuga ja vähem populaarsematel ametikohtadel on just erivajadustega inimesed. Kuna vähenenud töövõimega inimeste tõrjutus on kõrgelt tasustatud töökohtadel suur, siis Rootsi katsub leida lahendusi probleemi vähendamiseks. Kaasatakse mitmeid institutsioone, et ühise pingutusena aidata positiivset tööhõivet saavutada. Küsitakse tööandjate arvamust, kuidas muuta puudega inimene konkurentsivõimelisemaks. Strindlund jt (2019, lk 2916) toovad välja, et väga oluline osa on töövõimereformis toetuste osa. Kui toetused olid tööandja jaoks motiveerivad, siis nähti rohkem võimalusi erivajadustega inimeste värbamiseks. Need, kes pettusid meetmetes, tegid märkuseid puudega inimeste usaldusväärse ja tööle panustamise kohta. Oluliseks peetakse ikkagi õigeaegselt õigete toetuste ja teenuste saamist, ning läbi nende juba töö toimub süstemaatiliselt ja dünaamiliselt. Kindlasti on vaja tähelepanu pöörata spetsialistidele, kes oleks abiks nii tööandjatele kui ka töötajale. Nad aitaksid luua meeldiva õhkkonna ja ühendada kolleege. (Akkerman *et al.*, 2014, lk 550)

Keskkond on aeg või koht, kus inimene antud hetkel positsioneerib. Hea keskkonna loomiseks on vaja mõnikord keskkonna kvaliteeti parandada selgitades välja võimalused ja takistused. Selleks on vaja panna inimese soovid ja võimalused sobituma keskkonna võimaluste ja soovidega. Keskkonna moodustab kõik ümbritsev, milleks on kodu, töökoht, vabaaja keskused ja ümbritsev kogukond. Peamiselt sõltub inimese tööalane ja ühiskondlik edu sellest, kas teda aktsepteeritakse sellisena nagu on ja kas ta on ka ise valmis koostööks. (den Hollander & Wilken, 2015, lk 164) Tähtis on töötajale õige töökeskkond ja tänu sellele võivad töötulemused märgatavalt paraneda. Oluline on töö tulemuslikkus ja et töötaja teaks, mis on asutuse missioon. Sest tema on just selle edasiviija. Et tööline saaks rahumeeli töötada, on vajalik õige keskkond, mis ei takista eesmärgini jõudmist. (Raziq & Maulabakhsh, 2015, lk 718) Madera jt (2020, lk 5) uuring toob välja, et Ameerika Ühendriikide majutusasutuste teenindavast personalist

moodustavad suure osa puuetega inimesed. Samas ei peeta neid võrreldes tavatöötajatega nii vaimselt, kui füüsiliselt võrdväärseteks ning peavad taluma diskrimineerimist. Malaisia tööandjad tõid välja (Narayanan, 2018, lk 90), et puudega inimest ei soovita kolleegiks, kuna ta võib ülejäänuid aeglustada. Kollektiivis kohtab diskrimineerimist, kui mõne töötaja puue võimaldab teha mõnda protsessi vähem või aeglasemalt. Kuulmispuudega inimesega tekivad suhtlemisraskused ja see omakorda tüli. Tööandjal ei ole aega ja ressursse korduvaid lahkkelisid lahendada ning kuna suhtekonfliktid mõjutavad tööprotsesse, siis tänu sellele kannatab kogu tootmine. (Koning & Lindeboom, 2015, lk 153)

Ameerika Ühendriikide hotellindustri tööandjate seas toodi välja, et puuduvad teadmised ja tuntakse hirmu, kui palju läheb maksma töökoha kohandamine erivajadustega inimestele, vastavalt seaduses ettenähtud sätetele. Probleemina toodi välja, et ülemused ei soovi teostada järelevalvet puuetega inimeste üle, sest tunneksid ebamugavustunnet piisavate teadmiste puudumisest, kuidas hinnata ja distsiplineerida. (Houtenville & Kalargyrou, 2012, lk 40) Samas Hollandis antakse tööandjale suured kohustused. Peale puude tuvastamist ei lahku inimene mitte töölt, vaid lastakse olla kaks aastat haiguslehel. Samal ajal tasub tööandja tema kaheaastase palga, mida toetab riik töötaja invaliidsushüvitise arvelt. Alles siis saab inimene jääda invaliidsuspensionile. Samas ei leita, et see ainult positiivne oleks. Ühele tööandjale võib korraga mitu haiguslehel olevat inimest lisakoormust tekitada. Sellest tingituna tööandjad juba eos ei võta halva tervisega inimest tööle. (Viola & Moncrieff, 2016, lk 23)

Puudega inimene soovib väga teha tööd, sest sel juhul on ta kaasatud ja tunneb end vajalikuna. Selleks, et erivajadusega inimesed saaksid rohkem tööle, tuleb toetada tööandjaid. Leida võimalusi tööandjatele lisatoetuse andmiseks, et ka neil püsiks motivatsioon panna rohkem ressursse vähenenud töövõimega inimeste töölkäimisesse. Puudega inimesed vajavad lisatoetust mitmes aspektis. Nii töökeskkonda kui kaastööliste suhtumist on vaja teinekord kardinaalselt muuta. Seda kõike peab korraldama tööandja ja nii mõningal juhul käib see asutustele üle jõu. Leida tuleb optimaalne lahendus, mis toetab mõlemaid osapooli.

### **1.3. Vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteedile mõju avaldavad tegurid**

Palk ja oma raha omamine on elukvaliteedi hindamise juures suure tähtsusega, kuid ainult rahas ei saa mõõta õnne ja rahulolutunnet. Tunne, et inimesest hoolitakse ja kaasatakse tegevustesse on sama väärtusega, kui igakuine sissetulek. Ühiskonnaelus osalemine ja kuulumistunne kogukonda on elukvaliteedi tõstmise juures suure tähtsusega.

Elukvaliteedi parandamiseks mõeldud poliitika on erinevatel Euroopa riikidel erinev. Van Campen & van Santvoort (2013, lk 840) toovad oma uuringus välja, et elukvaliteedi hinnangutes kõige madalam elukvaliteet on puuetega inimestel, mis on seotud nende majandusliku olukorra, sotsiaalse osaluse ja tervisliku seisundiga. Eesti on üle minemas institutsionaalselt hoolduselt deinstitutionaliseerimisele. Heaolu arengukavas 2016–2023 märgiti, et vähenenud töövõimega inimeste olukorra parandamiseks võeti hoolekandesüsteemi deinstitutionaliseerimises suund arendada teenuseid, mis toetavad iseseisvat toimetulekut ja kogukonnas elamist (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 2). Heaolu arengukava 2023–2030 lisas tuuakse välja eesmärk, mis on vähenenud töövõimega inimeste töötamise ja töötasuna saadud tulu suurendamine. Sissetuleku suurenemine mõjutab positiivselt antud sihtrühma majanduslikku olukorda ning vähendab nende sotsiaalset tõrjutust ja vaesuse riski. (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 31) Vähenenud töövõimega inimeste iseseisva toimetuleku ja kogukonnas kodustes tingimustes elamise ning sotsiaal- ja hooldusteenuste kättesaadavuse arendamine ja pakkumine, vähendab kulutusi institutsionaalsetele ja kallitele teenustele. Deinstitutionaliseerimisel on positiivne mõju inimeste sotsiaalsele kaasatusele. Deinstitutionaliseerimine, mis kätkeb endast sotsiaalpoliitikat ja sotsiaalhoolekannet, on rahaliselt ressursimahukad. Enamasti Kesk- ja Ida-Euroopa riikidel puuduvad selleks vahendid. (Bugarszki, 2014, lk 35) Deinstitutionaliseerimine on kogukonnapõhiste teenuste süsteem, mis oma paindlikkusega annab paremad võimalused osaleda ühiskonnaelus, tööhõives ja tänu sellele tõstab inimeste elukvaliteeti. Deinstitutionaliseerimise kitsaskohtadeks võib kujuneda see, et kogukond kuhu liigutakse ja inimene ise ei ole valmis elumuutusteks. Kogukonnapõhiste teenustele üleminekul saab määravaks selgitustöö, mis toimub järkjärgult ja süstemaatiliselt. Selgitustöö on vajalik tulevastele tööandjatele ja kohalikele

elanikele, et võtta maha hirne ja kujundada positiivset kogukondliku mõtteviisi. (Bugarszki *et al.*, 2016, lk 5–7)

Et vähenenud töövõimega inimese elukvaliteet paraneks, on oluline töötamine, või tööle naasmine. Suureks väljakutseks on täiskoormusega töö, sest väsitakse kiiresti ja esineb keskendumisraskusi. Ajukahjustusega inimeste puhul on oluline alustada osakoormusega ja hiljem samm-sammult töökoormust suurendada. Tööandjatel nõuab see suurt kannatlikkust ja piisavat tuge tugiisiku näol. (Mölder, 2015, lk 166–167) Mittetöötavate vähenenud või puuduva töövõimega inimeste seas 2017. aastal läbiviidud uuringust selgub, et ligi pooled neist sooviks minna tööle. Tööle saamise takistuseks peetakse halvast tervises seisundist lähtuvalt sobivate töökohtade vähesust ja suuri nõudmisi töötajatele. (Espenberg *et al.*, 2020, lk 16) Puuetega inimeste tööle naasmist takistavad mitmed tegurid. Mureks pole ainult see, et erivajadusega inimesed ei leia puude tõttu tööd, vaid tööle minemist segab ka hüvitise olemasolu.

Puude pikemajalisi mõjusid saab aga riigiti hinnata erinevalt (Mussida & Sciulli, 2016, lk 15). Brasiilias tähendab hoolekandetoetus pidevat rahalist hüvitist, mida antakse 1988. aasta põhiseaduse alusel ja mida reguleerib sotsiaalhoolekande seadus. Sotsiaalhoolekande seadus näeb ette sissetulekute ülekandmise sotsiaalse õigusena puuetega inimestele ja eakatele töövõimetutele inimestele, et tagada nende inimeste ülalpidamine. Rahaline hüvitis tagab põhitarbekaubad ning sotsiaalse ja rahalise sõltumatus. Töötavad puudega inimesed on harjunud, et inimesed ütlevad neile, et sa ei saa seda teha, sul on puue ning sa ei tule toime. Eelarvamustest hoolimata eelistavad töövõimetud või puudega inimesed tööturule siseneda, loobudes sotsiaaltoetustest. Töötamine täiendab nende elu oluliselt, sealhulgas sotsialiseerumist, enesehinnangut ja identiteeditunnet. (Neves-Silva *et al.*, 2015, lk 2552) Inimesi ei saa hinnata ühtemoodi. Vaimupuudega inimesele on tööl käimine ja oma raha omamine suurema tähtsusega, kui tavalisele inimesele. Antud hetkel ei oma isegi tähtsust see, et puudega inimese sissetulek võib olla kordades väiksem. Vaimupuudega inimesele on oluline sotsiaalne kaasatus ja kuulumine kollektiivi ja see ületab kordades tunde, mida tekitab diskrimineerimine ja sotsiaalne tõrjutus. (Kocman & Weber, 2018, lk 18) Suurimaks takistuseks nähakse kaasamisel ühiskonna halvaks panu osaliseks saamist. Kui kliendid ei ole rahul või on eelarvamustega. Inimesed märgistavad erivajadusega inimesi enne kohtumist ja see toob

kaasa diskrimineerimise. Kahjuks ei läheneta erivajadustega inimestele individuaalselt, vaid luuakse juba eelnevalt oma peas stereotüübid. (Neves-Silva *et al.*, 2015, lk 2551)

Hea töökeskkonna loomine on tulus nii tööandjale kui ka töötajale. Kui töötingimused on head, siis inimesel meeldib tööjuures olla ja seal tööd teha. Üldjuhul on töö siis viljakas ja tulemuslik. Kui keskkond on ebasoosiv, siis töötulemused on madalad ja tootmisprotsess venib. Tekivad lahkkelid ja probleemid. Töökeskkonna parendamisse peaks mõtlema iga asutus, sest kui asutus on edukas on ka tulu riigile suurem. (Raziq & Maulabakhsh, 2015, lk 724) Iga inimene tahab tunda end kollektiivi liikmena. Soovitakse tunda, et tema töö on vajalik ja saada ka selle eest tunnustust. Hea tunne on teha eesmärgipärast tööd ja näha, et tema tegemistel on tulemus. Juhi tagasiside ja märkamine on antud protsessi juurtes ülioluline ja seda ei tohiks alahinnata. Võimalusel edastada töötajale ka tunnustus väljastpoolt või klientide kaudu. (Akkerman *et al.*, 2014, lk 549)

Vaimse ja füüsilise puudega inimestele on oluline tööelus osalemine. See tõstab nende elukvaliteeti ja parandab sotsiaalseid oskuseid. Aitab vältida tõsisemaid madalseise ja hoiab fookuses. Töötusega kaasnevad kulud ei ole ainult materiaalsed vaid ka sotsiaalsed. Tihti aitab sõltuvushäireid hoida vaos tööl käimine ja sellega säästab ta nii raha kui suhteid. (Viola & Moncrieff, 2016, lk 22)

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse poolt läbi viidud uuringus analüüsiti töö tegemise mõju klientidele läbi nelja dimensiooni (mõju tervisele, sotsiaalsusele, toimetulekule ja oskustele). Antud töös jõuti järeldusele, et mõtestatud tegevuste tegemine kaitstud töö tingimustes mõjub hästi füüsilisele ja vaimsele tervisele, kurnates vähem tervishoiusüsteemi. Töoga hõivatud kliendid omavad paremat enesehinnangut, tulevad majanduslikult paremini toime, on iseseisvamad ja sotsiaalselt aktiivsemad. Töoga hõivatud klientide elukvaliteet tõuseb märgatavalt, tekib töökaaslastest sõpruskond, kelledega suheldakse ka töövälisel ajal. Teenust saavad kliendid omandavad oskuse teenitud raha väärtust hinnata. Lisa sissetulek võimaldab tegeleda hobidega. Hakkamasaamine kaitstud töö tingimustes tõstab valmisolekut siirduda avatud tööturule. (Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, 2021, lk 18–19)

Tööl käimine ei ole erivajadustega inimestele teinekord esmajärguline. Kuna neil on olemas rahalised toetused, mis aitavad neid kulude katmisel, siis suurem vajadus on

hoopis kuulumine kollektiivi. Niigi tõrjutud ja eemale tõugatud inimesed soovivad tunda, et ka nemad on kaasatud ja on osa ühest protsessist. Vaimupuudega inimesed on nõus käima tööl, mille palk on võrreldes teistega väiksem ja toetus võib olla isegi toekam. Nende soov on olla kogukonna osa ja tunda end selle liikmena. Tunnustusvajadus on kõigil inimestel, olenemata puudest või töövõimest.

## **2. UURING KAITSTUD TÖÖ RAAMES TÖÖTAVATE KLIENTIDE ELUKVALITEEDIST**

### **2.1. Ettevõtluskeskkond Pärnumaal ja antud piirkonna kaitstud töö teenust pakkuvate ettevõtete tutvustamine**

Antud lõputöö intervjuu läbiviimisega kolmes ettevõttes, mis on sisuliselt ja juriidiliselt erinevad, tutvustab autor antud peatükis esmalt äriühingute erinevaid vorme. Tutvustatakse ettevõtluskeskkonda ja Pärnumaal kaitstud töö teenust pakkuvaid ettevõtteid.

Vastavalt äriseadustikus (1995), § 1 kirjeldatud tähendusele on ettevõtja füüsiline isik ja käesolevas seaduses sätestatud on äriühingu põhitegevus teenuste osutamine ja kaupade müük tasu eest. Äriühingud liigituvad § 2 alusel täisühingud, usaldusühingud, osaühingud, aktsiaseltsid, tulundusühistud, mittetulundusühingud ja sihtasutused. Täisühing on § 79 alusel äriühing, kus on vähemalt kaks osanikku ja osanikud vastutavad ühingu kohustuste eest solidaarselt kogu oma varaga. Usaldusühingul on § 129 alusel vähemalt kaks osanikku ja üks neist vastutab ühingu kohustuste eest kogu oma varaga ning üks vastutab ühingu kohustuste eest oma sissemakse ulatuses. Osaühingus (OÜ) on § 135 alusel üks või enam osanikku. Osaühingu osanikud ei vastuta isikliku varaga osaühingu kohustuste eest, kohustuste eest vastutab osaühing oma varaga. Aktsiaseltsi omanikeks on § 221 alusel aktsionärid, kes ei vastuta isikliku varaga äriühingu kohustuste eest. Vastutus kohustuste täitmise eest kaetakse aktsiaseltsi oma varadega. Mittetulundusühingute seaduse (1996) § 12 alusel peab mittetulundusühingus (MTÜ) olema vähemalt kaks liiget ja § 1 määratleb, et ühingu teenitava kasumi jaotamine liikmete vahel on keelatud ning MTÜ varalised kohustused määratakse ära põhikirjas. Sihtasutuste seaduse (1995) § 1 alusel on sihtasutus (SA) eraõiguslik juriidiline isik, millel puuduvad liikmed ja § 5 määrab, et SA asutatakse määramata ajaks või eesmärkide

saavutamise ajani. SA luuakse § 1 alusel vara valitsemiseks, et saavutada põhikirjas sätestatud eesmärgid.

Riigikontrolli (2020, lk 8) aruanne kirjeldab, et kohaliku omavalitsuse (KOV) ettevõtlust puudutavad otsused mõjutavad otseselt piirkondlikku ettevõtluskeskkonda. KOV saab piirkondliku ettevõtluskeskkonna arengut soodustada ja parendada erinevaid vahendeid kasutades, näiteks andes ettevõtlustoetusi, vahendada tööjõudu, abistada tegutsemiskohtade leidmisel või tunnustades tulemuslikke ettevõtteid ja kaasates neid otsustusprotsessidesse.

Pärnu linna, kui omavalitsuse pindala on 858,07 km<sup>2</sup>. Omavalitsuse territooriumi moodustavad 1. novembril 2017 jõustunud ühinemisel Pärnu linn, Audru osavald, Paikuse osavald ja Tõstamaa osavald. Pärnu linna, kui asula pindala on 33,15 km<sup>2</sup>. Omavalitsuse territooriumil on üks linn, kaks alevikku, kaks alevit ja 49 küla. 2023. aasta esimese jaanuari seisuga, oli omavalitsuses kokku 51 857 elanikku ja neist Pärnu linnas 40 269 elanikku. (Pärnu linnavalitsus, 2023) Eesti Töötukassa andmeil oli 2023. aasta jaanuari seisuga registreeritud töötuid Pärnumaal 3 375 inimest, neist 24,8% ehk 837 olid vähenenud töövoimega (Eesti Töötukassa, 2023). Statistikaameti andmeil oli Pärnu linnas 2023. aasta märtsi seisuga 2 042 töötut (Statistikaamet, 2023b). Pärnu maakonna osatähtsus Eesti riigi sisemajanduse koguproduktist (SKP) aastal 2021 oli 4,1 % ja 63,7% elaniku kohta Eesti keskmisest (Statistikaamet, 2022). 2022. aastal oli Pärnu linnas 4 410 osaühingut, 1 969 mittetulundusühingut ja 14 sihtasutust (Statistikaamet, 2023c). Sotsiaalkindlustusameti (2023) tabelist selgub, et Pärnu linnas pakuvad pikaajalist kaitstud töö teenust kolm ettevõtet MTÜ Aktiviseerimiskeskus Tulevik, 21 kliendi kohta, OÜ Solve et Coagula, 28 kliendi kohta, ja SA Hea Hoog, 7 kliendi kohta.

MTÜ Aktiviseerimiskeskus Tulevik loodi aastal 1999, kui alustati erinevate projektide toel tööd pikaajaliste töötute rehabilitatsiooniga (Aktiviseerimiskeskus Tulevik, s. a.-a). Aktiviseerimiskeskus Tulevik sihtgrupi moodustavad toimetulekuraskustes inimesed ja perekonnad, pikaajalised töötud ja majanduslikult raskes olukorras olevad inimesed. Kaitstud töö raames on võimalik tööd teha järgmistes töövaldkondades:

- koristustööd,
- heakorratööd,

- käsitöö,
- puidutöö,
- metallitöö (Aktiviseerimiskeskus Tulevik, *s. a.-b*).

SA Hea Hoog (*s. a.*) loodi aastal 2010, et luua ja vahendada töövõimalusi erivajadustega inimestele, pakkudes igal aastal ligi 500 vähenenud töövõimega inimesele kaitstud tööd. Lisaks aidatakse ettevõtteid ja vähenenud töövõimega inimesi lepingute sõlmimisel ja töötamisega seotud asjaajamises. Töövõimaluste loomine ja vahendamine tähendab, et nõustatakse ning juhendatakse vähenenud töövõimega inimesi leidmaks sobiv töö, aidata tööalasel väljaõppel ja vajadusel toetada nõustamise ja juhendamisega tööl püsimine. SA Hea Hoog teostatavad tööd:

- tootmistegevus,
- toodete komplekteerimine ja pakendamine,
- puhastusteenused,
- abitööd köögis,
- abitööd aianduses ja põllumajanduses,
- käsitöötoodete valmistamine (SA Hea Hoog, *s. a.*).

Solve et Coagula OÜ (Amanita, *s. a.*) toob välja, et ettevõtte tegevussuund on sotsiaalne ettevõtetus, millega soovib lahendada mõnda ühiskonna kitsaskohta, näiteks pakkudes tööd abivajajale, tõstes seeläbi tema elukvaliteeti. Ettevõtte tegutses ringmajanduse printsiibil, kus toorainena kasutatakse peamiselt suurtootjate jääke. Tööalase rehabiliteerimis tegevusega soovitakse saavutada tulem, mis tagab töötajate parema iseseisvumise ja annab neile võimaluse igapäevaeluga paremini hakkama saamiseks, vähendades õpitud abitust.

Solve et Coagula töökeskus Amanita teenused on:

- peamiselt puidust meenete ja suveniiride valmistamine,
- CNC freesimine ja laserlõikus,
- koolitused,
- igapäevaelu toetamise teenus (Amanita, *s. a.*).

Pärnu linnas kaitstud töö teenust pakkuvate ettevõtete õiguslikud vormid on erinevad, kuid soovid on sarnased. Kõik kolm ettevõtet soovivad anda panuse, et vähenenud töövõimega inimesed saaksid käia tööl, kasutada hüvesid mida saavad võimaldada töötasust saadud majandusliku olukorra paranemisega ja tunda end võrdsemana täieliku töövõimega inimeste hulgas.

## **2.2. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus**

Uurimistöö koostamiseks kasutab autor kvalitatiivset uurimisviisi, sest antud uurimismeetod annab parema ülevaate uuritavate tunnetuslikest mõtetest, arusaamadest ja sotsiaalsetest nähtustest. Antud meetod lubab küsida täpsustavaid küsimusi, arutleda teema üle ja ei anna arvulisi lõpptulemusi. (Õunapuu, 2014, lk 58–60)

Ettekavatsetud valim on eesmärgist lähtuv ja tahtlik valim, kus leitaks eesmärgini jõudmiseks kõige tüüpilisemad esindajad. Valimi esindajate leidmisele aitab kaasa uuringu läbiviija erialased teadmised eelneva töökogemuse baasil. Valimisse kaasatakse kindlatele kriteeriumitele vastavad uuritavad. (Õunapuu, 2014, lk 143) Uuringusse kaasatakse töövõime hindamise tulemusel vähenenud töövõime otsuse saanud inimesed Pärnu maakonnas. 2022. aastal oli töövõime hindamise tulemusel Pärnu maakonnas 1697 osalise töövõimega ja 894 puuduva töövõimega inimest (Statistikaamet, 2023d), mis moodustab üldkogumi.

Andmekogumismeetodina kasutab autor poolstruktureeritud intervjuud. Kaitstud töötamise teenusel olevad vähenenud töövõimega inimestele koostati küsimused (vt lisa 1), mille saab vajadusel intervjuu käigus ümber sõnastada. Antud andmekogumismeetod on paindlik ja annab parema ülevaate tunnetuslikel teemadel (Õunapuu, 2014, lk 172). Lune ja Berg (2017, lk 69) kirjutavad, et poolstruktureeritud intervjuu paneb paika küsimustiku põhiraami, kuid jätab avatuks uued aspektid teemades, mida alguses ei osanud ette näha. Intervjuu on tõhus meetod, kui soovitakse osalejate tunnetuste ja arusaamade mõistmist (Lune & Berg, 2017, lk 70).

Intervjuu küsimuste koostamisel võttis autor arvesse uurimuse eesmärgid ja tugines lõputöö teoorias käsitletud allikatele. Intervjuukavas käsitletud allikad on: Astangu

Kutserehabilitatsiooni Keskus, 2021; Mussida & Sciulli, 2016; den Hollander & Wilken, 2015.

Intervjuukava sisaldab 25 küsimust ja on jagatud nelja ossa:

- üldandmed;
- kaitstud töötamise teenusel töötamise mõju läbi nelja dimensiooni;
- töövõimereformi vajalikkus vähenenud töövõimega inimesele;
- ümbritseva keskkonna mõju vähenenud töövõimega inimesele.

Antud uurimistöös intervjueris autor 15 kaitstud töö teenusel töötavat vähenenud töövõimega inimest, kes töötavad erinevates Pärnu töökeskustes. Uurimistöösse kaasatud ettevõtete valikul võttis autor aluseks aastal 2023 SKA poolt Pärnus heakskiidetud ettevõtted. Koostööpartnerlus lepingu selle alusel on saanud MTÜ Aktiviseerimiskeskus Tulevik, OÜ Solve et Coagula ja SA Hea Hoog, kes pakuvad töötamiseks erinevaid tegevusi. Kõigi kolme teenusepakkuja tööväljund on sarnane, tegelevad käsitöö tootmise ja heakorratööde pakkumisega. Aktiviseerimiskeskus Tulevik MTÜ tegeleb ka metallitöoga. Igast töökeskusest intervjueriti viis inimest. Intervjuude pikkuseks arvestas autor 30 minutit. Intervjuukava üldandmete küsimused on koostatud valimi kirjeldamiseks ning järgnevate teemaplokkide analüüsis põhjalikumalt ei käsitletud. Intervjuus osalejatest olid seitse naised, kelle vanus oli vahemikus 26–48 eluaastat ja kaheksa mehed, kelle vanus oli vahemikus 34–63 eluaastat. Alljärgnev tabel 1 iseloomustab uuringus osalenud valimit soo, vanuse ja teenuse etapi järgi.

**Tabel 1.** Uuringu valim (sugu, vanus, etapp)

<b>N – naised</b>	<b>Vanus</b>	<b>Etapp</b>	<b>M – mehed</b>	<b>Vanus</b>	<b>Etapp</b>
N1	26	II	M1	34	III
N2	32	I	M2	36	II
N3	37	II	M3	36	II
N4	42	II	M4	44	II
N5	42	II	M5	52	III
N6	45	II	M6	56	II
N7	48	II	M7	57	II
			M8	63	III

Kaitstud töö teenuse osalejad jagunesid intervjuus etapiliselt:

- esimene etapp üks inimene – olles teenusel olnud 1–4 kuud;

- teine etapp 11 inimest – olles teenusel olnud 4–24 kuud;
- kolmas etapp kolm inimest – olles teenusel olnud 24 ja rohkem kuud.

Tabel 2 iseloomustab valimit omandatud haridustaseme, hinnatud töövõime ja teenuse järgi, milles osaletakse. Intervjueeritavate seas oli kaheksa põhiharidusega inimest, kellest kaks olid osalise töövõimega ja kuus puuduva töövõimega. Kutsehariduse omandanud oli kolm ja keskhariduse kolm. Vastavalt teenusele, milles intervjueeritavad osalesid, oli jagunemine LKT kuus inimest ja PKT üheksa inimest. Kõrgharidust omas üks naisterahvas, kellel oli puuduv töövõime ja osales PKT teenuse II etapis.

**Tabel 2.** Uuringu valim (haridustase, vähenenud töövõime, kaitstud töö teenus)

<b>Naised</b>	<b>Haridustase</b>	<b>Töövõime</b>	<b>Teenus</b>	<b>Mehed</b>	<b>Haridustase</b>	<b>Töövõime</b>	<b>Teenus</b>
N1	kutseharidus	osaline	LKT	M1	põhiharidus	puuduv	PKT
N2	keskharidus	osaline	LKT	M2	põhiharidus	osaline	LKT
N3	keskharidus	osaline	LKT	M3	keskharidus	puuduv	PKT
N4	põhiharidus	puuduv	PKT	M4	põhiharidus	puuduv	PKT
N5	kõrgharidus	puuduv	PKT	M5	põhiharidus	puuduv	PKT
N6	põhiharidus	osaline	LKT	M6	põhiharidus	puuduv	PKT
N7	kutseharidus	puuduv	PKT	M7	kutseharidus	osaline	LKT
				M8	põhiharidus	puuduv	PKT

Kohtumised ettevõtetega lepidi kokku e-kirja teel, millele autor lisas manusena intervjuukava. Intervjuude läbiviimise aeg oli 6.–10. märts 2023. Intervjuu toimus käsikirjas küsimustega prinditud lehtedele. Autor esitas teenusel olevale ja intervjuus osalevale töötajale varem koostatud küsimused suuliselt. Intervjuud läbi viies oli vajadus uuringus osalejatele anda lisaselgitusi, et mõista küsimuse sisu. Intervjuud planeeris autor läbi viia personaalselt. Personaalselt ja eraldi olevas ruumis õnnestus intervjuu läbi viia Solve et Coagula OÜ viie töötajaga. SA Hea Hoog ja MTÜ Aktiviseerimiskeskus Tulevik töökeskuste töökorraldusest tingituna, sooritati intervjuud teiste teenusel olevate töötajatega ühes ruumis, kuid eraldatud nurgas. Uuringus osalenud intervjueeritavaid see ei häirinud ja olid nõus küsimustele vastama ning kaastöötajatel puudus võimalus intervjuukavas käsitletud küsimuste vastuseid mõjutada või muuta. Intervjuu kestvuseks autori arvestatud 30 minutit ei realiseerunud. Keskmine intervjuu pikkus oli üks tund, kõige lühem kestis 42 minutit ning pikim üks tund ja 16 minutit. Saadud suulised vastused kirjutas autor antud lõputöö intervjuukavas olevatele töölehtedele. Autor koondas saadud

intervjuude tulemused ja kodeeris vastajad. Vastajate kodeerimine toimus soo järgi: N – naine, M – mees. Analüüsimeetodina kasutas autor uurimistöös kvalitatiivset sisuanalüüsi. Sisuanalüüsis tuuakse välja ja vaadeldakse korduvaid või sarnaseid vastuseid (Lune & Berg, 2017, lk 184). Antud lõputöö uurimistulemuste analüüsi peatükis esitatavates intervjuudest tulevates tsitaatides asendatakse ebaoluline info ning vastaja isikut identifitseeriv info /.../ tähisega. Vastaja nime asemel kasutatakse vastajale omistatud koodi, mis on leitav valimi tabelist (vt tabel 1, lk 24). Peale töö valmimist küsimused vastustega hävitatakse.

## **2.3. Uurimistulemuste analüüs**

### **2.3.1. Kaitstud töötamise teenusel töötamise mõju läbi nelja dimensiooni**

Selgitamaks välja, kuidas mõjub vähenenud töövõimega inimesele töötamine kaitstud töö tingimustes läbi nelja dimensiooni, koostas autor kaheksa teemakohast küsimust. Küsimused sisaldavad vähenenud töövõimega inimese isiklikku mõju hinnangut tervisele, sotsiaalsusele, majanduslikule toimetulekule ja tööalastele ning elulistele oskustele.

Uuringus osalenud vähenenud töövõimega inimestest üheksa (N2, N3, N4, N5, M2, M3, M5, M6, M7) kinnitasid, et tervislik olukord on tööle saamisel kaitstud töö tingimustel paranenud. Vastustest tuli välja, et peeti oluliseks just vaimse tervise paranemist (N2, N3, N5, M2, M5). Respondendid tundsid, et nad jõuavad ühe päeva jooksul teha rohkem, on rõõmsamad, muretsevad vähem ja ei haigestu nii tihti. Respondent N5 tõi välja, et „tööl käimine annab võimaluse kodust välja saada, olin enne oma haigust väga aktiivne, aastaid olin kodus ja tervis muutus üha halvemaks. /.../. Nüüd tööle saades tunnen jälle, et soovin elada ja jõuan rohkem“.

Tervisliku olukorra muutuse kohta ei osanud vastata kaks (N1, N6) osalise töövõimega naissoost intervjuueeritavat. Kolm respondenti leidsid, et tervis on halvenenud – M1, M4 ja M8 tõi välja põhjusena raske füüsilise töö ja müra-rikka keskkonna. Antud töö autori lisaküsimuse peale, et kas tööandja võimaldab ja kas kasutatakse kuulmist kaitsvaid kaitsevahendeid, vastas respondent M8, et „/.../ põhiliselt me saame võtta klappe ja troppe, kui tahame, aga need on mõttetud ja siis ei kuule teisi“. Kõik kolm respondenti,

kes leidsid, et tervis on halvenenud, olid puuduva töövõimega, põhiharidusega ja meesterahvad.

Sotsiaalse elu paranemist täheldasid kõik 15 respondenti. Respondendid leidsid, et on muutunud julgemaks uute kontaktide loomisel ja suhtlemisel. Kaks respondenti (N4, M6) tõid välja, et pelgasid enne iseseisvalt külastada vajalike toimingute jaoks ametiasutusi ja tervishoiu asutusi. Vajasid selleks tugiisikut, kes oleks nendega kaasas ja suhtleks nende eest. Kuus respondenti (N1, N2, N3, N5, M1, M5) leidsid, et on enese jaoks leidnud ja hakanud tegelema aktiivsemalt hobidega. Kõik 15 respondenti pidasid oma kolleege sõpradeks. Respondent M5 ütles „nüüd mul on sõbrad, peame koos sünnipäevasad /.../ töö juurest juhendajad korraldavad kõigile ekskursioone /.../ peame koos firma pidusid“.

Majandusliku toimetuleku paranemist täheldasid 14 uuringus osalejat. Üks uuringus osaleja leidis, et majandusliku toimetuleku jaoks ei ole temal tööl käimine oluline: „/.../ nüüd kus ma jõuan jälle tööl käia, on minu jaoks oluline lihtsalt võimalus seda teha“ (N5). Vastustes toodi välja, et sissetulek palgana annab kindlustunde (M1, M4), loob uued võimalused (N1, N2, N5, M1, M4) ja aitab likvideerida võlgnevusi võlausaldajate ees (N4, N6, M2, M7). Tekkinud võimalustena kirjeldasid neli respondenti (N1, N2, N5, M1) hobidega tegelemise võimalust. Samuti tähtsaks peeti ostujõu suurenemist ja raha kogumist suuremate ostude või reisimise jaoks „kui raha kokku saan, lähen suvel lennukiga Bulgaariasse, selleks on vaja üle 600 euro ja taskuraha ka“ (M3).

Töölalaste oskuste muutumisena märkisid viis respondenti (N1, N2, N3, N5, N6), et meeldib, kui antakse uusi tööülesandeid, mille juures saab midagi uut õppida. Kümme respondenti (N4, N7, M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8) pigem pelgab uusi tööülesandeid, sest kardavad eksida, kuigi juhendajad juhendavad. Siiski täheldasid kõik 15 respondenti, et on oskuste osas osavamaks muutunud. Leiti, et töö juurest omandatud saab oskuslikult ka väljaspool tööelu rakendada. Deinstitutionaliseerimise käigus Pärnu linna kolinud nelja respondendi (N7, M4, M5, M8) vastustest tuli välja, et varem oli neil hooldekodus kõik olemas ja ise pidi väga vähe tegema. Nüüd tööl käies on muutunud iseseisvamaks ja saavad paremini hakkama koduste töödega. Avatud tööturule minekust unistas seitse kaitstud töö teenusel osalejat (N1, N2, N3, N5, N6, M2, M7), ülejäänud kartsid, et nad ei saa hakkama ja leidsid, et vajavad pidevat juhendaja juhendamist.

Üldiselt leidsid respondendid, et kaitstud töötamise tingimustes töötamise võimaldamine, mõjub hästi nende tervislikule seisundile, sotsiaalsele suhtlemisele, parandab majanduslikku toimetulekut ja muudab nende oskused paremaks tööalaselt ja ka väljaspool töökohta.

### **2.3.2. Töövõimereformi vajalikkus vähenenud töövõimega inimesele**

Antud teemaploki sisu koosneb intervjuukavas (vt lisa 1, lk 46–47) esitatud viie küsimuse intervjueeritavate vastustel. Küsimused on koostatud seonduvalt töötamisest ja sellega kaasnevast. Autor annab ülevaate, kuidas mõistetakse ja hinnatakse töövõimereformiga võimaldatud töötamise võimalust. Kas soovitakse osaleda tööalastel täiendkoolitustel ja kas vajatakse vähenenud tööajaga töötamise võimalust? Kaitstud töö teenusel osalejatelt saadud vastustest tuuakse välja nende isiklik arvamus, kuidas pääseb antud uurimistöös käsitletud LKT ja PKT teenustele. Kuidas on nende kättesaadavus ja kas kaitstud töö kohti on piisavalt, et teenusele kvalifitseeruv vähenenud töövõimega inimene saab isikliku soovi korral rakendatud.

Mida tähendab respondendi jaoks kaitstud töötamine ja milleks seda vaja on, oskas teadlikult vastata kaheksa respondenti (N1, N2, N3, N5, N6, M1, M2, M7). Kuus respondenti (N1, N2, N3, N6, M2, M7) olid LKT teenusel ja kaks respondenti (N5, M1) PKT teenusel. Respondendid N4, N7, M3, M4, M5, M6 ja M8 ei olnud teadlikud kaitstud töö etappide sisust ja ajalisest piiridest. Samas teadsid respondendid, et tegemist ei ole avatud tööturu töökohaga, sest saavad juhendamist, nende erivajadust arvestades on kohandatud töökoht ja võimaldatakse tööl käimine osalise tööajaga.

Inimene vajab äraelamiseks teatud hulka rahalisi vahendeid, mis sõltuvad tema isiklikest vajadustest ja soovidest. Intervjueeritavatelt küsiti, et kui töövõimetoetused oleksid nende endi jaoks piisavalt suured, et ära elada, kas nad sooviksid siis olla tööga hõivatud või oleksid kodused? Saadud vastustest selgus, et kodus sooviks olla kaks naist (N2, N4), põhjusena suur pere, kelle eest on vaja hoolitseda: „Mul on kolm last, üks neis erivajadusega nagu ma ise“ (N4). Peamise põhjusena märgiti ära, et tööl käimine on hea rutiin, millest ei taha loobuda (N5, M2). Tööl käimine annab ka kuuluvustunde (N5). Igat järgnevat tööpäeva oodatakse, sest tuntakse, et nad on tööle oodatud ja tööandja loodab nende peale: „kui ma homme tööle ei tule, siis jäävad minu asjad lihvimata ja /.../ ei saa

neid müüki panna“ (M1). Veel tuuakse välja, et töö juures olevad juhendajad saavad aidata ja on toeks, kui on eluline mure (N4). Tööandjaid, juhendajaid ja kolleege nähakse sõpradena: „/.../ on minu sõber, ma pean teda aitama“ (N7).

Töölalastel täiendkoolitustel väljaspool kaitstud töö teenusepakkuja teenuskohta soovis üheksa respondenti (N1, N2, N3, N5, N6, M2, M4, M5, M8). Kolm respondenti (M4, M5, M8) on osalenud abikoka õppes lihtsustatud õppekavaga. Kitsaskohana toodi välja, et tööl käies ei jõu enam täiendkoolitustel osaleda (M4, M5, M8). Peab valima kas oled tööl või koolis. Viis respondenti (N1, N2, M4, M5, M8) soovis, et kaitstud töö teenus võiks olla paindlikum ja võimaldada tööajast ka tööalastel täiendkoolitustel osalemist. Kuus respondenti (N4, N7, M1, M3, M6, M7) leidsid, et koolitusvajadus eraldi koolitajate juures ei ole vajalik, sest tegevusjuhendajad õpetavad neid.

Oma haigustega toimetulekust tingituna leidsid respondendid, et ei suuda tööd teha täistööajaga, kuigi sooviksid: „Peale kolme tundi tööd hakkab eksima ja ennast tahtmatult vigastama, liikudes komistan asjade otsa ja vahel kukun ka“ (M4). Intervjuude käigus nägi autor, et kaitstud töö teenusel olevad inimesed vajavad tihti pause, liikumine ja töökeskkonnast hetkeks väljumine aitas taas tööle keskenduda. Respondentide (N3, N6, M2, M7) vastustest tuleb välja, et avatud tööturu tööandja seisukohast on töötaja töölt eemalolek kulu ja tihedad pausid töö ajas ei ole kasulikud „töötasin kunagi kaupluses kauba väljapanijana, iga kord kui istusin vaatas vahetuse vanem mind imelikult ja rääkis teistele, et olen laisk“ (N3). Kaitstud töökeskustes tunnevad end kaitstud töö teenusel olevad vähenenud töövõimega inimesed turvaliselt.

Intervjuus osalenud leidsid, et vähenenud töövõimega inimesed peaksid ja kindlasti ka soovivad tööturul osaleda. Takistusena toodi välja, et kaitstud töö teenusele saamine on keeruline, aeganõudev, kohtade arv piiratud ja teenuse pakkujaid vähe. Avatud tööturule sisenemine on keeruline tervisest tulenevatest põhjustest, samuti probleemina nähakse tööle asumisega seonduvate dokumentide vormistamist.

### **2.3.3. Ümbritseva keskkonna mõju vähenenud töövõimega inimesele**

Järgnevalt antakse ülevaade, kuidas tunnetavad uuringus osalenud vähenenud töövõimega inimesed keskkonda enda ümber. Kas see on soosiv ja toetav või hoopis

vaenulik? Lisaks soovis autor teada, kas respondendid mõistavad, mis võimalused ja takistused muudavad ümbritsevat keskkonda. Antud teemaplokis käsitleb autor intervjuukavas (vt lisa 1, lk 48) esitatud kuue küsimuse vahendusel kodu, töö ja ühiskondlikku keskkonda.

Respondentidest seitse (N4, N7, M3, M4, M5, M6, M8) ei osanud vastata küsimustele, et kuidas mõjutavad lähedased ja nende poolt külastatavad päevakeskused toimetulekut ning milliseid võimalusi ja takistusi nähakse töövälise keskkonna parandamiseks, sest neil puudus perekond ja päevakeskusi ei külasta. Päevakeskust nägi turvalise keskkonnana kaks respondenti. N2 ja N3 tõid välja, et päevakeskus, mida külastavad, kaasab neid ühisürituste organiseerimisse ja läbiviimisprotsessidesse, mis annab hea enesetunde. Kodune toetus pidi puuduma. Viis respondenti (N1, N5, N6, M1, M2) tajuvad koduste poolt toetust, samas M1 kardab, et kodused peavad temas pettuma: „Ootused suuremad kui võimalik, aga üldiselt toetavad“ (M1).

Uuringus osalenud kaitstud töö teenusel osalejad leidsid, et teenuse pakkujate juures töötamine on hea. M6 tõdes, et juhendajad on nõudlikud, aga arvas, et temaga peakski nõudlik olema, sest muidu ta ei teeks midagi. Enamus osalejatest olid arvamusel, et nende soovide ja eripäradega arvestatakse ning proovitakse olla igakülgset toeks. Töökeskkonna parandamise võimaluste ja takistuste osas ei osanud mitte midagi vastata 14 respondenti. M4 leidis, et talveperioodil võiksid ruumid olla soojemad. Kaks respondenti (N5, M6) tõid välja, et eriti meeldib neile, et juhendajad korraldavad kolleegidega ühiseid väljasõite. Iseseisvalt nad ei saaks külastada Eesti eri paiku ja asutusi: „/.../ käisime Halinga auto muuseumis ja ise pidime maksma vaid viis eurot. Veel oleme käinud Võiste terviserajal ja mingis mõisas“ (M6). Väljasõitude juures võetakse töötajatelt sümbolne omaosalus ning ülejäänud kulud kannab kaitstud töö teenuse pakkuja. Viis respondenti (N2, N3, N5, M1, M6) tõid välja, et nendele meeldivad eriti ühisüritused, mida kaitstud töö teenuse pakkuja korraldab jaanipäeval ja jõulude ajal. Kõik respondendid olid arvamusel, et on praeguse töökeskkonnaga rahul, sest kaitstud töö teenuse pakkujad on toredad, abivalmid ja lahked. Respondent M6 iseloomustas oma tööandjat: „Mul ei olnud raha, et jõulude ajal kingitusi teha. /.../ lubas mul tööjuures neid peale tööpäeva valmistada ja ma ei pidanud midagi maksma“. Respondentidest 11 kirjeldasid, et kaitstud töö teenusepakkuja juhendajad aitavad neid ka töövälise

probleemide tekkimisel. Eriti meeldivad töökaaslased, kellega veedetakse ühiselt aega ka töövälisel ajal (N2, N3, N5, N6, N7, M6). Suhtlemine toimub telefoni ja interneti teel ning käiakse külas.

Ühiskondlikku diskrimineerimist tunnetasid kaheksa respondenti. Viiel juhul (N3, N4, N6, M4, M7) toodi välja, et neid vaadatakse imelikult. Autor küsis, miks nad nii tunnevad? Vastusena arvasid respondendid, et tunnevad ka ise, et on vähe teistsugused. Avaldati arvamust, et ei lasta ennast sellest häirida ja olid positiivse suhtumisega. Kolm respondenti (N7, M4, M8) leidsid, et teised võiksid nende erivajadustega rohkem arvestada. Leiti, et bussis peaks neid laskma istuma, ametiasutuse ametnikud võiksid teenindada eelisjärjekorras. Samas, toodi välja (N3), et neid ei peetaks automaatselt vähekindlustatuks, pakkudes koheselt põhjendamatult soodustooteid või soodustusi. Kaheksa respondenti (N1, N2, N5, M1, M2, M3, M5, M6) tundsid, et ei tunne, et nad oleks kuidagi tõrjutud ja vajaksid erikohtlemise märkamist kaaskodanikelt ning sellest tulenevat erikohtlemise vajadust. Leidsid, et neisse suhtutakse hästi.

Töölase diskrimineerimisega on kokku puutunud viis (N3, N6, M2, M4, M7) intervjuus osalenut. Peamiste põhjustena toodi välja, et tööandjad ei mõista, et vajavad rohkem puhkepause ja peavad viibima haiguse ägenemise perioodidel või raviarsti visiitide ajal töölt eemal. N3 tundis end viimasel töökohal pidevalt diskrimineerituna, sest väsis kiiresti ja vajab puhkepause. Antud töökohas teda ei mõistetud ja tehti halvustavaid märkusi. N3 otsustas töölt lahkuda, sest ei soovinud kogeda kolleegide halvustavat käitumist. M4 märkis, et varem töötas ehitusobjektidel ja tegi renoveerimiseelset ning ehitusjärgset koristust. Tööpäevad olid pikad ja väsitavad, sagedased olid tahtmatud õnnetused ja töökaaslased norisid seetõttu. 10 respondenti (N1, N2, N4, N5, N7, M1, M3, M5, M6, M8) ei omanud kogemust tööalasest diskrimineerimisest: „Ma ei ole tundnud, et mind oleks töö juures kiusatud, aga võib-olla ei ole ma seda ära tundnud“ (N7).

Intervjuusid läbi viies jõudis autor järeldusele, et kui vähenenud töövõimega inimesel on olemas koht ja inimesed kellelt tuge saada, tunnevad nad rõõmu ning tänulikkust ja osalevad meelsasti tööturul. Asjakohast kriitikat ja juhendust soovivad, kuid kardavad mitte mõistmist ning halvakspanu.

## 2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Antud peatükis autor arutleb ja teeb järeldusi, kuidas vähenenud töövõimega inimeste suurem kaasamine ning rakendamine tööturul ja sellest tulenevad majanduslikud ning sotsiaalsed muutused mõjutavad antud sihtgruppi. Autor toob välja põhjused, mis on takistuseks tööle asumisel avatud tööturul. Tuginedes töö teoreetilistele peatükkidele ja intervjuukavas esitatud küsimustele uuringus osalenud sihtgrupile, teeb autor ettepanekud Eesti Töötukassale ja Sotsiaalkindlustusametile kaitstud töötamisega seondult.

Leppik (2014, lk 90) kirjeldab, et Eestis läbi viidud töövõimereformi eesmärk kaasata vähenenud või puuduva töövõimega inimesi rohkem tööturule, sest see tõstab vähenenud töövõimega inimeste toimetulekut ja iseseisvust, sai antud uurimistöös läbi viidud intervjuude põhjal kinnitust. Uuringus osalejad leidsid, et kaitstud töö tingimustel tööle saamisega on nad muutunud julgemaks, enesehinnang on paranenud ja töötasuna saadav lississetulek võimaldab unistusi realiseerida. van der Noordt jt (2014, lk 730) läbi viidud uuringus tööhõive mõju tervisele kirjeldati, et tööga hõivatus pärsib depressiooni ja omab kaitsvat mõju vaimsele tervisele, sest soosib sotsialiseerumist, pakub isiklikke saavutusi, annab materiaalse kindlustatuse ja tekitab päevarutiini. Antud uurimistöö raames tehtud intervjuudes osalenud inimesed kinnitasid, et nende tööle saamisel kaitstud töö tingimustel on paranenud vaimne tervis ja sotsiaalse elu paranemist täheldasid kõik osalejad. Leiti, et nende materiaalne toimetulek on paranenud, sest sissetulek palgana on loonud kindlustunde ja uued võimalused. Intervjueeritavad tõid välja, et isegi kui töövõimetoetused oleksid piisavalt suured, et ära elada, käiksid nad tööl, sest tööl käimine on hea rutiin. Tuginedes läbitöötatud teooriale ja intervjueeritavate vastustele, leiab autor, et Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse (2021, lk 18–19) läbi viidud uuringus ja saadud tulemuste järeldused positiivses mõjus kaitstud töö teenusega hõivatud inimestele läbi nelja dimensiooni on kattuvad. Leitakse, et vajalik on võimaldada vähenenud töövõimega inimestele tööga hõivatus.

Neves-Silva jt (2015, lk 2552) toovad välja oma uuringus, et kui vähenenud töövõimega inimene panna olukorda, kus saadav töötasu on väiksem või võrdne sotsiaaltoetusega ja tööle saades kaob toetus, siis valitakse enamasti mitte tööle minemine. Vähenenud töövõimega inimesel on toimetuleku parandamiseks soov suurendada oma sissetulekut

(Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, 2021, lk 9). Käesolevas uurimistöös intervjuudes saadud teemakohaseid vastuseid analüüsid leiab autor, et antud valim valiks töötamise ka piisava töövõimetoetuse korral, sest peamiseks motivaatoriks ei ole saadav töötasu. Peamisteks töölkäimise põhjusteks olid hoopis kaasnev positiivne tööruut, kuuluvustunne, tunnustatud saamine ja soov olla vajalik. Uuringus osalejad leidsid, et tööandja loodab nende peale. Masso jt (2015, lk 59) kirjeldavad oma uuringus, et töövõime hüvitamise süsteemi ülesandeks on piisava sissetuleku tagamine, et soodustada tööle naasmist ja tööle asumist ning täiendavate meetmete toetamist tööle jäämiseks. Täiendava meetmena tööol püsimiseks on kahtlemata tööalased täiendkoolitused. Uurimistöös autor oma uuringus jõudis järeldusele, et täiendkoolitajana näeb vähenenud töövõimega inimene kaitstud töö teenuse keskuses ka oma juhendajat. Uuringus osalenud intervjuueeritavad soovisid saada täiendkoolitusi, samas tõid kitsaskohana välja selle, et koolitustel võiks osalemine olla võimaldatud töö ajast, sest peale tööd on nad väsinud nii vaimselt kui ka füüsiliselt. Täistööajaga töötamine nõuab samuti suurt koormust nii vaimselt kui füüsiliselt. Uuringus osalejate hinnangul vajavad nad oma haigustest ja erivajadustest tingituna osalist tööaega. Pikad tööpäevad ja keerulised olukorrad teevad töötamise vähenenud töövõimega inimestele keeruliseks (Cruz-Morato *et al.*, 2021, lk 1–2). Osaline tööaeg on vajalik, kuna erivajadusega inimene vajab tihedamini arsti visiiti (Neves-Silva *et al.*, 2015, lk 2554). Osaline tööaeg ja kohandatud töökohad aitavad kaasata ja hoida tööhõives vähenenud töövõimega inimesed, sest nii on neil võimalik osaleda rehabilitatsiooni teenustel ja taastusravis (Mussida & Sciulli, 2016, lk 13). Tööelus osalemine aitab vältida tõsisemaid madalseise, tõstab elukvaliteeti ja parandab sotsiaalseid oskuseid (Viola & Moncrieff, 2016, lk 22).

Inimest ümbritseb keskkond milles ta positsioneerib. Keskkonna moodustavad tema kodu, töökoht ja kohad kus ta veedab oma vabaaja. (den Hollander & Wilken, 2015, lk 164) Inimese jaoks on hea keskkond selline, kus teda toetatakse ja aktsepteeritakse sellisena nagu ta on. Hea keskkonna loomiseks peab ka ise olema valmis koostööks. Antud uuringust selgus, et enamasti kui on olemas perekond, siis saadakse vajalikku tuge ja abi neilt. Mõistetakse nende vajadusi ja arvestatakse sellega. Tõdeti, et kui lähedaste toetus puudub, siis saavad nad vajalikku tunnustuse ja toetuse päevakeskusest, kus veedavad oma vabaaja. Uuringu vastustest tuleb välja, et vajalikku tuge ja abi, kaasa arvatud töövälise probleemide korral, saadakse kaitstud töö töökeskuste juhendajatelt.

Leiti, et kaitstud töö teenusel töötamine on hea ja toetav. Töökeskustest leitakse sõpruskond, kellega suheldakse meeleldi töövälisel ajal ja veedetakse vaba aega. Antud intervjuu vastustest lähtuvalt järeldab autor, et kaitstud töö teenuse töökeskused on vajalikud, et vähenenud töövõimega inimeste ümbritsev keskkond pareneks. Vähenenud töövõimega inimeste tööturule toomiseks tuleb arendada kaitstud töö teenuseid ja teha koostööd sotsiaalsete ettevõtetega, ettevõtetega ning kodanikuühendustega (Sotsiaalministeerium, 2016, lk. 11). Strindlund jt (2019, lk 2916) leiavad, et ettevõtjate motiveerimiseks värbamiseks vähenenud töövõimega inimesi, peab olema tagatud piisav ja usaldusväärne tugi koostööpartnerite vahel.

Madera jt (2020, lk 5) toovad uuringus välja, et vähenenud töövõimega inimesed peavad taluma tööalast diskrimineerimist, sest neid ei peeta vaimselt ja füüsiliselt võrdväärseks tavatöötajatega. Käesolevas uuringus osalenud on kohanud tööalast diskrimineerimist avatud tööturul, kus ei mõistatud nende erivajadusi. Nad väsisid kiiresti ja vajasid puhkepause, töökaaslased tegid halvustavaid märkusi. Mõned vastanud leidsid ebameeldivast töökeskkonnast väljumise lahendusena antud töölt lahkumise. Akkerman jt (2014, lk 549) toovad välja, et eesmärgipärase töö tegemine ja tunnetamine on vajalik ning selle eest tunnustuse saamine on oluline ja seda ei tohiks alahinnata. Käesolevas uuringus osalejate vastuseid analüüsid leiab autor, et vähenenud töövõimega inimesed, töötamas kaitstud töö teenuse töökeskustes ei ole kogunud antud keskkonnas tööalast diskrimineerimist. Leitakse, et keskuste juhendajad on toetavad ja abivalmid. Tööandja premeerib ühisüritustega, kus tunnustatakse meenetega kõiki töötajaid hea töö eest ja töökaaslastega saadakse sõpradeks, keda võetakse perekonnana, kes muidu puudub.

Uuringus selgus, et enamus uuringus osalenud PKT teenusel olevatest inimestest ei teadnud teenuse sisu ja ajalist piiritletust. Respondendid pidasid töökohta tavaliseks töökohaks, kus neid juhendatakse. Samas olid teadlikud, et see ei ole avatud tööturu töökoht ja nende töö käimine antud teenuse pakkuja juures sõltub sellest, kas SKA poolt tehtavas hankes ettevõtte saab teenuskohti või mitte. Seda mitmendas etapis ollakse teati, aga mitu etappi PKT teenusel kokku on ja kui pikad on teenuse etapid ei osatud vastata. LKT teenusel olevad respondendid mõistsid teenuse sisu ja said aru, mille jaoks seda vaja on.

Antud uurimistööst lähtuvalt teeb autor ettepanekud Eesti Töötukassale ja Sotsiaalkindlustusametile:

- Suurendada reklaami osakaalu tutvustamiseks teenust, et läbi turunduse jõuaks teenuse info suurema sihtgrupini.
- Rohkemate koostööpartnerite leidmine, võimaldamaks mitmekesisemat töötegevust teenuse raames.
- Suurem selgitustöö teenusele saajatele, mida teenus sisaldab ja mis on ajalised piirangud.
- Küsida teenuse pakkujatel regulaarset tagasisidet, kuidas saaks teenust kliendi arengu jaoks soodsamaks muuta.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et vähenenud töövõimega inimeste soov olla tööga hõivatud on suur ja töötamisest saadav kasu mõjub elukvaliteedi tõusule positiivselt. Uuringu põhjal saab teha järelduse, et vähenenud töövõimega inimesed on motiveeritud osalemaks tööturul.

## KOKKUVÕTE

Kõigil on elus oht, et ühel päeval on töövõime piiratud määramata asjaolude tõttu. Tekib abivajadus, et saada eluks vajalikku materiaalet tuge või toetust, mida ei saa mõõta rahalises vääringus. Seda tuge pakub perekond, kogukond ja ka töökollektiiv. Vähenenud töövõimega võib osutuda keeruliseks tööl püsimine ja võib jääda töötuks. Avatud tööturu tööandjad ei soovi võtta riski, et töö jääb tegemata, sest levinud on arusaam, et vähenenud töövõimega inimesed ei saa hakkama. Vähenenud töövõimega inimeste jaoks ei ole tööelus osalemine ainult materiaalse väärtusega, vaid kollektiivi kuulumine annab kuuluvustunde ja eesmärgipärase töö korrektne teostus tõstab enesehinnangut. Tööelus püsimiseks või sinna naasmiseks vajatakse tihtilugu tuge. Seda tuge saab pakkuda kaitstud töötamise teenuse vahendusel.

Mujal maailmas ja Eestis toimunud töövõimereformi eesmärk on olnud vähenenud töövõimega inimeste aktiveerimine, osalemaks aktiivsemalt ühiskonnaelus ja tööhõives. Vähenenud töövõimega inimese tööturule siirdumise meetmena on levinud töötamine kaitstud töö tingimustel töökeskustes. Keskused on kohandatud erivajadustest lähtuvalt ja on tagatud vajalik juhendamine. Vähenenud töövõimega inimeste eesmärgipärane tööga hõivatus avaldub paljudes eri valdkondades positiivselt. Koormus tervishoiusüsteemile langeb, sest tööga hõivatud inimesed tunnevad end tervemana ja vajavad vähem meditsiinilist sekkumist. Saadud töötasudelt makstavad maksud suurendavad riigi eelarvet ja saadud töötasu pakub töötajatele suuremaid ning paremaid võimalusi elukeskkonna muutmiseks. Samuti tunnevad vähenenud töövõimega inimesed end enesekindlamalt ja on rohkem sotsiaalselt kaasatud ning hõivatud.

Antud lõputöö empiirilises osas kaasati uuringusse kolm Pärnumaa ettevõtet, kes on koostööpartneriks Eesti töötukassale ja Sotsiaalkindlustusametile ning pakuvad kaitstud töö teenust. Andmete kogumiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud 15 kaitstud töö teenusel oleva isikuga.

Uuringu tulemustest selgus, et töötamine kaitstud töö töökeskustes mõjub positiivselt vähenenud töövõimega inimeste tervislikule seisundile. Tööga hõivatus soodustab hea päevarutiini teket, millest ei soovita loobuda. Vähenenud töövõimega inimesed tunnevad, et tööga hõivatud olles on enesekindlamad ja sotsiaalselt aktiivsemad ning muutuvad julgemaks uute kontaktide loomisel ja suhtlemisel. Tööga hõivatuna saadav töötasu on soodustanud uute võimaluste tekkimist ja ostujõu suurenemist. Samas uuringust selgus, et töötasu ei ole määrav, sest suurem saadav tulu on tugi mida pakuvad töökaaslased ja töökeskuste juhendajad. Käesolevas uurimistöös osalenud respondendid hindasid isiklike ja tööalaste oskuste positiivset paranemist. Respondentide arvates on isiklikud ja tööalased oskused paranenud, sest juhendajad on kvalifitseeritud. Juhendajate juhendamist järgitakse ja võetakse arvesse. Leiti, et juhendajad õpetavad piisavalt ja ei vaja lisaks tööalaseid koolitusi eraldi koolitajate juures. Respondendid leidsid, et olid avatud tööturul üksi ja tekkivate küsimuste ning muredega ei osanud abi saamiseks kellegi poole pöörduda. Kogesid erivajadustest tingitud diskrimineerimist ja otsustasid töölt lahkuda. Antud uuringust selgus, et vähenenud töövõimega inimesed osaleksid heameelega tööturul, kui võimaldada vajalik juhendamine ning erivajadusi silmas pidades kohandatakse töökohad. Töökorralduslikult oleks kohandatud osalist tööaega. Osalise tööaja tingib asjaolu, et väsitakse kiiresti nii vaimselt kui ka füüsiliselt. Vajatakse aega, et külastada eriarste, osaleda rehabilitatsiooni tegevustes ning osaleda taastusravis.

Püstitatud uurimisküsimused said vastuse ja uurimistöö eesmärk täidetud. Selgus, et kaitstud töötamise tingimustel töötamine suurendab vähenenud töövõimega inimeste majanduslikku sõltumatust, suurendab ostujõudu ja annab võimaluse raha säästa, et võimaldada suuremaid väljaminekuid. Kasutatavate rahaliste vahendite suurenemine loob võimalused hobi- ja vabaajategevusteks, mis soodustab sihtrühma sotsialiseerumist ja kaasatust ühiskondlikku ellu. Antud uuringust selgus, et kaitstud töötamise tingimustel töötamine on teinud respondendid julgemaks, loomaks uusi kontakte, mis annab sihtrühmale võimaluse olla iseseisvam. Avatud tööturul töötamise takistusena selgus, et vähenenud töövõimega inimesed tunnevad end diskrimineerituna ja kogevad halvakspanu tööandjatelt ja kolleegidelt. Halvakspanu ja kiusu põhjustab asjaolu, et ei suudeta samas töö tempos püsida ning vajatakse tihedamaid pause, sest erivajadustest tingituna väsitakse nii vaimselt kui ka füüsiliselt kiiremini. Erivajadustest tingitud

väsimuse, arstivisiitide, taastusravi ja muude põhjuste tõttu on sobivaim tööaja vorm vähenenud töövõimega inimesele osaline tööaeg.

Uuringu põhjal saab teha järeldused, et vähenenud töövõimega inimesed soovivad aktiivsemalt osaleda tööelus ja vajavad selleks kohandatud tingimusi ning osalist tööaega. Vajalikke tingimusi pakuvad kaitstud töö tingimustel teenust pakkuvad töökeskused.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S., & Meininger, H. P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. an explorative study using photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 542–554. <https://doi.org/10.1111/jar.12092>
- Aktiveerimiskeskus Tulevik. (s. a.-a). *Kaitstud töö*. <https://www.tulevik.info/Kaitstud-t%C3%B6%C3%B6/>
- Aktiveerimiskeskus Tulevik. (s. a.-b). *Töökeskused*. <https://www.tulevik.info/T%C3%B6%C3%B6keskused/>
- Amanita. (s. a.). *Amanita lugu*. <https://amanitaeesti.ee/meist/>
- Angela, M. B. (2015). Employment Of Persons With Disabilities. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 979–983. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.540>
- Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus. (2021). *Kaitstud töö klientide mõju-uuring 2020*. <https://www.astangu.ee/sites/default/files/media/Kaitstud%20t%C3%B6%C3%B6%20m%C3%B5juuring%20teenusesaajatele.pdf>
- Aurich-Beerheide, P., & Brussig, M. (2017). Assessment of work ability in competing strands of social insurance: The German case. *Journal of Poverty and Social Justice*, 25(2), 163–176. <https://doi.org/10.1332/175982717X14937395831424>
- Banks, J., Blundell, R., & Emmerson, C. (2015). Disability Benefit Receipt and Reform: Reconciling Trends in the United Kingdom. *Journal of Economic Perspectives*, 29(2), 173–190. <https://doi.org/10.1257/jep.29.2.173>
- Barnes, H., & Sissons, P. (2013). Redefining ‘Fit For Work’: Welfare Reform and the Introduction of Employment Support Allowance. In C. Lindsay & D. Houston (Eds.), *Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy* (pp. 72–93). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/9781137314277\\_5](https://doi.org/10.1057/9781137314277_5)
- Bugarszki, Z. (2014). Deinstitutionaliseerimine ja kogukondlik hoolekanne postsotsialistlikes riikides, Lääne-Euroopas ja USAs. *Sotsiaaltöö*, 3, 31–37.

- Bugarszki, Z., Medar, M., van Ewijk, J. P., Wilken, J. P., Narusson, D., Saia, K., Kriisk, K., Kiis, A., Susi, M., Sooniste, I., & Rahu, A. (2016). *Uuring psüühilise erivajadusega inimestele suunatud erihoolekandesüsteemi ümberkorraldamiseks ja tõhustamiseks teiste riikide praktikate alusel*. Tallinna Ülikooli Ühiskonnateaduste instituut. <https://www.digar.ee/arhiiv/et/download/249966>
- Cruz-Morato, M. A., Garcia-Mestanza, J., & Dueñas-Zambrana, C. (2021). Special Employment Centres, Time Factor and Sustainable Human Resources Management in Spanish Hotel Industry: Can Corporate Social Marketing Improve the Labour Situation of People with Disabilities? *Sustainability*, 13(19), Article 10710. <https://doi.org/10.3390/su131910710>
- Cutler, M. D., Meara, E., Powell III, F. W., & Richard-Shubrik, S. (2014). *Health and Work Capacity of Older Adults: Estimates and Implications for Social Security Policy*. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2577858>
- Dattilo, J. (2013). Inclusive Leisure and Individuals With Intellectual Disability. *Inclusion*, 1(1), 76–88. <https://doi.org/10.1352/2326-6988-1.1.076>
- den Hollander, D., & Wilken, J. P. (2015). *Kuidas klientidest saavad kodanikud. Taastumise ja kaasatuse toetamine CARE metoodika abil*. Duo Kirjastus.
- Eesti Puuetega Inimeste Koda. (2018). *Puuetega inimeste eluolu Eestis. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni täitmise variraport*. [https://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2018/03/EPIK\\_variraport\\_webi.pdf](https://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2018/03/EPIK_variraport_webi.pdf)
- Eesti Töötukassa. (2023). *Registreeritud töötud* [andmebaas]. <https://www.tootukassa.ee/et/statistika-ja-uuringud/peamised-statistilised-naitajad/registreeritud-tootud>
- Espenberg, S., Kiisel, M., Kostabi, E., Tamm, G., Trumm, E., Puur, S. M., & Tubelt, E. (2020). *Kaitstud töö teenuse tulemused*. Sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus (RAKE). [https://skytte.ut.ee/sites/default/files/2022-05/Kaitstud%20t%C3%B6%C3%B6%20uuring\\_1%C3%B5pparuanne.pdf](https://skytte.ut.ee/sites/default/files/2022-05/Kaitstud%20t%C3%B6%C3%B6%20uuring_1%C3%B5pparuanne.pdf)
- Kallaste, E., Anspal, S., Sandre, S.-L., Sõmer, M., Lang, A., Nuiamäe, M., Laurimäe, M., Murasov, M., Koppel, K., & Michelson, A. (2022). *Töövõime toetamise süsteemi loomise ja juurutamise makromajandusliku mõju hindamine. Lõpparuanne*. <https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2021/05/Lo%CC%83ppraport.pdf>

- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40–52. <https://doi.org/10.1177/1938965511424151>
- Kocman, A., & Weber, G. (2018). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1–22. <https://doi.org/10.1111/jar.12319>
- Koning, P., & Lindeboom, M. (2015). The Rise and Fall of Disability Insurance Enrollment in the Netherlands. *Journal of Economic Perspectives*, 29(2), 151–172. <https://doi.org/10.1257/jep.29.2.151>
- Laes, T.-L. (2014). Puudega inimeste sissetulek ja vaesus. L. Sakkeus & M. Medar (toim), *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine* (lk 139–157). Statistikaamet. [https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-07/Puudega\\_inimeste\\_sotsiaalne\\_loimumine.pdf](https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-07/Puudega_inimeste_sotsiaalne_loimumine.pdf)
- Leppik, M. (2014). Puudega inimeste sotsiaalhoolekanne. L. Sakkeus & M. Medar (toim), *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine* (lk 78–100). Statistikaamet. [https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-07/Puudega\\_inimeste\\_sotsiaalne\\_loimumine.pdf](https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-07/Puudega_inimeste_sotsiaalne_loimumine.pdf)
- Lindsay, C., & Houston, D. (2013). Fit for Work? Representations and Explanations of the Disability Benefits 'Crisis' in the UK and Beyond. In C. Lindsay & D. Houston, D (Eds.), *Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy* (pp. 1–14). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/9781137314277\\_1](https://doi.org/10.1057/9781137314277_1)
- Lune, H., & Berg, B. L. (2017). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (9th ed.). Pearson Education Limited.
- Maas, H., & Aasa, M. (2016). Töövõimereform: töövõime hindamine uutmoodi. *Sotsiaaltöö*, 1, 14–16.
- Madera, J. M., Taylor, D. C., & Barber, N. A. (2020). Customer Service Evaluations of Employees With Disabilities: The Roles of Perceived Competence and Service Failure. *Cornell Hospitality Quarterly*, 61(1), 5–18. <https://doi.org/10.1177/1938965519882315>

- Masso, M., Veldre, V., Amos, M., Tammiku, M., & Partei, M. (2015). *Töövõimekao hüvitamise süsteem Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%B6%C3%B6v%C3%B5imekao-h%C3%BCvitamise-s%C3%BCsteemi-uuring-2015.pdf>
- Mittetulundusühingute seadus. (1996). *Riigi Teataja I*, 42, 811; *Riigi Teataja I*, 23.12.2022, 15. <https://www.riigiteataja.ee/akt/MTÜS>
- Mussida, C., & Sciulli, D. (2016). Disability and employment across Central and Eastern European Countries. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.1186/s40175-016-0049-7>
- Mölder, K. (2015). *Kui aju puhkab. Praktiline teejuht ajukahjustusega inimesele ja tema lähedastele*. Eesti Iseseisva Elu Keskus.
- Narayanan, S. (2018). A study on challenges faced by disabled people at workplace in Malaysia. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, 5, 85–92. [https://www.ijcwed.com/wp-content/uploads/2018/07/IJCWED5\\_39.pdf](https://www.ijcwed.com/wp-content/uploads/2018/07/IJCWED5_39.pdf)
- Neves-Silva, P., Prais, G. F., & Silveira, M. A. (2015). The inclusion of disabled persons in the labor market in Belo horizonte, Brazil: scenario and perspective. *Ciencia & Saude Coletiva*, 20(8), 2549–2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>
- Pärnu linnavalitsus. (2023). *Omavalitsus Pärnu linn*. <https://parnu.ee/omavalitsuse-uldinfo/omavalitsus-parnu-linn>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Riigikontroll. (2020). *Kohalike omavalitsuste roll ettevõtlike edendamisel*. <https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?FileId=14557&AuditId=455>
- SA Hea Hoog. (s. a.). *Meist*. <https://heahoog.ee/meist/>
- Sengers, H. J., Abama, I. F., Ståhl, C., & Brouwer, S. (2022). Work capacity assessments and efforts to achieve a job match for claimants in a social security setting: an

- international inventory. *Disability and Rehabilitation*, 44(10), 1898–1907.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1810787>
- Sihtasutuste seadus. (1995). *Riigi Teataja I*, 92, 1604; *Riigi Teataja I*, 23.12.2022, 31.  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/SAS>
- Sotsiaalkindlustusamet. (2023). *Pikaajalise kaitstud töö teenuse osutajad ja tööde loetelu*.  
<https://sotsiaalkindlustusamet.ee/media/2456/download>
- Sotsiaalministeerium. (2016). *Heaolu arengukava 2016–2023*.  
<https://www.sm.ee/media/2030/download>
- Sotsiaalministeerium. (2023). *Heaolu arengukava 2023–2030 lisa*.  
<https://www.sm.ee/ru/media/2839/download>
- Statistikaamet. (2022, 14. detsember). *RAA0050: Sisemajanduse koguprodukt maakonna järgi (ESA 2010)* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus\\_\\_rahvamajanduse-arvepidamine\\_\\_sisemajanduse-koguprodukt-\(skp\)\\_\\_regionaalne-sisemajanduse-koguprodukt/RAA0050](https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__rahvamajanduse-arvepidamine__sisemajanduse-koguprodukt-(skp)__regionaalne-sisemajanduse-koguprodukt/RAA0050)
- Statistikaamet. (2023a, 15. mai). *TT330: 15-aastaste ja vanemate hõiveseisund soo ja vanuserühma järgi (kvartalid)* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tooturg\\_\\_tooturu-uldandmed\\_\\_aastastatistika/TT330](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT330)
- Statistikaamet. (2023b, 20. aprill). *TT065: Registreeritud töötud piirkonna/haldusüksuse, soo ja vanuserühma järgi. Haldusjaotus seisuga 01.01.2018 (kuud)* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tooturg\\_\\_tootud\\_\\_1uhiajastatistika/TT065](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tootud__1uhiajastatistika/TT065)
- Statistikaamet. (2023c, 25. jaanuar). *ER007: Statistilisse profiili kuuluvad üksused õigusliku vormi ja haldusüksuse järgi. Haldusjaotus seisuga 01.01.2018* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus\\_\\_majandusüksused\\_\\_uldandmed/ER007](https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__majandusüksused__uldandmed/ER007)
- Statistikaamet. (2023d, 24. märts). *THV02: Töövõime hindamise otsused soo ja maakonna järgi* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tervishoid\\_\\_puudega-inimesed\\_\\_uldandmed/THV02](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tervishoid__puudega-inimesed__uldandmed/THV02)
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., & Ståhl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910–2917.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>

- Töövõimetoetuse seadus. (2014). *Riigi Teataja I*, 13.12.2014, 1; *Riigi Teataja I*, 02.12.2022, 14. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TVTS>
- Ulmestig, R. (2013). Incapacity Benefits – Change and Continuity in the Swedish Welfare State. In C. Lindsay & D. Houston (Eds.), *Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy* (pp. 178–198). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/9781137314277\\_10](https://doi.org/10.1057/9781137314277_10)
- van Berkel, R. (2013). From Dutch Disease to Dutch Fitness? Two Decades of Disability Crisis in the Netherlands. In C. Lindsay & D. Houston (Eds.), *Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy* (pp. 199–215). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/9781137314277\\_11](https://doi.org/10.1057/9781137314277_11)
- van Campen, C., & van Santvoort, M. (2013). Explaining Low Subjective Well-Being of Persons with Disabilities in Europe: The Impact of Disability, Personal Resources, Participation and Socio-Economic Status. *Social Indicators Research*, 111(3), 839–854. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0036-6>
- van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Popper, I. K. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(10), 730–736. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101891>
- van Vilsteren, M., van Oostrom, S. H., de Vet, H. C. W., Franche, R.-L., Boot, C. R. L., & Anema, J. R. (2015). Workplace interventions to prevent work disability in workers on sick leave. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 10, Article CD006955. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD006955.pub3>
- Viola, S., & Moncrieff, J. (2016). Claims for sickness and disability benefits owing to mental disorders in the UK: trends from 1995 to 2014. *BJPsych Open*, 2(1), 18–24. <https://doi.org/10.1192/bjpo.bp.115.002246>
- World Health Organization. (2021). *WHO policy on disability*. <https://www.who.int/about/policies/disability>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/36419>
- Äriseadustik. (1995). *Riigi Teataja I*, 26, 355; *Riigi Teataja I*, 23.12.2022, 33. <https://www.riigiteataja.ee/akt/ÄS>

## Lisa 1. Intervjuukava

Lugupeetud vastaja

Olen Virgo Melnits, TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala üliõpilane ning kirjutan lõputööd teemal „Kaitstud töötamise teenuse vajalikkus elukvaliteedi tõstmiseks vähenenud töövõimega inimesele Pärnumaa töökeskuste näitel“.

Lõputöö eesmärk on analüüsida Pärnumaa vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteeti töötamisel kaitstud töö tingimustel, nende endi hinnangul, ning teha ettepanekuid Eesti Töötukassale ja Sotsiaalkindlustusametile vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteedi tõstmiseks.

Kuna olete valdkonna teadlik inimene, siis Teie vastused on minu uurimistöö jaoks olulised. Intervjuu on anonüümne, saadud andmeid kasutatakse antud lõputöö uuringu raames, üldistuste tegemisel.

Ette tänades

Virgo Melnits

### I ÜLDANDMED

- |   |  |             |              |             |             |
|---|--|-------------|--------------|-------------|-------------|
| 1. Sugu:  | M  | N           |              |             |             |
| 2. Vanus:   | 18–25  | 26–35       | 36–45        | 46–55       | 56–65       |
| 3. Haridustase:   | algharidus   | põhiharidus | kutseharidus | keskharidus | kõrgharidus |
| 4. Vähenenud töövõime:  | osaline  | puuduv      |              |             |             |
| 5. Millisel kaitstud töö teenusel osalete?                                | PKT (Sotsiaalkindlustusamet)<br>LKT (Eesti Töötukassa) |             |              |             |             |
| 6. Mitmendas kaitstud töötamise etapis osalete?                           | esimeses   | teises      | kolmandas    |             |             |
| 7. Mida tähendab Teie arvates kaitstud töötamine ja milleks seda vaja on? |  |             |              |             |             |

**II Kaitstud töötamise teenusel töötamise mõju läbi nelja dimensiooni (mõju tervisele, mõju sotsiaalsusele, mõju toimetulekule, mõju oskustele).** (Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, 2021)

8. Kuidas on muutunud Teie tervislik olukord töötamisel kaitstud töö tingimustel?
9. Kuidas hindate enda tervisliku olukorra muutust tööle asumisel kaitstud töö tingimustel (on paranenud, muutusteta, on halvenenud)?
10. Kui palju suhtlete töökaaslastega töövälisel ajal?
11. Kuidas on Teie suhtlusringkond muutunud töötamise ajal kaitstud töö tingimustes (on suurenenud, on jäänud samaks, või on vähenenud)?
12. Selgitage, kuidas hindate oma majandusliku toimetuleku muutust töötamise ajal kaitstud töö tingimustes (on paranenud, muutusteta, on halvenenud)?
13. Selgitage, kuidas hindate oma tööalaste oskuste muutust töötamise ajal kaitstud töö tingimustes (on paranenud, muutusteta, on halvenenud)?
14. Selgitage, kuidas hindate üldiste eluliste oskuste muutust töötamise ajal kaitstud töö tingimustes (on paranenud, muutusteta, on halvenenud)?
15. Selgitage, kas oleksite valmis siirduma avatud tööturule, kui ei, siis miks?

**III Töövõimereformi vajalikkus vähenenud töövõimega inimesele.** (Mussida & Sciulli, 2016)

16. Kui töövõimetoetus on Teie jaoks piisavalt suur, et ära elada, kas sel juhul valiksite tööl käimise või jääksite koduseks? Kui vastasite, et valiksite tööl käimise, siis selgitage palun mis põhjusel.
17. Millistel eesmärkidel oleksite nõus osalema tööalastel täiendkoolitustel, et suurendada isiklikku tööalast konkurentsivõimet (paremad teadmised, paremad oskused)?
18. Mil määral ja kuidas tunnetate erivajadusest tingitud vähenenud tööajaga töötamise vajalikkust?
19. Kas Teie arvates võiksid ja tahaksid teisedki vähenenud töövõimega inimesed osaleda aktiivsemalt tööturul?

**IV Ümbritseva keskkonna mõju vähenenud töövõimega inimesele.** (den Hollander & Wilken, 2015)

20. Kuidas ümbritsev keskkond (lähedased, kodu, päevakeskused) mõjutab Teie toimetulekut?
21. Milliseid võimalusi ja takistusi näete, mis aitaksid ümbritseva töövälise keskkonna kvaliteeti parandada?
22. Kui rahul olete praeguse töökeskkonnaga (töökaaslased, töökoht)?
23. Milliseid võimalusi ja takistusi näete, mille lisamine või millega tegelemine mõjub hästi töökeskkonna parandamisele?
24. Kas olete kogenud ühiskondlikku diskrimineerimist (ebavõrdset kohtlemist)? Kui jah, siis kuidas?
25. Kas olete kogenud tööalast diskrimineerimist? Kui jah, siis kuidas?

## SUMMARY

### NEED FOR SHELTERED EMPLOYMENT SERVICE TO INCREASE THE QUALITY OF LIFE FOR A PERSON WITH REDUCED CAPACITY FOR WORK ON THE EXAMPLE OF WORK CENTRES IN PÄRNU COUNTY

Virgo Melnits

The thesis topic is relevant, since everyone in life risks one day being limited in working capacity due to indefinite circumstances. This creates a need for help – to receive material support or support which cannot be measured in monetary currency. The family, the community, and the work collective provides this support. With reduced capacity for work, it may be difficult to keep a job, leading to unemployment. Employers in the open labour market are reluctant to take the risk of not having work done because there is a widespread perception that people with reduced work capacity cannot cope. For people with reduced capacity for work, participation in the working life is not only of material value, but gives a sense of belonging to a collective, and increases self-esteem from the proper execution of purposeful work. Support is often needed to stay working or return to it. This support can be provided through the sheltered employment service.

The author aims to analyse the quality of life of people with reduced capacity for work working under the conditions of sheltered employment, as they see it, and to make proposals to the Estonian Unemployment Insurance Fund and the Social Insurance Board to increase the quality of life of people with reduced capacity for work.

To fulfil the objective of the thesis, the following research questions can be highlighted:

- Which economic and social changes does working for clients with reduced capacity for work bring about in the conditions of sheltered employment?
- What are the obstacles for people with reduced capacity for work in the open labour market?

The work capacity reform in Estonia and the rest of the world has been to encourage people with reduced capacity for work to participate more actively in social life and employment. As a measure for the entry of a person with reduced capacity for work into the labour market, working in centres under sheltered employment conditions is common. These centres are tailored to the employees specific needs and provide necessary instruction. The purposeful work occupancy of people with reduced capacity for work is positively manifested in many different areas. The burden on the health system decreases because employed people feel healthier and need less medical intervention. The taxes paid on the wages increased the state budget, and the wages received offered employees more outstanding opportunities for changing their living environment. Thus, people with reduced capacity for work feel more confident and are more socially engaged and occupied.

In the empirical part of this thesis, three companies from Pärnu County were included in the survey, which are cooperation partners of the Estonian Unemployment Insurance Fund and the Social Insurance Board, and offer sheltered employment services. Semi-structured interviews were conducted with 15 persons using the sheltered employment service to collect data. The author used the companies approved by the Social Insurance Board in Pärnu in 2023 as the basis for selection of the companies to be involved in the survey. A partnership agreement has been made with MTÜ Aktiviseerimiskeskus Tulevik, OÜ Solve et Coagula and SA Hea Hoog. Five people were interviewed from each work centre. The questions about general information in the interview schedule have been compiled to describe the sample and were not further discussed in the analysis of the following sections. Of the interview participants, seven were women, aged 26 to 48 years, and eight were men aged 34 to 63 years.

The survey results showed that working in sheltered work centres positively affects the health condition of people with reduced capacity for work. Being employed promotes the adoption of a good daily routine, which is not recommended to be abandoned. People with reduced capacity for work feel more confident and socially active as employed, and thus become bolder in making new contacts and communicating. The remuneration received from being employed has encouraged the emergence of new opportunities and an increase in purchasing power. The same survey revealed, however, that the

remuneration is not decisive, because the more significant benefit is the support provided by co-workers and supervisors of work centres. The respondents in this survey assessed positive improvements in personal and professional skills. According to the respondents, their personal and professional skills have improved because their supervisors are qualified. Instructions by the supervisors are followed and taken into account. It was found that the supervisors teach adequately and do not require additional professional training with separate trainers. The respondents felt alone in the open labour market and did not know who to turn to with the questions and concerns that arose. They experienced discrimination due to their special needs and decided to leave work. The survey showed that people with reduced capacity for work would be happy to participate in the labour market if necessary, guidance was provided, workplaces were adapted to their special needs and part-time work was implemented. Part-time work is required because people with reduced work capacity get tired quickly both mentally and physically. They need time to visit specialist doctors and participate in rehabilitation activities.

The research questions were answered and the objective of the survey was fulfilled. The survey indicated that working under sheltered employment conditions increases the economic independence of people with reduced capacity for work, increases their purchasing power and provides them with an opportunity to save money in order to afford higher expenses. The increased available funds will create opportunities for hobbies and leisure activities, promoting socialising and inclusion. This survey found that working under sheltered employment conditions has made the respondents more courageous in creating new contacts, allowing them to be more independent. As an obstacle to working in the open labour market, it was revealed that people with reduced capacity for work feel discriminated and experience disapproval from employers and colleagues. Disapproval and bullying are caused by the fact that they cannot keep the same work pace and require more frequent breaks, because their special needs cause them to get tired faster both mentally and physically. Due to fatigue caused by special needs: visits to doctors, rehabilitation and other reasons, the most suitable form of working for a person with reduced capacity for work is part-time.

Based on this survey, the author proposes to the Estonian Unemployment Insurance Fund and the Social Insurance Board to more efficiently introduce services provided to the

target group and to involve a greater number of cooperation partners to diversify the areas of work accessibly. In addition, it is necessary to do more explanatory work for those employed with the sheltered service to understand the service as it was created. More feedback from service providers should be obtained to develop and improve the content of the services.

Based on the survey, conclusions can be drawn that people with reduced capacity for work want to participate more actively in the working life and therefore need adapted conditions and part-time working hours. The necessary conditions are provided by work centres offering the sheltered employment service.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Virgo Melnits,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kaitstud töötamise teenuse vajalikkus elukvaliteedi tõstmiseks vähenenud töövõimega inimesele Pärnumaa töökeskuste näitel“, mille juhendaja on Monika Kumm, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Virgo Melnits

**19.05.2023**