

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Merili Kaasik

**KURTIDE JA VAEGKUULJATE SISENEMINE EESTI
TÖÖTURULE - PROBLEEMID JA LAHENDUSED**

Magistritöö sotsiaalteaduse magistrikraadi taotlemiseks ettevõtluse ning tehnoloogia
juhtimise erialal

Juhendaja: Assistent Merike Kaseorg

Tartu 2018

Soovitan suunata kaitsmisele.....

Assistent M. Kaseorg

Kaitsmisele lubatud „...“ 2018. a

Töö on koostatud iseseisvalt. Magistritöös kasutatud teiste autorite poolt koostatud tööd, seisukohad, andmed kirjandusallikatest ning mujalt on viidatud.

.....

M. Kaasik

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Vähenenud töövõimega inimeste tööturule sisenemine	7
1.1. Vähenenud töövõime ja puue	7
1.2. Puudega inimeste tööpuuduse põhjused	13
1.3. Vähenenud töövõimega inimeste tööturule kaasamine ning Eesti Töötukassa toetussüsteem	19
2. Uuring vähenenud töövõimega inimeste tööturule sisenemisest	27
2.1. Lühiülevaade vähenenud töövõimega inimeste osalusest tööturul, uurimismetoodikast ja valimist	27
2.2. Läbiviidud küsitluse ja intervjuude analüüs	34
2.2.1. Kurdi ja vaegkuulja tööle kandideerimist mõjutavad tegurid vaadatuna kurtide/vaegkuuljate perspektiivist	34
2.2.2. Kurdi ja vaegkuulja värbamist mõjutavad tegurid tööandjate perspektiivist	40
2.2.3. Riigi toetus tööandjate, kurtide ja vaegkuuljate perspektiivist lähtuvalt	46
2.2.4. Ettepanekud kurtide ja vaegkuuljate sisenemiseks Eesti tööturule	51
Kokkuvõte	55
Viidatud allikad	58
Lisad	67
Lisa 1. Kurtidele ja vaegkuuljatele suunatud küsitlus	67
Lisa 2. Tööandjatega läbiviidud intervjuu küsimused	70
Lisa 3. Eesti Töötukassaga läbiviidud intervjuu küsimused	72
Summary	74

SISSEJUHATUS

Ühiskonnas eksisteerivad paralleelselt nii kuuljate kui ka kurtide kogukonnad. Hetkeseis Eestis on selline, kus suurem osa kuuljatest, kellel puudub igapäevaelus kontakt kurtidega, ei tähelda, et kuulvas kultuuriruumis tegutsevad ka riigi poolt tunnustatud teise keelevähemuse esindajad. Samuti ei ole kurtidega kokku mitte puutuvad inimesed teadlikud sellest, et kurdid kuuluvad keelelis-kultuurilisse vähemusgruppi (Toom 2002: 5). Kuuljate ühiskonnas käsitletakse kurtust kui puuet (Hollmann 1999: 5), ning seetõttu on kurtidel ja vaegkuuljatel keerulisem kuuljatele orienteeritud ühiskonnas hakkama saada.

Puudega inimesi, sealhulgas kurte ja vaegkuuljaid, käsitletakse tööle kandideerides kui vähenenud töövõimega inimesi. See tähendab, et nende jaoks on tööle kandideerimine ja sobiva töökoha leidmine sageli keerulisem, kui täistöövõimega inimestel. Seda probleemi on oma magistritöös uurinud Katri Mandel (2016), kelle uurimistöö tulemusena selgus, et kuigi tööjõuline elanikkond Eestis on vähenemas, eelistavad tööandjad siiski täistöövõimega inimesi vähenenud töövõimega inimestele. Seda tingivad erinevad tegurid – näiteks tööandja eelarvamused vähenenud töövõimega inimese tööalase võimekuse ja tööga hakkama saamise osas ning kartus, et vähenenud töövõimega inimese kollektiivi kaasamisega on vaja lisanduvaid rahalisi ressursse.

„Võib öelda, et vähenenud töövõimega inimeste hõive kasvatamine nõuab aega, finantse ja kannatlikkust kõigilt osapooltelt.” (Mandel 2016: 84) Ent raskused puuetega inimeste tööturule kaasamisel pole pelgalt Eestis esinev probleem. Hiljuti Poolas läbi viidud uuringu (Stolarczyk 2016: 147) tulemusena jõuti järeldusele, et vaatamata paljudele riiklikele ja rahvusvahelistele eeskirjadele on puudega inimeste tööhõive siiski palju väiksem kui puudeta inimeste puhul. Kurtide madal tööhõive on probleemiks ka näiteks Ameerikas, kus vaid 24% ehk veidi vähem kui veerand keskharidusega kurtidest töötavad kaks aastat peale gümnaasiumi lõpetamist täiskohaga (Luft 2000: 51).

Üheks põhjuseks seejuures on kommunikatsioonibarjäärid, millega kurdid tööle kandideerides arvestama peavad. Suhtlus kuuljate töökaaslastega on neil limiteeritud, kuna tõlk tellitakse vaid tähtsatele koolitustele ja koosolekutele, ent igapäevatoos tõlketeenust kasutada ei saa (Luft 2000: 54). Kommunikatsioonibarjäärid töökohal tekitavad lõhe ka tööandja ja tööle kandideerija vahele. Selleks, et tööandja saaks kurdi või vaegkuuljaga suhelda, tekivad ettevõtetel lisakulutused. Näiteks, kui tööandja võtab tööle ratastoolis inimese, peab tööandja tegema vaid ühe kulutuse, et ehitada talle ramp tööle jõudmiseks. Kui on soov või vajadus kurdigaga suhelda ja informatsiooni vahetada, on vaja pidevalt tellida tõlgiteenust, mis on ebaregulaarne kulu tööandjale ja see teeb kurdi ja vaegkuulja töötaja eelistamise kuuljale tööjõule kalliks. (Houston, Lammers, Svorny 2010: 10)

Teine probleem, mis sageli puudega inimeste töötamise puhul ilmneb, on ekslik arvamus, et puudega inimesed ei saa tööga hakkama. See on välja tulnud ka näiteks Eesti Puuetega Naiste Ühenduste Liidu Agnes Valgiste koostatud lugudest (Agnes Valgiste ... 2007). Magistritöö autor on õppinud kolm aastat eesti viipekeele tõlgi erialal, puutunud kokku kurtidega ning mõistnud, et tegelikult ei ole kurtus puue vaid inimese eripära ning kurdid on sama teovõimelised ja teotahtelised kui kuuljad.

Niisiis on ühiskonna surve tingituna tekkinud ka puudega inimestel väärarusaam sellest, et võib-olla nad ei saagi hakkama, kuna pidevalt räägitakse, et nad pole võimelised töötama. Hea näide on selleks kurt noormees Jaan-Raul Ojastu, kes töötas Rimi Food Eesti AS Tallinna Norde Rimi kassas. Ta oli samuti üks nendest puudega inimestest, kes kartis tööle kandideerida, et võib-olla ta ei tule oma puude tõttu tööga toime (Kurt ... 2015). Ettevõtte, kes ei ole võtnud tööle kuulmispuudega inimesi, võiksid eeskujuks võtta Rimi Food Eesti AS kaubandusketi ning mõista, et kui inimesel on tahet ja motivatsiooni töötada, siis saab vähenenud töövõimega inimene tööga hästi hakkama.

Ühiskond on orienteeritud kuuljatele, kuid kui paljud kuuljatele orienteeritud maailma tegelikult ka endale teadvustavad? Üheks põhjuseks, miks kurdid ja vaegkuuljad tänapäeval ühiskonnas igapäevaselt varju jäävad, on nendesse suhtumine minevikus. Nimelt nähti neid kui puudega inimesi, keda püüti kõneldava keele pealesurumisega muuta kuuljatega sarnasemaks, mille tulemuseks oli viipekeele negatiivne staatus (Laiapea, Miljan, Toom, Sutrop 2002: 4). Samuti häbenesid kurdid viiplemist ning püüdsid seetõttu

suhelda rääkides ja viipekeelt mitte kasutades (Paales 2018). Tänapäeval enam seda arusaama ei eksisteeri, kuid igapäevaselt nähtavad kurtid ja vaegkuuljad siiski pole.

Magistritöö eesmärk on ettepanekute tegemine lihtsustamaks kurtide ja vaegkuuljate sisenemist tööturule. Töö eesmärgi täitmiseks ning lahenduste leidmiseks on püstitatud uurimisülesanded:

- anda ülevaade vähenenud töövõimest ning puudest;
- anda ülevaade puudega inimeste tööpuuduse põhjustest;
- anda ülevaade vähenenud töövõimega inimeste tööturule kaasamisest ning Eesti Töötukassa soodustavast toetussüsteemist;
- viia läbi küsitlus kurtide ja vaegkuuljate seas ning intervjuud Eesti Töötukassa esindaja ja tööandjatega;
- analüüsida uuringu tulemusi;
- teha ettepanekuid Eesti tööandjatele, Eesti Töötukassale ja kuulmispuudega inimestele lihtsustamaks kurtide ja vaegkuuljate sisenemist tööturule.

Magistritöö esimene peatükk annab ülevaate vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemise probleemidest ja võimalustest ning nende võimalusi tööturul mõjutavatest institutsionaalsetest teguritest. Magistritöö empiirilises peatükis antakse ülevaade kombineeritud (kvantitatiivsest ja kvalitatiivsest) uurimismeetodist ning intervjuude ja küsitluse põhjal vähenenud töövõimega inimeste tööturuvõimalustest kurtide ja vaegkuuljate näitel. Internetipõhisele küsitlusele vastas 29 kurti/vaegkuuljat ning intervjuud viidi läbi kuue organisatsiooni esindajaga. Lisaks sisaldab see peatükk kurtide ja vaegkuuljate tööturule sisenemisel ilmnevaid takistusi ja probleeme, seda nii kurdi ja vaegkuulja kui ka tööandja ja riigi seisukohast. Viimaks teeb töö autor toetudes analüüsitule oma ettepanekud Eesti kurtide ja vaegkuuljate sisenemiseks tööturule.

Märksõnad: puue, tööturg, kurtus, vaegkuulja, vähenenud töövõime

1. VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖTURULE SISENEMINE

1.1. Vähenenud töövõime ja puue

Antud alapunktis selgitatakse, mida tähendab vähenenud töövõime, mida tähendab puue ning kuidas on puude astmed ja puude liigid jaotatud. Lisaks tuuakse kriteeriumid, mille alusel on võimalik töövõimetoetust taotleda.

Inimesed erinevad üksteisest erinevate näitajate ja omaduste poolest, ent näiteks pikkus või juuksevärv ei mängi tavaliselt tööle kandideerimisel suurt rolli, küll aga teevad seda mõned teised vaimse ja füüsilise tervise näitajad. Selle jaoks määratakse vähenenud töövõimega inimestele puue ja töövõime ulatus. Oluline on vahet teha neil kahel mõistel „puue“ ning „töövõime“.

Puue on vaegus või kõrvalekalle, mis tuleneb inimese tervislikust seisundist. Puudega inimesel on võrreldes teiste inimestega ühiskonnas ning igapäevaelus keerulisem hakkama saada. (Sotsiaalkindlustusamet 2017) Puude määratlemiseks on erinevaid mudeleid, Lobianco ja Sheppard-Jones (2007: 1) on välja pakkunud sotsiaalse ja meditsiinilise mudeli.

Sotsiaalne mudel, mida eelistavad kasutada ka puudega inimeste organisatsioonid, keskendub mõjule, millega peavad puudega inimesed hakkama saama ühiskonnast tulenevate takistuste puhul. Inimese haiguse või tervisliku seisundi korral, kus teatud kehaosa kahjustus piirab inimese iseseisvat toimetulekut, leitakse, et antud piirangutega on võimalik kohaneda. (Puude mõiste ... 2018) Lisaks on sotsiaalne mudel mõjutanud positiivselt üksikisikute enesehinnangut. Paljud puudega inimesed on kirjeldanud, kuidas nad on õppinud ennast mitte süüdistama oma puudustest tulenevalt, vaid õppinud aru saama, et puue on kui sotsiaalne suhe. (Sapey 2010: 2) Võttes näiteks kuulmislanguse, mille kompenseerimiseks on leiutatud kuuldeaparaadid või kui inimesel esineb

lühinägelikkust, siis seda on võimalik korrigeerida kontaktläätsede või prillidega. Eemaldades elukeskkonnast ja ühiskonnast tingitud tõkked, milleks on näiteks keeruliselt ligipääsetavad ühissõidukid ja hooned, isiklike abistajate vähesus, kohandamata õpikeskkond ja teadmatus ning väärteest hoiakutest tulenev diskrimineerimine, loodaks paremad ja võrdväärsemad elamistingimused ka puudega inimestele. (Puude mõiste ... 2018)

Sotsiaalne mudel oli reaktsioon meditsiinilisele mudelile. Meditsiiniline mudel määratleb puuet kui probleemi või tragöödiat individuaalses kehas või mõistuses, mille määratlemine ja lahendus tuli meditsiinieksperptide poolt. (Beaudry 2016: 211-212) See tähendab, et diagnoosi määrajateks on meditsiinitöötajad ning magistr töö autori meelest võib see olla probleem, sest puudega inimestel endal pole võimalik seejuures oma tõekspidamisi ja arvamusi väljendada. Sama on leidnud ka Haegele ja Hodge (2016: 196), kelle järgi meditsiiniline mudel võtab puudega inimeselt ära võimaluse teha ise valikuid, otsuseid ja ka vastutuse. Lisaks nähakse puuet kui ohtu, kus on arusaam, et puudega inimesel on võrreldes teistega oluliselt suurem risk haigestuda (Puude mõiste ... 2018).

Sotsiaaltoetuste seadusele toetudes eristatakse keskmist, rasket ja sügavat puuet (Küsimused puudega ... 2018), mis on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Puude raskusastmed ja toimetulek ühiskonnaelus ja igapäevases tegutsemises

	Keskmine puue	Raske puue	Sügav puue
Ühiskonnaelus osalemine	esineb raskusi	piiratud	takistatud täielikult
Igapäevane tegutsemine	esineb raskusi	piiratud	takistatud täielikult

Allikas: (Puude mõiste ... 2018); autori koostatud.

Puudeastmeid eristatakse selle järgi, mil määral vajab inimene kõrvalist abi. Siinkohal ei tähenda see aga seda, et inimene ei saa tööd teha. Puue ei ole inimesele takistuseks, kui leitakse sobiv töökoht või töökohal sobivad tööülesanded, mis on vastavalt vajadusele inimese järgi kohaldatud. (Küsimused puudega ... 2018)

Sotsiaalkindlustushüvitiste programmid liigitavad toetusesaajad meditsiiniliselt määratud vaeguste järgi mitmesse diagnoosikategooriasse (Kregel 2015: 174):

- vaimuhaigused - psühhiaatrilised häired ja vaimupuuded;
- lihas-skeleti kahjustused - seljaajukahjustused ja häired, artriit, amputatsioonid jt;

- neuroloogilised ja sensoorsed häired - epilepsia, hulgiskleroos, ALS, nägemine, kuulmine jt;
- kardiovaskulaarsed ja vereringehäired - mitmesugused südamehaigused, arteriaalne haigus jt.

Selleks, et kaasata tööturule kuulmispuudega inimesi tuleb arvestada ka nende eripäradega. Kurtus võib olla kaasasündinud või omandatud. Omandatud kurtus tähendab, et kurditud on erinevate haiguste tagajärjel (nt keskkõrvapõletik, nakkushaigused, ravimite kõrvaltoime, peatraumad). (Hollmann, 1999: 8) Kuulmispuudega inimesed jagunevad kurtideks ja vaegkuuljateks (Hollmann, 1999: 5-6). Vaegkuulja on kuulmispuudega inimene, kelle kuulmislangus ületab 25 dB (Kurtusest 2018). Kurtuseks loetakse kuulmislangust üle 70–80 dB (Hollmann, 1999: 4). Kerge kuulmislangus on 16-40 dB; keskmine kuulmislangus 41-70 dB; raske kuulmislangus 71-90 dB ja sügav kuulmislangus >91 (Types of Hearing Loss 2018).

Nii Hoffmeister (1996: 172) kui ka Lobianco ja Sheppard-Jones (2007: 1) on välja toonud puude jagunemise meditsiinilise ja sotsiaalse mudeli alusel. Meditsiinilise lähenemise puhul on kriteeriumiks kuulmislanguse määr. Tähelepanu all on kuulmislanguse sügavus, arendamine ja suulise kõne omandamine. Kurtide vajadused on keskendunud üksnes kõnesünteesile, suult lugemisele ning rakendatava kuulmisvajaduse omandamisele. Inimese oskused nendes valdkondades on kõrgelt hinnatud kuulmispuudeta inimeste seas ja toob kaasa edu nii koolis kui ka ühiskonnas. See nägemus viitab sellele, et kurdid on funktsionaalselt isoleeritud ja neil puuduvad sobivad oskused osalemiseks kuuljate kogukonnas. Kurdil lapsel on füüsiline kõrvalekalle, kus iga „parandamise“ ja „harimise“ ebaõnnestumise korral peetakse seda lapse puudujäägiks. (Hoffmeister 1996: 172) Magistritöö autor on seisukohal, et kurtuse käsitlemine lähtudes meditsiinilisest aspektist on iga inimese enda otsustada.

Kurtuse sotsiaalsel lähenemisel on aluseks inimese enda hinnang – määravaks on see, kellena inimene end ise identifitseerib. Sotsiaalsest aspektist lähtuvalt on kuulmispuudega inimeste grupp keelelis-kultuuriline vähemusrühm, kus oluline on kurtide emakeele olemasolu ehk viipekeel. (Hollmann 1999: 4-11; Power 2005: 452-453) Eestis on viipekeel iseseisev keel ning eesti keele esinemiskujuks on viibeldud eesti keel. Viibeldud

eesti keele ja eesti viipekeele arengut ja kasutamist soodustab Eesti riik. (Keeleseadus 2015: 22) Mitte kõik kurdid ei pea ennast puudega inimesteks (Paales 2017), vaid tahavad, et neid nähakse kui austatud kultuurilist gruppi, kellel on oma veendumused, vajadused, arvamused, kombed ja keel. Kurtide kogukonda kuuluvad liikmed määratlevad kurtust pigem kultuurilisest kui audioloogilisest lähenemisest vaadatuna. Sotsio-kultuuriline mudel tunnistab olulisi sotsioloogilisi erinevusi inimeste vahel, kes märgivad ennast kurtidena ja kes märgivad ennast kuulmispuudega inimestena. Antud rühmad tunnevad uhkust kuulumast kurtide kogukonda. (Munoz-Baell, Ruiz 2000: 40)

Autori seisukohalt vaadatuna on vähenenud töövõimega inimese puhul oluline see, kuidas inimene ennast ise tituleerib. Kui kurt/vaegkuulja on otsustanud sotsiaalsest küljest läheneda oma puudele ning kuuluda keelelis-kultuurilisse vähemusgruppi, siis kolmandad isikud seda ümber lükata ei saa. Nendele kurtidele ja vaegkuuljatele, kes on otsustanud kuuluda kurtide kogukonda, on oluline kurtide ja vaegkuuljate kogukonna säilitamine ning kuulmisimplantaadi mitte kasutamine. Tucker (1998: 8-9) ütleb, et kurtide kultuurikogukonna liikmete jaoks on kuulmist korrigeerivad implantaadid kurtuse täielik eitamine, samuti võetakse kurdilt lapselt ära võimalus olla kurt. Ilma bioonilise kõrvata ning võimaldades juurdepääsu viipekeelele ja võimaluse osaleda kurtide institutsioonides, kasvab laps üles kurtide kultuuri liikmena. Samas kui biooniline kõrv on paigaldatud, kasvab laps ülesse vestluskeele kultuuri laiemas ühiskonnas. (Sparrow 2005: 145) Implantaadi pragmaatiline eesmärk on hõlbustada eelnevalt olnud kurdi lapse sisenemist kuuljate kogukonda (Crouch 1997: 16).

Sparrow (2005: 135) on öelnud, et sisekõrva implantaat on tehnoloogia, mis püüab „ravida“ kurtust. Läbi sisekõrva implantaadi juhitakse heli elektrilise stimulatsiooni teel kuulmisnärv. Viimase kahe aastakümne jooksul on implantaadi võimalust pakutud mitte ainult täiskasvanutele, kes on oma kuulmise kaotanud läbi õnnetuse või haiguse hilisemas elus vaid ka lastele, kes on kurdistanud imiku eas või sündinud kurdina. Jätkuvalt suurenev operatsioonide arv annab kurtidele ja vaegkuuljatele võimaluse arendada kuulmismeelt ja räägitud keelt (Lee 2012: 821). Kuigi olemasolev tehnoloogia on parimal juhul ainult osaliselt edukas, võimaldades kurtidele muutuda kuuljaks, siis tehnoloogia arenedes võib tekkida võimalus, et keegi ei pea olema kurt (Sparrow 2005: 135). Kuid samas osad kurdid kurtide kogukonnast tunnevad viha ja on haavatud, kui rääkida

nendega implantaadi teemal (Christiansen 2004: 676), millest magistr töö autor järeldab, et kurdid, kes kuuluvad kurtide kogukonda, soovivad oma kultuuriruumi säilitada ja edasi kanda ning need kurdid, kes otsustavad implantaadi kasuks otsustavad ühineda kuuljate kogukonnaga.

Puudeastme kõrval on võimalik eraldi määrata ka inimese töövõime ulatus. Selle määramisel lähtutakse igast inimesest individuaalselt, kuna haigus või puue võib igapähe väljenduda erinevalt. (Põhimõtted ja ... 2016). Alates 1. juulist 2016 määrab inimeste töövõimet Eestis Eesti Töötukassa (Töövõime hindamine ... 2018: 3). Alates 16. eluaastast kuni vanaduspensioni eani on inimestel õigus taotleda töövõimetoetust. Töövõimetoetust on õigus saada inimesel, kes on (Kellel on ... 2016):

- Eestis elav välismaalane, kes elab Eestis elamisõiguse või elamisloa alusel;
- Eesti kodanik ja kes elab Eestis;
- rahvusvahelise kaitse saaja või varjupaiga taotleja, kes viibib Eestis ning kellel on õigus töötada Eestis olles välismaalasele, mida lubab rahvusvahelise kaitse andmise seadus.

Selleks, et Eesti Töötukassa saaks inimesele töövõimetoetust määrata, on vaja eelnevalt määrata tema töövõime, mis võib olla: osaline; puuduv või ei ole vähenenud (Kellel on ... 2016). Töövõime hindamise otsuse kestvus on kuni viis aastat, välja arvatud juhul, kui taotlejale on määratud töövõimet välistav seisund, mille korral võib otsus kehtida kuni vanaduspensionieani. Vähenenud töövõimega inimene on isik, kellele on määratud töövõime ulatus kas osaliselt või puuduvalt. Osaliseks töövõimeks loetakse, seda kui inimesel on terviseseisundist lähtuvalt töötamine osaliselt takistatud. Puuduv töövõime määratakse inimesele sellisel juhul, kui tema terviseseisund seab ette piirangud, mille pärast ei ole võimalik töötada. Osalise või puuduva töövõime korral on inimesel võimalik saada töövõimetoetust ning talle on tagatud ravikindlustus, nõustamine ning tööturu-teenuste osutamine töötamise jätkamiseks või tööle saamiseks. (Töövõime hindamine ... 2018 : 5-9)

Töövõimetoetuse saamise eelduseks on töövõime hindamine inimesel osaliseks ja selleks on vaja täita vähemalt ühte järgnevast (Töövõimetoetuse saamise ... 2017):

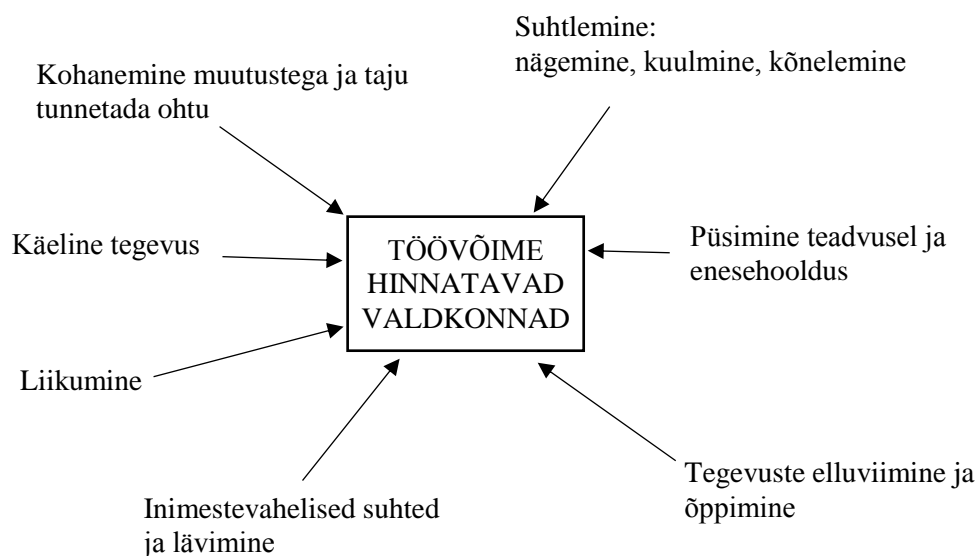
- töötama,

- olema registreeritud töötaja ja täitma aktiivsuse nõudeid,
- õppima (põhi-, kesk- või kõrgharidus),
- vähemalt ühte alla kolmeaastast last kasvatama,
- hooldama puudega isikut; raske või sügava puudega abivajavat pereliiget,
- saama loometoetust, mille on määranud loomeliit,
- kui inimene on nõusolekuta pandud hoolekandeesutusse, kus ta vajab ööpäeva-ringset erihooldusteenust,
- kui inimene on statsionaarsel (võõrutusravi) või ambulatoorsel ravil või kannab asenduskaristust või mõjutusvahendit seadusest sätestatud korras,
- kui inimene viibib reserv-, aja- või asendusteenistuses.

Inimese töövõime hindamiseks on välja töötatud meetodika, mille järgi antakse hinnang seitsmele vaimse ja kehalise võimekuse valdkonnale (vt joonis 1). Meetodika järgib Euroopa Meditsiini- ja Sotsiaalkindlustuse Ühenduses valminud kogumit, lisaks on Euroopa Meditsiini- ja Sotsiaalkindlustuse Ühendus lähtunud oma jaotise kogumi koostamisel rahvusvahelisest funktsioneerimisvõime, tervise ning vaeguste klassifikatsioonist. (Töövõime hindamise... 2015: 5)

Selleks, et inimest igas valdkonnas hinnata, võetakse vaatluse alla tema tegutsemisvõime võtmetegevuste kaudu. Võtmetegevuste all peetakse silmas tegevusi, mis on vajalikud töösooritusteks või annavad töösoorituseks vajalikest funktsioonidest ülevaate. Selleks on näiteks inimesega kontakti loomine või liikumine erinevate tasapindade vahel. (Töövõime hindamise... 2015: 5)

Töövõimet hindab Eesti Töötukassa ning inimesele on võimalik individuaalsest hindamisest lähtuvalt määrata kas osaline, täielik või puuduv töövõime (Töövõime hindamine 2018). Hindamisel lähtutakse seitsmest töövõime hinnatavast valdkonnast (Töövõime hindamise... 2015: 5) ning millest lähtuvalt on võimalik taotleda ka töövõimetoetust eeldusel, et Eesti Töötukassa on töövõime hinnanud osaliseks või puudevaks (Töövõime hindamine 2018). Töövõime hinnatavad valdkonnad on välja toodud joonisel 1.



Joonis 1. Töövõime hinnatavad valdkonnad

Allikas: (Töövõime hindamise... 2015: 5); autori koostatud.

Puudega inimene nimetab ennast kas sotsiaalse või meditsiinilise mudeli järgi. Kui kuulmispuudega inimene soovib kurtuse korrigeerimiseks kasutada abivahendeid, siis on ta valinud enda puude lähenemiseks meditsiinilise mudeli. Lisaks puude astmele määratakse puudega inimestele ka töövõime ulatus ning mis on töövõimetoetuse saamise eelduseks.

1.2. Puudega inimeste tööpuuduse põhjused

Antud alapunktis tuuakse välja puudega inimeste tööpuuduse põhjused, missugused osapooled mõjutavad puudega inimeste tööpuudust ning mida tähendab tööandjate poolne diskrimineerimine.

Üks kõige vähem tähelepanu pälvinud ning ühiskonda kaasamata grupe on puuetega inimeste kogukond. Liiga tihti on tähelepanuta jäänud nende võime konstruktiivselt ühiskonda panustada ja nende vajaduste tunnustamine. (Cafferky 2016: 1) Mitmed teooriad väidavad järgmist: puuetega inimeste kaasamine palgatöösse tekitab nendes heaolu. Mõned vaatepunktid pakuvad, et kompetents, autonoomsus ja enese potentsiaali teostamine on kaasasündinud vajadus. Teised keskenduvad ühiskondlikult üles ehitatud rolli-

dele, staatustele ja stereotüüpidele, viidates positiivse enesehinnangu arendamise tähtsusele tööga seotud tegevuses. Näiteks Kanadas ja USA-s kogevad puuetega inimesed puudeta inimestega võrreldes palju enam ebakindlust töö osas, töötavad põhjendamatult väikese koormusega või mitte-erialasel tööl või on töötud. (Konrad *et al.* 2012: 101-102)

Sotsiaalkindlustushüvitisi saavaid ameeriklasi nähakse sageli kui töökõlbmatuid inimesi või kellel ei ole soov töötada. Tegelikult on miljonitel sotsiaalkindlustushüvitiste saajatel selged eesmärgid ühineda tööjõuga ning vähendada toetumist puuetega inimestele eraldatud hüvitistele. (Kregel 2015: 176) Bučiūnienė ja Kazlauskaitė (2010: 537) on oma uurimuses toonud välja, et puuetega inimesed on lojaalsemad töötajad kui puudeta töötajad. Töötajate töölevõtmise või tööjõu uuesti sisenemise tõenäosuse osas saab kaheksa miljonit abisaajat Ameerikas jagada kahte põhirühma: isikud, kellel ei ole vahetuid plaane tööhõive jaoks ja isikuid, kes töötavad või otsivad tööd (Kregel 2015: 176).

Bond ja Campbell (2008: 33) on leidnud, et sügava vaimupuudega inimestel on sarnased püüdlused ülejäänud elanikkonnaga, sealhulgas mõtestatud töö, korralik eluase, rahaline turvalisus, sõprus, tervis ja hea elukvaliteet. Sama võib öelda ka teistsuguste puuetega inimeste, sh kurtide ja vaegkuuljate, kohta, nagu näiteks on üldistanud Konrad *et al.* (2012: 102). See eeldab tööandjate ja puudega inimeste koostööd. Bučiūnienė ja Kazlauskaitė (2010: 538) uurimusest selgub, et kumbki osapool ei peaks kartma puudega inimeste integreerumist tööturule. Tööandjad ei peaks kartma riske võtta ja unustama stereotüübid. Sama kehtib ka puuetega inimeste kohta, sest nende põhiprobleemiks on enesekindluse puudumine. Inimene suudab teha rohkem, kuid kartus on see, mis neid tagasi hoiab. Tööandjate ülesanne on aidata puudega inimesi selleks, et nad julgeksid proovida tööturule siseneda. (Bučiūnienė, Kazlauskaitė 2010: 538)

Puuetega inimestel on sarnased püüdlused ülejäänud elanikkonnaga (Bond, Campbell 2008: 33), kuid siiski peavad puuetega inimesed arvestama suuremate riskidega. Puuetega töötajatel on tõenäosus püsiva töökoha kindlustatusele väiksem ning suurem võimalus kaotada töö (Yelin, Trupin 2003: 26, 30), lisaks teatavad puuetega inimesed kõrgemast rahulolematuse määrast oma töökoha suhtes võrreldes puueteta inimestega (Uppal 2005: 336).

Inimese positiivne või negatiivne enesehinnang mõjutab selliseid vajadusi nagu kaasaamine, lugupidamine ja enesetäiendamine (Arnolds, Boshoff 2002: 701). Sellest võib järeldada, et puudega inimese enda negatiivne enesehinnang on üheks mõjutavaks teguriks tööpuuduse seisukohalt.

Vaatamata sellele, et viimastel aastakümnetel on püütud kehtestada ja parandada tööhõivet ja puuetega inimeste poliitikat, jätkub tööhõive ebavõrdsus (Bruyère 2000: 1).

Püsiva töövõimekaotusega või puudega inimeste vähese tööhõive põhjuseid on mitmeid (Teder 2016: 13):

- võib oleneda inimesest endast, mille põhjuseks on raske või ebastabiilne terviseseisund, vähene motivatsioon, madal enesehinnang, varasemad ebameeldivad kogemused;
- ühiskonna poolsetest stereotüüpsetest või halvustavatest arvamustest, kus ei nähta inimest ega tema eriomaseid võimeid vaid ainult puuet;
- tööandja mitte valmisolekust maksta võrdväärset palka teiste töötajatega, luua paindlikku töövormi, teha investeringuid puudega inimese jaoks (näiteks füüsilise juurdepääsu tagamine töökohale);
- ebapiisav arv sobivaid töökohti tööturul ja madal palk töökohtadel, mis ei suuda katta töölkäimisega seotud kulusid.

Teder (2016: 3) tõi ühe madala tööhõive põhjusena välja ebameeldivad kogemused töökohal. Antud väidet kinnitab ka Punchi, Breedi ja Hyde'i (2006: 231) poolt läbi viidud uuring, millest selgub, et nii vahetud juhid kui ka kaaskolleegid võivad ärritada kuulmispuudest tulenevate takistuste peale. Nende uuringu puhul seiseneb konkreetne takistus pidevas enesekordamises – nimelt esineb sageli olukord, et enda selgeks tegemiseks peab kuulja öeldut kordama, et kuulmispuudega inimene temast aru saaks. Punchi, Breedi ja Hyde'i (2006: 231) uurimuse järgi võib see olukord aga niivõrd häirivaks muutuda, et päädib kuulmispuudega inimese sooviga töökohta vahetada.

Lisaks on tööandjate kõhkluste põhjusteks teadmatus puudest endast, puudega inimestele mõeldud kohandustest ning seadustest tulenevatest kohustustest ja ebakindlus puudega inimese tööle võtmisega kaasnevate kulude suhtes. Uuringud on näidanud, et paljud puudega inimesed on tundnud diskrimineerivat suhtumist tööandjatelt tööle võtmise ning

töötamise ajal. (Turcotte 2014: 8) Magistritöö autor on arvamusel, et diskrimineerimist mõjutavad inimeste enda kujunenud eeldused ja arvamused puudega inimestest. Kui inimene ei ole kokku puutunud varasemalt puudega inimestega, siis paratamatult võib tekkida tunne, et nad ei saa võrreldes tervete inimestega samaväärset elu elada ning sellest tulenevalt tekivad ka väärad eelaimdused sellest, et puudega inimene ei ole võimeline tööd tegema.

Diskrimineerimine on kellegi ebavõrdne kohtlemine, rassi, rahvuse, soo, nahavärvi, päritolu, keele, usuliste, poliitiliste ja muude veendumuste, varalise ja sotsiaalse seisundi, puude või muu asjaolu alusel. Diskrimineerimine jaguneb otseseks ja kaudseks. (Tiits 2015) Magistritöö autor on seisukohal, et puudega inimesed puutuvad igapäeva elus rohkemal või vähemal määral kokku kaudse või otsese diskrimineerimisega. Näiliselt neutraalne kriteerium, tava või säte ehk kaudne diskrimineerimine tähendab ühe grupi inimeste seadmist ebasoodsamasse olukorda võrreldes teise rühma inimestega. Otsene diskrimineerimine tähendab seda, kus ühte konkreetset isikut koheldakse halvemini teisest isikust, kes on samalaadses olukorras tema rassi, nahavärvuse, rahvuse, veendumuste ja usuliste vaadete, puude või seksuaalse sättumuse tõttu. (Võrdne kohtlemine 2017)

Diskrimineerimine võib toimuda ka statistilise diskrimineerimise mudeli järgi ehk ühe grupi kohta tekkinud arusaam või oletus kandub üle ühele indiviidile (Ameri *et al.* 2017: 330). Tööandjad võivad hoida kinni negatiivsetest stereotüüpsetest arvamustest puudega töötaja suhtes, mille tulemiks võib olla diskrimineerimine tööle kandideerimise ajal (Dalgin, Bellini 2008: 7). Tööandjad võivad õigustatult arvata, et puudega inimene on vähem töökas kui puudeta inimene ning see võib tööle võtmise otsust mõjutada. Paljude tööandjate seas valitseb teadmatus puudega inimeste taustast ning usutakse, et puudega inimese töö hoidmine on keerulisem. Tööandjate otsuseid mõjutab puudega inimeste kohta koostatud statistika. Paljudel tööandjatel võib olla ebakindel tunne seoses puudega inimese tööle võtmisega, kuna nad ei ole kindlad milliseid tulemusi suudavad puudega inimesed saavutada. (Ameri *et al.* 2017: 330-332) Autor nõustub antud seisukohaga ning kurtide ja vaegkuuljatega kokku puutununa julgeb väita, et üldjuhul ei võeta kurte ja vaegkuuljaid kui eraldiseisvaid indiviide, kes lähenevad oma kuulmislangusele igaüks

omamoodi. Inimesed, kes ei ole varem kokku puutunud kurtide ja vaegkuuljatega, ei oska nendega suhelda ning käituda.

Juhtide suurimad mured töötades koos puuetega inimestega on täiendkoolitused, ümberõppe vajadused, täiendav järelevalve ja lisakulud majutuskohtadele. Kuid samas peavad ka tööturule integreeruda soovivad puudega inimesed tegelema erinevate väljakutsetega, milleks on kaastööliste ja tööandjate negatiivsete hoiakute ja arusaamade ületamine (Paez, Arendt 2014). Juhendajate ja kaastöötajate hoiakud mõjutavad töökogemust puudega inimeste seas. Ka ettevõtetes, mis on pühendunud puudega inimeste tööle värbamisele, mõjutavad juhendajate ja kolleegide negatiivsed hoiakud uute puudega töötajate sotsialiseerumist ja sellega piiratakse nende võimalusi kolleegide poolt täielikult omaks võetud saada. Kui puudega töötajad jäävad tõrjutuks, piirab see nende töö tulemuslikkust ja võimalusi koolitusteks ning edutamiseks. (Schur, Kruse, Blanck 2005: 10)

Juhendaja ja kolleegide käitumine puudega kaaskolleegi vastu toob endaga sageli kaasa erinevaid mõjusid. Kui tööle kandideerija või töötaja on liigitatud puudega inimeseks, võivad vaatlejad (ehk juhendajad, töökaaslased, värbajad või muud otsustajad, kes võivad suhelda puudega inimestega organisatsioonis) hakata kasutama puudega inimeste osas stereotüüpe (näiteks puudega inimesed on tüüpiliselt kibestunud, vaiksed, abitud, sõltuvad, häbelikud, õrna südamega), selleks et genereerida teatud uskumused inimese kohta (näiteks, et tööle kandideerija, kes on puudega, on kibestunud, vaikne ja abitu) (Stone, Colella 1996: 356, 358).

Magistritöö autor on rääkinud kuulmispuudega inimestest kuulmispuudeta inimestele palju kordi ning esmane reaktsioon on see, et näiteks nad ei saa kuulata muusikat ega tantsida. See on samuti stereotüüp, mis on tekkinud sellest, et inimesed ei ole lähemalt tuttavad kuulmispuudega inimestega. Tegelikult on võimalik kuulmislangusega inimestel kuulata ning kurtidel tunnetada läbi vibratsioonide muusikat ning see kõik annab ka eelduse tantsimiseks. Samamoodi on ka töötamisega. Kuulmislangusega inimestel on oma keel – viipekeel – kuid see ei takista neid kvaliteetset tööd tegemast.

Autori arvates on inimeste (sh puudega inimeste) kategoriseerimine automaatne tegevus, seda eriti juhul, kui varasem kokkupuude puudega inimestega puudub. Sellisel juhul põhineb arvamus puudega inimesest vaid stereotüüpsetele eelarvamustele tuginedes

(Stone, Colella 1996: 356). Näiteks võib vaatlejal olla arusaam, et kuulmispuudega inimesed ei ole võimelised tegema järelevaataja tööd, kuna see töö nõuab näost-näku suhtlemist ja suutlikust suhelda telefoni teel. Selle põhjuseks on, et prototüüpne kuulmispuudega inimene ei saa mõista ega saa suhelda teistega oraalsel teel. See järeldus võib olla siiski vale nende kuulmispuudega inimeste suhtes, kellel on oskus lugeda huultelt ning kommunikeeruda suuliselt. Samuti võivad vaatlejad valesti eeldada, et kuulmispuudega inimesed ei saa tüüpilisi töökohustusi ja -meetodeid täita, kuna nad ei suuda teistega suhelda telefoni teel. Siiski võivad alternatiivsed kommunikatsioonimeetodid (näiteks telefonirelee süsteemid ja elektronpost) kuulmispuudega inimestel aidata efektiivselt teiste inimestega suhelda. (Stone, Colella 1996: 377)

Samas võib ka väita, et kui tööandja on varasemalt kurtide kultuuriruumi esindajaga kokku puutunud ning emotsioon on olnud pigem negatiivne, siis kandub antud esmamulje üle kõigile selle kultuuriruumi teistele indiviididele. Järgmisena konkreetse tööandjaga kokkupuutuval kurtide kultuuriruumi esindajal on tekkinud negatiivse esmamulje muutmise keeruline. Negatiivne mõju või ebamugavustunne olla ümbritsetud puudega inimestest (Schur *et al.* 2005: 10) - barjäärid, millega puudega inimesed kokku puutama peavad on tavaliselt sotsiaalse keskkonna mõju stereotüüpiseerimisele, kus puudega inimesi peetakse teise klassi kodanikeks, kes ei ole suuteliselt tegema pädevaid otsuseid ega täitma tööülesandeid kõige kulutõhusamal viisil (Boyle 1997: 262). Inimesed, kellel on olemas eelnev kokkupuude puudega inimestega (näiteks sõbrad, pere, töökaaslased) võivad uuel kokkupuutel puudega inimesega reageerida neile positiivsemalt kui need, kes varasemalt puudega inimesega kokku puutunud ei ole (Stone, Colella 1996: 370).

Mõned puude vormid, näiteks kuulmis- või kõnepuue, muudavad suhtlemise raskemaks. Seetõttu võivad kaaskolleegid vältida suhtlust sellist vormi puudega töötajatega lisapinge ja -aja tõttu. (Schur *et al.* 2005: 10) Näiteks võib kommunikatsioonivoogu häirida kogelemine, mis paneb puudeta inimesi ärevalt ja frustratsiooni tekitavalt tundma, mistõttu välditakse puudega inimesega suhtlemist (Stone, Colella 1996: 365).

Isiksuse tegurid ilmnevad enim töötajatel, kes on kõrge vaenulikkuse, ärevus, dogmantismi, etnotsentrismi, üldiste eelarvamustega. Samuti, kellel on piiratud sallivuse tase või ebamäärasuse taluvus, madal eneseteadvus ja oma kehaga rahulolematus. (Colella, 1996, viidatud Schur *et al.* 2005: 11 vahendusel)

Puudega inimeste tööpuuduse ühed põhjused on tingitud tööandjate diskrimineerimisest ning teadmatusest. Kui tööandjad ei toetaks stereotüüpidele ning oleksid teadlikud puudega inimeste eripäradest, siis see toetaks puudega inimesi paremini tööturul osalema.

1.3. Vähenenud töövõimega inimeste tööturule kaasamine ning Eesti Töötukassa toetussüsteem

Selles alapunktis käsitletakse vähenenud töövõimega inimeste tööturule kaasamise olulisust ning Eesti Töötukassa teenuseid ja süsteeme, mis on loodud vähenenud töövõimega värbamise toetamiseks ja lihtsustamiseks.

Seoses struktuurse tööjõupuuduse suurenemisega Eestis on oluline senisest rohkem ka vähenenud töövõimega inimesi kaasata (Tööandjale 2016). Puudega inimeste tööhõive on oluline mitmetel põhjustel. Goodman ja Livermore (2009: 7) on toonud välja neli vaatenurka:

- Tööandja perspektiiv - kui töötajad ei ole valmis aktiivselt tööturul osalema, siis valik kvalifitseeritud töötajate vahel väheneb, see teeb tööandjatele töötaja leidmise raskemaks ja kulukamaks.
- Individuaalne perspektiiv - peamine sissetulekuallikas ja heaolu ning iseseisvuse tagaja kaasaegses ühiskonnas on töö.
- Ühiskonna perspektiiv - madal tööhõive tähendab seda, et osaliselt jäetakse inimkapital kasutamata ning selle tõttu jääb saavutamata ka maksimaalne tootlikkus ja heaolu.
- Maksimumi ja valitsuse perspektiiv - otstarbekas ei ole madal tööhõive, kuna inimese sissetulekutelt makstavatest maksudest sõltuvad valitsemismaksud nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil.

Lisaks Goodmani ja Livermore'i (2009: 7) perspektiividele toob Sotsiaalministeerium (Tööandjale 2016) välja ka positiivsed mõjud vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel:

- näitab ettevõtet positiivsest küljest, kuvab hea maine ning on osa vastutustundlikust ettevõttest;
- aitab kaasa tööjõupuuduse vähendamisele;

- liidab olemasolevale meeskonnale juurde head töötajad, kellel on kogemused, oskused ja isikuomadused, mida tööandja soovib;
- töökollektiivi siseselt suurendatakse mõistvust ning mitmekesisust, mis viib ettevõtte paremate tulemusteni.

Valitsusel on soovitatav investeerida poliitikasse, algatustesse ning programmidesse, mille eesmärk on suurendada tööealiste puudega inimeste tööhõivet mitmel põhjusel. Näiteks võivad investeeringud viia suurema isikliku heaoluni, suurendada riigitulusid, samas vähendada valitsuse kulutusi ning suurendada kasu ühiskonnale. (Goodman, Livermor 2009: 7) Antud väiteid toetab ka Eesti Puuetega Inimeste Koja juhatuse esimees Haukanõmm oma sõnavõttus Riigikogu Sotsiaalkomisjonis 22.01.2013, kus ta väitis, et iga inimese jaoks on töötamine oluline ning puudega inimese jaoks ei ole töötamine vaid sissetuleku allikas, vaid kannab ka teisi eesmärke. Haukanõmm (2013: 1) tõi välja kolm eesmärki:

- Töötamise õiguslik eesmärk – Eesti Vabariigi põhiseaduse § 29 lõike 1 kohaselt igal Eesti kodanikul õigus vabalt valida töökohta, tegevusala ja elukutset. Lisaks ütleb võrdse kohtlemise seaduse § 2 lõige 2 et inimeste diskrimineerimine on keelatud nende veendumuste ja usutunnistuse, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.
- Töötamise majanduslik eesmärk - Eesti tööjõupuuduse aspektist lähtuvalt on oluline tuua tööturule töövõimetuspensionärid ning puudega inimesed. See tagab suurema hulga maksumaksjaid ja vähendab neid, kes elavad vaid toetustest. Puudega ja puudeta inimesed on erineva võimekusega, kuid see ei tähenda, et puudega inimesed ei suuda tööd teha. Selleks on vaja puudega inimestele tugimeetmeid ning nad saavad samuti anda panuse sotsiaalkulutuste vähenemisse ja majanduse arengusse.
- Töötamise sotsiaalne eesmärk - lisaks majanduslikule iseseisvusele annab puudega inimese tööl käimine isikule endale võimaluse kuuluda töökollektiivi (inimesel tekib tunne, et ta on vajalik, mis tagab ka parema elukvaliteedi vähendades kaasamatuse tunnet, haiguste teket ja depressiooni) ning võimaluse enese-teostuseks.

Järgnevalt annab autor ülevaate vähenenud töövõimega ja puudega inimeste tööturul osalemist toetavatest meetmetest. Puudega inimeste tööturul osalemise eelduseks on haridus. Puudega lastel ja täiskasvanutel peab olema võimalus oma võimete kohaselt omandada nii põhi-, kesk-, kutse- ning kõrgharidus. Oluliseks põhimõtteks on kaasav haridus. (Haukanõmm 2013: 2) Kaasav haridus tähendab seda, et kõigil haridust omandavatel inimestel on õigust saada haridust vastavalt oma vajadustele ja võimetele (Kaasava hariduse ... 2018). Punch, Breed ja Hyde (2006: 230) uurisid kuulmispuudega tudengitelt, kas ja mil määral kuulmispuue nende akadeemilist sooritust ja saavutusi tulevases elus nende meelest mõjutada võib. Osad neist leidsid, et kuulmispuudel sooritustele negatiivset mõju pole, osad tajusid mõningal määral negatiivset mõju, ent suutsid selle kompenseerida kõrvalise abi ja rohkem õppimisega. Mõned tudengid said vajaliku abi ka hoopis koolivälisest allikatest- mõnelt teiselt abiõpetajalt või mine teise kooli personalilt. (Punch, Breed ja Hyde 2006: 230)

Töövõimereformi eesmärgiks on toetada vähenenud töövõimega inimeste täisväärtusliku elu. Reformiga uuenes toetuste süsteem, teenuste valik ning töövõime hindamine, millega tegeleb Eesti Töötukassa. (Töövõimereform 2018) Antud reform käivitati Eestis 2016. aastal, mille täpsem eesmärk on puudega inimeste parema majandusliku toimetuleku, teistega võrdse eneseteostuse ja iseseisvuse suurendamine (Habicht, Kask 2018: 24).

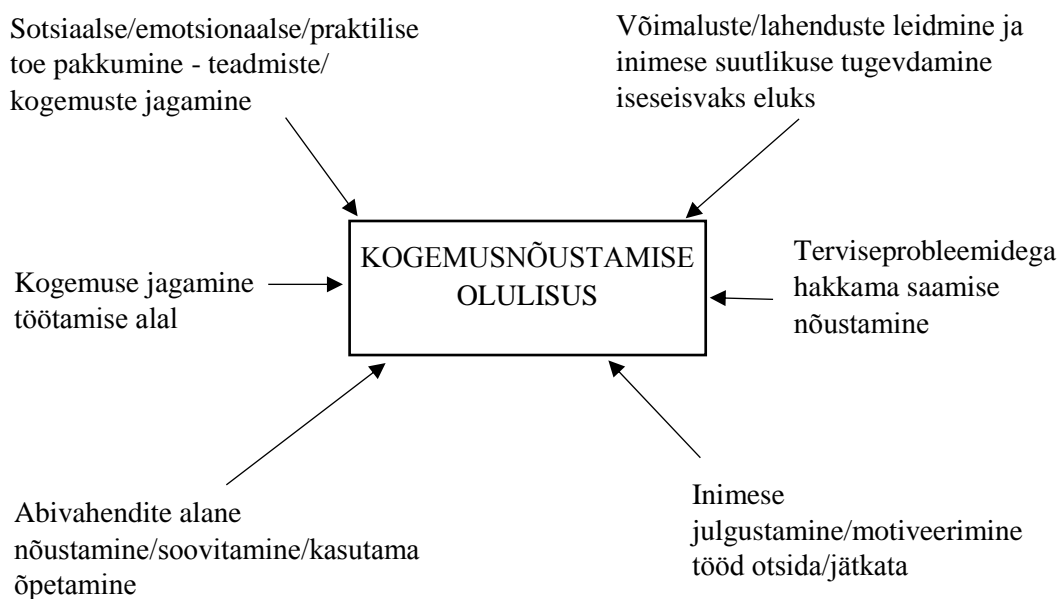
Samas Ameerikas on sotsiaalse ettevõtlusega tegelevad puuetega ettevõtjad toonud välja, et vaja on uuendada puuetega inimeste föderaalpoliitikat, eelkõige tööhõive osa, sotsiaalkindlustust ja tervist. Nimetatud poliitikat peetakse tarbetult piiravaks ja pidurdavaks teguriks sotsiaalse ettevõtluse arengu koha pealt. Muuhulgas toodi välja, et tuleks luua üleminekuprogramm inimestele, kes vajavad ravikindlustust või *Medicaid*'i (pakub tervisekaitset miljonitele ameeriklastele, sealhulgas abi vajavad madala sissetulekuga täiskasvanud, lapsed, rasedad, vanurid ja puuetega inimesed (Medicaid 2018)) selleks, et nad ei peaks kartma ravikindlustuse kaotamise pärast, kui nad alustavad oma ettevõttega. (Harris *et al.* 2014: 1283) Vähenenud töövõimega inimeste tööturule kaasamisel jagunevad Eesti Töötukassa teenused kaheks: tööturule siseneda soovivate vähenenud töövõimega inimestele suunatud ning vähenenud töövõimega inimeste tööandjatele suunatud teenused (Töövõimereform 2017).

Selleks, et vähenenud töövõimega inimene saaks tööturul osaleda, pakub Eesti Töötukassa erinevaid teenuseid. Üheks teenuseks on abistamine tööintervjuul, kui tööandjaga suhtlemisel tekib kõrvalabi vajadus. Selle jaoks korraldab Eesti Töötukassa juhtumikorraldaja vähenenud töövõimega inimese abistamise. Antud teenust võib vaja minna kuulumis- või kõnepuudega või muu suhtlemistakistusega inimestel. (Abistamine tööintervjuul 2016) Töökeskkond, mis on erivajadusi arvestav ja sobiv annab vähenenud töövõimega inimesele võimaluse teha endale sobivas tempos jõukohast tööd. Selleks on Eesti Töötukassa poolt pakutav teenus - kaitstud töö, mis tagab töökeskkonnas vajaliku nõustamise, abi ja juhendamise. Toetuse saamiseks on isikul vaja olla töötuna arvel, kellele on määratud puue, töövõime on hinnatud osaliseks või on tunnustatud püsivalt töövõimetuks. (Kaitstud töö 2017)

Autor on seisukohal, et abistamine tööintervjuul ja kaitstud töö teenused on olulised, andes nii ettevõttele kui ka tööotsijale turvatunde. Kui vaadata kuulumispuudega inimese abistamist tööintervjuul, siis see tähendab, et Eesti Töötukassa poolt kompenseeritakse tõlgi kulutused, mis tagab selle, et suhtlemine tööintervjuul ei jää keelebarjääri taha. Lisaks pakub kaitstud töö turvalist keskkonda puudega inimese tööle kaasamiseks, mis aitab tal kohaneda ning õppida selgeks oma tööülesanded.

Töötukassa pakub ka kogemusnõustamise teenust. Kogemusnõustamine on mõeldud inimestele, kes töötab/on töötu, õppiv vähenenud töövõimega inimene ja koondamisteate saanud töötav või tööotsija inimene. Teenuse eesmärk on toetada ja valmistada ette inimesi jätkamaks tööd, tööotsinguteks ja tööeluks. Antud teenus erineb selle poolest, et nõustamisi viivad läbi inimesed, kellel on nõustamisteenust vajava kliendiga sarnane tervisehäire või puue. (Kogemusnõustamine 2017).

Kogemusnõustamise teenus Eestis annab inimesele toe tööturule siseneda tundmata muret, et vastavalt tema puudele jääb talle midagi selgusetuks. Samas Iirimaal ja Iisraelis läbi viidud uuringud puuetega inimeste seas on välja toonud, et enamik neist ei kandideeri töökohtadele, kuna nad on mures invaliidsustoetuse kaotamise pärast (Pinto, Ert 2018: 2). Kuna Eestis on võimalik kogemusnõustamise teenust kasutada, siis see välistab mure, mis on aktuaalne Iirimaal ja Iisraelis. Kogemusnõustamine on oluline mitmel põhjusel, mis on toodud välja ka joonisel 2.



Joonis 2. Kogemusnõustamise olulisus

Allikas: (Kogemusnõustamine 2017); autori koostatud.

Eesti Töötukassa teenuste hulgas on ka tugiisikuga töötamine. Tugiisiku ülesanneteks on juhendada ja abistada tööle asumisel, tööülesannete omandamisel, mõistmisel ning töökollektiivi sisse elamisel. Selleks, et antud teenust kasutada, peab tööandja esitama taotluse Eesti Töötukassale ning koos tugiisikut vajava inimesega leitakse talle sobiv tugiisik, kelleks võib olla kolleeg või inimene väljastpoolt töökohta. (Tugiisikuga töötamine 2018)

Vähenenud töövõimega inimeste teenuste hulka kuulub ka tööalane rehabilitatsioon, mille raames rehabilitatsioonimeeskond on abiks inimesele, kellel on haiguse või puude tõttu vaja abi töötamise jätkamiseks või tööle asumiseks. Rehabilitatsiooni teenust pakutakse inimestele, kellel on püsiv töövõimetus, puue või osaline töövõime; hõivatud ehk töötajad/ettevõtjad/õppijad; registreeritud töötud. Tööalase rehabilitatsiooni raames õpitakse kasutama abivahendeid, parandatakse kõnet või liikumisoskusi või lahendatakse psühholoogilisi probleeme. Lisaks nõustatakse, kust leida motivatsiooni, kuidas puude või haigusega toime tulla ja enesekindlust suurendada. Lisaks saab rehabilitatsioonimeeskond aidata inimesel tööellu sisse elada nõustades tööandjat, kuidas töökeskkonda kohandada või tööd sobivamaks muuta. (Tööalane rehabilitatsioon 2018)

Autor on seisukohal, et tööalase rehabilitatsiooni teenuse pakkumine on positiivne nii tööandjale kui ka töövõtjale. Tööandja soov on, et tööle võetud puudega inimene tunneks

ennast hästi ning turvaliselt. Kui töövõtjal peaks tekkima probleeme motivatsiooniga või tööspetsiifikast lähtuvalt tuleb kohaldada kuulmispuudega inimesele töökeskkonda, siis pakub Eesti Töötukassa tööalase rehabilitatsiooni teenust.

Eesti Töötukassa teenuste hulka kuulub ka tööks vajalikke abivahendite tagamine. Kui tööülesannete täitmine on vähenenud töövõime või puude tõttu raskendatud tööandja poolt antud vahenditega, siis Eesti Töötukassa annab kasutada tasuta töö tegemiseks vajalikud abivahendid. Vähenenud töövõimega või puudega inimesel on võimalik abivahendit kasutada kuni töösuhte lõpuni, kuid algselt mitte kauem kui kolm aastat. Abivahendi jätkuval vajadusel tööülesannete täitmiseks on võimalik lepingut pikendada. (Tööks vajalik ... 2017)

Kui tervisehäire või puude tõttu on vaja liikuda tööle takso, eritranspordi või isikliku sõiduautoga ning ühistranspordi kasutamine pole võimalik, siis hüvitab Eesti Töötukassa osaliselt seetõttu tekkivad lisakulud. Kulude hüvitamine näeb ette, et seda makstakse 12 kuu eest kolme aasta jooksul. Toetust ei maksta juhul, kui see kulu hüvitatakse kohaliku omavalitsuse poolt. (Töölesõidu toetus 2018) Kui tekib olukord, kus puudega inimesel on võimalik sõita töö ja kodu vahet ühistranspordiga vaid saatja abil, hüvitab Eesti Töötukassa saatja sõidukulud tööle ja töölt koju (Saatja sõidukulu ... 2016). Lisaks pakub Eesti Töötukassa töötamise jätkamise toetamist (Töötamise jätkamise ... 2016).

Lisaks vähenenud töövõimega inimeste teenustele, toetab Eesti Töötukassa vähenenud töövõimega inimese tööandjat. Üks teenustest sisaldab tööandjate nõustamist ja teavitamist, kes on võtnud või kellel on valmisolek võtta tööle erivajadusega või puudega inimesi (Nõustamine ja ... 2017). Vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel toetatakse tööandjat ka palgatoetusega (Palgatoetus 2017). Hispaanias eraldatakse tööandjale ühekordse toetuse näol 3906,58 eurot iga tööle võetud täistööajaga puudega töötaja kohta ja summat kohandatakse proportsionaalselt, kui puudega inimene tuleb tööle osalise tööajaga (Silva, Vall-Castelló 2017: 24).

Eestis on võimalik ka sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest, mis tähendab seda, et tööandja (äriühing, sihtasutus, mittetulundusühing, füüsilisest isikust ettevõtja), kelle juures töötab vähenenud töövõimega isik ja kellele on määratud osaline või puuduv töövõime või 40%-line püsiv töövõimetetus ning töötab töölepingu alusel, saab

taotleda Eesti Töötukassalt sotsiaalmaksu soodustust. (Sotsiaalmaksu hüvitamine ... 2017) Seevastu Hispaanias on võimalik tööandjatel saada mahaarvamisi sotsiaalkindlustusmaksetest, kus need on seotud töötaja sooga ja puude intensiivsusest. Üldiselt on need 4500 eurot aastas. (Silva, Vall-Castelló 2017: 24)

Üks kord kolme aasta jooksul on võimalik taotleda tööruumide ja -vahendite kohandamist (Tööruumide ja ... 2018). Samuti on ka Hispaanias toetus tööruumi kohandamiseks, arvestades puudega töötaja võimalikke erivajadusi. Antud toetuse maksimaalne summa on 902 eurot ja seda makstakse ainult üks kord lepingu kohta. (Silva, Vall-Castelló 2017: 24) Eestis on võimalik taotleda ka vähenenud töövõimega töötaja koolituskulude ning tööalase koolitusega seotud lisakulude, mis on töötaja terviseseisundist või puudest tingitud (näiteks viipekeeletõlgi kulu), hüvitamist (Töötaja koolituskulude ... 2017).

Kurtidele ja vaegkuuljatele on määratud ka väljaspool Eesti Töötukassat viipekeele tõlketeenuse regulaarne osutamine. Suuremas mahus toimub tõlketeenuse pakkumine viies keskus (Tallinnas, Tartus, Pärnus, väiksem maht Viljandis ja Kuressaares). Tõlketeenuse vajaduse tekkimisel ostavad vallavalitsused oma vallas elavatele kurtidele tõlketeenust sisse ka mainitud keskustest. Kindlalt on piiritletud, millistesse tõlkesituatsioonidesse on võimalik kohaliku omavalitsuse finantseerimise abil tõlki tellida ning tõlketeenuse mahud on erinevad kõikides piirkondades. Arvestama peab ka olukorraga, kus osad vallad ja omavalitsused ei eralda oma eelarvest raha viipekeele tõlketeenuse rahastamiseks. See tekitab kurtide ja vaegkuuljate seas olukorra, kus keskustele lähemal elavad kliendid on eelisolukorras enda asjaajamistega, kuna neil on lihtsam endale tellida ja kasutada viipekeeletõlke teenust. Kurdid ja vaegkuuljad, kes elavad keskustest väljaspool, peavad pöörduma kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja poole ja esitama avalduse tõlketeenuse vajaduseks. Olenevalt olukorrast on vaja vahel ka põhjendada oma tõlketeenuse vajalikkust. Peale avalduse täitmist võtab kohalik omavalitsus ühendust neile lähima tõlketeenust osutava asutusega. (Papp 2011)

Näiteks Tallinnas on viipekeele tõlketeenuse maht ühele kliendile kuni 24 tundi kalendriaastas (kaks tundi kalendrikuus), täiendavalt on üks tund kalendrikuus vanematele, kellel on alaealised lapsed, lastega seotud asjaajamisteks 2018. aastal. Samas tuleb arvestada ka kuulimiitidega igas kuus, mille ületamine on keelatud, see eeldab tõlgi broneerimist

varakult, sest igal uuel kuul läheb tundide arvestus nulli, mis tähendab seda, et kui eelmisel kuul jäi tunde kasutamata, siis need ei kandu üle järgnevasse kuudesse. (Tallinna viipekeele tõlketeenus 2018)

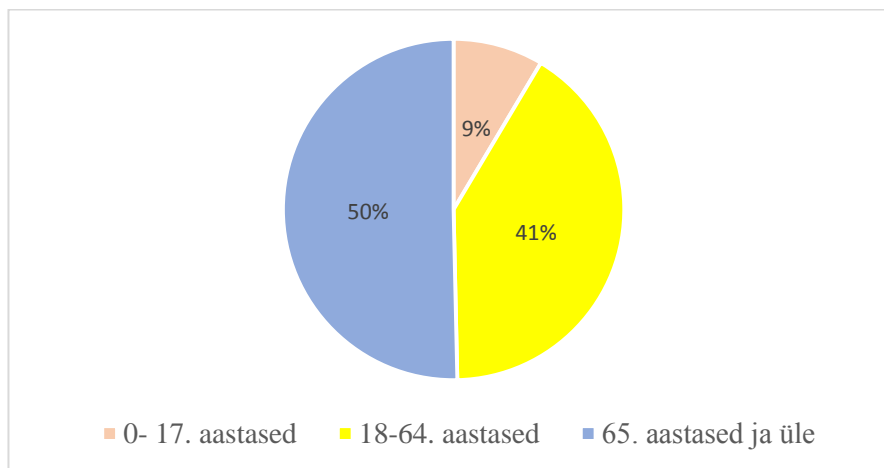
Puudega inimeste tööturule kaasamine on oluline, sest aitab nii tööandjaid kui ka töövõtjaid. Riigi, kohalike omavalitsuste ning ettevõtete poolt vaadatuna aitab puudega inimeste tööle integreerumine kaasa tööjõupuuduse vähenemisele. Lisaks on madal tööhõive otseses seoses inimeste sissetulekutelt makstavate maksudega, millest sõltuvad valitsemismaksud (kohaliku omavalitsuse kui ka riigi tasandil). Toetamaks tööandjaid vähenenud töövõimega inimesi värbama ning julgustamaks vähenenud töövõimega inimesi tööturule sisenema ning sinna püsima jääda, on Eesti Töötukassa töötanud välja erinevad teenused.

2. UURING VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖTURULE SISENEMISEST

2.1. Lühiülevaade vähenenud töövõimega inimeste osalusest tööturul, uurimismetoodikast ja valimist

Selles alapeatükis antakse lühiülevaade vähenenud töövõimega inimeste osalusest tööturul, uurimismetoodikast ja valimist.

1. jaanuari 2017. aasta seisuga oli Eesti rahvaarv 1 317 800, nendest puudega inimesi 150 218. Vanuserühmade lõikes (vt joonis 3) jagunesid puudega inimesed vanuse alusel järgnevalt: 0-17. aastaseid 12 845, 18-64. aastaseid 61 738 inimest ja 65+ aastased 75 635 inimest. (Sotsiaalkindlustusameti ekspertiisi ... 2017)



Joonis 3. Puudega inimeste osakaal vanuste lõikes Eestis 01. jaanuari seisuga 2017. aastal

Allikas: (Sotsiaalkindlustusameti ekspertiisi ... 2017); autori koostatud.

Tabelist 2 ilmneb, et Sotsiaalkindlustusameti andmetel kasvab kuulmispuudega inimeste arv iga aastaga. Selle statistika põhjal võib järeldada, et kuulmispuue ei ole ühiskonnast kadumas ning on oluline kuulmispuudega inimeste tööturule kaasamist hõlbustada.

Tabel 2. Kurtide ja vaegkuuljate arv aastatel 2014-2016

	0-24-aastased	25-62-aastased	63+-aastased	Kokku
2014. aasta	286	494	214	994
2015. aasta	354	582	266	1202
2016. aasta	273	634	300	1207

Allikas: (Statistika ja aruandlus 2018); autori arvutused

2017. aasta 1. jaanuari seisuga oli 0-17. aastaste puudega inimeste hulgas tööturul hõivatuid 0,21%; 18-64. aastaste hulgas 30,41% ning 65+ aastaste hulgas 4,42%. See tähendab, et mitte töötavaid puudega inimesi 0-17. aastaste hulgas oli 99,79%; 18-64. aastaste hulgas 69,59% ja 65+ aastaste hulgas 95,58% (vt tabel 3; Sotsiaalkindlustusameti ekspertiisi ... 2017).

Tabel 3. Töötavate ja mitte töötavate puudega inimeste osakaal

	0-17-aastased		18-64-aastased		65+-aastased	
	arv	osakaal (%)	arv	osakaal (%)	arv	osakaal (%)
Töötavate puudega inimeste osakaal	27	0,21	18 774	30,41	3 342	4,42
Mitte töötavate puudega inimeste osakaal	12 818	99,79	42 964	69,59	72 293	95,58

Allikas: (Sotsiaalkindlustusameti ekspertiisi ... 2017); autori arvutused.

Järgnevalt toob magistritöö autor välja empiirilise osa koostamise etapid ning tutvustab uuringu läbiviimise etappe (vt tabel 4).

Tabel 4. Uuringu struktuur

Ülesanded	Ajavahe
Küsimuste koostamine kurtide ja vaegkuuljate seas uuringu läbiviimiseks	01.02.-12.02.2018
Küsitluse läbiviimine kurtide ja vaegkuuljate seas	13.02.-28.02.2018
Töötajate intervjuu küsimuste koostamine	26.02.-01.03.2018
Töötajate intervjuude läbiviimine	02.03.-07.03.2018
Töötajate intervjuude transkribeerimine	02.03.-08.03.2018
Eesti Töötukassa esindajaga intervjuu läbiviimine	12.03.2018
Eesti Töötukassa esindaja intervjuu transkribeerimine	12.03.2018
Küsitluse ja intervjuude tulemuste analüüsimine	13.03.-21.03.2018

Allikas: Autori koostatud.

Magistritöö raames uuringu läbiviimiseks kasutas autor kombineeritud uurimisviisi, kus rakendas nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset andmekogumise meetodit, et ühelt poolt saada kinnitust esile tulnud probleemidele töö teoreetilises osast ning teiselt poolt saada

teada, mida arvavad neist probleemidest kurtid, tööandjad ja Eesti Töötukassa. Üheks andmekogumise meetodiks oli kurtide ja vaegkuuljate hulgas läbi viidud internetipõhine küsitlus, kus esitati nii kinniseid kui lahtiseid küsimusi (vt lisa 1).

Küsimustiku koostamisel lähtus autor Punch, Creed ja Hyde'i (2006) artiklis „Career Barriers Perceived by Hard - of Hearing Adolescents: Implications for Practice From a Mixed-Methods Study“ kirjeldatud uuringutulemustest ning enda uurimuse eesmärgist ning konstrueeris nende põhjal neljast osast koosneva küsimustiku. Küsimustiku esimene osa hõlmas 10 sissejuhatavat küsimust. Teine osa ehk kurtide ja vaegkuuljate kogemused tööturul, sisaldas kuut küsimust ning kolmas, riiklike tugiteenuste osa, nelja küsimust. Neljas osas koosnes kolmest kokkuvõtvast küsimusest.

Kurtide ja vaegkuuljate seas läbi viidud küsitluse tulemuste põhjal koostas autor kurtide ja vaegkuuljate värbamise kogemusega tööandjatele poolstruktureeritud intervjuu küsimused. Intervjuude küsimused sisaldasid järgmisi teemasid: kurdi ja vaegkuulja tööle võtmise kogemused, riigi toetus tööandjale kurdi ja vaegkuulja värbamisel ning tööandja hinnang riigi toetusele (vt lisa 2). Poolstruktureeritud individuaalse intervjuu kasuks otsustas magistritöö autor sellepärast et, antud intervjuu tüüp annab võimaluse varem paika pandud intervjuukavas teha intervjuueerimise käigus muudatusi küsimuste järjekorra suhtes. (Lepik *et al.* 2014) Eesti Töötukassa esindaja intervjuu kava koostades lähtus autor lisaks läbi viidud küsitluse tulemustele ka tööandjatega läbi viidud intervjuude tulemustest. Intervjuu käsitles järgmisi teemasid: Eesti Töötukassa kogemused ja koostöö kurtide ja vaegkuuljatega ning kogemused ja koostöö tööandjatega (vt lisa 3).

Kurtide ja vaegkuuljate seas uuringu läbiviimiseks kasutas magistritöö autor lumepalli-valimit (Rämmer 2014) üldvalimi koostamisel. Magistritöö autor võttis ühendust oma tutvusringkonnas olevate kurtide ja vaegkuuljatega, kes oskasid suunata, kuhu oma küsitlus saata, et jõuda suurima hulga kurtide ja vaegkuuljateni korraga. Selleks olid:

- Facebooki grupid:
 - Eesti kurtide kogukonna infovahetus;
 - Eesti kurtide folkloor;
- Kurtide individuaalsed kontaktid (5);
- Eesti Kurtide Liidu kontaktid.

Internetipõhine küsitlus viidi läbi perioodil 13.-28.02.18 ning sellele vastas 29 kurti/vaegkuuljat. Küsitluse andmete analüüsimisel kasutas autor programmi Microsoft Excel. Küsitlusest selgus, et 29st vastanust 15 kasutab igapäevaelus kuulmisaparaati, 11 neist ei kasuta kuulmisabivahendeid ning kolm kasutab kuulmisimplantaati. Antud vastused näitavad, et inimesed on lähenenud oma kuulmispuudele kas meditsiinilisest või sotsiaalsest mudelist lähtuvalt, nii nagu on toonud puude jagunemise välja Hoffmeister (1996: 172) ning Lobianco ja Sheppard-Jones (2007: 1).

Tabel 5. Küsitluses osalenute sotsiaal-demograafilised tunnused

Sotsiaal-demograafilised tunnused		Vastajate arv
Sugu	Naine	18
	Mees	11
Vanus	16-25	5
	26-45	15
	46-63	9
Eesti kodakondsusega Eestis elav	Kurt	11
	Vaegkuulja, kerge kuulmislangusega (20-40 dB)	-
	Vaegkuulja, keskmise kuulmislangusega (41-70 dB)	6
	Vaegkuulja, raske kuulmislangusega (71-95 dB)	7
	Vaegkuulja, sügava kuulmislangusega (>96 dB)	4
	Olen kuulmislangusega inimene, aga ei oska täpselt öelda oma kuulmislanguse astet	1
Haridus	Algharidus (1-4. klass)	-
	Põhiharidus (1-9. klass)	4
	Kutseharidus põhihariduse baasil	1
	Keskharidus (1-12. klass)	8
	Kutseharidus keskhariduse baasil	6
	Bakalaureus	5
	Magister	5
	Doktor	-
Tööstaaž	Tööstaaž puudub	1
	Alla 1 aasta	3
	Üle 1 aasta	1
	2-5 aastat	6
	6-10 aastat	5
	11-15 aastat	2
	16-20 aastat	2
	21+...	9

Allikas: Autori koostatud.

Magistritöö autori jaoks on positiivne tulemus, et üheksa küsitlusele vastanuist omab tööstaaži 21+... aastat (vt tabel 5).

Tabel 6. Kurtide ja vaegkuuljate hõivatus tööturul

	16-25-aastased	26-45-aastased	46-63-aastased	Töötab	Töötu	Õpib	Töötab õpingute kõrvalt	Töötav pensionär
Põhiharidus (1-9.klass)	1	2	1	2	1	1	-	-
Kutseharidus põhihariduse baasil	-	-	1	-	1	-	-	-
Keskharidus (1-12. klass)	2	4	2	6	-	2	-	-
Kutseharidus keskhariduse baasil	-	5	1	3	1	-	1	1
Bakalaureus	2	2	1	2	2	-	1	-
Magister	-	2	3	5	-	-	-	-

Allikas: Autori koostatud

Tabelist 6 ilmneb, et ükski keskharidusega ega magistriharidusega küsitlusele vastanuist ei ole töötu, ent viiest bakalaureusekraadiga vastanuist kaks on end töötuks märkinud. Sellest võib järeldada, et kurtide ja vaegkuuljate puhul ei ole töökohta tagavaks teguriks haridustase.

Ettevõtete valikul lähtus autor nende vanusest ning tuntusest kurtide ja vaegkuuljate tööandjana. Intervjueeritavate hulgas oli viis naist ja üks mees. Poolstruktureeritud intervjuud tööandjatega viis magistritöö autor läbi silmast-silma intervjueeritavate töökohtades ajavahemikul 02.03-07.03.2018 ning need kestsid keskmiselt 41 minutit (vt tabel 7). Lisaks tööandjate intervjueerimisele viis autor läbi ka poolstruktureeritud intervjuu Eesti Töötukassa esindajaga, kes on tööotsijate ja tööandjate teenuste osakonna tööandjate tiimi peaspetsialist (T6). Sellel ametikohal on ta töötanud kaks ja pool aastat.

Tabel 7. Intervjuude läbiviimise kava

Intervjueeritav	Intervjuu aeg	Intervjuu pikkus
T1	02.03.2018 kell: 10.00-10.35	30 minutit
T2	02.03.2018 kell: 12.00-12.30	35 minutit
T3	05.03.2018 kell: 11.00-11.45	40 minutit
T4	05.03.2018 kell: 13.00-13.35	40 minutit
T5	07.03.2018 kell: 13.00-14.00	1 tund
Eesti Töötukassa esindaja (T6)	12.03.2018 kell: 10.00-10.45	40 minutit

Allikas: Autori koostatud.

Järgnevalt teeb autor lühiülevaate neist organisatsioonidest, kus intervjueritud töötavad. 1804. aastast tegutsevat tervishoiu valdkonna ettevõtet esindas personaliteenistuse värbamisosakonna juhataja (T1). Ettevõttes töötab 4500 inimest, neist 300 on asendustöötajad. Kurte ja vaegkuuljaid on ettevõttes eri aegadel töötanud majandusteenistuse puhastusteenuste osakonnas puhastajana viis kuni kuus, hetkel töötab kaks ning neil mõlemal on tööstaaži 17 aastat. Selles ettevõttes töötavad kurdid ja vaegkuuljad samasuguste töölepingutega nagu kõik teised, see tähendab täistööajaga – 40 tundi nädalas.

Kondiitritoode tootmise ettevõtte on tegutsenud aastast 2008 ning seda esindas tootmisjuht (T2). Selles ettevõttes töötab umbes 60 inimest, neist kolm kurti ja vaegkuuljat ning neljas liitub ettevõttega 2018. aasta kevadel, kui on kooli lõpetanud. Kaks kurti töötavad kondiitritena, mõlemal tööstaaži selles ettevõttes kaks aastat, üks on üheaastase staažiga nõudepesija ja 2018. aasta kevadel liituv inimene hakkab tööle kondiitrina. Selles ettevõttes töötavad kurdid ja vaegkuuljad täiskoormusega, erinevusi võrreldes puudeta inimestega ei ole.

Jaeketi müügiettevõtte on tegutsenud 20 aastat ja seda esindas töökeskkonna juht (T3). Eestis on antud tütarettevõttes tööle ca 2800 inimest, kellest ca 25 on kuulmispuudega inimesed, kes töötavad saalis kaubapaigutajate ja kassapidajatena. Ettevõttes töötavad kurdid ja vaegkuuljad teenindajate tüüplepingutega, osad neist täistööajaga ja osad osalise tööajaga, ent erisusi puudega inimese töölepingu puhul ei ole.

Elementmajade ehitusfirmat, mis on tegutsenud natuke rohkem kui 20 aastat, esindas büroojuht (T4). Ettevõttes töötab 12 kurti, mis moodustab 15% töötajatest. Kurdid töötavad kahe grupina, kus kõik liikmed, sh tiimijuht, on kurdid ning nende tööülesanneteks on sisetööd. Ettevõttes töötavad kurdid/vaegkuuljad samade töölepingute ja koormustega nagu kuuljadki, erisusi ei ole.

Telekommunikatsiooniettevõtte on tegutsenud aastast 1991. Ettevõttes töötab ca 1800 inimest, kellest üks on vaegkuulja. Magistritöö autor viis intervjuu läbi ettevõtte kontaktikeskuse grupijuhiga (T5), kus vaegkuulja töötab klienditeeninduse spetsialistina *chati's* 2014. aastast alates. Ettevõttes on vaegkuulja tööle täiskoormusega ning samasuguse lepinguga nagu teisedki.

Kõik intervjuud on salvestatud lubadusega, et intervjueeritavaid ei avalikustata. Peale intervjuude läbiviimist magistr töö autor transkribeeris need, kasutades veebipõhist kõnetuvastust, mille on välja töötanud Tallinna Tehnikaülikooli Keeletehnoloogia labor. Seejärel viis magistr töö autor läbi intervjuude sisuanalüüsi, kodeerides tekstis esinenud märksõnad ja moodustades neist kategooriad. Autor kõrvutas intervjuudes toodud nii küsitluse tulemuste kui magistr töö teoreetilise osaga ning tõi intervjuudest välja ise loomulikumaid tsitaate.

Tabel 8. Intervjuude sisuanalüüsi kategooriad ja märksõnad

Kategooriad			
motivatsioon värvata kurte/vaegkuuljaid	takistused/piirangud	lahendused/ideed	hüved
Julgus värvata	Töökohtade piiratus	Tööle integreerimise õige ajastus	Palgatoetus
Varasem kokkupuude	Stereotüüpsed arvamused	Motiveeritus töö leida	Praktika
Esmamulje	Hirm suhelda	Teadlikkuse tõstmine	Lisa vabad päevad
Võimaluse andmine	Isikupõhine hirm suhtlemise ees	Enda valmisolek	Tõlgiteenus
Lojaalsus	Keelebarjäär	Eripäradega arvestamine	Tasuta juhtimise koolitus
Empaatia suurenemine	Tagasihoidlikus	Kohanduste tegemise vähesus	Sotsiaalmaksu tagasi maksmine ndalaselst lisapuhkusest
Positiivne tähelepanu ettevõttele	Negatiivsed hoiakud	Hariduse omandamine	
	Suhtlemisele kuluv energia	Aktiivne osalus kurdi/vaegkuulja poolt	
	Koolisüsteemi viga	Korralik CV	
	Ebavõrdsus võrreldes kuuljatega	Hüvede ja soodustuste mainimine tööandjale	

Allikas: Autori koostatud

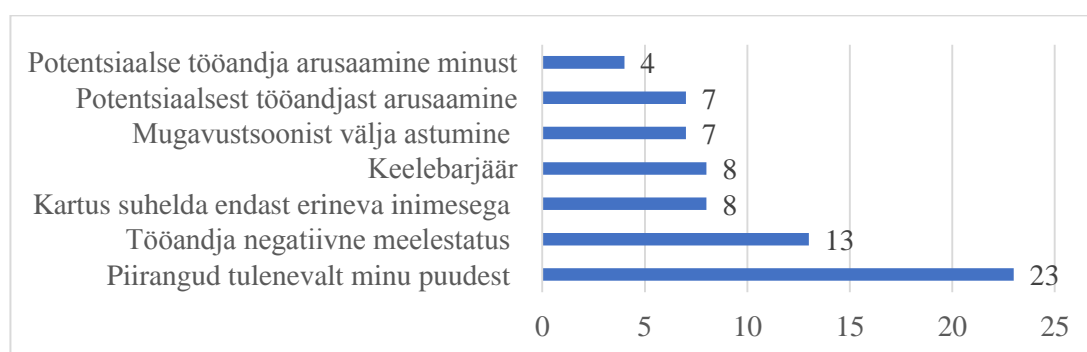
Intervjuude tegemise käigus oli magistr töö autorile näha, et ka intervjueeritavatele pakub antud magistr töö teema huvi ning seetõttu sujus ka koostöö nendega hästi.

2.2. Läbiviidud küsitluse ja intervjuude analüüs

Antud alapunktides toob magistritöö autor välja intervjuude ning küsitluse tulemused ning seostab need teoreetilises osas käsitletuga.

2.2.1. Kurdi ja vaegkuulja tööle kandideerimist mõjutavad tegurid vaadatuna kurtide/vaegkuuljate perspektiivist

Kurtide ja vaegkuuljate seas läbi viidud küsitlusest selguvad peamised takistused, millega peavad kurdid ja vaegkuuljad tööle asumisel kokku puutuma. Antud küsimuste vastustes ei tekkinud olulisi erinevusi lähtudes kuulmislanguse astmest, seepärast ei kajasta autor seda ka alloleval joonisel 4.



Joonis 4. Peamised takistused kurdi ja vaegkuulja tööle asumisel.

Allikas: Autori koostatud.

29 kurdist ja vaegkuuljast vastanuist 23 on tõdemusel, et nende puue seab neile piiranguid, mis ei anna võimalust valida kõikide töökohtade vahel. 23st kuulmispuudega inimesest kuuel on lisaks kuulmispuudele ka muu puue (kõnehäire, närvid, Usher sündroomi 1 tüüp, Meniere'sündroom, kasvaja ja keskmine liikumispuue), kuid need kuus inimest lähtusid antud küsimustikule vastates just kuulmispuudest tulenevatest piirangutest. Piirangud tulenevad sellest, et ühiskonnas vaadeldakse puuet läbi meditsiinilise mudeli. Diagnoos määratakse meditsiinitöötajate poolt ning see toob puudest tulenevalt kaasa piiranguid. Piirangute all mõeldakse võimalust teha puudega inimesel ise valikuid, otsuseid ja võtavad ära vastutuse. (Puude mõiste ... 2018)

Magistritöö autori koostatud küsitlusele vastanud 29st kurdist 13 arvavad, et takistuseks on ka tööandja negatiivne meelestatus kurdi ja vaegkuulja suhtes. Sama on välja toonud ka Paez ja Arendt (2014), kelle kohaselt peavad kurdid ja vaegkuuljad tööturule integ-

reerumiseks tegelema tööandjate ja kaastöölise negatiivsete hoiakute ja arusaamade ületamisega. Ühiskonnas tekkinud stereotüüpsed või halvustavad arvamused viivad selleni, kus ei nähta inimest ega tema eriomaseid võimeid vaid ainult puuet (Teder 2016: 13). Uuringust selgub, et küsitlusest osa võtnud 13 kurti ja vaegkuuljat on negatiivselt meelesstatust tööle kandideerides tundnud. Samas Eesti Töötukassa esindaja sama meelt ei ole: „Ma ei ütleks, et tööandja on negatiivselt meelesstatud kurdi või vaegkuulja vastu. /.../ pigem on kurt või vaegkuulja palju tõenäolisem kandidaat kui mõni teine erivajadusega inimene. /.../ Kui ma loen ette, et kas te võtaksite tööle nägemispuudega, psüühikahäirega, intellektipuudega ja liikumispuudega /.../ siis olenevalt ametikohast /.../ pigem eelistatakse kuulmispuudega inimest /.../ see on see, mitte negatiivne suhtumine, vaid pigem teadmatus /.../.“

Autori koostatud küsimustiku vastustest selgus, et enam kui veerand (vt joonis 4) kurtidest ja vaegkuuljatest peab üheks suurimaks probleemiks tööle asumise juures kartust suhelda endast erineva inimesega (ehk kuuljaga) ning keelebarjääri. Punchi, Breedi ja Hyde'i (2006: 231) poolt läbi viidud uuringust selgub, et kuulmispuudest tulevate takistuste peale võivad ärritada kaaskolleegid ja juhid. Antud uurimuses toodi välja, et kuulja peab ennast pidevalt kordama selleks, et kuulmispuudega inimene temast aru saaks. Selline olukord võib muutuda häirivaks ning tulemuseks võib olla kuulmispuudega inimesel soov töökohta vahetada. (Punch *et al* 2006: 231)

Kurdid ja vaegkuuljad kasutavad suhtlemiseks visuaalset keelt ehk viipekeelt ning kuuljad oraalset keelt, mis põhineb kuulmisel. Sellest võivad tekkida hirmud nii kuuljate kui ka kuulmispuudega inimestega suhtlemisel, kuna suhtlemiseks kasutatakse erinevaid meetodeid. Kurtidel ja vaegkuuljatel võib tekkida hirm suhelda kuuljaga, kuna kuuljad ei ole teadlikud sellest, mida tuleb jälgida kuulmispuudega inimesega suhtlemise ajal.

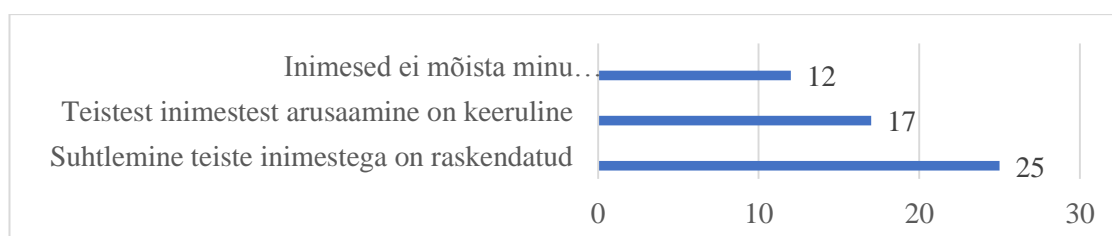
Eesti Töötukassa esindaja on arvamusel, et see võib olla isikupõhine hirm. Hirm võib olla tingitud kogemuste puudumisest ning mõne inimese ees olevast kartusest mitte aru saada tema rääkimisest toetudes suu pealt lugemisele, lisaks inimese ebasõbralikkus kuulmispuudega inimese vastu. Ettevõtete esindajate intervjuudest selgub samuti, et kolleegidel oli esialgu hirm kurdiga või vaegkuuljaga suhtlemise ees. T2: „ /.../ Alguses oli keelebarjääriga probleeme aga pärast, kui nähti, et teevad tööd korralikult, siis on ilusti kollektiivi sisse sulandunud /.../.“ Ent samas leidsid ettevõtete esindajad, et hoolimata

esialgsetest hirmudest on kurdi või vaegkuuljaga kui kolleegiga võimalik harjuda ja töö tegemist see tegelikult ei takista.

Kartus tööturule siseneda on üks takistustest, mis hoiab puudega inimesi tagasi tööle kandideerimast. See eeldab tööandjate toetust puudega inimestele, et neil tekiks julgus tööturule siseneda (Bučiūnienė, Kazlauskaitė 2010: 538). Mugavustsoonist välja astumine ning riskide võtmine ja potentsiaalsest tööandjast aru saamine on takistuseks ligi veerandile küsitlusele vastanuist (7 inimest 29st ehk 24,1%).

Samas potentsiaalse tööandja arusaamine kurdist või vaegkuuljast on takistuseks vaid neljale (13,8%) inimesele 29st. Eesti Töötukassa esindaja: „/.../ tegime koolituse, kus /.../ kaardistasime kurtide ja vaegkuuljate probleeme. /.../ kurtide probleem oli seotud sellega, et pimedas ei saa viibelda, keeruline on. Vaegkuuljatel oli /.../- ma ei saa aru ja ei kuule; inimesed on ebaviisakad nende suhtes jne. /.../ Ilmselt on vaegkuuljatel ka see, et see kuulmislangus võib olla tekkinud elu jooksul, et nad ei ole sellega kohanenud ja siis tulebki see arvamus, et nad peavad kõike kuulma ja kui nad ei kuule, siis on kõik halvasti ja see võib tingida selle, et nad ei taha kodust välja minna, ei taha suhelda, sest nad ei saa hakkama seal. Aga kurdid, kes on elu aeg olnud viipekeelsed, viipekeelses kogukonnas kasvanud, need on palju julgemad /.../.“ Samuti lisab Eesti Töötukassa esindaja, et: „Tööandja arusaamine kurdist/vaegkuuljast võib olla küll takistus. /.../ vaegkuulja /.../ kõne võib-olla ei ole piisavalt arusaadav, /.../ oleneb jälle ametikohast, kuhu ta kandideerib /.../.“ Antud tegureid mõjutavad inimeste enda isiksused, see kuidas on nad harjunud elama.

Kurtide ja vaegkuuljate seas läbi viidud küsitlusest selgus kolm probleemi, millega tuleb kurtidel ja vaegkuulajatel igapäevaelus, tööl ja koolis hakkama saada. Antud probleemid on välja toodud joonisel 5.



Joonis 5. Kurtide ja vaegkuuljate probleemid tööl/koolis/igapäevaelus
Allikas: Autori koostatud

Joonisel 5 ilmneb, et kõige suurem probleem kurtide ja vaegkuuljate jaoks on igapäevaelus, tööl ja koolis raskendatud teiste inimestega suhtlemine. Kuulmispuue muudab suhtlemise raskemaks ning seetõttu võivad näiteks kolleegid kuulmispuudega inimestega vältida suhtlust lisaaja ja -pinge tõttu (Schur *et al.* 2005: 10). Nagu ka eelnevalt tööandjatega tehtud intervjuudest välja tuli, on üks suurimaid probleeme keelebarjäär. Samas juba kurtide ja vaegkuuljatega kollektiivis harjunud ettevõtted oskavad nende eripäradega arvestada ning teavad, kuidas kurtide ja vaegkuuljatega suhelda. T1: „*Me teame, kuidas peab suhtlema, igal ühel oma viis – kes loeb suult, kellega kirjutame, kellega räägime aeglasemalt.*“

Samas võib olla kuulja ja kuulmispuudega inimese vaheline suhtlus olla raskendatud, seda näiteks suurema energia kulu poolest. T2: „*Kuulja vaatevinklist, et võtab rohkem energiat, et kurdiga suhelda, teiselt küsid möödaminnes, kas sobib või ei sobi.*“ Samuti kinnitas tööandja esindaja T4, et kurtide ja vaegkuuljate suhtlemine teiste töötajatega on paratamatult raskendatud. Suhtlemise võivad raskeks muuta ka kolleegid, kes ei ole kurte ja vaegkuuljaid oma kollektiivis aktsepteerinud. T3: „*On raske. /.../ Need inimesed, kes ei ole kurdid ja kes on, ütleme nagu selles samas töökeskkonnas töötavad inimesed, nad ilmselgelt pigem väldivad seda kontakti.*“

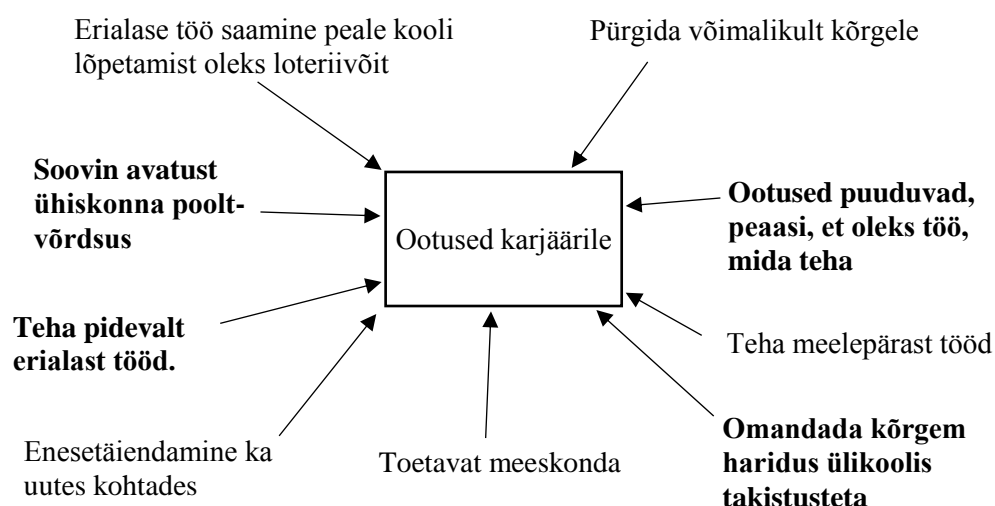
Samuti näitab antud joonis nr 5, et 29st inimesest 17-l on arusaamine teistest inimestest keeruline. T3: „*Teine inimene viipekeelt ei räägi, tal ei ole aega, siis ei ole aega kirjutada temaga seda pikalt ja siis tegelikult see on loomulikult probleem, nad võivadki seda tunda, et see on vastastikune nii kurdi kui kuulja poole pealt*“. Arusaamise võib muuta keeruliseks tööandjate teadmatus puudest endast (Turcotte 2014: 8), mis tähendab seda, et kui tööandja ei ole teadlik kuulmispuudega inimeste eripäradest, siis ei osata arvestada sellega, mida peab järgima nendega suhtlemisel, et ka kuulmispuudega inimene mõistaks, mida tööandja öelda tahab.

12 vastanut 29st (vt joonis 5) tõdevad, et inimesed ei mõista nende kurtust või kuulmislangust. Samuti teadvustavad seda ka ettevõtted, kes on kurdid ja vaegkuuljad tööle võtnud, näiteks T3: „*No see on nagu see koht, /.../, et mille pärast meie selle riskianalüüsi ka tellisime, /.../ et valgustada neid töötajaid, kes tegelikult ise kurdid ei ole, aga nende meeskonnas on neid. /.../ Seal on nagu sellest kurtusest lahti räägitud detailideni /.../*“. Sellest võib järeldada, et oluline on teavitustöö ettevõtte siseselt, mis tagaks mugava ja

hea töökeskkonna nii kurtidele ja vaegkuuljatele, kui ka kuuljatele kolleegidele, et nad oskaks paremini arvestada kurtide ja vaegkuuljate eripäradega. Kolleegidel võib tekkida puudega inimeste keskel olles negatiivne mõju või ebamugavustunne (Schur *et al.* 2005: 10). Teavitustöö aitab ära hoida eelarvamused ning sellest tuleneva diskrimineerimise.

Magistritöö autor küsis Eesti Töötukassa esindajalt, et missugustele ametikohtadele on kurdid ja vaegkuuljad läbi Eesti Töötukassa tööle saanud. Eesti Töötukassa esindaja kommentaar: „/.../ *Pigem on need lihtsamad tööd ehk siis kuskile tootmisesse, kaubandusse /.../*.“ Magistritöö autor soovis saada selle kohta täpsemat infot ning uuris kas kurdid ja vaegkuuljad on leidnud läbi Eesti Töötukassa endale erialase töö või pigem siis pigem tehakse valik selle järgi, kuhu üldse on võimalik minna. Eesti Töötukassa esindaja: „*Ma ei võtaks seda puude spetsiifiliselt, see inimene, kes tahab ikkagi töötada mingil erialal ja ta leiab, et ta saab sellega hakkama, siis kogemus näitab, et ta on seda ka saanud, lihtsalt natuke rohkem vaeva näha /.../*.“ Sellest võib järeldada, et kurdid ja vaegkuuljad on saanud läbi Eesti Töötukassa tööd, mis jääb juhtimispositsioonidest või kõrgematest ametikohtadest välja. Samas on mõistetav, et erialase töö leidmiseks tuleb näha vaeva ning mitte kohe alla anda, sest erialase töö saamine ei ole välistatud ka kurtide ja vaegkuuljate hulgas (viidates autori läbi viidud uuringule, mille kohaselt mitu kurti või vaegkuuljat erialasel ametikohal töötavad).

Küsimusele „*Millised on Teie ootused oma karjääri suhtes?*“ vastasid kõik 29 küsitlusele vastanud kurti ja vaegkuuljat. Antud küsimus oli kurtide ja vaegkuuljate jaoks lahtine, mis andis neile võimaluse vabas vormis oma mõtteid väljendada ja seisukohti põhjendada. Autori kokkuvõtte kurtide ja vaegkuuljate kirjutatud mõtetest on toodud välja joonisel 6. Joonisel 6 ilmneb, et kurtidel/vaegkuuljatel on ootused karjääri suhtes nagu kõigil teistel inimestel, kuid vastustest kumab läbi erinevaid takistusi, mis ei lase kõiki otsuseid ja samme samamoodi teha nagu kuulmispuudeta inimeste puhul. Üks vaegkuuljast mees, vanuses 16-25 eluaastat, kellel on sügav kuulmislangus kommenteerib antud küsimust järgnevalt: „*Tahan minna ülikooli ja saada kindlal erialal õppida, hetkel ei tea kas see on võimalik, sest isegi näiteks selleks, et asuda õppima Audentese spordigümnaasiumi, kuhu ma tahtsin minna, oli vaja EOK soovitus, aga kuna leping on vaid nn. tervete noorte õppimiseks ja Eesti Paraolümpiakomitee soovitus ei arvestata, jäävad selle kooli ukсед mulle suletuks. Kuigi olen Eesti koondise liige ja teen kõvasti sporti.*“



Joonis 6. Kurtide ja vaegkuuljate ootused karjäärile

Märkus: Rasvases kirjas on toodud ootused, mida küsitluses kõige rohkem välja toodi

Allikas: Autori koostatud

Lisaks ütleb raske kuulmislangusega meessoost ettevõtja vanuses 26-45 järgmist: „*Hetkel loon oma karjääri ise, enam teistele juba aastaid ei looda.*“ Samuti ütleb naine, vanuses 46-63, kelle on sügav kuulmislangus: „*Tahan rohkem õppida, aga töö kõrvalt ülikoolis õppimine on majanduslikult väga raske.*“ Kommentaarist tuleb välja, et ülikooli õppima minek on kuulmislangusega inimesele majanduslikult raske ja võttes näiteks Tallinna viipekeele tõlketeenuse, kus ühes kuus katab kohalik omavalitsus vaid kahe tunni tõlketeenuse kulud (Tallinna viipekeele tõlketeenus 2018). See tähendab, et kättesaadav tasuta viipekeele tõlketeenus ei kataks ligilähedaseltki kuulmispuudest tulenevaid lisakulusid ülikoolihariduse omandamiseks. Magistritöö autori seisukohalt on haridus äärmiselt oluline leidmaks endale hästi tasustatav ja meelepärane töö.

Kurtide ja vaegkuuljate seas läbiviidud küsitlusest selgub, et 15 inimest 29st ei tunne tööle kandideerides ennast olevat ebavõrdses seisus võrreldes kuuljatega, kuid ülejäänud tunnevad seda siiski.

Sõltuvalt kurdi või vaegkuulja hõivatuses tööturul on tema hinnang ebavõrdsusele tööle kandideerimisel erinev. Küsitlusele vastanud viiest töötust neli on arvamusel, et nad on tõesti ebavõrdses seisus võrreldes kuuljatega. Bakalaureusekraadiga 26-45-aastane keskmise kuulmislangusega töötu mees selgitab oma seisukohta järgnevalt: „*Kuna on keelebarjäär /.../, siis kandideerimise tingimustele ei vasta.*“ Samal arvamusel on ka keskmise

kuulmislanguusega töötav 46-63-aastane magistriharidusega naine: „*Ma võin suulisel intervjuul valesi aru saada mõnest küsimusest enda teadmata. Ja teised ei pruugi mõista, et see on kuulmislanguusest.*“ Mis näitab, et isegi kui kurt või vaegkuulja on omandanud kõrghariduse, siis võib jääda keelebarjäär suureks takistuseks tööturul võrdselt kandideerimaks samaväärse kuulmispuudeta kandidaadiga. Samuti on väitnud Turcotte (2014: 8), et paljud puudega inimesed on diskrimineerivat suhtumist tundnud tööandjate poolt tööle võtmise ning ka töötamise ajal. Ettevõtet võivad mõjutada ühiskonna poolt tulevad stereotüüpsed või halvustavad arvamused, kus ei nähta inimest ega tema eriomaseid võimeid vaid ainult puuet (Teder 2016: 13).

Antud alapeatükist selgub, et kuulmispuudega inimestel on samuti ootused oma karjääri suhtes, kuid neid takistavad erinevad tegurid, näiteks keelebarjäär ning inimeste teadmatuse kuulmispuudega inimeste eripäradest.

2.2.2. Kurdi ja vaegkuulja värbamist mõjutavad tegurid tööandjate perspektiivist

Et selgitada välja kurtide ja vaegkuuljate tööle võtmise motiivid, uuris autor tööandjate esindajatelt nende esialgseid kokkupuuteid kurtide ja vaegkuuljatega. Tööandjate intervjuudest selgub, et üldjuhul julgevad kurte ja vaegkuuljaid tööle võtta need tööandjad, kellel on olnud varasemalt nendega isiklikul tasandil kokkupuuteid. T4: „*.../ sellel on ajalooline taust /.../ meie peres kasvas kurt tütar /.../ läbi selle, et meie nimi oli /.../ tuntud kurtide ringkonnas /.../ siis kurdid tulid iseennast tööle pakkuma /.../.*“ Lisaks selgus, et oluliseks kurdi või vaegkuulja tööle võtmist soodustavaks teguriks on varasem positiivne tööalane kokkupuude kurdi või vaegkuuljaga. T2: „*.../ mul on eelnevatest ettevõtetest väga head kogemused ja kuna mul on ka lähikokkupuude vaegkuuljatega ja siis ma ei kartnud seda /.../.*“

Vastustest selgub, et tööandjad on arusaamal, et varasemat kurtide ja vaegkuuljatega kokkupuudet omavad inimesed pelgavad vähem neid tööle võtta. Põhjuseks on hea esmamulje eelnevatest töökogemustest, isiklikust kokkupuutest kurtide ja vaegkuuljatega ning tundus kurtide ja vaegkuuljate ringkondades. Sama kinnitab ka, et eelnevalt puuetega inimestega kokkupuutes olnud inimesed (näiteks pere, sõbrad, töökaaslased) võivad uuesti kokku puutudes puudega inimesega reageerida neile positiivsemalt kui need, kes

varasemalt puudega inimesega kokku puutunud ei ole (Stone, Colella 1996: 370). Samas peavad kurdid ja vaegkuuljad tulema toime erinevate takistustega tööle asumisel lähtuvalt nende puude eripäradest kui ka tööandjate poolt tulenevate takistustega, kes varasemalt ei ole võtnud tööle kurte ja vaegkuuljaid.

Samuti tõi üks intervjuueeritav välja hea esmamulje tähtsuse – nimelt kui esimene ettevõttesse tööle minev kurt või vaegkuulja endast hea mulje jätab, annab see tööandjale kindlust ka järgnevate kurtide ja vaegkuuljate tööle võtmiseks. T3: „*Põhimõtteliselt on see saanud ikkagi alguse sellest, et ta ise kandideeris /.../. Meil lihtsalt nagu juba enda /.../ soovist proovida, et kas inimene /.../ saab hakkama ja kas meie /.../ saame hakkama /.../ ta oli ise hästi entusiastlik /.../ see kogemus oli hästi positiivne ja sellest nagu ma sain ise ka hästi palju julgust juurde.*“ Seda tõdemust kinnitab ka Eesti Töötukassa esindaja: „*On ettevõtteid, kes eelistavad võtta tööle just nimelt sellist vähenenud töövõimega inimest, eriti veel kurte, kui tal on varem /.../ just positiivseid kokkupuuteid, siis ta teab, et ta on väga hea töötaja ja tal ei ole seda hirmu. /.../*“

Lisaks tõi Eesti Töötukassa esindaja välja ka fakti, et kui tööandja on varasemalt kokku puutunud kuulmispuudega inimesega ja ta ei ole jätnud head töötegija muljet, siis on eelarvamuste parandamine keeruline, kuna tööandja annab hinnangu kogu kurtide kogukonnale ühe näite põhjal. Antud fakti kinnitavad ka Dalgin ja Bellini (2008: 7), kes ütlevad, et negatiivsetest stereotüüpsetest arvamustest võivad tööandjad hoida kinni ning mis võib viia diskrimineerimiseni tööle kandideerimisel ajal. Eesti Töötukassa esindaja: „*Üks tööandja ütles /.../, et tema ei saa ühtegi kuulmispuudega inimest tööle võtta, sest nad on aeglasemad. /.../ Nendel töötas üks kuulmispuudega inimene, kes oligi aeglane ja kui ma siis rääkisin talle, et see ei ole absoluutne reegel, /.../ üldjuhul on nad ikkagi kiired /.../ siis ta leidis, et ainult kurte ta võikski tööle võtta, /.../ sõltub, et tookord lihtsalt arvas selle ühe kurdi põhjal, et nad on natuke aeglasemad /.../.*“

Tegemist on statistilise diskrimineerimise mudeliga, kus ühe grupi kohta tekkinud oletused ja arusaamad kanduvad üle ühele indiviidile. Paljud tööandjad ei ole kursis tööle kandideeriva puudega inimese taustaga ning nende tegeliku potentsiaaliga konkreetse ametikoha osas vaid lasevad arvamusel kujuneda vaid puudega inimeste kohta koostatud statistikal (Ameri *et al.* 2017: 332). Sama juhtus ka Eesti Töötukassa esindaja kirjeldatud näites, mil tööandja lasi end mõjutada varasemast negatiivsest kokkupuutest.

Lisaks on võimalik kurdi või vaegkuulja integreerimist õige ajastusega lihtsustada – nimelt tasub kurt või vaegkuulja tiimi kaasata hetkel, mil täiesti uus kollektiiv on loomisel. T5: „/.../ see, et üks inimene on natukene nagu teistsugune, /.../ seda ei märganudki, sest kõik olid nagu uued inimesed, me saime kenasti tuttavaks ja siis pidime hakkama tööd tegema /.../.“

Magistritöö autor on seisukohal, et tööandjad näevad, et teatud tööpositsioonid ei ole kohandatavad ning neil puudub teadmine, kuidas töökoht kuulmispuudega inimese jaoks sobivamaks muuta. Seda väidet toetab ka ühe tööandjaga tehtud intervjuu, millest selgus, et kurdid ja vaegkuuljad töötavad neil vaid klienditeenindus valdkonnas. Küsimusele, kas tööandja näeks kurte ja vaegkuuljaid oma firmas ka mõnes teises valdkonnas töötamas, vastas ta järgmiselt: T3: „Meil ju jah ei ole kontoris ühtegi erivajadusega inimest hetkel /.../. Kurtide kohta ma isegi ei oska öelda, et noh, loomulikult on kontoris spetsiifika keerulisem. /.../ Näiteks mingi baas on olemas ja tõlke variant oleks ka olemas /.../, et siis väljaõppevariant oleks olemas, siis tegelikult oleks see täiesti võimalik /.../.“ Ka Eesti Töötukassa esindaja arvab, töökohtade spetsiaalne kohandamine on tööandjate jaoks pigem probleem: „Ütleme, et kui viipekeelne kurt peab tõesti ametikohast tulenevalt pidevalt klientidega suhtlema, telefoniga rääkima, siis on seda üsna keeruline teha teistsuguseks /.../, sel juhul peab keegi teine inimene need ülesanded ära tegema /.../.“

Tööandjate esindajate intervjuudest võib järeldada, et keelebarjäär on kõige suurem murepunkt, mis mõjutab nii kurte kui ka kuuljatest kaaskolleege. Samas on oluline valmistada töösuhteks ette nii kurte kui ka kuuljaid, kes peavad omavahel hakkama koostööd tegema, selleks, et vältida ebavajalikke konflikte. T4: „/.../ inimesi tuleb ka ette valmistada, nii ühelt kui teiselt poolt, /.../, kui sa võtad uue inimese, siis mõlemapoolne teavitamine on hästi oluline /.../.“

Samuti võivad olla kurdid ja vaegkuuljad alguses veidi kinnised, kuna varasemalt võib olla neil ebameeldiv kogemus kuskil mujal töötades. Neile tuleb anda aega ning tekitada neis usaldust, et antud töökohal ei käituta nendega ebameeldivalt. Seda kinnitab ka Eesti Töötukassa esindaja: „/.../ kui sa ei suuda kommunikeerida oma töötajaga või siis kui su kollektiivis keegi ei suuda kommunikeerida, ei tea kuidas seda teha, aga on vaja pidevalt suhelda kellegagi, siis see just on takistuseks, minu arust. Aga ma olen selles veendunud, et sellest saab üle, kui sellest rääkida või nõustada /.../.“

Kurdi või vaegkuulja tööle võtmisel mõjutavad juhtide ja kolleegide negatiivsed hoiakud uute töötajate sotsialiseerumist, mis tähendab, et neil on keerulisem töökaaslaste poolt täielikult omaks võetud saada. Tõrjutud kurtidel ja vaegkuuljatel võib seeläbi tekkida piiratud töö tulemuslikkus, piiratud võimalused karjääri tõusuks ja koolitusteks. (Schur *et al* 2005: 10) Tööandja negatiivne meelestatus tööle kandideerija osas on ka magistr töö autori koostatud küsitluse tulemuste põhjal oluline takistus tööle kandideerimisel – 29st vastanust ligi pooled (44,8%) ehk 13 töid selle ühe suurima probleemina välja (vt joonis 4).

Küsitlusest ning tööandjate esindajate intervjuudest selguvad põhjused, miks kurtid ja vaegkuuljad tunnevad, et neil on teistest inimestest keeruline aru saada. Nendeks on näiteks: iga ühe jaoks on aeg kallis; igaühel on vaja tööl täita oma tööülesandeid ja -eesmärke; keelebarjäärilist tulenev takistus suhtlemisel on ajakulu, millega ei ole arvestatud. See võib jätta kurtidele ja vaegkuuljatele mulje, et nendega suhtlemiseks ei võeta aega ning see teeb neil teistest töötajatest arusaamise keeruliseks.

Lisaks selgub, et teistest arusaamist pärsib ka koolisüsteem. T4: „/.../ *See on meie koolisüsteemi viga. /.../ meil puuduvad spetsialistid, kes õpetaks suult lugema. /.../*“ Antud tööandja esindaja jutust selgub, et koolisüsteemi võiks tagasi tuua suult lugemise tunnid, mis aitavad kurtidel ja vaegkuuljatel kurtide kogukonnast väljaspool väljaspool paremini hakkama saada. Kurtid ja vaegkuuljad omandavad suult lugemise oskuse paratamatult elu jooksul, kuid selle koolisüsteemi kaasamine muudaks protsessi lihtsamaks ning toetaks kuuljatele orienteeritud maailmas hakkama saamist. Lisaks ütles ka T5: „*Jah, sellega ma olen täitsa nõus, et vahel /.../ kas või selles Skype'i vestluses on asju, mida me peame üle küsima, /.../*“ Antud tsitaat näitab, et eesti keel ja eesti viipekeele grammatika on erinevad ning kurtide ja vaegkuuljate kirjutamine erineb ka eesti keelest, mis võib muuta kuuljatele neist arusaamise raskeks ka kirja teel suheldes.

Üldine suhtumine tööandjate seas Eestis kurtide ja vaegkuuljate tööle värbamisse intervjueritud tööandjate arvamusel tuginedes näitab, et üldjuhul usutakse, et ka kurtidele ja vaegkuuljatele antakse võimalus. T1: „*Kui see, tema eripära, mis selle töö tegemiseks töö täitmisel ei sega, siis see on ikka fantastiline, milliseid kogemusi ja võimalusi antakse inimestele.*“ Samas ollakse ka arvamusel, et kohati võiks suhtumine kurtide ja

vaegkuulja värbamisse siiski parem olla ning hea suhtumine leiab pigem aset suurettevõtetes. T2: „/.../ *Ma lähtun oma kogemusest, kui mina olen pidanud näiteks kuskil käima kurdi inimesega, siis ega viitsita väga suhelda ja nähvatakse ja peab selgemalt rääkima ja sõnasid välja hääldama.*“

Eesti Töötukassa on samuti panustanud sellesse, et muuta tööandjate suhtumist kurtidesse ja vaegkuuljatesse. T6: „/.../ *see kogemus, kui nad näevad, et teine asutus on seda teinud ja kõik on positiivne, see on mõjutanud. /.../ Ma usun, et me oleme väga-väga palju seda juhtide suhtumist muutnud ja tänu sellele, et meie koolitustel või nõustamistel on kaasas olnud inimesed, kes ise on viipekeelsed /.../ rääkinud oma lugusid ja see motiveerib kõige rohkem kui nad näevad, et see inimene on tore ja aktiivne suhtleja ja suhtlebki päris kenasti /.../.*“

Tööandjatega tehtud intervjuudest selgus, et tööandjad on kurtide ebavõrdsuse osas tööle kandideerimisel erineval seisukohal. Osad tööandjad nõustuvad, et kuulmispuudega inimesed on ebavõrdses seisus võrreldes kuuljatega, kuna tööandjate seas valitseb teadmatus, kuidas kuulmispuudega inimestega suhelda. T5: „*Ilmselt sellel on mingisugune tõepõhi all, juba selles vaates, et on mingisugused tööloigud, mida ei saa lihtsalt pakkuda. /.../*“ Teadmatus puude ja puudest tulenevate kohanduste, kulude kohta, lisaks ka kohustuste kohta, mis kaasnevad puudega inimese tööle võtuga on tööandjate kõhklaste põhjusteks (Turcotte 2014: 8), miks mitte puudega inimest võtta tööle.

Samas on tööandjaid, kes on arvamusel, et olulisem on siiski inimese loomus. T2: „*Ma arvan, et see sõltub, kuidas nende enesehinnang on, et kui on enesehinnang madal, ta ei julgegi tulla*“. Vähest tööhõivet võib mõjutada ka inimene ise, mille põhjuseks on madal enesehinnang, vähene motivatsioon, raske või ebastabiilne terviseseisund või varasemad ebameeldivad kogemused (Teder 2016: 13). Magistritöö autori arvates võtab selle hästi kokku Eesti Töötukassa esindaja: „*Oleneb ametikohast, oleneb ettevõttest, kogemusest.*“

Tööandjate esindajatega läbi viidud intervjuudest tulid välja ka positiivsed jooned seoses kurtide ja vaegkuuljate tööle värbamisega. Neli intervjuueeritavat olid arvamusel, et kurdid ja vaegkuuljad on väga korralikud ning lojaalsed töötajad. Puudega töötajate lojaalsuse on välja toonud ka Bučiūnienė ja Kazlauskaitė (2010: 537). T1: „/.../ *töö on alati korra-*

likult tehtud /.../. T4: „/.../ kurt on tegelikult suht lojaalne. /.../ nad on head kätega töötajad, /.../ käsi on hästi arenenud, tänu viipekeelele.“ Lisaks toovad kaks tööandjat välja ka selle, et see muudab inimesed, kes on ümbritsetud kurtide ja vaegkuuljatega, avatumaks ning empaatilisemaks. T4: „/.../ inimesed, kes suhtlevad kurtidega, /.../ muutuvad ise avatumaks. Nad hakkavad vabamalt mõistma seda inimese olemust /.../.“ Samuti on toonud Sotsiaalministeerium välja oma kodulehel, et ettevõtte paremate tulemuste saavutamiseks suurendatakse töökollektiivi siseselt mitmekesisust ning mõistvust (Tööandjale 2016).

Samuti leiavad tööandjad, et kurtide ja vaegkuuljate tööle võtmisel saab neile osaks positiivne tähelepanu ja tunnustus. T3: „Positiivne on see, et meid märgatakse. /.../ Ja mingis mõttes ikkagi tunned, et sa oled sotsiaalselt vastutav ettevõtte /.../.“ Positiivsest küljest ettevõtte näitamine loob hea maine ja on osa vastutustundlikust ettevõttest. Meeskonnale liidetakse juurde head töötajad, kellel on tööandja soovidele vastavad oskused, isikuomadused ja kogemused. (Tööandjale 2016)

Kõik intervjueritud tööandjad on arvamusel, et kui nende ettevõtte vajaks praegu tööjõudu, siis kindlasti ei välistaks nad kurtide ega vaegkuuljate enda ettevõttega liitumist. Samas kommenteeriti kohe ka juurde, et siiski peab kurtide ja vaegkuuljate puhul vaatama, millistele ametikohtadele saaks neid värvata, kuna on ametikohtasid, mis nende puudest tulenevalt ei ole võimalik täita. Lisaks mainisid kolm tööandjat ära ka selle, et kui otsustatakse võtta tööle kurt või vaegkuulja, siis peaks olema seal ettevõttes juba kuulmispuudega töötaja või peaks neid värbama paari kaupa, kuna sellisel juhul on neil oma keele- ja kultuuriruumist inimene olemas, kellega meeskonda sisseelamine lihtsam on. T2: „/.../ Sõltuvalt muidugi ametikohast, aga meie valdkonnas saab tööstuses väga edukalt kurte kaasata. /.../ kui mul on täna võimalus valida tubli kurdi või tavalise kondiitri vahel, siis meie eelistame kurdi, et sellel teisel tüdrukul oleks ka sõbranna, kellega tekib ühtsustunne ja saaks ka suhelda. /.../“ Samuti on nende kolme tööandjaga ühel meelel Eesti Töötukassa. T6: „/.../ kui võtate ühe kurdi, siis võtke kohe teine ka, siis on palju lihtsam kui vähemalt kellegiga kahekaupa.“

2.2.3. Riigi toetus tööandjate, kurtide ja vaegkuuljate perspektiivist lähtuvalt

Tabelis 9 on välja toodud tööandjate teadlikkus riigi poolt pakutavate hüvede ja soodustuste kohta. Intervjuudest selgub, et tööandjad on teadlikud sellest, mida riik neile kurdi ja vaegkuulja tööle värbamisel pakkuda saab. Samuti leiab Eesti Töötukassa esindaja (T6), et tööandjate seas on teadlikkus hüvede ja soodustuste kohta olemas: „Ma arvan, et teadlikus sellest, et see võimalus on olemas pea kõikidel tööandjatel, et nad võivad seda teha. Aga millegipärast sõltub see sellest, milline on kogemus neil varem olnud töötukassaga.“

Kurtide ja vaegkuuljate tööle võtmise puhul on kõige populaarsemateks hüvede kasutamiseks lisa puhkuspäevad, palgatoetus ning praktika võimaldamine. Kolm tööandjat ei osanud välja tuua, mida võiks praeguses süsteemis muuta ja paremaks teha. Samas kahe tööandja jaoks on siiski tõlketeenuse vähene kättesaadavus probleem, mida peaks muutma.

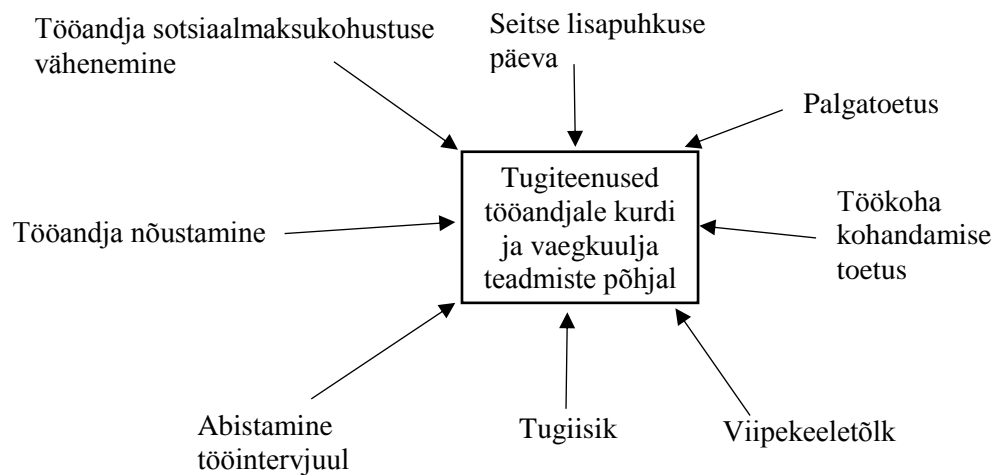
Tabel 9. Tööandjate arvamused riigi poolt pakutavatest hüvedest

Riigi poolt pakutavad hüved ja soodustused				
	teadlikkus	kasutatavus	kas piisav?	mida võiks rohkem võimaldada?
T1	töötukassa teenustega ollakse kursis ning vajadusel teatakse, kust otsida	palgatoetus, praktika, mobiilsustoetus, tõlgiteenus	piisavad	-
T2	teadlikkus on olemas	palgatoetus, lisa vabad päevad	piisavad	-
T3	teadlikkus on olemas	praktika, palgatoetus, lisa puhkuspäevad, tasuta juhtide koolitamisid	ebapiisav	viipekeele tõlketeenus on vaja muuta kättesaadavamaks
T4	teadlikkus on olemas, kuid töötukassa poolt pakutavad hüved jäävad suuremas osas saamata (kurdid ja vaegkuuljad pole tööl läbi töötukassa)	sotsiaalmaksu tagasi maksmine nädalaselt lisapuhkuselt	ebapiisav	viipekeele tõlketeenus on vaja muuta kättesaadavamaks
T5	teadlikkus on olemas	lisa puhkuspäevad	-	-

Allikas: Autori koostatud

Lisaks selgus tööandjate intervjuudest, et tööandja, kes värbab iseseisvalt tööle kurte ja vaegkuuljaid (st ei kasuta Eesti Töötukassa abi töötajate värbamiseks), jääb Eesti Töötukassa poolt pakutavatest hüvedest ilma. T4: „/.../ need hüved on ainult siis, kui ma võtan läbi töötukassa. See hüve ei jõua üldse minuni. /.../“ Eesti Töötukassa esindaja sõnul seisneb probleem tööandjate väheses teadlikkuses. T6: „Ma arvan, et see probleem on selles, et ei teata, et töötukassa kaudu saab viipekeeletõlki. /.../ nii, et ta on läinud iseseisvalt niimoodi tööle, meie kaudu abi otsimata, siis me ei saa seda abi anda.“

Töötukassa esindaja intervjuu vastustest ilmneb mõningane vastuolu tööandjate teadlikkusest pakutavate hüvede ja soodustuste koha pealt. Üldjuhul ollakse teadlikud, et tööandjatele on hüved ja soodustused olemas, kuid näib, et konkreetsetest hüvedest ja soodustustest ei pruugita nii teadlikud olla. Lisaks toob tööandja T3 välja asjaolu, et igale kurdile ja vaegkuuljale eraldatud tõlketunnid kuus on vähesed. Küsitlusest selgus, et tugiteenuste teadlikkuse osas jagunevad vastanud üsna täpselt pooleks 29st vastanud kurdist ja vaegkuuljast 15 on tugiteenustest teadlikud ja 14 ei ole. Tugiteenustest teadlike kurtide ja vaegkuuljate poolt välja toodud tugiteenused on märgitud joonisel 7.

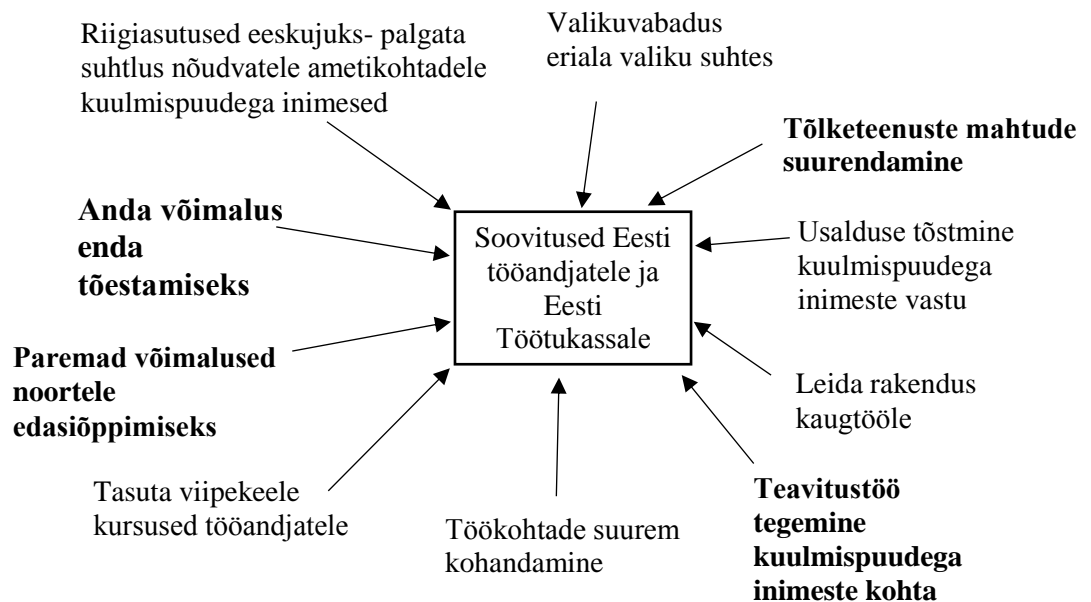


Joonis 7. Tugiteenused tööandjale tuginedes kurtide ja vaegkuuljate teadmistele
Allikas: Autori koostatud

Eesti Töötukassa esindaja (T6) kinnitab, et kõige rohkem kasutatavad toetused on sotsiaalmaksu maksmine tööandja eest, viipekeele tõlgi kasutamine tööintervjuul ja esimestel päevadel ja lisaks vaegkuuljatele mõeldud tööalased abivahendid (vibreerivad kellad, häireseadmed).

Samas selgub kurtide ja vaegkuuljate küsitlusest, et 26 inimest 29st arvab, et Eesti riik ei toeta piisavalt kuulmispuudega inimese tööle värbamist. Põhjendusi kurtide ja vaegkuuljate arvamustele on mitmeid, levinumad neist: riigi toetuse mitte tunnetamine, liialt vähene teavitustöö ning puudulik koolitamise soodustamine. Üks 46-63-aastane sügava kuulmislangusega naine on näiteks arvamusel: „*Riik ei soodusta koolitamist kuulmispuudega inimestele: viipekeeletõlke eest peab tasuma, vähe on viipekeele tõlke ja koolitused on tasulised.*“ Sama leiab ka 26-45-aastane raske kuulmislangusega mees. Lisaks ütleb 26-45-aastane kurt naine: „*Eelnevalt võiks Eesti riik toetada mitmekesisuse mõtet - koolihariduses ja ümbruskonna teavitamises, kui oluline mitmekesisus on. See aitab inimestel paremini mõista enda rolli ja teiste rolle ühiskonnas. Kui tööandjal on varasemast avatud meel ja oskab näha inimeste oskusi või kuidas inimese erinevate vajadustega toime tulla, on tööle värbamine sujuvam. /.../“*

Küsitlusele vastanud kurdid ja vaegkuuljad tõid välja erinevaid viise, kuidas riik saaks kuulmispuudega inimese tööturule sisenemise protsessi lihtsamaks ja mugavamaks muuta. Need soovitusel on toodud välja joonisel 8.



Joonis 8. Kuulmispuudega inimeste soovitusel Eesti tööandjatele ja Eesti Töötukassale
Märkus: Rasvases kirjas on toodud soovitusel, mida küsitluses kõige rohkem välja toodi
Allikas: Autori koostatud

Kurtide ja vaegkuuljate küsitlusest selgub, et selleks, et nad tunneksid riigi toetust on vaja muuta hetkel kasutusel olevat süsteemi. Oluline on alustada tõlketeenuse kättesaadavamaks muutmisega. See tagaks kurtidele ja vaegkuuljatele suuremad võimalused omale meelepärast haridust omandada, mis omakorda annab suuremad võimalused tööturul konkureerimiseks. Samuti on oluline tegeleda inimeste teadlikkuse tõstmisega kuulmispuudega inimese suhtes.

Tööandjatega läbi viidud intervjuudes tuli välja erinevaid soovitusi ettevõtetele, kes hetkel veel ei ole kuulmispuudega inimesi tööle võtnud. Selgus, et kõik viis tööandjat soovivad kuulmispuudega töötajaid tööle võtta, samas tuleb silmas pidada ka teatavaid asjaolusid: töö olemus; enda valmisolek; kuulmispuudega inimese eripäradega arvestamine; võimalusel paarikaupa värbamine; ideaali kohe ei eksisteeri, see tekib koos õppimise käigus; enne ei tea, kui proovida kuulmispuudega inimesega koostööd teha. T5: *„Midagi karta ei ole /.../ kui see töö olemus võimaldab, siis vaegkuulja versus inimene, kes kuuleb, sellel pole mitte mingisugust vahet, niikaua kuni mõlemad inimesed on samal tasemel töötajad. /.../ mõelda enda jaoks läbi, see töökorralduslik protsess.“*

Samuti leidsid kõik intervjuueeritud tööandjad seda, et kohandusi kuulmispuudega inimeste jaoks väga palju tegema ei pea, mis muudab kuulmispuudega inimeste värbamise lihtsamaks kui näiteks ratastoolis erivajadusega inimese (ligipääs tööle, vajadusel ehitus jne). Samuti soovib Eesti Töötukassa esindaja (T6): *„Soovitaksin neil olla avatud ja kollektiivi rikastada, just eriti viipekeelsete kurtidega. Nad saavad täiesti teise maailma endaga kaasa, kogeda sellist suhtlemist, mida nad siamaani pole teinud. /.../ Just see, et nad saavad hea ja lojaalse ja kohusetundliku töötaja. /.../ Vaegkuuljate puhul räägitakse sama asja, õpite hoopis eistmoodi suhtlema, selgemini rääkima. Empaatilisemalt oma kollektiivi liikmeid nägema, see on ainult positiivne kogemus /.../.“*

Kurtide ja vaegkuuljate seas läbi viidud küsitluses andsid 29 kuulmispuudega inimest ka Eesti tööandjatele soovitusi selleks, et võrreldes praegusega paremini siseneda tööturule. Soovitustest tuleb välja, et kuulmispuudega inimeste jaoks on oluline:

- tööandjate haritus kuulmispuudest tulenevate eripärade kohta (kuulmispuue ei tähenda vaimupuuet);
- suurem koostöö tegemine Eesti Töötukassaga;
- info jagamine kuulmispuudega inimesele;

- avatud meel; mõistmine, et kuulmispuudega inimesed on väga head töötajad;
- anda kuulmispuudega inimesel võimalus ennast tõestada;
- tolerantsus;
- kannatlikkus;
- töökollektiivi julge suhtlemine;
- mitte karta suhtlemist kuulmispuudega inimesega.

26-45-aastane kurt naine ütleb: „*Kui esmakordne kuulmislangusega inimesega kohtumine tundub hirmutav, tuleks eelnevalt eeltööd teha või jääda rahulikuks ja küsida, kuidas kuulmislangusega inimene suhelda soovib - kas tõlgi, kirja abil või muu viisil. Mitmete kuulmislangusega inimestele on eesti keel (kõnekeel) võõrkeeleks ja ei pea ehmuma, kui eesti keele grammatika pole just selge.*“ 16-25-aastane sügava kuulmislangusega mees ütleb: „*Ärge nähke meis takistusi ja probleeme, nähke meis võimalusi ja potentsiaali.*“

Samuti andsid tööandjad ka kurtidele ja vaegkuuljatele tööle kandideerimiseks soovitusi:

- mitte karta;
- oluline on hariduse omandamine;
- vajalik on korralik elulookirjeldus CV's;
- ei tasu varjata oma kuulmispuuet;
- omapoolsete lahenduste välja pakkumine;
- tööandja teavitamine hüvedest ja soodustustest.

T1: „*Kõige pealt hästi korralik elulookirjeldus /.../ /.../ peaks lahti kirjutama oma töökohustustest, eelnevast töökäigust, mida nad on teinud, kus koolitustel käinud. /.../ Kaasas võiks olla kokkuvõtte eelmise koha kohta, millega hästi on toime tulnud ja see ei ole takistanud tööd. Märkida soovitajad ära. /.../“*

Antud analüüsist järeldub, et oluline on koostöö ning üksteise mõistmine nii tööandja, töövõtja kui ka Eesti Töötukassa vahel. Üksteise teadvustamine ning eripäradega arvestamine loob olukorra, kus kurdid ja vaegkuuljad tunnevad end oodatud ühiskonna liikmetena.

2.2.4. Ettepanekud kurtide ja vaegkuuljate sisenemiseks Eesti t oturule

Antud alapeat ukis toob magistrit o autor välja k oige olulisemad omapoolsed ettepanekud lähtuvalt magistrit o empiirilises osas toodud anal usist, mis muudaksid kurtide ja vaegkuuljate sisenemise Eesti t oturule lihtsamaks. Autor on seisukohal, et hetkel toimiv toetussüsteem on hea, ent võiks olla tõhusam ja põhjalikum. Toetudes magistrit o empiirilises osas anal usitule teeb autor ettepanekuid, mida võiks praeguses riigi toetus-süsteemis muuta. Ettepanekud on toodud välja tabelis 10.

Tabel 10. Magistrit o autori ettepanekud riigi kurtide ja vaegkuuljatega seotud toetussüsteemi muutmiseks

	Probleem	Lahendus
Eesti T�otukassa	Vähene teavitus ühiskonnas.	Teavituse suurendamine ühiskonnas meedia vahendusel, koolitused ettevõtjatele, õppeaine lisamine �ppekavva.
	Viipekeelet�lketundide vähesus ühes kuus.	Viipekeelet�lketundide suurendamine ühe kuu lõikes.
	Viipekeele koolituse puudumine ettevõtjatele.	T�oandjatele ja/või nende esindajatele pakkuda viipekeele koolitusi.
T�oandjad	Eelarvamused	Eelarvamuste kõrvale jätmine läbi Eesti T�otukassa pakutavate koolituste.
	Stereot�ubid	Näha puudega inimest ennast, mitte tema puuet- kommuniqueeruda t�oandjatega, kes on kuulmispuudega inimesed t�ole võtnud.
	Viipekeele oskamatus t�oandjatel, kelle juures t�otavad kuulmispuudega inimesed.	Viipekeele �ppimine suhtlustasandil.
Kuulmispuudega inimesed	Enesekindluse puudumine.	Eesti T�otukassaga koost�os, läbi pakutavate teenuste arendada julgust ning selle tulemusel siseneda t�oturule.
	P�hjalikkus kandideerimisel.	Teha Eesti T�otukassaga rohkem koost�od, harida ennast CV-de koostamise ja motivatsioonikirjade kirjutamise teemal, oluline on olla aus ning põhjalik.
	Vähene aktiivsus ühiskonnas.	Olla aktiivne ühiskonna liige (astuda erinevate organisatsioonide liikmeteks), mis toob kuulmispuudega inimeste probleemid ja vajadused rohkem esile.

Allikas: Autori koostatud

Kuulmispuudega inimeste kohta k ivade eelarvamuste muutmiseks peaks alustama juba varakult – juba lasteaias ja koolis peaks puudega inimeste teemat k sitlema. Selle eesmärgi saavutamiseks võiks näiteks riiklikku õppekavasse lisada õppeaine, mis r agib erinevatest puuetest ning sellest, kuidas vastava puudega inimestega suhelda. Selleks

võiks teha koostööd Eesti Töötukassaga, kust tulevad oma ala spetsialistid kooli õpetama. Lisaks võiks lastel olla võimalus viipekeelt vabaainena ka koolis õppida, sest see tooks ühiskonda suurema hulga inimesi, kel on võimalik täisväärtuslikult kuulmispuudega inimestega suhelda. Hetkel on populaarseimaid keeled, mida õpetatakse vene, saksa ning inglise keel, kuid miks ei võiks olla õppekavas vabaainena ka viipekeel. Laste harimine puudega inimestega hakkama saamisel ja miks mitte ka nende keele kõnelemisel juba lapseas annab eeldused sellele, et nendest saavad tolerantsemad ja eelarvamustevabad täiskasvanud.

Magistritööst selgub, et suurimaid takistusi kuulmispuudega inimeste tööle saamisel nii tööandja kui ka tööle kandideerija seisukohalt on keelebarjäär. Kuna suurem osa kuulmispuudega inimestest kasutab suhtlemiseks viipekeelt, aga tööandja üldjuhul seda keelt ei oska, tekitab see olukorra, kus mõlemale osapoolle mugavas keeles suhtlemine pole võimalik. Vähendamaks keelebarjääri tööandja ja kurdi või vaegkuulja tööle kandideerija vahel, võiks pakkuda tööandjatele viipekeele koolitusi. Magistritöö autor isiklikult suutis eesti viipekeele selgeks õppida suhtlustasandil kahe aastaga ning autor usub, et tööandjad, kellel on tahtmist, suudavad seda saavutada samuti. Sellised koolitused võiksid olla kättesaadavad kõigile, olenemata sellest, kas kurdid ja vaegkuuljad jõuavad tööandjani läbi Eesti Töötukassa või muul moel. Viipekeele koolituste võimaldamine kõigile tööandjatele, kes võtavad tööle kuulmispuudega inimesed, võib suurendada riigi toetuse tajumist tööandjate seas ja seeläbi ka muuta kurtide ja vaegkuuljate värbamise tööandjate seas populaarsemaks.

Siinkohal ei soovi magistritöö autor väita, et oluline on muuta kuulmispuudega inimesed kuuljatele sarnaseks ehk õhutada kurte implanteerimisele ning rääkima õppimisele. Kui kuulmispuudega inimene on otsustanud läheneda enda puudele meditsiinilise mudeli järgi, siis tegutseb ta selle nimel, et oma kurtust korrigeerida. Samas kui kuulmispuudega inimene on otsustanud läheneda enda puudele sotsiaalset mudelit pidi, siis see on tema õigus ning kuulmispuude korrigeerimine selle mudeli alla ei käi.

Lisaks on vaja tõlketeenus nii tööandjatele kui tööle kandideerijatele kättesaadavamaks muuta. Tõlketeenuse kättesaadavus on tööandjatele oluline selleks, et töötajatega arenguvestlusi läbi viia, neid koolitada, koosolekuid pidada jne. Tõlketeenuse tagamine tööandjale annab ka kuulmispuudega töövõtjale kinnituse sellest, et tal on võimalik tekitada

kontakt oma tööandjaga. Näiteks võiks iga kuulmispuudega töötaja kohta olla määratud teatud arv riigi poolt tasutatud tõlketunde kuus.

Ka tasuta tõlketunnid võiksid olla kättesaadavad kõigile, sõltumata sellest, kas kurt või vaegkuulja jõudis tööandjani läbi Eesti Töötukassa või mõnel muul moel. Tasuta tõlke-teenus on mingil määral olemas ka praegu, ent selle maht on ebapiisav selleks, et kõik kurtide ja vaegkuuljate ning tööandjate omavahelised suhtlusbarjääris ületada. Näiteks Tallinnas on viipekeeletõlke-teenuse mahuks 24 tundi kalendriaastas (Tallinna viipekeeletõlke-teenus 2018), mis tähendab kaks tundi kalendrikuus. Seda on selgelt liiga vähe, sest näiteks kui kurt või vaegkuulja sooviks minna ülikooli õppima, kus loeng kestab 1,5 tundi, saaks tasuta tõlke-teenuse üheks kuuks ette nähtud maht otsa juba ühe päevaga. See tähendab seda, et ülejäänud tõlke-teenuse tunnid on vaja maksta ise. Kuid magistritöö autori seisukohalt vaadatuna on haridus oluline ning kõigil peaks olema võimalus võrdselt omandada haridust olenemata oma kuulmispuudest. Samas tänases olukorras nagu ka analüüsi osast selgus, on jäänud kuulmispuudega inimestel edasi õppima mineku plaanid pooleli, kuna finantsiliselt ei ole see võimalik. Ilma kõrghariduseta on võimalik teha lihtsamaid töid nagu näiteks puhastusteenindaja või kassiir, kuid ka kuulmispuudega inimestel peaks olema teistega võrdsed võimalused kõrghariduse omandamiseks ja seeläbi laiemale valikule karjäärivalikute osas.

Ka üldine teadlikkus kurtide ja vaegkuuljate ning nendega suhtlemise eripärade osas on töö autori hinnangul liialt väike. Kuulmispuudega inimestega on kursis kogukonna liikmed, nende lähedased ja sõbrad ning need, kel on tööalaselt olnud kokkupuude kurtide või vaegkuuljatega. Varasema kokkupuute puudumisest tingitud teadmatus viib sageli olukorrani, kus inimesed pelgavad kurdi või vaegkuuljaga kontakti asuda. See aga omakorda tähendab, et kurdid ei tunne end täisväärtusliku ühiskonna osana. Selleks on vaja tuua kuulmispuudega inimesed rohkem nähtavale, kui nad praegu on. Võimalusi on erinevaid: meedia kaudu teavitustöö ning kuulmispuudega inimeste tutvustamine ettevõtetes, kes ei ole võtnud tööle kuulmispuudega inimesi. Samuti aitab eesmärki täita ka eelnevalt samas peatükis mainitud puuete tutvustamine koolis.

Magistritöö autor on veendunud, et antud ettepanekute täitmine ja järgimine toob kaasa mitmeid positiivseid muutusi. Esiteks on kurdid ja vaegkuuljad tihedamalt ühiskonda integreeritud, mis teeb neile teistega suhtlemise ja muuhulgas ka tööle kandideerimise

lihtsamaks. Teiseks muudab üldine kurtide ja vaegkuuljatega suhtlemise eripärade teadlikkuse tõstmine tööandjad kuulmispuudega inimeste osas avatumaks ja tolerantsemaks. See on aina vananevad elanikkonda ja tööjõulise elanikkonna vähenemist silmas pidades kasulik ka riigile.

KOKKUVÕTE

Kurtide ja vaegkuuljate kaasamine tööturule on oluline. Paratamatult sünnib igal aastal kurte lapsi juurde ning inimestel diagnoositakse kuulmislanguseid. See tingib asjaolu, kus on vajalik endale teadvustada, et kuuljate kogukonna kõrval tegutseb ka kurtide kogukond.

Magistritöö teoreetilises osas selgus, et puude jagunemisele lisaks määratakse puudega inimesele ka töövõime ulatus, mida määrab Eesti Töötukassa, see on ka eelduseks töövõimetoetuse saamiseks. Samuti on oluline puudega inimese puhul tema enesemääratlus, millise mudeli järgi ta enda puuet näeb, kas sotsiaalse või meditsiinilise mudeli järgi. Sotsiaalset mudelit järgiv kuulmispuudega inimene määratleb end keelelis-kultuurilisse vähemusgruppi kuuluvaks inimeseks, kes soovib kuuluda kurtide kogukonda ning järgida nende tõekspidamisi. Meditsiinilise mudeli valinud kuulmispuudega inimesed soovivad oma kuulmispuuet korrigeerida ning sarnaneda kuuljate kogukonnaga.

Lisaks peavad puuetega inimesed tööturule astudes hakkama saama stereotüüpsete eelarvamuste ning diskrimineerimisega. Samas on ka puudega inimeste enda enesehinnang ning motivatsioon teguriteks, mis pidurdavad nende julgust tööturule siseneda. Selleks, et puuetega inimeste integreerumine Eesti tööturule muuta paremaks pakub Eesti Töötukassa erinevaid teenuseid nii tööandjale kui ka töövõtjale, milleks on näiteks abistamine tööintervjuul, tööalane rehabilitatsioon, tööks vajalikud abivahendid, palgatoetus, sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest, teavitamine ja nõustamine.

Selleks, et välja selgitada probleemid ja pakkuda välja lahendusi kurtide ja vaegkuuljate sisenemiseks Eesti tööturule, viis magistritöö autor läbi küsitluse kurtide ja vaegkuuljate seas. Samuti viidi läbi intervjuud tööandjatega, kes on juba tööle võtnud kuulmispuudega inimesed ning Eesti Töötukassaga. Autori läbi viidud uurimuse tulemusena selgus, et suurimad takistused, millega kurdid ja vaegkuuljad Eesti tööturule sisenedes kokku

puutuma peavad on piirangud tulenevalt puudest, tööandja negatiivne meelestatus, kartus suhelda endast erineva inimesega ja keelebarjäär.

Välja toodud takistused näitavad, et tööandjad, kes ei ole varasemalt kokku puutunud kurtide ja vaegkuuljatega on kartlikud ning neil puuduvad teadmised kuulmispuudega inimeste eripäradest. Kui nad ei ole ennast sel teemal ka harinud, siis ongi keeruline endast erineva suhtlusviisi kasutajaga kommunikeeruma hakata. Samuti tulenevalt nendest takistustest peavad igapäevaselt tulema kuulmispuudega inimesed toime ka probleemidega, mis leiavad neil aset tööl, koolis ja igapäevaelus, milleks on raskendatud suhtlemine teiste inimestega, teistest inimestest arusaamine on keeruline ja seda mõjutab ka asjaolu, et inimesed ei mõista nende kurtust/kuulmislangust.

Tööandjate negatiivne meelestatus ning keelebarjäär tekitavad probleeme kuulmispuudega inimestele, mis tekitab suhtlemisraskusi ning mõistmatust tulenevalt kuulmispuudest. Analüüsisist järeldus, et kurtide ja vaegkuuljate jaoks on oluline, et ka neile antaks tööturul võimalus, kuna ka neil on oma unistused karjääri suhtes.

Tööandjatega tehtud intervjuudest selgus, et kuulmispuudega inimeste tööle võtmist ei tasuks karta, kuna nad on väga lojaalsed ning head töötegitajad, kelle peale võib alati loota. Kuid samuti tõid tööandjad välja, et hirmude tekke üheks suurimaks põhjuseks on keelebarjäär. Kommunikatsioon on tööandja ja töövõtja vahel oluline ning selle puudumise tagajärjel võib töövõtja tunda ennast kollektiivist kõrvalejätuna. Selleks, et kuulmispuudega inimene ei tunneks ennast kollektiivist välja jäetuna, tuleb tööandjal leida aeg ning vajadusel ka finantsilised ressursid viipekeele tõlketeenuse tellimise jaoks, et kuulmispuudega töövõtjaga suhelda. Samuti, nagu tuli välja ka tööandjatega tehtavatest intervjuudest, on soovitatav kurte ja vaegkuuljaid võtta tööle mitme kaupa, mis tagab nende jaoks oma keelekeskkonna ning mis aitab neil paremini töökollektiivi sisse sulanduda.

Eesti Töötukassa esindaja intervjuust järeldus, et tööandjad ja vähenenud töövõimega inimesed on teadlikud neile pakutavatest teenustest, kuid samas ta tõdes, et teavitustööd võiks rohkem teha, kuna leidub veel tööandjaid ja vähenenud töövõimega inimesi, kes ei ole neist teadlikud. Samas oli Eesti Töötukassa esindaja nõus sellega, et kurtidel ja vaegkuuljatel on natuke keerulisem tööturule siseneda, kui tööandjal on eelarvamused

juba olemas, kuid samas see ei ole ületamatu – kõik sõltub ka inimesest endast, kui palju ollakse nõus vaeva nägema selle nimel, et tööle saada. Lisaks oli Eesti Töötukassa esindaja arvamusel, et mõeldes vähenenud töövõimega inimeste erinevate puuete peale, siis kurdid ja vaegkuuljad on ühed esimestest, keda võrreldes teiste puuetega inimestega tööle võtta tahetakse.

Selleks, et eelarvamused seljatada ning jätta tagaplaanile mõtlemine, et kuulmispuudega inimeste mitte tööle võtmine on tööandja jaoks lihtsam, tuleb olla ise julge ning proovida, kuidas on kuulmispuudega inimesele tööandjaks olla. Selleks, et teha järeldusi, on vaja ise kogemusi saada, mitte tugineda eelarvamustele, mis käivad paratamatult kuulmispuudega inimestega kaasas. Lisaks kui tööandja võtab tööle kuulmispuudega inimesed näitab see ka ühiskonnale, et antud tööandja on valmis pühendama ennast vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks, mis omakorda tekitab tööandjast hea mulje.

Lahenduste välja pakkumisel on autor lähtunud magistritöö teoreetilisest osast ja empiirilise osa analüüsi tulemustest. Selleks, et kurtidel ja vaegkuuljatel Eestis oleks lihtsam tööturule siseneda, on vajalik viipekeeletõlke teenuse kuumahutude suurendamine. Samuti teavitustöö suurendamine ühiskonnas, kooli õppekavva lisada puudeid tutvustav õppeaine, tööandjatele või nende esindajatele viipekeele koolituste võimaldamine, tööandjate suuremat avatust ning kuulmispuudega inimeste suuremat julgust ja aktiivsust ühiskonnas osaleda. Magistritöö jätkuna näeb autor uuringut tööandjate seas, kes hetkel ei ole enda ettevõttesse kurte ja vaegkuuljaid tööle võtnud.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Abistamine tööintervjuul. Eesti Töötukassa.
[<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/abistamine-toointervjuul>].
28.02.2018.
2. Agnes Valgiste koostatud lood. Eesti Puuetega Naiste Ühenduste Liit, 2007.
3. **Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, S., McKay, P., Kruse, D.** The Disability Employment Puzzle: Field Experiment on Employer Hiring Behavior. – IRL Review, 2018, Vol. 71, Issue 2, pp. 329-364. DOI: 10.1177/0019793917717474
4. **Arnolds, A. C., Boshoff, C.** Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. - The International Journal of Human Resource Management, 2011, Vol. 13, Issue 4, pp. 697-719. DOI: 10.1080/09585190210125868
5. **Beaudry, J-S.** Beyond (Models of) Disability? - The Journal of Medicine & Philosophy, 2016, Vol. 41, Issue 2, pp. 210-228. DOI: 10.1093/jmp/jhv063
6. **Bond, R. G., Campbell, K.** Evidence-Based Practices for Individuals with Severe Mental Illness. – Journal of Rehabilitation, 2008, Vol. 74, No. 2, pp. 33-44. URL: <https://www.questia.com/library/journal/1G1-182034961/evidence-based-practices-for-individuals-with-severe>
7. **Boyle, A. M.** Social Barriers to Successful Reentry into Mainstream Organizational Culture: Perceptions of People with Disabilities. - Human Resource Development Quarterly, 1997, Vol. 8, No. 3, pp. 259-268. DOI: 10.1002/hrdq.3920080308
8. **Bruyère, M. S.** Civil Rights and Employment Issues of Disability Policy. Cornell University.- Journal of Disability Policy Studies, 2000, Vol. 11, No. 1, pp. 18-28. URL: 10.1177/104420730001100108
9. **Bučūnienē, I., Kazlauskaite, R.** Integrating people with disability into the workforce: the case of a retail chain. - Equality, Diversity and Inclusion: An

International Journal, 2010, Vol. 29, Issue 5, pp. 534-538. DOI:
10.1108/02610151011052816

10. **Cafferky, M.** Hiring Disabled Workers. Bringing the Whole Community into the Workforce. Graziadio School of Business and Management. Pepperdine University. - Graziadio Business Review, 2016, Vol. 19, Issue 1, pp. 1-6. URL:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=66a71f11-cd05-4532-a78d-cfd1fb241c4d%40sessionmgr101>
11. **Christiansen, B. J.** Children With Cochlear Implants Changing Parent and Deaf Community Perspectives. JAMA Otolaryngology. – Head & Neck Surgery, 2004, Vol 130, No. 5, pp. 673-677. URL:
<https://jamanetwork.com/journals/jamaotolaryngology/fullarticle/647451>
12. **Colella, A.** Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and implications for workplace interventions. - Journal of Occupational Rehabilitation, 1994, Vol. 4, Issue 2, pp. 87-106. URL:
<https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF02110048>
13. **Crouch, A. R.** Letting the Deaf Be Deaf Reconsidering the Use of Cochlear Implants in Prelingually Deaf Children. - The Hastings Center, 1997, Vol. 27, No. 4, pp. 14-21. URL: <http://www.jstor.org/stable/3528774>
14. **Dalgin, S. R., Bellini, J.** Invisible Disability Disclosure in an Employment Interview. Impact on Employers' Hiring Decisions and Views of Employability. - Rehabilitation Counseling Bulletin, 2008, Vol. 52, Issue 1, pp. 6-11. DOI: 10.1177/0034355207311311
15. Eesti Vabariigi põhiseadus. Vastu võetud Riigikogus 28. juunil 1992. a. Riigi Teataja, I osa, 1992, nr 26, art 349. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/633949>]. 27.02.2018.
16. **Habicht, A., Kask, H.** Puuetega inimeste eluolu Eestis. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni täitmise variraport, 2018, 148 lk. [http://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2018/03/EPIK_variraport_webi.pdf]. 03.03.2018.
17. **Haegele, A. J., Hodge, S.** Disability Discourse: Overview and Critiques of the Medical and Social Models. - Routledge Taylor&Francis Group, 2016, Vol. 68, No. 2, pp. 193–206. DOI: 10.1080/00336297.2016.1143849

18. **Harris, P. S., Renko, M., Caldwell, K.** Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: exploring political-economic and sociocultural factors. – *Disability & Society Journal*, 2014, Vol. 29, Issue 8, pp. 1275-1290. DOI: <https://doi.org/10.1080/09687599.2014.924904>
19. **Haukanõmm, M.** Sõnavõtt Riigikogu Sotsiaalkomisjonis 22.01.2013 – Puudega inimeste tööhõive kitsaskohad, 2013, 5 lk.
[https://www.riigikogu.ee/v/failide_arhiiv/Riigikogu/Sotsiaalkomisjon/Puuetega_Inimeste_Koja_juhatus_eesimehe_Monika_Haukanomme_ettekanne.pdf].
27.02.2018.
20. **Hoffmeister, J. R.** Cross-cultural misinformation: What does special education say about Deaf people. - *Disability & Society*, 1996, Vol. 11, No. 2, pp. 171-189. DOI: 10.1080/09687599650023218
21. **Hollmann, L.** Kurtus. 1999, 18lk.
[http://www.ead.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=371263/kurtus_hollmann_1999.pdf]. 13.10.2017.
22. **Houston, K., Lammers, B. H., Svorny, S.** Perceptions of the effect of public policy on employment opportunities for individuals who are Deaf or hard of hearing. - *Journal of Disability Policy Studies*, 2010, 10 p.
[https://www.researchgate.net/profile/H_Lammers2/publication/249835753_Perceptions_of_the_Effect_of_Public_Policy_on_Employment_Opportunities_for_Individuals_Who_Are_Deaf_or_Hard_of_Hearing/links/547dfd440cf241dc9992652e.pdf]
23. Kaasava hariduse põhimõtted. Archimedes, 2017.
[<http://primus.archimedes.ee/takistusteta/7.html>]. 28.02.2018.
24. Kaitstud töö. Eesti Töötukassa.
[<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/kaitstud-too>]. 28.02.2018.
25. Keeleseadus. Vastu võetud Riigikogus 23. veebruaril 2011. a - Riigi Teataja, I osa, 22. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/131122015022>]. 03.03.2018.
26. Kellel on õigus töövõimetoetusele? Eesti Töötukassa, 2016.
[<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/kellel-oigus-toovoimetoetusele>].
31.01.2018.

27. Kogemusnõustamine. Eesti Töötukassa, 2017.
[<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/kogemusnoustamine>].
28.02.2018.
28. **Konrad, M. A., Moore, E. M., Doherty, J. A., Eddy, S. W. Ng., Breward, K.**
Vocational status and perceived well – being of workers with disabilities. -
Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2012, Vol. 31, Issue 2,
pp. 100-123. DOI: 10.1108/02610151211202772
29. **Kregel, J.** Removing obstacles to employment and increased financial
independence through improved choices: Making DI work better for beneficiaries. -
Journal of Vocational Rehabilitation, 2015, Vol. 43, No. 3, pp. 173-181. URL:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=b769d0c2-804f-429e-8263-65496b078758%40sessionmgr101&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=112255649&db=a9h>
30. Kurt noormees saab tööl suurepäraselt hakkama: Oma unistuste nimel ei tohi
kunagi alla anda! 2015. [<http://www.pealinn.ee/koik-uudised/kurt-noormees-saab-tool-suureparaselt-hakkama-oma-unistuste-nimel-ei-n29596>]. 10.10.2017.
31. Kurtusest. Eesti Kurtide Liit. [<http://www.ead.ee/370441>]. 11.02.2018
32. Küsimused puudega inimese tööle võtmisel. Tallinna Puuetega Inimeste Koda.
[<http://www.tallinnakoda.ee/1,92>]. 31.01.2018.
33. **Laipea, V., Miljan, M., Toom, R., Sutrop, U.** Eesti viipekeelee seisundikirjeldus.
Eesti Keele Instituut, 2002, 23 lk. [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40630/Keel_Viipekeel.pdf]. 07.04.2018.
34. **Lee, C.** Deafness and Cochlear Implants: A Deaf Scholar's Perspective. - Journal
of Child Neurology, 2012, Vol. 27, Issue 6, pp. 821-823. DOI:
<https://doi.org/10.1177/0883073812441248>
35. **Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J.** Intervjuu.
Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas, 2014.
[<http://samm.ut.ee/intervjuu>]. 11.05.2018.
36. **Livermore, A. G., Goodman, N.** A Review of Recent Evaluation Efforts
Associated with Programs and Policies Designed to Promote the Employment of
Adults with Disabilities, 2009, 102 p. [<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1262&context=edicollect>].

37. **Lobianco, F. A., Sheppard-Jones, K.** Perceptions of Disability as Related to Medical and Social Factors. - Journal of Applied Social Psychology, 2007, 13 p. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2007.00143.x>
38. **Luft, P.** Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and problem-solving strategies, 2000, pp. 51-59.
[https://www.researchgate.net/profile/Pamela_Luft/publication/11026132_Communication_barriers_for_deaf_employees_Needs_assessment_and_problem-solving_strategies/links/54fde6e50cf2741b69ef97fd.pdf]
39. **Mandel, K.** Tööandja suhtumine ja valmisolek töövõimereformi rakendamisel, 2016. [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52004/mandel_katri_ma_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y]. 11.10.2017.
40. Medicaid. Medicaid.gov. Keeping America Healthy.
[<https://www.medicaid.gov/medicaid/index.html>]. 20.05.2018.
41. **Munoz-Baell, M. I., Ruiz, T. M.** Empowering the deaf. Let the deaf be deaf. – Journal of Epidemiol Community Health, 2000, pp. 40-44. URL: <http://jech.bmj.com/content/jech/54/1/40.full.pdf>
42. Nõustamine ja teavitamine. Eesti Tootukassa, 2017.
[<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/noustamine-ja-teavitamine>]. 03.03.2018
43. **Paales, L.** Miks puu ei lange maha, miks lind ei lenda ära - ehk kurtide viipekeelsest folkloorist. [http://www.folklore.ee/pubte/kuuldust/Mix_puu_ei_lange.html]. 15.12.2017.
44. **Paales, L.** Isiku- ja kohanimed Eesti kurtide märgipärimuses. [<http://www.folklore.ee/era/nt/PF9/Paales.htm>]. 21.05.2018
45. **Paez, P., Arendt, W. S.** Managers' Attitudes Towards Employees with Disabilities in the Hospitality Industry. Iowa State University, 2014. URL: https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.ee/&httpsr edir=1&article=1043&context=aeshm_pubs
46. Palgatoetus. Eesti Tootukassa, 2017.
[<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/palgatoetus>]. 03.03.2018.

47. **Papp, T.** 2011. Tõlketeenuse ülevaade. Kuidas kurdid tajuvad riigi ja kohalike omavalitsuste „erilist hoolt“ toimetulekul ja aktiivsel osalemisel ühiskonnas. Slaidiettekanne. Eesti Kurtide Liit.
48. **Pinto, Y. O., Eyal, E.** Risk Preferences of People With Disabilities and Their Relation to Labor Market Participation. - Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics, 2018, pp. 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/npe0000089>
49. **Power, D.** Models of Deafness: Cochlear Implants in the Australian Daily Press. - Journal of Deaf Studies and Deaf Education, 2005, Vol. 10, Issue 4, pp. 451-459. DOI: doi.org/10.1093/deafed/eni042
50. **Punch, R., Creed, A. P., Hyde, B. M.** Career Barriers Perceived by Hard-of-Hearing Adolescents: Implications for Practice From a Mixed-Methods Study. - Journal of Deaf Studies and Deaf Education, 2006, Vol. 11, Issue 2, pp. 224-237. DOI: doi.org/10.1093/deafed/enj023
51. Puudega inimesele. Sotsiaalkindlustusamet. [<http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/puudega-inimesele>]. 10.10.2017
52. Puude mõiste ja rehabilitatsioon. [https://www.tlu.ee/opmat/ts/TST7006/1_puude_miste_ja_rehabilitatsioon.html]. 18.02.2018.
53. Puuetega inimeste alane statistika Eestis. Sotsiaalkindlustusameti ekspertiisi statistika 1. jaanuar 2017. [<http://www.epikoda.ee/puue/statistika/>]. 05.02.2018.
54. Põhimõtted ja metoodika, 2016. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/pohimotted-ja-metoodika>]. 31.01.2018.
55. **Rämmer, A.** Valimi moodustamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas, 2014. [<http://samm.ut.ee/valimid>]. 11.05.2018.
56. Saatja sõidukulu hüvitamine. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/saatja-soidukulu-huvitamine>]. 02.03.2018.
57. **Sapey, B.** English language version of: Politique du handicap: un modèle basé sur l'autonomie des personnes. - Informations Sociales, 2010, Vol. 159, pp. 128-137. URL: http://eprints.lancs.ac.uk/35506/2/Disability_Policy_a_model_based_on_individual_autonomy.pdf
58. **Silva, I. J., Vall-Castello, J.** Partial disability and labor market adjustment: The case of Spain. - Labour Economics, 2017, Vol. 48, pp. 23-34. DOI: 10.1016/j.labeco.2017.05.012

59. **Sparrow, R.** Defending Deaf Culture: The Case of Cochlear Implants. - The Journal of Political Philosophy, 2005, Vol. 13, Issue 2, pp. 135-152. DOI: 10.1111/j.1467-9760.2005.00217.x
60. **Schur, L., Kruse, D., Blanck, P.** Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities. - Behavioral Sciences and the Law, 2005, 18 p. DOI: 10.1002/bsl.624
61. Sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest. Eesti Töötukassa, 2017. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/sotsiaalmaksu-huvitamine-vahenenud-toovoimega-inimese-est>]. 03.03.2018.
62. Statistika ja aruandlus. Sotsiaalkindlustusamet. [<https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/organisatsioon-kontaktid/statistika-ja-aruandlus#P%C3%BCsiva%20t%C3%B6v%C3%B5imetus%20ja%20uude%20eksportiisi%20statistilised%20aruanded>]. 08.04.2018.
63. **Stolarczyk, P.** Equality of chances for people with disabilities in the labour market. – Oeconomia, 2016, Vol. 15, No.2, pp. 139-129. URL: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=a155d6be-7c1e-449b-8dbe-b34baf27f6ff%40sessionmgr102>
64. **Stone, L. D., Colella, A.** A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. - The Academy of Management Review, 1996, Vol. 21, No. 2, pp. 352-401. URL: <http://www.jstor.org/stable/pdf/258666.pdf?refreqid=excelsior%3A6942369c5fc09d6b9795713dcbd8fcb>
65. Tallinna viipekeele tõlketeenus. Eesti Kurtide Liit, 2018. [<http://www.ead.ee/378104>]. 31.03.2018.
66. **Teder, I.** Puudega inimeste õigused töösuhtes. 2016, 13 lk. [http://www.vollinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/Puudega_inimeste_oigused_toosuhtes.pdf]. 19.02.2018.
67. **Tiits, K.** Töö ja diskrimineerimine, 2015. [<https://www.grantthornton.ee/insights-landing-page/too-ja-diskrimineerimine-ktii/>] 26.02.2018.
68. **Toom, R.** Kurtide keeleline variatiivsus kommunikatsioonis, 2002, 5 lk. [http://www.ead.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=372497/Toom_variatiivsus_2002.pdf], 10.10.2017.

69. **Tucker, P. B.** Deaf Culture, Cochlear Implants, and Elective Disability. - The Hastings Center Report, 1998, Vol. 28, No. 4, pp. 6-14. URL: <http://www.jstor.org/stable/3528607>
70. Tugiisikuga töötamine. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/tugiisikuga-tootamine>]. 28.02.2018.
71. **Turcotte, M.** Persons with disabilities and employment. - Insights on Canadian Society, 2014, 8 p. URL: <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/14115-eng.pdf>
72. Tööalane rehabilitatsioon. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/tooalane-rehabilitatsioon>]. 02.03.2018.
73. Tööandjale, 2016. Sotsiaalministeerium. [<https://www.sm.ee/et/tooandjale>]. 26.02.2018.
74. Tööks vajalik abivahend. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/tooks-vajalik-abivahend>]. 02.03.2018.
75. Töölesõidu toetus. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/toolesoidu-toetus>]. 13.03.2018.
76. Tööruumide ja -vahendite kohandamine. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/tooruumide-ja-vahendite-kohandamine>]. 21.03.2018.
77. Töötaja koolituskulude hüvitamine. Eesti Töötukassa, 2017. [<https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/tootaja-koolituskulude-huvitamine>] 03.03.2018
78. Töötamise jätkamise toetamine. Eesti Töötukassa, 2016. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/tootamise-jatkamise-toetamine>] 02.03.2018
79. Töövõime hindamine. Eesti Töötukassa. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/toovoime-hindamine>]. 22.05.2018.
80. Töövõime hindamine ja töövõimetoetus. Eesti Töötukassa. [https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/thv_243x174mm_ee.pdf]. 29.01.2018.

81. Töövõime hindamise metoodika. Sotsiaalministeerium, 2015. [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/toovoime_hindamistest/metoodika_14092015.pdf]. 30.01.2018.
82. Töövõimereform. Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/et/toovoimereform>]. 28.02.2018
83. Töövõimereform. Eesti Töötukassa, 2017. [<https://www.tootukassa.ee/toovoimereform>]. 16.05.2018.
84. Töövõimetoetuse saamise tingimused. Eesti Töötukassa, 2017. [<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/toovoimetoetuse-saamise-tingimused>]. 31.01.2018.
85. Types of Hearing Loss. Wyoming Early Hearing Detection & Intervention. [<https://www.wyomingehdi.org/types-of-hearing-loss/>].
86. **Uppal, S.** Disability, workplace characteristics and job satisfaction. - International Journal of Manpower, 2005, Vol. 26, Issue 4, pp. 336-349. DOI: 10.1108/01437720510609537
87. Võrdne kohtlemine. Sotsiaalministeerium, 2017. [<https://www.sm.ee/et/vordne-kohtlemine-0>] 26.02.2018
88. Võrdse kohtlemise seadus. Vastu võetud Riigikogus 11. detsembril 2008. a. - Riigi Teataja, I osa, 2008, nr 56, art 315. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/13096445>]. 27.02.2018.
89. **Yelin, H. E., Trupin, L.** Disability and the characteristics of employment. - Disability and Employment, 2003, pp. 20-31. [<https://www.bls.gov/opub/mlr/2003/05/art3full.pdf>].

LISAD

Lisa 1. Kurtidele ja vaegkuuljatele suunatud küsitlus

Tere,

Õpin Tartu Ülikooli majandusteaduskonna magistri tasemeõppes ettevõtlus ning tehnoloogia juhtimise erialal. Minu magistritöö teema on "Kurtide ja vaegkuuljate sisenemine Eesti tööturule - probleemid ja lahendused".

Töö eesmärk on ettepanekute tegemine lihtsustamaks kurtide ja vaegkuuljate sisenemist Eesti tööturule ja selleks palun abi vähemalt 16. aastastelt Eesti kodakondsusega Eestis elavatelt kurtidelt/vaegkuuljatelt, et vastaksite toodud küsimustikule.

Saadud vastuseid kasutatakse ainult magistritöö kirjutamiseks ning kõiki vastuseid kasutatakse töös anonüümselt. Antud küsimustiku täitmine võtab aega umbes 30 minutit. Küsimustik on avatud perioodil: 13.02- 28.02.2018. Huvi korral osalejatele ka tagasiside.

Lugupidamisega,

Merili Kaasik

e- mail: kaasikm94@gmail.com

Üldandmed

1. Sugu
 - Naine
 - Mees
2. Vanus
 - 16-25
 - 26-45
 - 46-63
 - 64+...
3. Olen Eesti kodakondsusega Eestis elav:
 - Kurt
 - Vaegkuulja, kerge kuulmislangusega (20-40 dB)
 - Vaegkuulja, keskmise kuulmislangusega (41-70 dB)
 - Vaegkuulja, raske kuulmislangusega (71-95 dB)
 - Vaegkuulja, sügava kuulmislangusega (>96 dB)
 - Olen kuulmislangusega inimene, aga ei oska täpselt öelda oma kuulmislanguse astet
 - Lisaks kuulmispuudele on mul ka muu puue. Palun täpsustage, milline.

4. Igapäevases elus kasutan:
 - Kuulmisaparaati
 - Kuulmisimplantaati
 - Ei kasuta kuulmisabivahendeid
5. Haridustase (märkige kõige kõrgem haridustase)
 - Algharidus (1-4. klass)
 - Põhiharidus (1-9. klass)
 - Kutseharidus põhihariduse baasil
 - Keskhariidus (1-12.klass)
 - Kutseharidus keskhariiduse baasil
 - Bakalaureus
 - Magister
 - Doktor

Töötamine

1. Hetkel ma:
 - Olen töötu
 - Töötan
 - Õpin
 - Töötan õpingute kõrvalt
 - Olen töötav pensionär
2. Kui Te vastasite eelnevale küsimusele „Töötan/Õpin/Töötan õpingute kõrvalt/Olen töötav pensionär“, siis palun täpsustage kus.
3. Kui vastasite, et „Olen töötu“, siis palun seletage, miks.
4. Kui pikk on Teie tööstaaz?
 - Tööstaaz puudub
 - alla 1 aasta
 - üle 1 aasta
 - 2-5 aastat
 - 6-10 aastat
 - 11-15 aastat
 - 16-20 aastat
 - 21+...
5. Kui vastasite, et „Töötan“, siis kas (Võite valida mitu vastust.)
 - Teen erialast tööd
 - Puude tõttu ei saa teha erialast tööd
 - Ei leia erialast tööd
 - Töötan, kuid ei tee erialast tööd
 - Minu peamine eesmärk on teha tööd, mis tagaks elamisvärse sissetuleku

Probleemid ja takistused tulenevalt puudest

1. Milliste probleemidega, Teie puuet arvestades, peate tulema toime tööl/koolis/igapäevaelus?
(Võite valida mitu vastust)
 - Inimesed ei mõista minu kurtust/kuulmislangu

- Suhtlemine teiste inimestega on raskendatud
 - Teistest inimestest arusaamine on keeruline
 - Töö tegemise käigus abi küsimine on keeruline
 - Koostöö tegemine keelebarjääri tõttu on raskendatud
 - Inimeste suhtumine kurtusesse/ kurtidesse ei ole mind toetav
 - Keelebarjääri tõttu ei ole mul võimalik asuda tööle kõrgemal ametipositisioonil
 - Keelebarjääri tõttu tekkinud ebameeldiv tunne tööl käimisel
 - Kohandused minu töökohal ei vasta minu kuulmispuudele (hoiatus märguanded jne)
 - Muu
2. Kas tunnete, et olete ebavõrdses seisus võrreldes kuuljatega tööle kandideerides?
 - Jah
 - Ei
 3. Kui vastasite eelmisele küsimusele „Jah“, palun täpsustage, mis paneb Teid tundma, et olete tööle kandideerides ebavõrdses seisus võrreldes kuuljatega.
 4. Mis on Teie jaoks kõige suuremad takistused tööle asumisel?
(Võite valida mitu vastust.)
 - Tööandja negatiivne meelestatud kurdi/vaegkuulja vastu
 - Piirangud tulenevalt minu puudest (ei saa valida kõikide töökohtade vahel)
 - Kartus suhelda endast erineva inimesega (ehk kuuljaga)
 - Potentsiaalsest tööandjast arusaamine
 - Potentsiaalse tööandja arusaamine minust
 - Mugavustsoonist välja astumine ning riskide võtmine
 - Keelebarjäär
 - Muu
 5. Millised on Teie ootused oma karjääri suhtes?

Puudega inimese toetamine riigi tasandil

1. Kas Teie arvates toetab Eesti riik iisavalt kuulmispuudega inimese tööle värbamist?
 - Jah
 - Ei
2. Palun täpsustage oma vastust eelnevale küsimusele, miks Te nii arvate.
3. Kas Te olete teadlik riiklikest tugiteenustest ja etteõttele ette nähtud soodustustest, mis peaksid kurdi/vaegkuuljat toetama tööle saamisel?
 - Jah
 - Ei
4. Kui Te vastasite eelnevale küsimusele „Jah“, selgitage palun, mida Te täpsemalt teate.
5. Missuguseid soovitusi annaksite Eesti riigile selleks, et ka kuulmispuudega inimene saaks võrreldes praegusega paremini siseneda tööturule?
6. Missuguseid soovitusi annaksite Eesti tööandjatele selleks, et ka kuulmispuudga inimene saaks võrreldes praegusega paremini siseneda tööturule?

Lisa 2. Tööandjatega läbiviidud intervjuu küsimused

Sissejuhatavad küsimused

1. Kui vana on Teie ettevõte?
2. Millega Teie ettevõtte tegeleb?
3. Kui palju töötajaid on Teie ettevõttes?
4. Mitu kurti/vaegkuuljat töötab Teie ettevõttes? Kui kaua on nad Teie ettevõttes töötanud?
5. Missugustel ametikohtadel töötavad kurdid/vaegkuuljad?

Ettevõtte kogemus kurtide ja vaegkuuljatega

1. Millistel põhjustel otsustasite võtta tööle kurdi/vaegkuulja?
2. Milliseid kohandusi pidite Te ettevõttes tegema selleks, et kurt/vaegkuulja tööle võtta?
3. Kas ja milliseid probleeme on tekkinud seoses sellega, et Teie juures töötab kurt/vaegkuulja? Kuidas olete need lahendanud?
4. Millised positiivsed jooned on tulnud välja sellest, et olete kurdid/vaegkuuljad tööle võtnud?
5. Kuidas on võtnud kurdid/vaegkuuljad vastu kaaskolleegid?
6. Kas kurdid/vaegkuuljad on teistest erinevate lepingutega Teie juures tööl? Millistega?
7. Mis koormusega töötavad kurdid/vaegkuuljad Teie juures?
8. Kas Te olete ka praegu valmis tööle võtma kurdi/vaegkuulja, kui Teie ettevõtte vajab tööjõudu?

Kurtide ja vaegkuuljate värbamisest ja töötamisest üldiselt

1. Milline on üldine suhtumine ettevõtjate seas Eestis kurtide ja vaegkuuljate tööle värbamise Teie hinnangul?
2. Riik pakub tööandjale, kes on värbamas või kelle juures töötab vähenenud töövõimega inimene erinevaid hüvesid (soodustuste ja toetusvõimaluste näol). Milliste hüvedega olete kursis?
3. Missuguseid hüvesid Teie firma kasutab?
4. Kas Teie jaoks on selle kohased toetused piisavad või mitte? Põhjendage
5. Kas tunnete, et riik võiks rohkem toetada tööandjaid vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel? Millised on Teie soovitused?
6. Osa kurte/vaegkuuljaid on tõdemusel, et nad on ebavõrdses seisus võrreldes kuuljatega tööle kandideerides. Mida Teie oma kogemusele toetudes sellest väitest arvate?

Kolm kõige suuremat probleemi, millega kurdid/vaegkuuljad peavad tulema toime tööl/koolis/igapäevaelus on:

Suhtlemine teiste inimestega on raskendatud;

Teistest inimestest arusaamine on keeruline;

Inimesed ei mõista minu kurtust/kuulmislangust.

Lisa 2 järg

Kas Teie ettevõttes on ka sellised probleemid aktuaalsed? Mida olete nende probleemide lahendamise jaoks teinud?

Kokkuvõtvad küsimused

1. Milliseid soovitusi ning nõuandeid annate teistele tööandjatele, kes hetkel ei ole võtnud tööle kurte/vaegkuuljaid?
2. Mida Te tööandjana soovitate kurtidel/vaegkuuljatel tööle kandideerides teha?
3. Kui mul tekivad lisaküsimused, kas mul on võimalik Teiega veel ühendust võtta?

Lisa 3. Eesti Töötukassaga läbiviidud intervjuu küsimused

Sissejuhatavad küsimused

1. Mis on Teie ametipositsioon?
2. Kui kaua olete antud ametipositsioonil töötanud?
3. Mis on Teie tööülesanded?

Eesti Töötukassa koostöö kurtide ja vaegkuuljatega

1. Kui palju kurte/vaegkuuljaid pöördub Eesti Töötukassa poole palvega neile töö leida?
2. Kas võrreldes praegusega võiks see number olla suurem? Kui ja, siis miks ja kuidas annaks seda numbrit tõsta? Ehk mida võiks Eesti Töötukassa teha selleks, et töökoha leidmisel abi vajavad kurdid rohkem Eesti Töötukassa poole pöörduksid?
3. Mis põhjustel kurdid/vaegkuuljad pöörduvad Eesti Töötukassa poole, et aidata neil siseneda tööturule?
4. Kuidas näeb välja järgnev protsess kuni tööle saamiseni, kui kurt/vaegkuulja on Eesti Töötukassa poole pöördunud?
5. Kui kaua võtab aega antud protsess tavaliselt? Kas erineb kuidagi ka puudeta inimese töö leidmise ajast?
6. Kui paljud kurdid/vaegkuuljad tööd on saanud Eesti Töötukassa abiga uue töövõimereformi tulekuga?
7. Kas on just kurtidele ja vaegkuuljatele suunatud koolitusi ja kui palju kurdid/vaegkuuljad neid võimalusi kasutavad?
8. Kui palju kurte/vaegkuuljaid on läbi neile vajalike koolituste tööle saanud uue töövõimereformi tulekuga?
9. Millised ametikohad on saanud kurdid/vaegkuuljad läbi Eesti Töötukassa? Kas on ka tüüpilisemad töökohad, milleni kurdid läbi Eesti Töötukassa jõuavad?
10. Millist teavitustööd teete puudega inimestele nende pakutavatest teenustest, hüvedest ja toetustest?
11. Mis on Teie hinnang sellele, kui teadlikud on puudega inimesed neile pakutavatest teenustest, hüvedest ja toetustest?
12. Kas hetkel on praegu tehtav teavitustöö piisav või peab midagi muutma? Mida?

Eesti Töötukassa kogemus seoses ettevõtetega, kes värbavad kurte/vaegkuuljaid tööle

1. Milline on üldine suhtumine ettevõtjate seas Eestis kurtide ja vaegkuuljate tööle värbamise Teie hinnangul?
2. Kui palju tööandjaid pöördub ise Teie poole sooviga võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi? Kas on ka tulnud realselt sooviga kurte/vaegkuuljaid palgata?
3. Kui suur on Teie arvates teadlikus ettevõtjate seas sellest, et läbi Eesti Töötukassa on võimalik oma ettevõttesse võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi?
4. Mida Eesti Töötukassa hetkel ettevõtjate teavitamise heaks teeb?
5. Kuidas võiks teadlikust rohkem tõsta ettevõtjate seas?
6. Kuidas leiate kontakti tööandjatega, et pakkuda neile tööjõudu kurtide ja vaegkuuljate näol?
7. Missugune on tööandjate reaktsioon, kui Eesti Töötukassa võtab nendega ühendust sooviga pakkuda tööle kurte/vaegkuuljaid?

Lisa 3 järg

8. Tööandjatele on erinevad hüved ja soodustused Eesti Töötukassa poolt, selleks, et motiveerida tööle võtma kurte/vaegkuuljaid. Kuidas Teile tundub, kuidas on tööandjate suhtumine neisse?
9. Vähenenud töövõimega inimese tööle saamise jaoks on Eesti Töötukassal erinevad toetused tööandjale. Kui palju neid kasutatakse kurtide ja vaegkuuljate puhul?
10. Kas võrreldes praegusega võiks teha muudatusi hüvede ja soodustuste koha pealt? Kui ja, siis mida ning miks?
11. Mis on ettevõtjate motivatsioon võtta tööle kurte/vaegkuuljaid? Kas tööandjad värbavad kurte/vaegkuuljaid pakutavate hüvede pärast või muudel põhjustel (nt ettevõtte mainekasu, empaatiavõime)?
12. Millised tunduvad olevat kõige levinumad probleemid (takistavad tegurid), mis ettevõtte poolt kurdi/vaegkuulja värbamisprotsessis ilmnevad?
13. Hetkene seis Eesti riigis on selline, kus ettevõtte, kes võtab tööle vähenenud töövõimega inimese läbi Eesti Töötukassa on need hüved ja soodustused kõik tema jaoks avatud ja kasutatavad, kuid ettevõtted, kes värbavad vähenenud töövõimega inimesi iseseisvalt need hüved ja soodustused kättesaadavad pole. Kas see on Teie jaoks õigustatud? Põhjendage.
Kas praegust olukorda oleks vaja Eesti riigis muuta?
Miks on vaja muuta?
Kuidas saaks muuta?
14. Millist informatsiooni vajavad tööandjad kurtide ja vaegkuuljate tööle võtmisel ja töö käigu puhul Teie hinnangul ja kogemustele toetudes enim?
15. Osa kurte ja vaegkuuljaid on tõdemusel, et nad on ebavõrdses seisus võrreldes kuuljatega tööle kandideerides. Mida Teie oma kogemusele toetudes sellest väitest arvate?
16. *Kolm kõige suuremat probleemi, millega kurdid/vaegkuuljad peavad tulema toime töö/koolis/igapäevaelus on:*
 - *Suhtlemine teiste inimestega on raskendatud;*
 - *Teistest inimestest arusaamine on keeruline;*
 - *Inimesed ei mõista minu kurtust/kuulmislangust.*Mida Teie oma kogemusele toetudes neist väidetest arvate?

Kokkuvõtvad küsimused

1. Milliseid soovitusi ning nõuandeid annate teistele tööandjatele, kes hetkel ei ole võtnud tööle kurte/vaegkuuljaid?
2. Mida Te tööandjana soovitate kurtidel/vaegkuuljatel tööle kandideerides teha?
3. Kui mul tekivad lisaküsimused, kas mul on võimalik Teiega veel ühendust võtta?

SUMMARY

DEAF AND HEARING-IMPAIRED PEOPLE'S ENTRY INTO THE ESTONIAN LABOR MARKET – PROBLEMS AND SOLUTIONS

Merili Kaasik

In our society, communities exist for both deaf people and those who can hear. Currently, in Estonia, the situation is such where the majority of the people who can hear and who lack everyday contact with those who are deaf, don't notice that government recognized representatives of a linguistic minority are also operating in the current cultural space. Handicapped people, including deaf people and those hard of hearing, are treated as people with reduced capacity of work when applying for a job. This means that, for them, applying for a job and finding a suitable place of work is often more difficult, than for those with a full capacity for work. This is due to different circumstances – for example, an employer's prejudices towards a person's capability with a job when they have reduced capacity for work and the fear that integrating those people into a staff would require additional financial resources.

The goal of this master's thesis is to propose ways to integrate deaf and hearing-impaired people more easily into the labor market. In order to reach said goal and find solutions, the following research tasks have been raised:

- to give an overview of reduced working capability and disability;
- to give an overview of the reasons of disabled people's unemployment;
- to give an overview of including people with reduced working capabilities to the labor market and the conductive support system of Estonian Unemployment Insurance Fund;
- to carry out a polling amongst deaf and hearing-impaired people and interview the representative and employees of Estonian Unemployment Insurance Fund;

- to analyze the results of the research;
- to make proposals to Estonian employers, Estonian Unemployment Insurance Fund;
- and to people with hearing disabilities, in order to simplify the admission of those with hearing disabilities into the labor market.

In the master's thesis' theoretical portion, it appeared that in addition to the division of disability, a handicapped person is also assigned the scope of their work capacity, which is done by Estonian Unemployment Insurance Fund. This is also a prerequisite to receive a working ability allowance. Self-determination is also an important part when it comes to a disabled person – do they see their disability emanate from a social or a medical pattern. In addition, handicapped people have to cope with stereotypical prejudices and discrimination when entering the job market. However, disabled people's self-esteem and motivation are factors that discourage them from entering the labor market in the first place. In order to integrate disabled people more easily into the Estonian job market, Estonian Unemployment Insurance Fund offers various services for both the employer and the possible employee. Some of which are: aiding the employee during a job interview, professional rehabilitation, providing necessary auxiliaries for work, wage subsidy, reimbursement of a social benefits tax for a person with reduced working ability, informing and counselling.

In order to ascertain the problems and offer solutions for the admission of people with hearing disabilities, the author of the master's thesis carried out a polling amongst deaf people and those hard of hearing. Both closed and open-ended questions were used. In addition, semi-structured individual interviews were done with Estonian Unemployment Insurance Fund and employers who have already employed people with hearing disabilities.

The author's research results showed, that the biggest obstacles faced by people with hearing disabilities, when entering the Estonian labor market, are limitations dependant on their disability, the employer's negative mindset, a fear of speaking to a person different than themselves and a language barrier. The aforementioned obstacles show that employers, who have not previously come into contact with people with hearing

disabilities, are fearful and they lack the knowledge of the peculiarities of said people. If they have not educated themselves on the topic, it is certainly difficult to converse with a person who uses different means of communicating. By virtue of such hindrances, people with hearing disabilities must cope with problems that take place in their workplace, school and everyday life, which is a complicated communication with other people since understanding others is difficult and this is affected by the fact that others may not understand their disability.

Employers' negative mindset and a language barrier create problems for people with a hearing disability, which creates difficulties in communication and misunderstanding depending on the hearing disability. The analysis showed that it is important for people with hearing disabilities to be given a chance in the job market, because they too have their dreams regarding a career.

The interviews carried out with employers showed that hiring people with hearing disabilities should not be feared, since they are very loyal and good workers, who can always be relied on. At the same time, employers brought up that one of the most major reasons for such fears is the language barrier. Communication between the employer and employee is essential and the lack of said communication might make the employee feel left out of the personnel. In order to eliminate such a possibility, the employer should find the time and if necessary, the necessary financial resources, to hire a sign language translator service in order to communicate with their disabled employee. Moreover, as was discovered in the interviews with employers, it is recommended to hire multiple hearing disabled employees at once. This ensures their own language environment and aids them in fitting in with the team better.

The interview with the representative of the Estonian Unemployment Insurance Fund showed that employers and people with reduced working ability are aware of the services directed towards them. At the same time, notifying more people is recommended, since there are still employers and people with a reduced working capability, who are not knowledgeable of such services. In addition, the representative of Estonian Unemployment Insurance Fund agreed that it is a bit more difficult for people with hearing disabilities to enter the job market, if the employer already is prejudiced. However, that is not insurmountable – it all depends on the person and who is willing to

put in the effort to get a job. The representative also thought that compared to others with a reduced working capability, deaf and hearing-impaired people are one of the first to be sought after for employment.

In order to leave prejudice behind and discard the way of thinking that it is much easier to not hire people with hearing disabilities, one must be courageous and try out how it is to employ a person with a hearing disability. To draw conclusions, one must gain experience themselves and not rely on prejudices which inevitably come along with a handicapped person. If an employer hires people with hearing disabilities, it also shows the community that said employer is prepared to dedicate themselves to employ said disabled people. This, in turn, leaves a good impression of the employer.

In proposing the solutions to simplify the entry to the job market for people with hearing disabilities, the master's thesis' author has relied on the paper's theoretical portion and the results of the performed research: to increase the monthly capacity of a sign language translator's services and its notification work in society, add a subject introducing disabilities into schools' curriculum, provide sign language trainings for employers and/or their representatives, the employers should be more open and people with hearing disabilities more courageous and actively engage in the community.

Mina, Merili Kaasik,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Kurtide ja vaeegkuuljate sisenemine Eesti tööturule – probleemid ja lahendused“, mille juhendajaks on Merike Kaseorg,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **24.05.2018**