

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöökorralduse osakond

Merli Sild

**TÖÖANDJATE VALMISOLEK VÄHENENUD
TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖLE VÕTMISEL
TÖÖVÕIMEREFORMI RAKENDUMISEL
MAAELUMINISTEERIUMI VALITSEMISALA
ALLASUTUSTE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Pärnu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

.....

(kaasjuhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "...“..... a.

TÜ Pärnu kolledži osakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

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

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. ÜLEVAADE TÖÖVÕIMEREFORMI KÄSITLUSTEST JA OOTUSTEST VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTELE JA TÖÖANDJATELE	9
1.1. Töövõimereformi käsitus	9
1.2. Töövõimereformi eesmärgid ja kaasnevad teenused vähenenud töövõimega inimestele ja tööandjatele	13
1.3. Töövõimetoetuse seaduse mõjust vähenenud töövõimega inimestele ja tööandjatele töövõimereformi rakendumisel.....	20
1.3.1. Valitsussektori tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähemalt 1000 vähenenud töövõimega isiku tööle võtmiseks aastaks 2020	25
2. UURIMUS TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖLE VÕTMISEL TÖÖVÕIMEREFORMI RAKENDUMISEL MAAELUMINISTEERIUMI VALITSEMISALA ASUTUSTE NÄITEL	28
2.1. Ülevaade Maaeluministeeriumi tegevusalast	28
2.2. Uuringu meetodika ja valim.....	29
2.3. Uurimistulemuste analüüs	31
2.3.1. Uuringu valimis olevate asutuste tööandjate teadlikkusest ja valmisolekust vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel.....	33
2.3.2. Takistused tööandjate valmisolekuks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel	52
Kokkuvõte	61
Viidatud allikad.....	65
Lisad	68
Lisa 1. Tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel Maaeluministeeriumi valitsemisala asutustes	68
Lisa 2. Küsimustik „Tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel valitsussektoris töövõimereformi rakendumisel“	75
Lisa 3. Tööandjate teadlikkusest ja valmisolekust Sotsiaalministeeriumi näitel	77
Lisa 4. Tööandjate teadlikkusest ja valmisolekust Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse näitel	79
<i>Summary</i>	82

SISSEJUHATUS

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada tööandjate valmisolek võtta töövõimereformi rakendumisel tööle vähenenud töövõimega inimesi Maaeluministeeriumi valitsemisala kümne asutuse näitel. Töö autori arvates on kõnealune teema aktuaalne seoses 1. jaanuarist 2016 Eestis etapiviisiliselt käivitunud töövõimereformiga.

Töövõimereformi eesmärgiks on muuta suhtumist ja hoiakuid vähenenud töövõimega inimestesse, aidates nende tagasijõudmist või esmakordset sisenemist tööturule ning leida neile võimetekohast tööd, mis tagaks iseseisva toimetuleku ja võimaluse tunda end ühiskonda kaasatuna. Tööturule jõudmine nõuab vähenenud töövõimega inimestelt aktiivset tööturuteenuste kasutamist, mis soodustab töötamist või tööle asumist. Teema aktuaalsus on ilmnunud nii töövõimereformi ettevalmistamise käigus toimunud kohtumistel sihtgruppidega kui ka mitmetes teemakohastes uuringutes, mida käsitletakse uurimistöo teoreetilises osas.

Teema aktuaalsust suurendab ka töövõimetoetuse seaduses § 73 *Vähenenud töövõimega isikute toetamine tööturul*, toodud kohustus, et Vabariigi Valitsusel tuleb luua võimalused vähemalt 1000 vähenenud töövõimega inimese tööle võtmiseks valitsussektorisse aastaks 2020, mis seab valitsussektori tööandjatele täiendavad kohustused oma teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks vähenenud töövõimega isikute tööle võtmisel ja töötamise soodustamisel. (RT I, 13.12.2014)

Lõputöö teemavaliku põhjuseks on autori tööalane kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega, töötades Maaeluministeeriumi valitsemisalas oleva asutuse juhina. Olen pakkunud Töötukassa ja Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse koostööpartnerina vähenenud töövõimega inimestele töö- ja koolipraktika võimalusi ning ühele töövõimekaoga inimesele võimaldanud tugiisikuga töötamise meie asutuses. Teiseks põhjuseks on teemaga kokku puutumine koolipraktikatel Töötukassas ja Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses ning SA Agrenska Fondis. Teemavalikut põhjendab ka soov uurida riigiasutuste üldist valmisolekut ja teadlikkust vähenenud töövõimega

inimeste tööle võtmisel ning seda, kuidas suhtuvad tööandjad Vabariigi Valitsuse otsusesse 1000 inimese tööle võtmiseks aastaks 2020. Lisaks soovib autor teada, milline on tööandjate üldine teadlikkus töövõimereformiga kaasnevatest muudatustest ja pakutavatest teenustest Maaeluministeriumi valitsemisalas oleva kümne asutuste näitel.

Eesti ühiskonnas on viimastel kümnenditel toimunud mitmed reformid, mis on kaasa toonud suuri ümberkorraldusi ja muutusi, avaldades märkimisväärset ja pikaajalist mõju tööturu olukorrale ja rahvastiku vähenemisele ning samuti inimeste elukorraldusele. Töövõimereformiga kavandatud muudatused on tingitud Eestis tööturul valitsevast süvenevast tööjõupuudusest, rahvastiku vananemisest ja elanike väljarändest ning majanduse globaliseerumisest tingitud tööturunõudlusest uute oskuste järele, sotsiaalkindlustussüsteemi puudutavast vananenud seadusandlusest ning sellega seotud jätkusuutmatust pensionisüsteemist, töövõimetuse hindamise iganenud süsteemist, mis ei aita kuidagi kaasa vähenenud töövõimega inimeste aktiivsuse kasvule tööturule naasmisel. Töövõimereformiga kavandatud muudatuste seadusandlikeks alusteks on uuenenud Töövõimetoetuse seadus, Sotsiaalhoolekande seadus jt. (Sotsiaalministerium, 2014)

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks vajalike teoreetiliste teemakäsitluste läbitöötamisel tutvuti Saar Poll OÜ teostatud uuringuga *Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine* (Lauri, Saar, Siirman, Suhhoterina, Vahopski 2014), milles on välja toodud mitmed olulised probleemid Eestis. Nii on Eestis võrreldes OECD riikidega töövõimetuspensioni saajate arvu kasv 2012. aasta seisuga olnud kiirem, moodustades (10%) tööealisest elanikkonnast, samal ajal kui OECD riikides oli see (6,6%). Tuginedes nimetatud uuringu andmetele, oli Eestis seisuga 1. jaanuar 2012 tööealiste (vanuses 16–62) inimeste arv 874 221, sh töövõimetuspensionäre 93 451. Seega moodustas viimase kümne aasta jooksul vähenenud töövõimega inimeste arv üle 11% tööealisest elanikkonnast, mis on toonud kaasa sotsiaalkindlustuskulude pideva suurenemise, vähendades samas ka riigi tulusid seoses töövõimeliste inimeste kõrvalejäämisega tööturult. Samas eeldatakse töövõimetuspensionäride arvu pidevat kasvu Eestis. (Lauri *et al.*, 2014, lk 12)

Tuginedes käsitletud uuringutele ja analüüsides väljatoodud ettepanekuid Eesti jätkusuutmatu sotsiaalkindlustussüsteemi reformimiseks ja vastava seadusandluse

kaasajastamiseks, lähtudes sihtgrupi ja ühiskonna vajadustest, alustati 2012. aastal Vabariigi Valitsuse otsusega kehtiva sotsiaalkindlustussüsteemi reformimist ning uue, töövõimetoetuse süsteemi toetava seadusandluse ettevalmistamist. 19. novembril 2014. aastal vastu võetud Töövõimetoetuse seadus ja 9. detsembril 2015. aastal vastu võetud Sotsiaalhoolekandeseadus olid aluseks 2016. aasta 1. jaanuarist etapiviisiliselt käivitunud Töövõimereformi rakendamisele, eesmärgiga suunata tänaseid osalise töövõimekaoga inimesi tagasi tööjõuturule, pakkudes neile mitmesuguseid tööturuteenuseid ning töötamist toetavaid ja motiveerivaid toetusi tööturule naasmiseks.

Uurimistöö eesmärgi saavutamiseks tuginetakse sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutlikkuse hindamiseks ja analüüsiks koostatud uuringutele, aruannetele ning ettepanekutele, sotsiaalkindlustussüsteemi kaasajastamiseks käivitunud töövõimereformi käsitlevale seadusandlusele, töövõimereformi administreeriva asutuse tegevusele ja pakutavatele teenustele, erialasele kirjandusele ning teemakohastele uuringutele. Käesoleva lõputöö eesmärgiks on selgitada välja Maaeluministeeriumi ja ministeeriumi valitsemisalas oleva kümne asutuse juhtkonna ja personalijuhtide teadlikkus, valmisolek ning esinevad takistused vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel seoses töövõimereformi rakendamisega.

Lõputöö uurimisküsimused on järgmised:

1. Milline on tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega isikute tööle võtmisel ning töötamisel töövõimereformi rakendamisel?
2. Millised on olnud asutustes tööandjate senised kokkupuuted vähenenud töövõimega inimestega?
3. Millist abi vajavad tööandjad oma teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks ning töökeskkonna ligipääsetavuse parendamiseks töövõimereformi rakendamisel?
4. Millised on Sotsiaalministeeriumi seisukohad riigiasutuste juhtivast rollist tõsta tööandjate teadlikkust ja valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisest?

Lõputöö uurimisülesanded on järgmised:

- töövõimereformi mõiste ja eesmärkide tutvustamine;

- töövõimereformi tutvustavate dokumentide, seaduste, määruste jm teemakohase kirjandusega tutvumine ja analüüs;
- uurimismetoodika väljatöötamine – kvantitatiivne ja kvalitatiivne veebipõhine ankeetküsitlus ning kvalitatiivmeetodiga individuaalintervjuu;
- tutvumine Töötukassa pakutavate teenuste ja võimalustega vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamisel;
- tutvumine Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse koostöökogemustega tööandjatega vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamisel ja teenuste pakkumisel;
- analüüs, järelduste ja ettepanekute tegemine.

Käesolev lõputöö koosneb sissejuhatausest, kahest peatükist, kokkuvõttest ja lisadest. Esimeses peatükis keskendub autor teoreetilise raamistiku loomisele, antakse ülevaade töövõimereformi mõistest ja eesmärkidest ning teoreetilisest käsitlest, töövõimetoetuse seaduse mõjust vähenenud töövõimega inimestele ja tööandjatele töövõimereformi rakendumisel, ning tutvustatakse ministeeriumide nägemust valitsusasutustele pandud kohustusest võtta vastavalt Töövõimetoetuse seaduse § 73-le aastaks 2020 valitsussektorisse tööle 1000 vähenenud töövõimega inimest.

Lõputöö teine osa analüüsib autori loodud veebipõhise valikvastuste ja avatud küsimustega ankeedi abil Maaeluministeeriumi valitsemisala kümnes asutuses läbiviidud küsitluse tulemusi ning ministeeriumi personalijuhiga toimunud individuaalintervjuu vastuseid. Individuaalintervjuu käigus saadud vastused seotakse tööandjate küsitlusel saadud vastustega. Võrreldes neid omavahel leitakse ühiseid või erinevaid lähtekohti teema analüüsimiseks. Vastuste analüüsile tuginedes toob autor välja peamised järeldused ja ettepanekud.

Lõputöö kolmandas osas on kokkuvõte, kus autor annab ülevaate töö tulemustest. Lõputöö sisaldab kahte lisa. Esimene lisa tutvustab uurimistöö tarvis koostatud veebipõhise ankeedi küsimustikku ning Lisa 2 toob ära individuaalintervjuu küsimused.

Lõputöös kasutatavad mõisted on järgmised (Lauri *et al.*, 2014, lk 10–11):

- **töövõimekaotusega (ka töövõimekaoga) isik** – praegu kehtivas töövõimetus hindamise süsteemis inimene, kellel on tuvastatud püsiv töövõimetus 10–100%

ulatuses. Uues töövõime hindamise süsteemis nii osalise kui puuduva töövõimega inimene (üldmõiste – vt ka vähenenud töövõime);

- **töövõimetoetus** – uue töövõime hindamise süsteemi kohaselt ei määrata vähenenud töövõimega inimesele töövõimetuspensioni, vaid hakatakse selle asemel maksma töövõimetoetust. Samuti kombineeritakse töötuskindlustushüvitise ja töövõimetoetuse maksmist. Töövõimetoetuse eesmärgiks on tagada sissetulek osalise töövõimega inimesele tööotsingute ajal, 16–30-aastasele noorele õppimise ajal, alla 3-aastase lapse kasvatamise ajal ning töötavale osalise töövõimega inimesele. Samuti on töövõimetoetuse eesmärgiks tagada sissetulek puuduva töövõimega inimesele;
- **osalise töövõimega isik** – uues töövõime hindamise süsteemis inimene, kellel on tuvastatud osaline töövõime; inimene saab teha tööd tavalisest väiksemas mahus;
- **puuduva töövõimega isik** – uues töövõime hindamise süsteemis inimene, kellel on tuvastatud töövõime täielik puudumine; inimene ei ole võimeline mitte mingisugust tööd tegema ja temalt seda ka ei nõuta;
- **vähenenud töövõime** – jaguneb osaliseks töövõimeks ja puudevaks töövõimeks. Viimasel juhul on töövõime vähenenud kuni selle täieliku puudumiseni.

Lõputöös kasutatavad lühendid (Lauri *et al.*, 2014, lk 10; Kamenik, Kreitzberg, Sinisaar, 2015, lk 5):

- **EPIK** – Eesti Puuetega Inimeste Koda;
- **OECD** – Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (inglise k – Organization for Economic Co-operation and Development) on arenenud tööstusriike koondav rahvusvaheline organisatsioon, mis tegeleb peamiselt majanduspoliitikaga: üldise teabevahetuse, andmete kogumise, statistika avaldamise, majanduse analüüsi, prognooside ja muu sellisega;
- **RFK** – Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon;
- **TK** – Töötukassa.

1. ÜLEVAADE TÖÖVÕIMEREFORMI KÄSITLUSTEST JA OOTUSTEST VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE LE JA TÖÖANDJATE LE

1.1. Töövõimereformi käsitlus

Iga inimese soov ja vajadus on olla aktiivne ühiskonnaliige, panustada eelkõige oma kodu ja pere väärtuste loomisele tihedas seoses aktiivse osalemisega tööturul, kus inimene veedab üle poole oma eluajast. Hariduse omandamine annab eeldused ja võimalused teadmiste saamiseks, enesearenguks, see omakorda võimaluse enese positioneerimiseks kogu eluks. Täisväärtusliku elu eeltingimuseks on sünniga kaasa saadud tervis, selle väärtustamine ja hoidmine, mille tulemus sõltub paljuski ka inimese elustiilist. Anti Kidron kirjutab oma raamatus „Elustiil ja heaolu“ (2007), et olenemata päritolust, haridusest, majanduslikust seisundist ja iseloomust, on igal inimesel oma elamisviis ning midagi ka indiviidile ainuomast, kandes samas ka paikkonnale, ajastule, sotsiaalsele kihile omaseid tunnuseid (Kidron, 2007, lk 8).

Eesti ühiskonnas on viimaste kümnendite jooksul toimunud mitmed reformid, mis on kaasa toonud suuri muutusi inimeste elukorralduses. Inimesed on pandud olukorda, kus tuleb muutustega kohaneda ning eluga toime tulla. Samas on muutused ühiskonnas avaldanud märkimisväärset ja pikaajalist mõju ka tööturu olukorrale ning rahvastiku vähenemisele. Inimese eluea pikenemisel ehk vananemisel võtab muutustega kohanemine rohkem aega kui noorematel. Protsesside tajumiseks tuleb olla kursis rahvastiku arenguga, mille tähtsusele viitab ka Ene-Margit Tiit oma raamatu „Eesti rahvastik. Hinnatud ja loendatud“ eessõnas: „Eesti rahvastiku areng on meile kõigile väga oluline – nii poliitikutele kui ka visionääridele, nii noortele kui ka vanadele. Sellest ajast peale, kui oleme ennast rahvuse ja rahvana tunnetanud, oleme pidevalt muretsenud oma rahva käekäigu ja jätkusuutlikkuse pärast.“ (Tiit, 2014, lk 3)

Tuginedes 2011. aastal Eestis läbiviidud rahva ja eluruumide loenduse tulemustele oli Eesti rahvaarv seisuga 1. jaanuar 2012 1 325 217 inimest. 1989. aasta rahvaloenduse andmetel oli rahvaarv 1 565 662 inimest ning võrreldes eeltooduga vähenes rahvaarv 2012. aastaks 240 000 inimese võrra, millest 75 000 loeti negatiivse iibe tulemuseks (31%) ning elanikkonna vähenemine 165 000 inimese võrra (69%) arvati negatiivse rändesaldo hulka. Vähenemise põhjuseks eeldatakse olevat ligikaudu 100 000 inimese väljaränne Eestist 1990. aastate alguses. (Tiit, 2014, lk 161–162)

Rahvaarv on populaarsemaid rahvastikuarengu näitajaid ning uuringute tulemused esitavad taasiseseisvunud Eestis rahvaarvu pidevas langustrendis ning ennustatakse siinse rahvastiku vähenemist ka järgneva poole sajandi jooksul, mille tulemusel võib tekkida oht Eesti rahvuskultuuri säilimisele ning samuti võib see negatiivselt mõjutada riigi majanduse arengut ja sotsiaalse infrastruktuuri jätkusuutlikkust. Vaatamata eeltoodule pakub Statistikaamet optimistliku prognoosina Eesti elanike arvuks 2050. aastal 1 250 110 inimest. (Hänilane, Otsing, Servinski, Valgma, 2012, lk 9)

Rahvastiku vähenemisest ja vananemisest tingitud muutused ühiskonnas toovad kaasa vajaduse teha ümberkorraldusi ka riigi sotsiaalkindlustussüsteemis, mille jätkusuutlikkuse hindamiseks tellis Rahandusministeerium uuringu „Sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutlikkuse rahastamine“ Poliitikauuringute Keskuselt Praxis (hiljem Praxis), et analüüsi tulemuste põhjal teha sotsiaalkindlustussüsteemis ettepanekuid vajalikeks muudatusteks ja anda soovitusi süsteemi jätkusuutlikkuse toetamiseks ning riiklike meetmete leidmiseks. (Aaviksoo, Kruus, Leppik, Veldre, 2011, lk 1)

Tuginedes uuringule, leiavad autorid, et arvestada tuleb rahvastiku vähenemise ja vananemise mõjuga sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutlikkusele ja tulubaasile, kuna sissemaksid Eesti sotsiaalkindlustuse kolme suuremasse (pensioni-, ravi- ja töötuskindlustuse) skeemi mõjutavad otseselt riigi majanduslik olukord, tööhõives osalejate arv ja rahvastiku vanuseline koosseis, sh tööealiste inimeste arv. Uuringu autorid pidasid vajalikuks Eesti riigi sotsiaalkindlustussüsteemi reformimist demograafiliste probleemide, inimeste töövõimetuse suurenemise ning madala tööhõive tõttu, mis ei taga jätkusuutlikku sotsiaalkindlustussüsteemi. Autorid kinnitavad ühtlasi, et tööturu arengul ja tööhõive olukorral riigis on suurem mõju töötuskindlustussüsteemile kui demograafilistel teguritel. (*Ibid.*, lk 5)

Sotsiaalkindlustussüsteemi reformimise vajalikkust rõhutas ka riigikontrolör Alar Karis Riigikontrolli raportis „Ülevaade riigi vara kasutamisest ja säilimisest 2013.–2014. aastal. Eesti riigi arengu ja majanduse probleemidest“, milles ta esitas Eesti riigi sotsiaal- ja tervishoiukulude kasvu iseloomustavad andmed, millised moodustasid 2013. aastal 17,7% SKP-st. Riigikontrolör juhtis raportis tähelepanu riigis jätkuvalt suurenevatele sotsiaal- ja tervishoiukuludele, mille tulemusena riigi sotsiaalsüsteemi rahastamine ei ole jätkusuutlik ning sotsiaalsüsteem vajab reforme. (Riigikontroll, 2014, lk 31)

Arvesse võttes riigi majanduslikku olukorda ning sotsiaalkindlustussüsteemi reformimise vajalikkust soovitavaid uuringuid, kiitis Vabariigi Valitsus heaks töövõimetuspensioni skeemi ümberkorraldamise töövõimetuskindlustuse süsteemiks. Sotsiaalministeerium alustas süsteemi reformimist töövõimetuskindlustusseaduse väljatöötamisega 2011. aastal. Sotsiaalminister Hanno Pevkur esitas Vabariigi Valitsuse istungil 5. aprillil 2012 ülevaate seaduse väljatöötamisest ja eesmärkidest, seades sihiks töötajate tervenemise ning kiire naasmise töövõimelisena tagasi tööturule, arvestades samas inimeste tööturult eemalejäämise põhjusi, näiteks tööõnnetuse, kutsehaiguse, ajutise või pikaajalise töövõimetuse tagajärjel vm taolisi probleeme. Seaduses rõhutati tööandjate-poolset töökeskkonna parendamise olulisust, et ennetada ohtu tööõnnetuste ja kutsehaiguste tekkeks. Arvestades eeltoodut kiitis Vabariigi Valitsus heaks järgmised seaduses pakutud tegevused (Pevkur, 2012):

- ajutise ja püsiva töövõimetusskeemi ühendamine;
- tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud regulatsioon;
- kogu skeemi elluviimist peab administreerima üks asutus;
- kaasata kindlustusskeemide väljatöötamisse ka erakindlustus, eelkõige tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastutusala määratlemiseks;
- koostada Töövõimetuskindlustuse seaduse eelnõu;
- luua kindlustussüsteem, mis asendab kehtivaid sooduspensionide süsteeme.

Seega algatati tervisekaost tuleneva töövõimekao riski maandavate meetmete süsteemi reform ning 19.11.2014 võeti vastu Töövõimetoetuse seadus (TVTS), mille § 1 lg 1 alusel on eesmärgiks „pikaajalise tervisekahjustuse tõttu vähenenud töövõimega inimeste töötamise ja töölesaamise toetamine ning neile seaduses sätestatud tingimustel ja ulatuses sissetuleku tagamine“ (RT I, 13.12.2014, 1). TVTS § 2 lg 2 alusel kehtestati seaduses

„töövõime hindamise alused ning töövõimetoetuse määramise ja maksmise tingimused ja kord“ (RT I, 13.12.2014, 1).

Vastuvõetud TVTS soovib reformi käigus terviklikult käsitleda töövõimekaotuse tekkimise põhjuseid ning sh ka ennetustegevusi, pidades vajalikuks „vaadata üle töötervishoidu ja tööohutust reguleerivad õigusaktid, tööõnnetus- ja kutsehaigushüvitise süsteemi põhialused ning meetmed, millega toetatakse vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamist“ (Amos, Masso, Partei, Tammiku, Veldre, 2015, lk 16).

Tulenevalt eeltoodust, tellis Sotsiaalministeerium Praxiselt uuringu „Töövõimekaotuse hüvitamise süsteem Eestis ja rahvusvaheline võrdlus“, et analüüsida Eesti töövõimetus hüvitamise süsteemi võimalusi toetada töövõimekaotusega inimesi tööle jäämisel ja tööle naasmisel ning hinnangu andmiseks tööõnnetuste ja kutsehaiguste tagajärjel töövõimekaotuse hüvitamise süsteemile Eestis. Tööandjatel on kohustus säilitada inimesele ajutise töövõimelanguse korral töö ja pakkuda võimalusel sobivamat tööd. Töövõimekaotusega inimesel esineb rohkem takistusi nii töötamisel kui ka töövõimelanguse korral uue sobiva töökoha leidmisel, millega võib kaasneda töötasu vähenemine või ka sissetuleku kadumine sobiva töökoha puudumisel. Seoses töövõime langusega tekivad lisakulud töövõime taastamisele ja tööle naasmisel, kuid sel perioodil toetab töövõime kaotamise süsteem inimest toetuste maksmisega. (*Ibid.*, lk 16)

Uuringu autorid toovad välja töövõime languse või kaotuse ühe põhjusena ka tööõnnetuse või kutsehaiguse, mistõttu on nende ärahoidmiseks vajalikud nii tööandja- kui ka töötajapoolsed ennetavad tegevused, lähtudes töötervishoiu ja tööohutuse meetmetest töökohal. Riik sekkub ennetustegevusse vastava seadusandlusega, kehtestades kohustusi ja õigusi, kuid toetab samas nõustamisega ja majanduslike stiimulitega tööga seotud terviseprobleemide ennetamist ning jätkab tööandjate toetamist täiendavate töösuhete ja tööturumeetmetega. Töövõimetus süsteem on töö- ja sotsiaalpoliitika üks osa, märgivad uuringu autorid. (*Ibid.*, lk 16–17)

Uuringu autorid soovivad jätkata ka töö tõttu saadud vigastuste või muu tervisekahjustuse tagajärjel tekkinud töövõimekaotuse juhtumite hüvitamist ühtses süsteemis nn tavajuhtumitega, kuna tööga seotud terviseprobleemidest põhjustatud töövõimekaotuse juhtumiteid on Eestis vähe, nt Eestis registreeritud tööõnnetuste arv on aastas keskmiselt

4600 ja kutsehaigusi esineb 200. Esmakordselt töövõimetuspensioni saajate arv oli 2014. aastal 6784, kellest 81-l oli töövõime halvenenud tööõnnetuse ja 19-l kutsehaiguse tagajärjel. Autorid väidavad, et Eestis ei ole antud olukorras vajadust luua tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitamiseks eraldi süsteemi, kuid tööandjatel soovitatakse suurendada motiveeritust ja teadlikkust ennetada töökeskkonna parendamisega tööõnnetusi, kuna Eesti süsteem keskendub töökatkestuse ajal hüvitise maksmisele, mitte tööst põhjustatud terviseprobleemide ennetamisele ega töötaja kiirele tööle naasmisele. Toetudes uuringu tulemustele, leiavad töö autorid, et „tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamiseks on vajalik töötervishoiu- ja tööohutuspoliitika meetmete tervikanalüüs, et leida Eestile sobivaim „meetmestik“. (Amos *et al.*, 2015, lk 3–5)

Tutvustatud uuringutele toetudes tuleb tõdeda, et Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi reformimise peamised põhjused on sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutmatuse, viimastel kümnenditel riigis toimunud demograafilised muutused, majandusliku olukorra halvenemine, töövõimetustoetusi saavate inimeste arvu pidev kasv ning seoses sellega tööealiste inimeste arvu vähenemine tööjõuturul, tööohutuse tagamiseks ja tööõnnetuste ja kutsehaiguste vältimiseks vajaliku ennetustegevuse vähesus. Arvestades eeltoodut kiitis Vabariigi Valitsus heaks töövõimetuspensioni skeemi ümberkorraldamise töövõimetuskindlustuse süsteemiks ning alustati töövõimereformi ettevalmistamiseks vajaliku seadusandluse uuendamist, et tagada riigi sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutlikkus ja toetada töövõimekaoga inimesi naasma tööturule ja ka tööle jääma.

1.2. Töövõimereformi eesmärgid ja kaasnevad teenused vähenenud töövõimega inimestele ja tööandjatele

Tuginedes eelpool käsitletud uuringutele võib öelda, et sotsiaalkindlustussüsteemi reformimine on vajalik, kuid samas toob reform kaasa muudatused kogu Eesti ühiskonnas, kuid eelkõige mõjutab tänaseid töövõimetuspensionäre või neid, kes on oma tervisliku olukorra tõttu avalikult tööturult eemal. Sotsiaalministeerium on loonud oma kodulehele töövõimereformiga seotud teemade põhjalikuks tutvustamiseks eraldi rubriigi töövõimereformi eesmärkidest ja vajalikkusest, tuues esile reformi algatamise järgmised põhjused (Sotsiaalministeerium, Töövõimereform, 2016):

- „jätkusuutmatu pensionisüsteem;
- 10% tööealistest inimestest saavad töövõimetuse hüvitist;

- tööturul süveneb tööpuudus ning samas toodab süsteem passiivsust;
- töövõimetus hindamine põhineb iganenud mudelitel;
- vähenenud töövõimega inimesed ei pruugi saada sobivaid meetmeid tööle tagasipöördumiseks.“

Samas tuuakse välja ka OECD märkused ja soovitud reformi teostamiseks Eestis (*Ibid.*):

- „tunnustada tööandjate kohustusi;
- töö peab rahaliselt ära tasuma;
- Eestis tagab töövõimetus oluliselt suurema sissetuleku kui töötus;
- Võtta suund töötuse ja töövõimetus liitmisele.“

1. jaanuarist 2016 käivitunud töövõimereformi peaesmärgiks on suhtumise muutmine vähenenud töövõimega inimestesse, aidates kaasa neile võimetekohase töö leidmisel, mis toetaks töövõimekaoga inimeste ja ka töötute iseseisvat toimetulekut ning samas ka ühiskonda kaasatust. Sotsiaalministeeriumi sotsiaalala asekancler Rait Kuuse märgib ajakirjas Sotsiaaltöö ilmunud artiklis „Töövõimereform on mõtteviisi muutus“, et Eestis rakendunud töövõimereform on samm edasi sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutlikkuse tagamiseks ning proovikiviks ka töövõimekaoga inimestele, et tunda end sotsiaalselt kaasatuna ning panustada tööturul võimetekohaselt. Reformiga ajakohastatakse lähenemist töövõimetusle, milline asendatakse töövõime toetamise skeemiga. Seisuga 01.01.2014 oli Eestis 104 151 töövõimekaoga inimest ning nendest 45% on kuni 49-aastased. Kuuse tunnistab, et seni kehtinud töövõimetus korraldus ei olnud jätkusuutlik. See ei rahuldanud töövõimekaoga inimesi ega tööandjaid ning vajab reformimist ka riigi seisukohast lähtudes. (Kuuse, 2014, lk 5–6)

Töövõimereformi eesmärgiliste tegevuste elluviimisel lähtutakse põhimõttest, et vähenenud töövõimega inimeste töötamist tööturul tuleb soodustada ning neile tuleb pakkuda töötamist toetavaid ja soodustavaid teenuseid, mis aitaks neid uuesti tööturule naasta. Sealjuures on vajalik inimese enda vastutustundlik suhtumine oma tervisesse, ennetades terviseriske, ning tuleb säilitada valmisolek ja aktiivsus tööd otsida ja seda leides panustada töökoha säilitamisele. Eesmärgiks on töövõimereformi meetmete abil suurendada sihtgrupi tööhõivet, millega seoses väheneb nendele makstavate rahaliste

toetuste osakaal. Tööealise elanikkonna vähenemine mõjutab tööturгу tööjõupuuduse näol ning seetõttu suureneb tööandjate vastutus töökeskkonna parendamisele ja töökohtade kohandamisele, ennetades ja vähendades sellega erinevaid terviseriske ning seetõttu on tööandjatele kavandatud mitmed toetavad meetmed vähenenud töövõimega inimeste tööturule toomiseks ja seal hoidmiseks. Riigi ülesandena nähakse seejuures tööturu olukorra parandamist majandus- ja finantsmeetmetega ning töövõimereformi eesmärkide elluviimist. (Kuuse, 2014, lk 5–6)

OECD välja antud raamatu „OECD Employment Outlook 2015“ eestikeelses kokkuvõttes antakse ülevaade tööturu tingimustest OECD riikides ning märgitakse, et üldjoontes on tööturu olukord paranemas ning suurenemas on nõudlus osalise ajaga töökohtade järele. Töötuse määr oli OECD riikides 2014. aastal (7,1%) ning töötuse kõrget taset (6,6%) prognoositakse ka 2016. aastal. Kõrge on tööpuudus noorte seas, kes ei õpi ega tööta. Probleemiks peetakse reaalspalga kasvu, kuid tunnistatakse, et miinimumpalgad ei tohiks olla liiga kõrged, kuna tekitavad töökohtade vähesust. Kroonilist tööpuudust, oskuste puudumist ja ettevõtete madalat tootlikkust peetakse madalate töötasude peamiseks põhjusteks ning sellest probleemide ringist väljumiseks tuleks vajalikku tähelepanu pöörata oskustööjõu kasvatamisele.

Töökvaliteedi langust peetakse areneva majandusega riikides probleemiks ning töökvaliteedi analüüsimisel kasutatakse OECD töökvaliteedi raamistikku, kus analüüsitakse sissetuleku kvaliteeti, tööturu turvalisust ning töökeskkonna kvaliteeti. Madala töökvaliteedi põhjusena tuuakse välja just oskuste puudumist noorte ja mitteametlikult töötavate töötajate hulgas ning tõstetakse esile kõrget töökvaliteeti kõrge tööhõivega riikides. Tööotsijate aktiivne osalemine tööturul töökohtade otsimisel, nende leidmisel ja hoidmisel eeldab kogemusteta ja oskusteta tööotsijate toetamist tööturuteenustega, et tagada nende konkurentsivõimelisus, mis ühtlasi on sotsiaalse kaitse jätkusuutlikkust toetavaks teguriks. „Meetmete – motivatsioon, konkurentsivõime ja võimalused – rakendamist peavad toetama tööturuametid ja määrused, mis on nurgakiviks igale edukale strateegiale,“ lisatakse raamatus. (OECD, 2015, lk 1–3)

Töövõimereformi rakendamiseks võeti 19.11.2014 vastu Töövõimetoetuse seadus (TVTS), mille järel selgus, et seadusest olid välja jäänud mitmed reformi rakendamiseks olulised aspektid. TVTS täiendamiseks algatas Sotsiaalministeerium TVTS eelnõu

muudatuste sisseviimiseks, muudeti ka TVTS jõustumissätteid, määrates seaduse jõustumise tähtajaks 1.07.2016. TVTS muudatuste põhjused on toodud eelnõus „Seletuskiri töövõimetoetuse seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu juurde“. Riigikogus eelnõu menetlemisel lisati seadusele põhimõtte, et isiku töövõimet hakkab hindama Eesti Töötukassa (TK) ja puude tuvastab Sotsiaalkindlustusamet (SKA).

Arvestades sihtgrupi ettepanekuid, saab töövõime hindamise ja puude raskusastme tuvastamise taotlused esitada soovi korral koos ühte asutusse. Pärast TVTS rakendumist hinnatakse alates 1.07.2016 isiku töövõimet varem hinnatud töövõimetusel asemel ning vastavalt ekspertotsusele määratakse ning makstakse töövõimetoetust varasema töövõimetusetoetuse asemel. Töövõimet hindab taotlejal üks arst ning sama ekspertarvamuse alusel tuvastatakse isikul töövõime vähenemine (osaline või puuduv töövõime) ning puude olemasolu ja raskusaste. Sellest tulenevalt oli vajalik muuta ka õigusakte, „nagu ohvriabi seaduse, puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse, sotsiaalhoolekande seaduse, sotsiaalmaksuseaduse, riikliku pensionikindlustuse seaduse, töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning tööturuteenuste ja -toetuste seaduse muudatusi, mille alusel on isikutel õigus muudele hüvitistele töövõime vähenemise tõttu“ (Seletuskiri, 2015, lk 1–2).

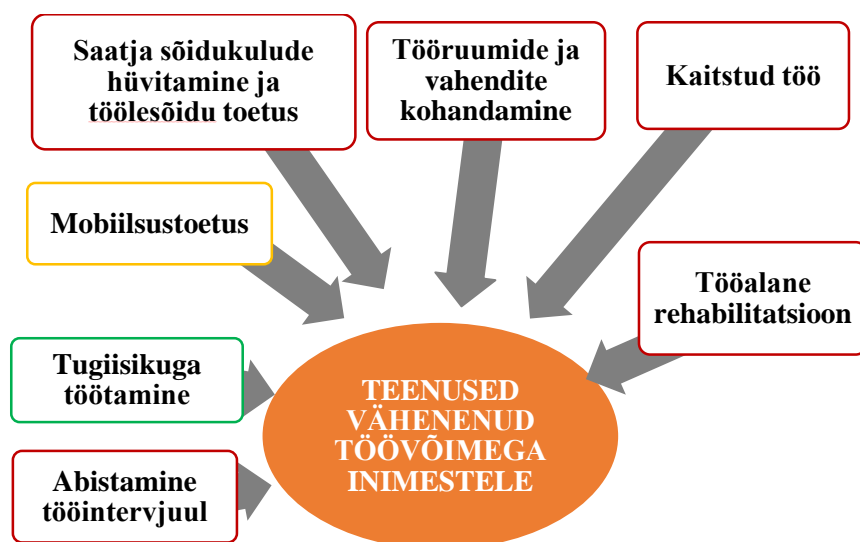
Tuginedes eelpool toodud töövõimereformi teoreetilisele käsitlemisele sotsiaalkindlustussüsteemi reformimiseks, on töövõime toetamise süsteemi administreerimine koondatud ühe asutuse, Eesti Töötukassa (TK), tegevusvaldkonda, lähtudes isikupõhisest lähenemisest ja juhtumitööst. TK eesmärgiks on ennetada töötust, suurendada tööga hõivatust ning lühendada töötuse kestust. TK on „Töötuskindlustuse seadusega loodud avalik-õiguslik juriidiline isik, kes tegutseb Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud põhikirja alusel“. (Töötuskindlustuse seadus, 2001)

TK-s on kolmetasandiline klienditeenindus, mis jaguneb töövahenduseks ja juhtumikorralduseks. Juhtumikorraldus jaguneb kaheks tasandiks. Esimese tasandi kliendiportfelli moodustavad pikaajalised töötud, sõltlased, kinnipidamisasutusest vabanenud ja kriminaalhoolduse all olevad inimesed, väiksema töövõimetusprotsendiga inimesed (20–40%), hariduseta ja töökogemuseta noored, emad, kes on pikalt lastega kodus olnud. Juhtumikorralduse teise tasandi kliendiportfelli moodustavad vähenenud

töövõimega inimesed (50–100%), kes vajavad rohkem aega nõustamiseks ning ulatuslikumat võrgustikutööd ja suhtlemist otse tööandjatega, mõnikord erilahendusi, ümberõpet, tööga harjumist (töoharjutus, kaitstud töö) ja tööalast rehabilitatsiooni. TK üheks olulisemaks funktsiooniks on töövahendus, mille eesmärgiks on tööandjatele sobivate töötajate pakkumine ning töötutele sobivate vabade töökohtade leidmine, lisaks töötute ümber- ja täiendõppe pakkumine, karjäärinõustamine ning omandatud eriala praktiseerimine jm teenust pakkumine. (Töötukassa, Töövõimereform, 2016)

Alates 1. jaanuarist 2016 alanud Töövõimereformi esimene etapp mõjutab otseselt TK rolli ning toob kaasa mitmed olulised tegevussuunad. Teine etapp käivitub 1.07.2016 ning kolmas etapp 1.01.2017. (*Ibid.*)

TK teenusevalik vähenenud töövõimega inimestele uuenes alates 1.01.2016:



Joonis 1. Teenused vähenenud töövõimega inimestele. (Autor: Eesti Töötukassa Tartumaa osakond, 14.04.2016)

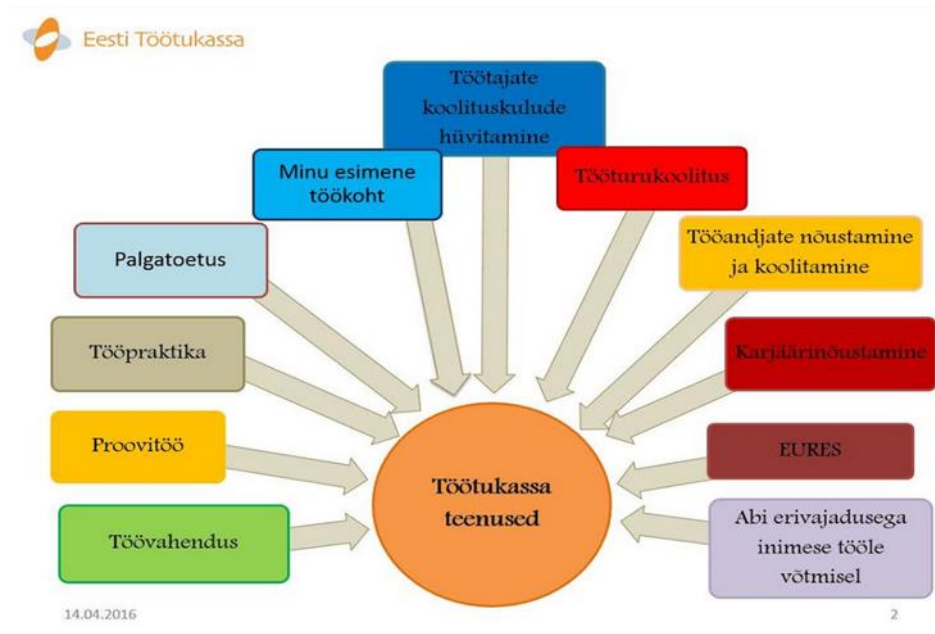
Joonis 1 tutvustab TK pakutavaid teenuseid vähenenud töövõimega inimestele, nende tööturule tagasitoomiseks, kuid sihtgrupilt eeldatakse aktiivsust tööturumeetmetes osalemisel. Näiteks *abistamine tööintervjuul* teenuse sihtrühmaks on vähenenud töövõimega töötajad, koondamisteatega või õppiv töötaja. Selle teenuse raames abistatakse kuulmis- või kõnepuudega isikuid, nt viipekeele tõlgiga jne. Tavapärasest suurema juhendamisevajaduse puhul tööle asumisel või töötamisel on võimalik *tugiisiku* teenuse kasutamine töötaja vajadusi arvestades. Uueks TK teenuseks on alates 1. jaanuarist 2016

töökoha kohandamine ka kodus asuvale töökohale. Alates 1. juulist 2016 pakub TK *töölase rehabilitatsiooni* teenust neile, kellel on puude või haigusega seotud takistused tööle asumiseks ning kes vajavad rehabilitatsioonimeeskonna abi.

Vähenenud töövõimega isikult, kes otsib tööd, oodatakse aktiivset osalemist töö otsimisel ja motiveeritust TK tööotsimiskavas kokkulepitud tegevustes osalemisel, mis on jõukohased ning aitaksid teda tööle: tuleb osaleda TK nõustamisel, kuid arvestades isiku tervislikku olukorda võib nõustamine toimuda ka telefoni teel; sobiva töö olemasolul selle vastuvõtmine. Varasemate tööturuteenustega võrreldes on esiplaanil tööandjate nõustamine ja nende teadlikkuse tõstmine, et laiendada vähenenud töövõimega inimeste töötamisvõimalusi. Töötukassa roll kasvab töötuse ennetamisel ning mitteaktiivsuse ja tööturult tõrjutuse vähendamisel. Selleks toetatakse (Töövõimereform: Töötukassa roll ja tegevused):

- töötajaid, kellel on risk kaotada töö oskuste puudumise või tervise tõttu;
- tööandjaid, kel on vaja arendada töötajate oskusi muutuste olukorras;
- noori, kes liiguvad koolist tööle (sealhulgas hariduslike erivajadusega noori);
- vähenenud töövõimega inimesi, kes on olnud töölt eemal puude või haiguse tõttu.

Ülevaate TK pakutavatest teenustest vähenenud töövõimega inimestele annab joonis 2.



Joonis 2. Töötukassa teenused vähenenud töövõimega inimeste tööandjatele. (Autor: Eesti Töötukassa Tartumaa osakond, 2016)

Joonisel 2 on toodud TK teenused tööandjatele. Tööandjatele on 2016. aastast uuteks teenusteks kodus asuva *töökoha kohandamine* ja tasuta *abivahendi* eraldamine tööülesannete täitmiseks, palgatoetus (sh „minu esimene töökoht“). Tööotsijale pakutakse töökogemuse ja vajalike teadmiste saamiseks tööle asumisel kuni neli kuud kestvat *tööpraktika* teenust, kus tööandjale makstakse juhendamistasu. Jätkub sotsiaalmaksu soodustus ning nõustamine ja koolitus, *tööpraktika*, tugiisikuga töötamine jm teenused. Sotsiaalmaksu soodustus ja palgatoetus (sh „minu esimene töökoht“) on ette nähtud tööandjale, kes on juriidiline isik, füüsilisest isikust ettevõtja või kohaliku omavalitsuse üksuse asutus ning vähenenud töövõimega inimene töötab töölepingu alusel. (Töötukassa, Töövõimereform, 2016)

TK asub TVTS alusel alates 1. juulist 2016 hindama töövõimet nendel, kellele ei ole pärast 1.07.2010 töövõimetust määratud. Teistel juhtudel pööratakse püsiva töövõimetuse (%) korduvhindamiseks endiselt Sotsiaalkindlustusametisse. 1. jaanuarist 2017 hinnatakse töövõimet neil, kellel püsiva töövõimetuse tähtaja lõppemisel tuleks taotleda töövõime hindamist. Isikutel, kellele on tähtajatult määratud töövõimekaotus (%) või invaliidsusgrupp (ca 5000 inimest), töövõimet ümber ei hinnata ja neile makstakse töövõimetoetust. (*Ibid.*, 2016)

Tööealise tervisekahjustusega isiku töövõime hindamise meetodika koostas Eesti Töötervishoiuarstide Selts 2013. aastal, kus osalesid lisaks ka mitmed erialaekspertid. Meetodikat täiendati ja arendati 2014. ja 2015. aastal Sotsiaalministeeriumi tellimisel läbiviidud testimiste tulemuste põhjal. Töövõimekaoga isikute töövõime hindamisel toetuti *Töövõime hindamise meetodikale* ning täiendati rahvusvaheliste soovitustega, „tuginedes rahvusvahelisele funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioonile (RFK)“, arvestades reformi eesmärgi ja põhimõtteid ning seotud huvigruppe. Sotsiaalministeeriumi algatusel toimus töövõime hindamisprotsessi piloteerimine kliendile tuttavas keskkonnas, TK, Sotsiaalkindlustusameti ja Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse klientide hulgas ning EPIK kaudu, eesmärgiga kaardistada testimise käigus hindamise kitsaskohad ja ennetada probleeme töövõime hindamisel alates 1. juulist 2016. (Kamenik *et al.*, 2015, lk 6–7)

Uus töövõime hindamise meetodika lähtub inimese eripärast ning võetakse arvesse inimeste erinevat käitumist sarnase puude või haiguse korral. Hindamisega

keskendutakse vähenenud töövõimega inimeste töövõime olemasolule ning suutlikkusele leida endale sobivat töökohta ja tööd, mida nad on suutelised tegema. Töövõime hindamise tulemusena tehakse otsus töövõime ulatuse kohta olemasolevate terviseandmete ja inimese poolt antud hindamisküsimuste vastuste põhjal. Tervisekaoga inimese töövõimet hindab spetsiaalse väljaõppe saanud ekspertarst või vastava koolituse saanud TK töötaja. Hinnatakse inimese liikumisvõimet; käelist sooritust, suhtlemist, õppimist ja tegutsemist igapäevatoimingutes, muutustega kohanemist, suhtlusoskust ja ohu tajumist. Töövõime hindamisel peaks arvestama ka inimese valmisolekut tööturule liikumiseks. Töövõime ulatus võib olla järgmine (Töötukassa, Töövõimereform, 2016):

- „töövõimeline – inimese töötamine ei ole terviseseisundist tulenevatel põhjustel takistatud;
- osaline töövõime – inimese töötamine on terviseseisundi ja sellest tulenevate piirangute tõttu osaliselt takistatud;
- puuduv töövõime – inimene ei ole terviseseisundi ja sellest tulenevate piirangute tõttu võimeline töötama“.

Arvestades Eestis ja ka maailma tööturul valitsevat olukorda ning üha kasvavat töövõimekaoga inimeste hulka, loodetakse Eestis töövõimereformi rakendamisega vähenenud töövõimega inimeste tööturule naasmist, motiveerides nende aktiivsust tööturumeetmetes osalemisel, mille tulemusena paraneb elukvaliteet ja toimetulek. Arvestades eelnenud uuringuid, võib öelda, et töövõimekaoga inimeste toimetulek on madal, mistõttu on oluline sihtgrupi aktiivsus ja motivatsiooni leidmine, et osaleda aktiivse tööotsijana tööturumeetmetes.

1.3. Töövõimetoetuse seaduse mõjust vähenenud töövõimega inimestele ja tööandjatele töövõimereformi rakendumisel

Sotsiaalministeerium tellis 2013. aastal Töövõimetoetuse seaduse (TVTS) mõjuanalüüsi Saar Poll OÜ-lt, mis valmis 2014. aastal. Analüüs toimus paralleelselt TVTS-eelnõu ettevalmistamisega, mistõttu olid mõjuanalüüsi valmimise ajal toimunud süsteemis olulised muutused töövõimetoetuse suuruses ja maksmise tingimustes, töövõime hindamise meetodika väljatöötamises jne. Uuringu üheks eesmärgiks oli nii tööandjate

kui ka töövõimekaoga inimeste ja spetsialistide hoiakute kaardistamine. (Lauri *et al.*, 2014, lk 8–9, 25)

Uue süsteemi käivitumisel toimuvad muutused avaldavad suurt mõju töövõimekaoga inimestele. Oluliseks muutuseks on töövõimetuspensionäride töövõime hindamine uue hindamismetoodika alusel senise töövõimetuse hindamise asemel, ning töövõimesüsteemi rakendamine 1. juulist 2016. Uuenduseks on ka vähenenud töövõimega inimesele rehabilitatsiooniteenuse võimalus ning abivahenditega varustamine, mille vajadust hinnatakse koos töövõime hindamisega. (*Ibid.*, lk 14–16)

Eeldatakse, et uue süsteemi rakendamisega kasvab tööturule tööotsijadena tulnud vähenenud töövõimega inimeste arv, kes on olnud erinevatel põhjustel tööturult eemal või passiivsed tööotsijad. Taoline olukord suurendab tööandjate vastutust ja valmisolekut ning teadlikkust sihtgrupi tööle võtmiseks ning töökohtade pakkumisel ja kohandamisel. Tööohutuse tagamisel töökohal ning vastavate teadmiste ja oskuste saamisel näevad tööandjad senisest suuremat koostöövajadust Tööinspeksiooniga. (*Ibid.*, lk 19)

Uuringu autorid mõeldavad reformi mõju järgmiste mõõdikutega: tööaliste vähenenud töövõimega inimeste töötamine; seniste töövõimetustoetust ja töövõimetuspensionäri saajate väljumine töövõimetoetuse süsteemist ning sihtgrupile riigieelarvest kavandatavad kulud. Oluliseks peetakse töövõimekaoga inimeste majanduslikku toimetulekut ning reformi mõju mõõdetavate indikaatorite hulka kuuluvad töövõimekaoga inimeste elukvaliteeti väljendavad tegurid, nagu majandusliku olukorra ja toimetuleku paranemine seoses sissetuleku olemasoluga. Uuringu raames peeti oluliseks kursis olemist tööhõives valitsevate trendidega, elanike sotsiaalse elukorraldusega, ettevõtete tegevusega ning uuriti ka tööandjate ja töövõimekaoga inimeste hoiakuid. (*Ibid.*, lk 20–21)

TVTS mõjuanalüüsis tõid uuringu teostajad välja tööandjate vaate TVTS mõjudele. Autorid tõid esile nii tööandjate kui ka Tööandjate Keskliidu esindaja üldise madala teadlikkuse uuest töövõime toetamise süsteemist. Teemaga edasi liikumiseks pidasid autorid oluliseks tööandjate teadlikkuse tõstmist uue töövõimesüsteemi eesmärkidest. Fookusgrupis osalejad leidsid, et töövõimekaoga inimesed ei ole olnud ise aktiivsed tööotsijad, olles pigem passiivsed ja rahul oma töövõimetuspensioniga. Oluliseks

põhjuseks peeti siin tööpuudust ja regiooniti ka infrastruktuuri mahajäämust. Tööandjad nägid probleemi ka oskustöölise vähesuses. (Lauri *et al.*, 2014, lk 93)

Tunnustavalt märkisid analüüsis osalenud tööandjad probleemiga tegelemist riigi tasandil ning avaldasid lootust, et kõik eeldused kavandatava töövõimesüsteemi rakendamiseks oleks täidetud enne seadustesse muudatuste sisseviimist. Samas töid fookusgrupis osalenud tööandjad välja uue süsteemi võimalusi, et luua ka töövõimelistele paremaid võimalusi haigustest taastumiseks, et puuduliku taastusravi tulemusena ei lisanduks uusi töövõimekaoga inimesi. Väga oluliseks pidasid tööandjad ülevaate saamist töövõimekaoga inimestest oma piirkonnas ning suuremat teavitustööd sihtgrupi vajaduste kohta. Tööandjad nägid vajadust kaardistada riigi tasandil töövõimekaoga inimesed ja koostada vastav andmebaas. Nii saaksid tööandjad ülevaate töövõimekaoga inimeste kvalifikatsioonist. See omakorda lihtsustaks vastava kvalifikatsiooniga töötaja leidmist. Veel peeti vajalikuks töövõimekaoga inimeste koolitamist lähtudes tööandjate vajadusest. Oluliseks peeti koostöö parandamist tööandjate ja TK vahel, et töövõimekaoga inimese tööle võtmisel või muul teenusel osalemisel oleks kohe olemas ka TK toetus. Suuremat koostöövajadust nägid tööandjad ja Tööandjate Keskliit Sotsiaalministeeriumiga ja ka erinevate puudeorganisatsioonidega ning töötervishoiuarstidega. (*Ibid.*, lk 93–101)

Ettevõtte juhi eesmärgiks on oma ettevõtte arendamine tootlikkuse suurendamiseks ja kasumi saamine ning Tööandjate Keskliit eeldab, et tööandjad ei ole valmis töövõimekaoga inimesi tööle võtma, kuna see võib olla ettevõtte arengut takistavaks asjaoluks, püsivaks konkurentsivõime teiste ettevõtetega. Eeldatakse, et töövõimekaoga inimesi võtavad tööle need, kellel on selle sihtgrupiga kogemusi või kellel on huvi selles valdkonnas. Töötajad ja tööandjad soovivad teada, milliseid riske peidavad endas erinevad haigused ja puuded, sest ülevaade tervisehäiretest tagaks vajadusel ka töökohta kohandamise ning tööandja oskaks arvestada töövõimekaoga inimeste soove juba tööle võtmisel. Tööandjate Keskliit pakub lahendusena hoiakute muutmist töövõimekaoga inimeste suhtes ning rõhutab, et senisest enam tuleks selgitada tööohutuse olulisust. Reformi õnnestumise oluliseks eelduseks pidasid tööandjad just riigipoolset laiapõhjalist teavitustööd, mis muudaks suhtumist töövõimekaoga inimestesse, et ka vähenenud töövõimega inimene on võimekas töötaja ning väärrib töökohta. Uuringu tulemusena tõdeti, et takistuseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja tööl hoidmisel on

tööandjate madal teadlikkus, kuid sageli ka töö iseloom ja töövõimekaoga inimese osalise ajaga töötamine. (Lauri *et al.*, 2014, lk 98–99)

Tööandjad pidasid väga oluliseks kohalike omavalitsuste rolli suurendamist uue töövõimesüsteemi rakendamisel, kuna nendel on oma inimeste olukorrast ja vajadustest kõige parem ülevaade. Fookusgrupis osalenud tööandjad peavad suurimaks takistuseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel just ligipääsetavust töökohtadele. Oluliseks peeti kvalifitseerunud tööjõu puudumist tööjõuturul ning toodi esile osalise töövõimekaoga inimeste koolitamist just tööandjate vajadustest lähtudes, mis tagaks osalise töövõimega inimestele reaalse töökoha. Samas pöörati veelkord tähelepanu tööohutusele, kuna probleemiks on tööandjate vähene informeeritus, kuidas tagada tööohutust ning samas ka töötajate tööohutusnõuete eiramine tööülesannete täitmisel, siit ka vajadus tööohutuse alase teavitustöö tõhustamiseks. (*Ibid.*, lk 99–101)

Töövõimetuspensionäride passiivset suhtumist töötamisse märkis ära spetsialistide grupp. Uuringu tulemusena selgus, et (41%) töövõimetuspensionäridest töötas ja omas sissetulekut. Suurema töövõimekao (%) korral on töötavate isikute osakaal madalam. Suur osa (88%) mittetöötavatest töövõimetuspensionäridest on varem töötanud, kuid ¾ nendest kuuluvad 18–29-aastaste mittetöötavate noorte vanusgruppi, võimalik on õpingute pooleli jäämine. (*Ibid.*, lk 126)

Kokkuvõtvalt töid uuringus osalenud välja, et töövõimekaoga inimeste töötamine on võimalik nende endi motivatsiooni olemasolul ning tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku kasvu korral. Tööandjate motiveerimiseks soovitatakse riigipoolset tuge, abi ja teenuseid. Ka riigiasutustele sooviti senisest aktiivsemat riigipoolset abi töövõimekaoga inimeste tööle aitamiseks rahaliste meetmete (nt palgatoetus, sotsiaalmaksu soodustused jne) abil samaväärselt olemasolevatele toetustele.

Väiksema töövõimekaoga vastajad olid arvamusel, et nende tervisepiiranguid on võimalik leevendada erinevate meetmetega ning see ei saa töötamisel takistuseks. Töövõimekaoga (90–100%) inimestest (78%) leiavad, et nende terviseprobleeme ei saa meetmete abil lahendada. Töövõimekaoga töötute poolt toodi välja, et nad vajavad tööle minekuks tervishoiuteenuseid ning paindlikke töötingimusi, mida väärtustavad ka töötavad töövõimetuspensionärid. (*Ibid.*, lk 184)

Olulise infona toodi uuringus esile tööandjate madalat teadlikkust TK pakutavatest teenustest ning puudulikku informatsiooni töajõuturul olevate osalise töövõimega inimeste oskustest ja kogemustest, kuigi informatsiooni saamiseks kasutatakse nii TK kui ka Sotsiaalkindlustusameti koduleheküljel olevat infot. Riigipoolsete rahaliste meetmete keerukate kasutamisprotsesside tõttu kasutavad ettevõtteid neid vähe. Uuringu käigus veel kahtleval seisukohal olnud tööandjate arvates on töövõimekaoga inimeste tööle võtmise eelduseks kvalifikatsiooni olemasolu ja tööga toimetulek. Uuringus tuuakse välja, et 6% tööandjaid ei motiveeri mitte miski töövõimekaoga inimesi tööle võtma. (Lauri *et al.*, 2014, lk 185)

Kokkuvõttes tõdesid kõik uuringus osalejad, et töövõimekaoga inimestel võib reformi tulemusena tekkida suurem majanduslik koormus seoses töötamisega kaasnevate lisakuludega, samuti kardetakse stressi ning tervise halvenemist. Vajalik on kaardistada töövõimekaoga inimeste kvalifikatsioon, oskused ja võimalusel ka tervises seisund, mis on vajalik informatsioon tööandjatele. Oluliseks peetakse kohalike omavalitsuste erinevat võimekust, mis paneb töövõimekaoga inimesed ebavõrdsesse olukorda regionaalsest asukohast lähtuvalt. Tööandjad ja spetsialistid loodavad töövõimekaoga inimeste positiivsuse kasvu, motivatsiooni paranemist ja valmisolekut töötamiseks. Positiivset mõju nähakse reformi rakendumisel riigile ja ühiskonnale, kuid nähakse ka väikeettevõtete võimalusi töövõimekaoga inimeste tööle võtmisel just pakutavate meetmete positiivse mõju abil.

Samas märgivad tööandjad, et lisakulutuste tekkimine ja üldine kulutuste suurenemine tekitab vastuseisu, kuna ressursse kasutatakse eelkõige ettevõtete arendamiseks, mitte sotsiaalprojektidesse, ning osalise töövõimega inimeste tööle võtmist nähakse siin paljudel juhtudel rohkem heateona. Tööandjad hindavad töövõimetoetuse süsteemi kasulikkust tööturule jõudvate töötajate arvu suurenemise tõttu. Siinjuures pelgavad tööandjad viie aasta pärast ootavat töajõukriisi, sest kvalifitseeritud töötajatest on juba praegu puudus ning seepärast nähaksegi töövõimekaoga inimeste tööturule tulekus suurt potentsiaali, kui inimestel oleks vajalik kvalifikatsioon ja nad oleksid motiveeritud töötama. (*Ibid.*, lk 185)

Uuringus osalenud spetsialistid ja tööandjad leidsid uuel töövõimetoetuse süsteemil puudusi, näiteks on välja jäänud olulised lisaeesmärgid, nagu inimeste hoiakute

muutmine, kus positiivsed hoiakud aitaksid ühiskonnal näha võimalusi töövõimekaoga inimeste rakendamisel, ennetustegevus, tööohutuse tagamine töökohtades. Uuringu autorid leiavad, et uus töövõimetoetuse süsteem on rohkem tagajärgedega tegelev ning seetõttu tuleks kasutada süsteemi hoobasid ennetustegevustes. (Lauri *et al.*, 2014, lk 187)

Kokkuvõtteks võib öelda, et vähenenud töövõimega inimeste tööturule toomine, neile vajalike tööturuteenuste ja soodustuste pakkumine on õigustatud, kuid vajalik on järjekindel aktiivsushoovete esitamine osalemiseks TK teenustel ja ka aktiivsus töötajana, et sobiva töökoha leidmisel ka tööle asutakse. Vähenenud töövõimega inimestele on tööturule jõudmine oluline eelkõige selleks, et sissetuleku abil paraneks nende elukvaliteet ning osalemine aktiivse ühiskonnaliikmena tõstaks inimese enesehinnangut. See toob kaasa hoiakute muutumise nii vähenenud töövõimega inimestel endil kui ka ühiskonnas laiemalt – teadvustades, et vähenenud töövõimega inimesed on lojaalsed, tublid ja kohusetundlikud töötajad ning on valmis panustama riigi arengusse. Kõnealuse sihtgrupi toomisel tööturule tuleb niisiis pakkuda neile tööturuvajadusest lähtudes vajalikke kvalifikatsiooni tõstvaid ja parandavaid koolitusi, et arendada vajalikke tööoskusi ja ka sotsiaalseid oskusi nii vähenenud töövõimega inimestel kui ka tööandjatel ja töökollektiivi liikmetel.

1.3.1. Valitsussektori tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähemalt 1000 vähenenud töövõimega isiku tööle võtmiseks aastaks 2020

Töövõimekaoga inimeste tagasi toomiseks tööturule on riik kavandanud vastavad tööturuteenused ja töötamist toetavad finantsmeetmed. Riigi arengu tagamiseks on see olulise tähtsusega ning toetudes TVTS § 73 *Vähenenud töövõimega isikute töölevõtmisel ja tööalase hoidmisel*, ootab riik panustamist ka valitsussektori asutustelt. Vabariigi Valitsus kohustab korraldama vähemalt 1000 vähenenud töövõimega isiku valitsussektorisse tööle võtmise 2020. aastaks. (RT I, 13.12.2014, 1)

Samuti tähtsustab avaliku sektori personalipoliitika Valge Raamat vähenenud töövõimega inimeste värbamist. Tulenevalt eeltoodust ja arvestades keskvalitsuse ja kohaliku omavalitsuse töötajate arvu proportsionaalselt, teeb see keskvalitsuse (sh põhiseaduslikud institutsioonid, ameti- ja hallatavad asutused, sihtasutused, avalik-õiguslikud juriidilised isikud, äriühingud ja tulundusasutused) osakaaluks 480 inimest,

lisaks kohaliku omavalitsuse osakaaluks 520 inimest. Need numbrid on arvatud Rahandusministeeriumi saldoandmike infosüsteemi andmete alusel ning on indikatiivse mahuga. Seoses töövõimereformi käivitumisega 1. jaanuarist 2016 määratakse vähenenud töövõimega inimeste avalikus sektori töötamise algtase ja eesmärk valitsemisalade kaupa. (Sotsiaalministeerium. Töövõimereform)

Sotsiaalministeerium palus kõigilt ministeeriumidelt ja avalik-õiguslikelt institutsioonidelt tagasisidet antud teemale ning ettepanekuid eesmärgi täitmiseks. Kirjas juhitakse tähelepanu, et TK toetab vähenenud töövõimega inimeste tööle asumist juba täna erinevate teenustega, näiteks tööandjate tööintervjuudel abistamine, palgatoetus, töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmine, tööandjate tööruumide ja vahendite kohandamise kulu osaline või täielik hüvitamine, abi tugiisikuga töötamisel. Kirjas on lisatud 2016. aastast kehtivad teenused ja soodustused tööandjatele ning maksusoodustused. (Sotsiaalministeerium, 2016)

Analüüsidest ministeeriumidelt tulnud ettepanekuid ja soovitusi, võib välja tuua järgmist: mitmel ministeeriumil puuduvad liikumispuudega inimestele ligipääsuvõimalused ning kohandatud töökeskkond puude spetsiifikat ja vähenenud töövõimega inimeste terviseseisundit arvestades; puudub metoodika vähenenud töövõime kindlaks tegemisel töötajate värbamisprotsessis; pole teada, kuidas on võimalik saada ülevaadet vähenenud töövõimega inimestest kui tööotsijatest (nende kvalifikatsioonist, kompetentsist, oskustest) ja selle informatsiooni kättesaadavus valitsussektori tööandjatele; kuidas tõhustada värbamisprotsessi, mis oleks kooskõlas soolise võrdõiguslikkuse seadusega, aga valitsussektori asutus saaks vastava kvalifikatsiooni ja kompetentsusega töötaja; kuidas tõsta tööandjate teadlikkust ja valmisolekut töövõimekaoga inimeste tööle võtmisel; arvestada tuleb kindlasti valitsussektori asutuste eripärasid ja teatud kvalifikatsiooni- ja kompetentsusnõudeid töötajate värbamisel, kuhu ei ole võimalik võtta vähenenud töövõimega inimesi; vajalik on ühtse personalistrateegia väljatöötamine vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks; tähelepanu juhitakse kahe vastandliku reformi toimumisele – valitsuse eesmärki vähendada töötajaid valitsussektoris ning samal ajal värvata tööle 1000 vähenenud töövõimega inimest. Seoses töötajate vähendamisega seotud reformidega tuleb lähiaastatel pöörata vabade ametikohtade täitmisel enam tähelepanu vastava kvalifikatsiooni ja oskustega töötaja värbamisele, kellel on olemas

vajalikud teadmised, oskused ja võimekus, leiavad ministriumid ning samas ei peeta kvootide seadmist õigeks.

Soovitatakse suurendada Töötukassa rolli vähenenud töövõimega inimeste konkurentsivõime tõstmisel just sihtotstarbeliste koolituste ja kvalifikatsiooni tõstmise või omandamise kursuste korraldamise kaudu, mille tulemusel saadakse ka kvalifikatsiooni tõendav tunnistus; TK peaks kaardistama vähenenud töövõimega töötajate kvalifikatsiooni ning oskused ja kompetentsuse ning nende terviseseisundist tulenevad nõuded töökohtadele; töötavate vähenenud töövõimega inimeste terviseandmed tuleks siduda töötamise registriga, mis aitaks tööandjaid töökohtade kohandamisel ja paindlike töötingimuste loomisel. Peamisena toodi ikkagi välja, kui oluline on laiapõhjaline teavitustöö, mis haarab kõiki sihtgrupe ja eriti vajalik on teha teavitustööd tööandjatele ja töökollektiivides, et suurendada iga inimese teadlikkust tööjõuturu vajadustest ning samas muutes hoiakuid vähenenud töövõimega inimeste suhtes. (Sotsiaalministeerium, 2016)

2. UURIMUS TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖLE VÕTMISEL TÖÖVÕIMEREFORMI RAKENDUMISEL MAAELUMINISTEERIUMI VALITSEMISALA ASUTUSTE NÄITEL

2.1. Ülevaade Maaeluministeeriumi tegevusalast

Uuringu eesmärgiks oli välja selgitada riigisektori tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks ning kuidas lahendada kitsaskohti, mis esinevad vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ja tööturul hoidmisel Maaeluministeeriumi valitsusala asutuste näitel.

Töö autor valis Maaeluministeeriumi oma valimiks seetõttu, et töötab ise ühe ministeeriumi valitsemisalas oleva asutuse juhina ning on antud temaga oma asutuses kokku puutunud, võttes tööpraktikale ja tugiisikuga töötamise teenusele vähenenud töövõimega inimesi TK ja Astangu KRK kaudu. Kokkupuude temaga oli töö autoril ka koolipraktikatest Töötukassa Tartumaa osakonnas, SA Agrenska Fondis ja Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses.

Maaeluministeerium tegeleb maaelu, põllumajandus- ja kalanduspoliitika kavandamise ja elluviimisega, koordineerib loomakaitse ning taimekaitse alaseid tegevusi, koostab põllumajanduslike rakendusteaduste riiklikke programme ja korraldab nende täitmist ning mõju hindamist, lisaks osaleb riigi kutse- ja kõrghariduspoliitika kujundamisel, korraldab põllumajanduse teadus- ja arendustegevust ning põllumajandusharidust, koordineerib Eesti maaelupoliitikat ja viib ellu Euroopa Liidu (EL) ühist põllumajanduspoliitikat ning Eesti maaelu arengukava jne. (Maaeluministeerium, 2016)

Maaeluministeeriumi tegevusvaldkond on väga ulatuslik ning hõlmab kogu vabariiki. Ministeeriumi allasutused tegelevad spetsiifilise tegevusega: riiklik järelevalve, põllumajanduslikud uuringud ja katsed põldudel, laboratooriumides jne. Käesoleva uurimistöo valimi moodustavad asutuste juhid ja personalitöötajad ning allasutuste, sh struktuuriüksuste juhid. Mitmel asutusel on lisaks struktuuriüksustele keskasutuses ka maakondlikud keskused. Maaeluministeeriumi valitsemisalas on kolm valitsusasutust ja seitse hallatavat riigiasutust ning kaks riigiosalusega aktsiaseltsi ja üks sihtasutus.

2.2. Uuringu metoodika ja valim

Uurimisküsimuste eesmärk ja meetodi valik lähtus teoreetilises osas tutvustatud probleemidest. Uuringu tarbeks tehtud küsitluses kasutati nii kvantitatiivsel kui ka kvalitatiivsel meetodil põhinevat valikvastustega ankeeti, kuhu olid lisatud avatud küsimused. Küsitlust tehes lähtuti uurimistöo teemast ja eesmärkidest, et selgitada välja valitsussektorisse kuuluva Maaeluministeeriumi ja tema valitsemisalas olevate asutuste tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks ning selgitada välja, millised on kitsaskohad, mis takistavad vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamist ja tööturul hoidmist, lähtudes 2016. aasta jaanuaris käivitunud töövõimereformi eesmärkidest.

Ankeedis kasutati avatud ja valikvastustega küsimusi. Vastuste kodeerimisel tähistas autor respondendid koodiga V1, V2 jne. Küsimustikule saabunud vastuste põhjal kandis autor vastused ajalises järjekorras, alustades 3.04.2016 kuupäevast ja lõpetades 8.04.2016, Microsoft Exceli andmematriksisse, mille alusel oli algandmete põhjal võimalik koostada illustreerivaid jooniseid, mis on tööle lisatud uurimuse osas.

Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaasis (2014) kirjeldatakse ka poolstruktureeritud intervjuu tegemist, kus on võimalik muuta küsimuste järjekorda intervjuu käigus ning kasutatakse intervjuukava, mida on intervjuueeritavale eelnevalt tutvustatud. Intervjuu käigus oli võimalik esitada täpsustavaid küsimusi, ning eelnevalt lepitati intervjuueeritavaga kokku intervjuu toimumise aeg ja koht ning intervjuu põhimõte. (Sotsiaalse ..., 2014)

Uurimistöö autor kasutas kvalitatiivse individuaalintervjuu läbiviimisel poolstruktureeritud meetodit. Küsimustik oli eelnevalt saadetud intervjuueeritavale tutvumiseks ning intervjuueerija esitas küsimusi lähtudes küsimustikust, kuid intervjuu käigus oli võimalus küsida lisaks ka täpsustavaid küsimusi. Individuaalintervjuu toimus Maaeluministeriumi personaliosakonna juhatajaga telefoni teel 22.04.2016. Autor salvestas intervjuu diktofoniga ning tegi selle käigus endale märkmeid paberile, täpsustades eelnevalt intervjuu läbiviimise aja ja toimumiskoha. Intervjuu koosnes viiest uurimisküsimusest (Lisa 2) ning kestis 20 minutit.

Uurimistöö autor transkribeeris esiteks intervjuu sisu ning kasutas selle analüüsimisel juhtumipõhist ehk vertikaalse analüüsi (*case-by-case analysis*) meetodit, mida kirjeldab Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas kui meetodit, kus vaatluse all on üks juhtum ehk antud töö kontekstis üks intervjuu käesoleva uurimistöö analüüsitavast materjalist ehk tervikvalimist. (Sotsiaalse ..., 2015)

Pärast intervjuu transkribeerimist analüüsis autor ankeedi küsimustele ning avatud küsimustele saadud vastuseid. Küsitluse abil uuriti valimis olevate asutuste struktuuri ja töötajate arvu, kuna struktuur ja töötajate koosseis oli asutuse eri erinev. On asutusi kus on kuni kümme töötajat ning vastamisel osales üks töötaja. 11–50 töötajaga asutustest osales vastamisel seitse töötajat, 51–100 töötajaga asutustest vastajaid ei olnud. Kõige rohkem oli vastajaid asutusest, kus töötajate arv on vahemikus 101–250, sealt oli vastajaid 14 ja üle 251 töötajaga asutuses oli vastajaid 9. Tabel 1 annab ülevaate Maaeluministeriumi valitsemisala töötajate arvust valitsemisala asutuste lõikes.

Tabel 1. Töötajate arv seisuga 1.01.2016 Maaeluministeriumi valitsemisala asutustes.

Asutus	Töötajate arv 1.01.2016	Töötajate arv 1.01.2015
Maaeluministerium	246	250
Põllumajandusamet	199	200
Põllumajanduse Registrate ja Informatsiooni Amet	365	369
Veterinaar- ja Toiduamet	308	319
Eesti Taimekasvatuse Instituut	150	145
Maamajanduse Infokeskus	24	26

Asutus	Töötajate arv 1.01.2016	Töötajate arv 1.01.2015
Põllumajandusuuringute Keskus	147	149
Veterinaar- ja Toidulaboratoorium	124	124
C. R. Jakobsoni Talumuuseum	18	18
Eesti Piimandusmuuseum	8	9
Eesti Põllumajandusmuuseum	39	41
MEM valitsemisala kokku	1628	1650

Autor: Rahandusministeeriumi riigihalduse ja avaliku teenistuse osakond

Tabelis 1 on toodud Maaeluministeeriumi valitsemisala töötajate arv seisuga 1.01.2016, mis on 1382 töötajat. Valimisse sattus 217 töötajat, mis moodustab 15,7% kogu allasutuste töötajate arvust. Arvestades laekunud vastuseid 32 vastajalt ja eitavaid vastuseid kokku 10 töötajalt, osales uuringus 42 inimest, seega moodustas ankeedile vastanute arv väljasaadetud ankeetidest 19,35%.

Valimikus olevatele asutustele saatis uurimistöö autor ankeedi e-posti teel välja 3.04.2016. Ankeedi sai 217 inimest. Vastamiseks oli aega kuni 7.04.2016. Täiendava palve küsitluses osalemiseks saatsin veel 7.04.2016 ja pikendasin vastamisaega kuni 12.04.2016. 8. aprillil saabus veel kaks ankeeti vastustega. Vastuseid tuli kokku 32 inimeselt, lisaks 10 eitavat vastust, neist kaks ei olnud temaga kursis ning kaheksa oli kas puhkusel või haiguslehel.

2.3. Uurimistulemuste analüüs

Ankeedid saatis autor välja e-posti teel ning vastajal oli võimalus täita ankeet Google'i keskkonnas ja täidetuna tagasi saata.

Ankeedis olevad küsimused on esitatud uurimistöö lisas (vt Lisa 1). Autor jagas need lähtudes küsimuste teemavaldkonnast üheksasse (9) teemaplokki:

- 1) asutuste struktuur ja töötajate arv (küsimused 1 ja 2);
- 2) tööandjate teadlikkus töövõimereformist ja vajadus sellealase teadlikkuse suurendamiseks ning millist abi vajatakse, et suurendada teadlikkust töövõimereformi eesmärkidest (küsimused nr 3, 4, 27);

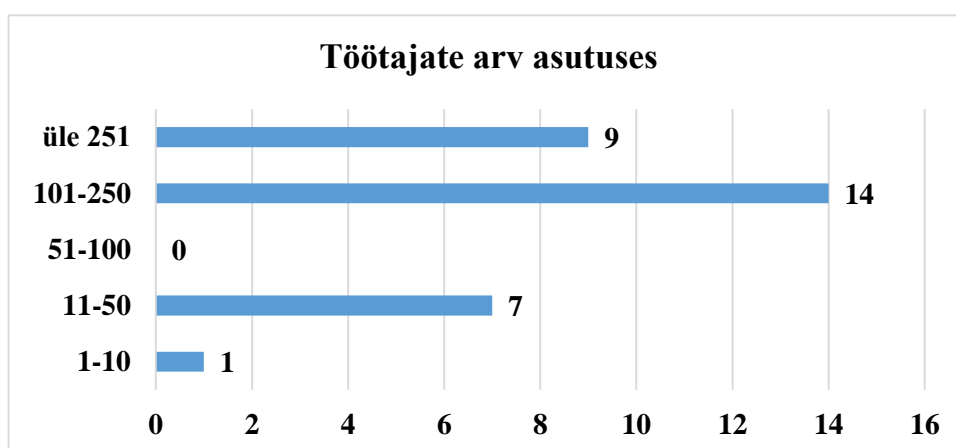
- 3) Eesti tööturu vajadused ja tööandjate hinnang asutuse võimalustest võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi ja millistele ametikohtadele (küsimused nr 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12);
- 4) kuidas hindavad tööandjad asutuse ligipääsetavust ning vajadust ligipääsetavuse parendamiseks (küsimused nr 13, 14);
- 5) tööandjate hinnang asutuse töökeskkonnale ja selle paindlikkusele ning millist abi vajatakse töökeskkonna kohandamisel (küsimused nr 15, 16, 28);
- 6) hinnang tööandjate üldisele valmisolekule vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ning missugused on tööandjate suuremad takistused vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel (küsimused nr 17, 18, 19, 20);
- 7) senised kokkupuuted Töötukassa ja Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse tegevusega (küsimused nr 21, 22, 23);
- 8) teadlikkus valitsussektori ülesandest võtta aastaks 2020 tööle kuni 1000 vähenenud töövõimega inimest ning anda oma arvamus selle teostatavuse kohta (küsimused nr 24, 25, 26);
- 9) hinnang rakendunud töövõimereformi eesmärkidele, muutustele ja võimalustele riigiasutuse seisukohast lähtuvalt (küsimus nr 29).

Kvalitatiivse individuaalintervjuu teostamisel poolstruktureeritud meetodi abil lähtus autor viiest küsimusest (vt Lisa 2), mis haakusid valitsemisala asutuste tööandjatega läbiviidud veebipõhises küsitluses olevate temadega. Küsimused käsitlesid järgmisi uurimistöö eesmärke ja ülesandeid puudutatavaid teemasid: tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamiseks ja töötamiseks; töökeskkond ja ligipääsetavus; kokkupuuted TK teenustega ja Astangu KRK tegevusega; senised kokkupuuted vähenenud töövõimega inimeste värbamise ja töötamisega; hinnang allasutuste teadlikkusele ja valmisolekule vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ja töötamisel allasutustes ning kuidas suhtutakse valitsuse ülesandesse võtta aastaks 2020 valitsussektori asutustesse tööle vähemalt 1000 vähenenud töövõimega inimest. Nendel teemadel intervjuud tehes oli autoril võimalus küsida ka täiendavaid küsimusi. Intervjuu käigus tekkisid teemat avavad arutelud töökeskkonna ligipääsetavuse tagamisest ning intervjuu viimase küsimuse puhul piiratud töövõimega inimeste tööle võtmisest valitsussektori asutustesse toodi välja vastuolu, kuna paralleelselt toimub valitsussektori

töötajate koondamine. Ministeeriumi personalijuhiga tehtud individuaalintervjuu tulemusi võrreldi ankeetküsitluse vastustega.

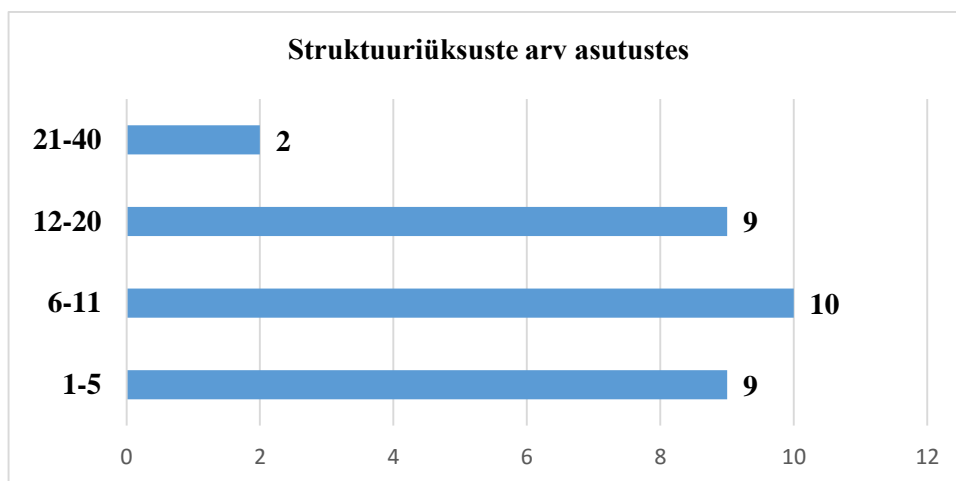
2.3.1. Uuringu valimis olevate asutuste töötajate teadlikkusest ja valmisolekust vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel

Teemaplokk 1. Valimis olevate asutuste töötajate arv ja struktuur. Ülevaate, millise suurusega asutustest oli vastajaid, annab joonis 3.



Joonis 3. Töötajate arv valimisse kuuluvates asutustes (autori koostatud).

Joonis 3 annab ülevaate uuritud asutuse töötajate arvust, kes osalesid ankeedile vastamises. Allpool toodud joonis 4 tutvustab valimis olevate struktuuriüksuste arvu ministeeriumi allasutustes, mis on asutuste lõikes vaadatuna väga erinev ning samuti on erinevus ka asutuse töötajate arvulises koosseisus. Jooniselt 4 on võimalik ülevaatlikult näha nii küsitluses osalenud asutuste töötajate arvu kui ka struktuuriüksuste arvu küsimustikus toodud vahemikus.



Joonis 4. Uuringus osalenud töötajate arv asutuste struktuuriüksustest (autori koostatud).

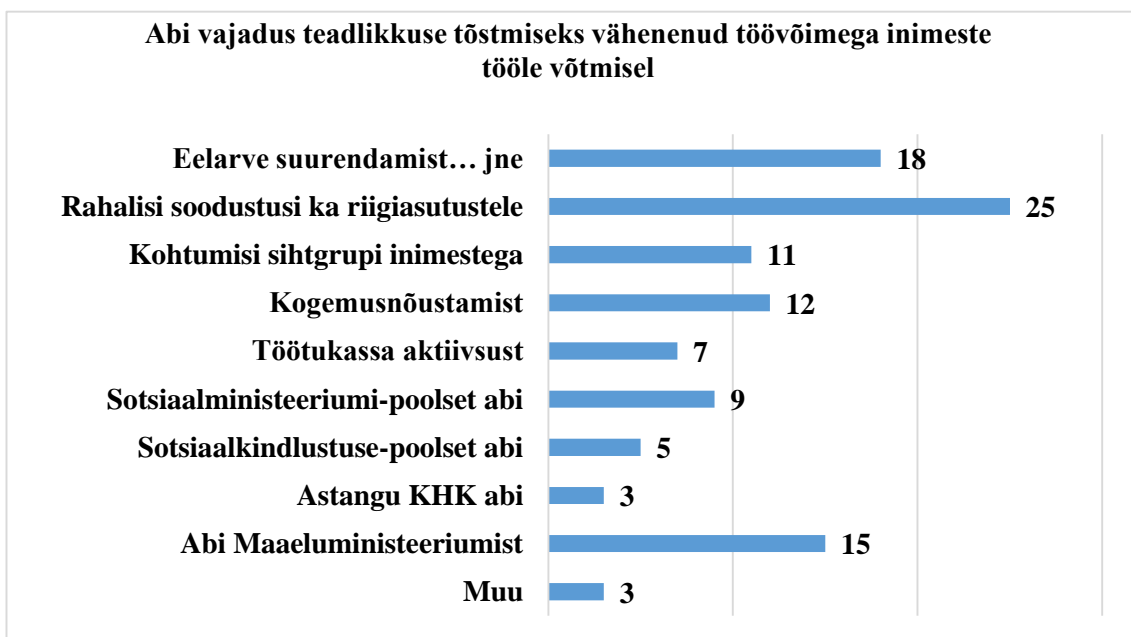
Lisatud joonis tutvustab ministeeriumi allasutuste struktuuriüksuste arvu ning ankeedile vastanute arvu uuringus osalenud töötajate arvust allüksuste lõikes. Lähemal analüüsil selgub, et üks respondent ei ole küsimustele vastanud. Asutuse struktuuri poolest on ministeeriumi asutused samuti erinevad, 1–5 struktuuriüksusest kuni 21–40 struktuuriüksusega asutusteni. Ülal toodud jooniselt on võimalik ülevaatlilikult näha nii küsitluses osalenud asutuste töötajate arvu kui ka struktuuriüksuste arvu küsimustikus toodud vahemikus.

Teemaplokk 2. Tööandjate teadlikkus. Uurimisküsimuste teemaploki iseloomustamiseks ja tulemuste analüüsimisel on võimalik saada ülevaade valimis olevate asutuste juhtide ja personalijuhtide teadlikkusest töövõimereformi eesmärkidest ja vajadusest teemakohast teadlikkust suurendada. Uuriti, missugust abi lisaks infole vajatakse valmisoleku suurendamiseks töövõimereformi eesmärke täita, valdkonna seadustest, pakutavatest teenustest ja muudatustest vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Paluti lisada ka oma arvamus, kui valikvastus ei sobinud või sooviti seda omapoolsete mõtetega täiendada.

Käesolevasse teemaplokki kuulub ka ministeeriumi personalijuhi vastus oma teadlikkuse kohta töövõimereformi eesmärkidest ja seadusandlusest, mida ta hindas „päris heaks“, kuna osaleb Maaeluministeeriumi esindajana Sotsiaalministeeriumi kokku kutsutud *ligipääsetavuse nõukogu töös* ning on kursis töövõimereformi eesmärkidega ning kaasnevate seaduseuudustega. Nõukogus osalemine aitab kindlasti veelgi rohkem

kaasa personalijuhi teadlikkuse kasvule. Võrreldes omavahel ministeeriumi personalijuhi ja ministeeriumi allasutuste tööandjate teadlikkust teemast, tuleb tõdeda, et allasutuste tööandjate teadlikkus on rohkem „pigem ei ole teadlik“ kui „olen pigem teadlik“ ning seega on vajalik ministeeriumi personalijuhi abi teema tutvustamisel, et tööandjate teadlikkust tõsta.

Tööandjate teadlikkuse küsimusele vastas 16 inimest, et „pigem ei ole teadlik“ (52%) ja 15 vastajat andis vastuse „olen pigem teadlik“ (48%). Seega hinnati oma teadlikkust töövõimereformi eesmärkidest väheseks ning teadlikkuse suurendamiseks vastati teemaplokki kuuluvale küsimusele, mis puudutab muu info vajadust lisaks. Lisaks abile, et tõsta oma teadlikkust ja valmisolekut, vajasisid valimisse kuuluvad vastajad eelkõige rahalisi soodustusi ka riigiasutustele, mida tänaste seaduse kohaselt ei ole kavandatud (joonist 5).



Joonis 5. Muu abi vajadus tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel (autori koostatud).

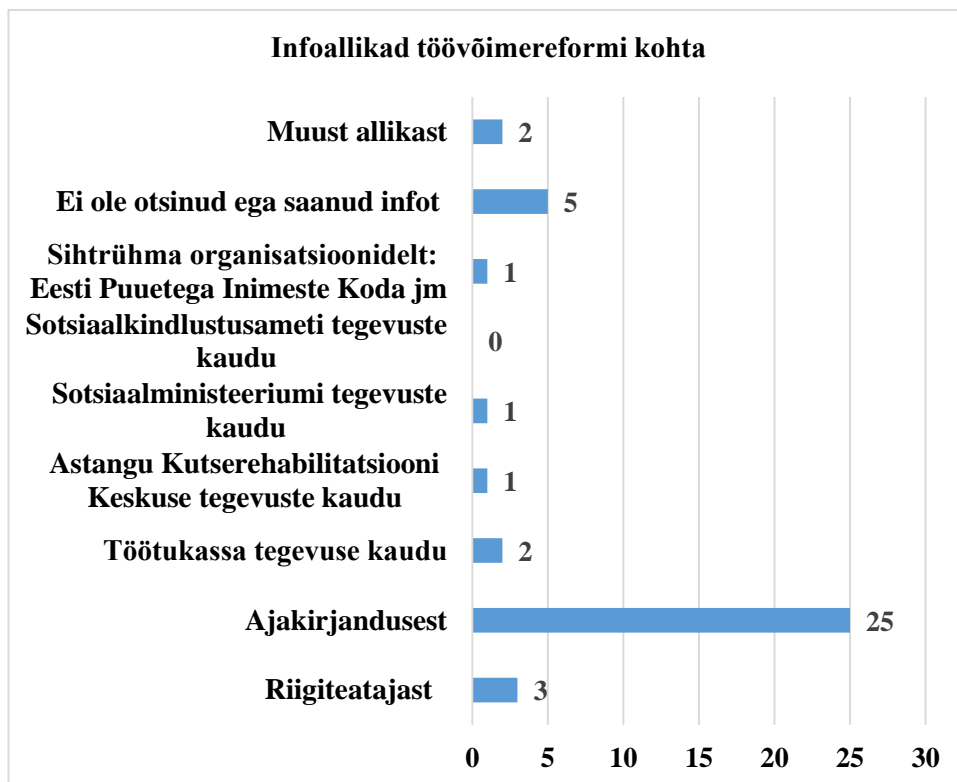
Joonis 5 kajastab ülevaatlilikult tööandjate vajadusi, mida soovitakse, et tagada asutuste valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks ja töötamiseks.

Analüüs näitab, et vajatakse põhjalikku informatsiooni vähenenud töövõimega inimeste vajaduste ja soovide kohta, et tagada sihtrühmale sobivad töötingimused. Suurem vajadus

on valimis olnud asutuste näitel rahaliste soodustuste järele ka riigiasutustes (sh palgatoetus, sotsiaalmaksu tasumine riigi poolt jm soodustused), mis kehtivad äriühingutele, sihtasutustele, MTÜ-dele ja füüsilisest isikutest ettevõtjatele, kuid mitte riigiasutustele. Et võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi, vajavad asutused eelarve suurendamist asutuse ligipääsetavaks muutmisel, sh töökohtade kohandamiseks vastavalt töötaja vajadustele. Samas vajavad tööandjad rohkem informatsiooni sihtrühma vajaduste ja terviseinfo kohta, kogemusnõustamist, koolitust, abi Maaeluministeriumist, Sotsiaalministeriumist jt. Nimetatud on TK aktiivsuse suurenemist tööandjate teavitamisel pakutavatest teenustest ja võimalustest vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel jne. Informatsiooni vajatakse eelkõige töövõimereformi eesmärkide ja sellega kaasnevate muudatuste kohta ja võimalustest vähendada valitsevat tööjõupuudust.

Lisades sellesse plokki ministeriumi personalijuhhi vastused, mis puudutab tööandjate teadlikkuse suurendamist töövõimereformi tutvustamisel, siis osalemine *ligipääsetavuse nõukogu* töös on andnud personalijuhile teadlikkust edastada allasutuste tööandjatele teemakohast informatsiooni ning heameel on tõdeda, et ministeriumi personalijuhil on kavas lähikuudel teavet jagada ka allasutustele, korraldades sealsetele tööandjatele ja personalijuhtidele teemakohase seminari (vt joonis 5).

Analüüsidest allikaid, mille kaudu on vastajad saanud teavet töövõimereformi kohta, selgub, et eelkõige on saadud informatsiooni ajakirjandusest ning enda aktiivsust teema kohta infot otsida väljendavad vastajad vastuses „ei ole otsinud ega saanud infot“ ning variandis „muust allikast“ vastati, et infot saadi asutuse personaliosakonnast, raadio ja televisiooni kaudu. Selgub, et 25 vastajat 32-st on saanud teemakohast infot ajakirjandusest, 5 inimest ei ole infot otsinud ega saanud. Kaks vastajat on infot saanud TK-st ja Astangu KKK-st ning üks vastaja Sotsiaalministeriumist. Allpool toodud joonis 6 annab ülevaate infoallikatest.



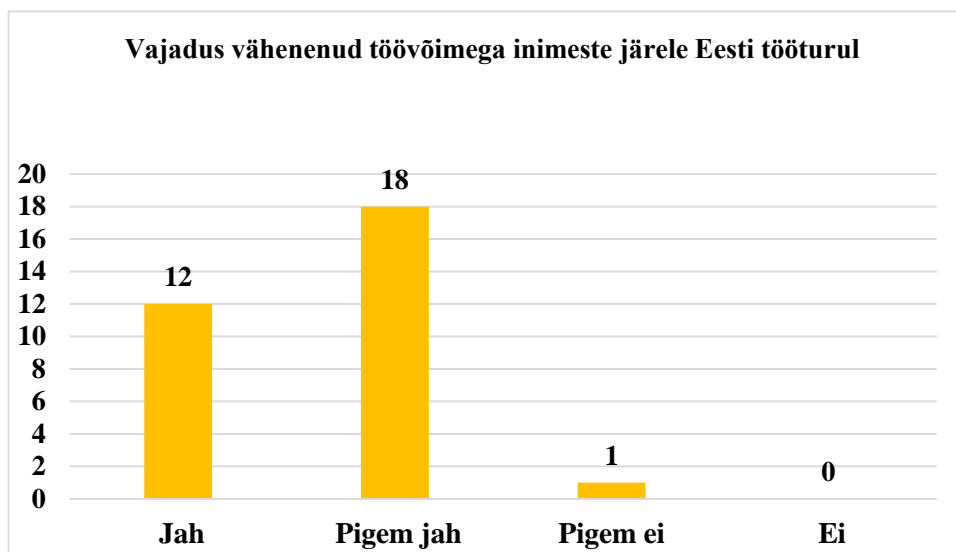
Joonis 6. Allikad info saamiseks töövõimereformi kohta (autori koostatud).

Analüüsist võib järeldada, et tööandjate teadlikkus, kust otsida informatiivset materjali nii töövõimereformi kohta kui ka tööturuteenuste jm teemakohase kohta on puudulik. 25 vastajat on saanud infot ajakirjandusest, mis näitab suurt avalikkuse teavitamise võimalust, mis on seni kasutamata jäänud.

Teemaplokk 3. Tööturu vajadus vähenenud töövõimega inimeste järele ja tööandjate võimalused vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks.

Teemaplokki kuuluvad küsimused käsitlevad vähenenud töövõimega inimeste eeldatavat töötamist (puudub info töötajate terviseandmete kohta) valimi asutustes ning tööandjate valmisolekut neid tööle võtta. Tööandjad lisasid oma vastustes valdkonna, millisele ametikohale on nad valmis töövõimekaoga inimesi tööle võtma. Teemaplokk annab ka ülevaate täiendava info vajaduse kohta vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Saadud vastustest võib järeldada tööandjate positiivset suhtumist ja Eesti tööturu valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööturule liikumiseks, mis toetaks nende elukvaliteedi tõusu ja kaasatust ühiskonda. Hinnates asutuse võimalusi vähenenud töövõimega inimesi tööle värvata ja eeldatavaid ameteid asutuses, pakuti erinevaid

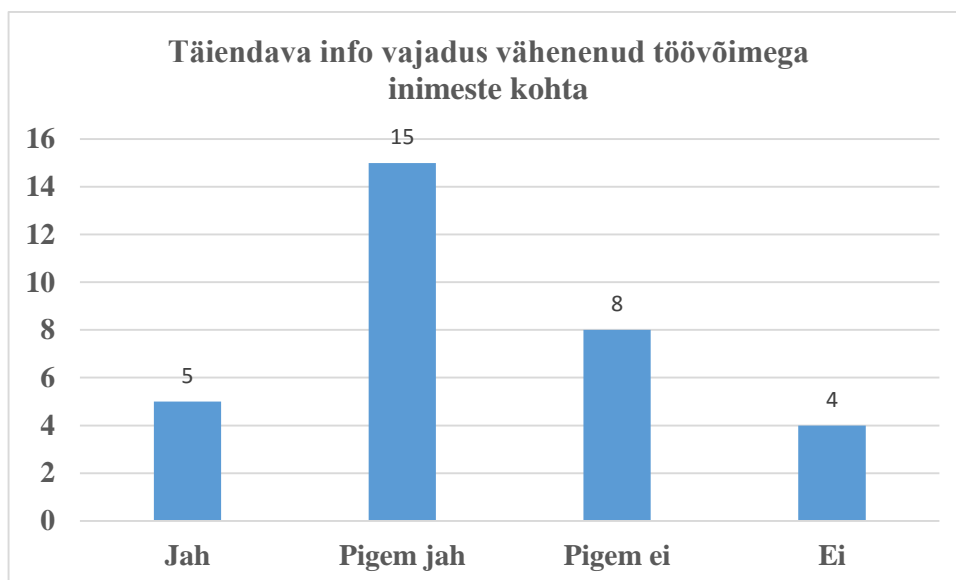
ametikohti, arvestades asutuste tööspetsiifikat ja sobivate töökohtade olemasolu. Ülevaade tööturule liikumise vajaduse kohta on kajastatud allpool oleval joonisel 7.



Joonis 7. Eesti tööturu vajadus vähenenud töövõimega inimeste järele (autori koostatud).

Vastuste analüüsimisel selgus, et Eesti tööturu vajadusele vähenenud töövõimega inimeste järele vastas „pigem jah“ 18 vastajat, ning pidas vajalikuks „jah“ vastusega 10 vastajat. „Ei“ vastas üks vastaja ning vastamata oli jättnud üks vastaja. Oma vastuseid põhjendati erinevalt, näiteks *vähenenud töövõimega inimesed vajavad selleks kohandatud töökohti, et töötamine ei oleks takistuseks. Peetakse vajalikuks, et tööturul osaleksid kõik inimesed, kes seda soovivad, et see on neile endile väga vajalik, et tunda end täisväärtuslikuna. Töötamine on sotsiaalne tegevus, mis on inimesele vajalik tundmaks ennast väärtuslikuna. On ka erandeid, kes soovivadki olla muidusööjaid, seda juhtub tervetega ka.*

Joonis 8 annab ülevaate tööandjate vastustest, milles toodi välja täiendava info vajadus vähenenud töövõimega inimeste kohta. Antud küsimusele vastas eitavalt neli ning „pigem ei“ kaheksa, mida võib uurimuse käigus tõlgendada kui vastuseid nendelt asutustelt, kellel puudus kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega. 15 vastajat pigem vajasis täiendavat infot vähenenud töövõimega inimeste vajaduste kohta ning 5 vastajat vastasid täiendava info vajaduse kohta „jah“.



Joonis 8. Tööandjate täiendava info vajadus vähenenud töövõimega inimeste kohta (autori koostatud).

Küsimusele, kas nende asutuses töötab vähenenud töövõimega inimesi, vastati rohkem, et „ei tööta“, „ei tea“, „ei oma infot“. Kuid oli ka vastuseid, kus öeldi, et töötavad koristajana, spetsialistina, töölisena sisemistel korrastustöödel. Küsimusele, kas asutus on valmis palkama vähenenud töövõimega inimesi, vastas 21 vastajat, et valmisolek selleks on ning 10 vastajat vastas eitavalt. Küsimusele „kui jah, siis millisele ametikohale?“ vastati, et *teadlikkus ei ole nii suur, et oleks valmis vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma*. Vastati ka, et *sõltub tema töövõimest, olemasolevast kvalifikatsioonist, vakantse ametikoha olemasolust*, pakuti IKT valdkonda ning öeldi ka, et *füüsiline puue ei ole takistuseks, kui inimesel on võimekus töötada*. Lisati ka, et *on kindlasti mitmeid ametikohti, kus just vaimselt terved, kuid füüsilise puudega inimesed saaks tööd teha*. *Vähenenud töövõimega inimesi ei ole võimalik värvata maastikul välitööde tegemiseks*, mida valimisse kuuluvates asutustes peeti vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel suurimaks takistuseks.

Maaeluministeeriumi valmisolekut vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta ligipääsetavuse seisukohast just liikumispuudega inimeste seisukohast hindas personalijuht halvaks. Isiklikult enda valmisoleku kohta kinnitas ta, et see on olemas, et aidata kaasa näiteks muude erivajadustega inimeste tööle värbamisele ministeeriumi. Ta kinnitas enda valmisolekut tegutseda selle nimel, et vajalikke abivahendeid hankida, kuigi

ta väitis, et eelarvesse ei ole hetkel nende maksumust planeeritud, aga vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisele kaasa aitamisele panustab ta kindlasti, kuigi hetkel ei ole veel selleks vajadust tekkinud. Intervjueerija lisas omalt poolt, et vähenenud töövõimega inimesed ei ole ainult liikumispuudega ning edukalt saab värvata tööle ka teisi, tuues näiteks hetkel Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses IT-haridust omandava noore, kes oli uurimuse autori asutuses aprilli- ja maikuus õppepraktikal.

Analüüsidest saadud vastuseid tööandjalt ja ministeeriumi personalijuhilt, võib järeldada, et üldine valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks on olemas, kuid täiendav info puudespetsiifilisuse ja vähenenud töövõimega inimeste tervisliku seisundi kohta on vajalik, et suurendada teadlikkust ja valmisolekut nimetatud sihtrühma tööle võtmisel ja töötamise soodustamisel.

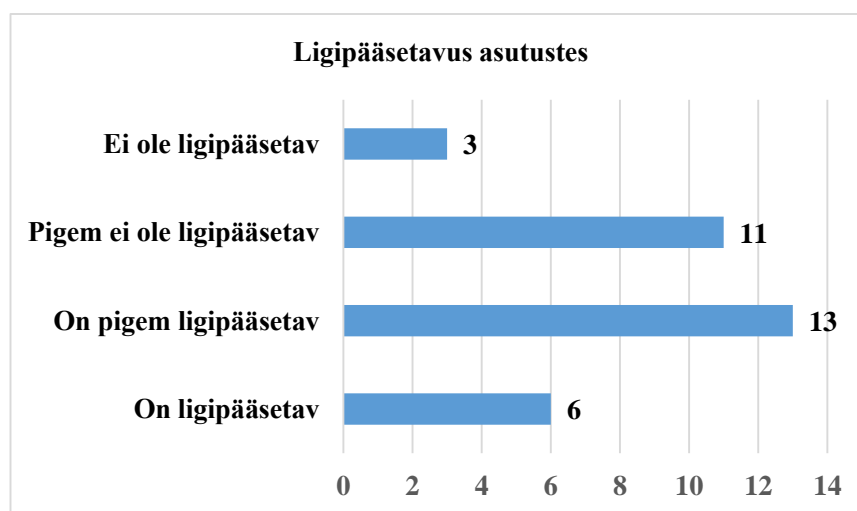
Teemaplokk 4. Hinnang töökeskkonnale ligipääsetavuse kohta valimis olevates asutustes. Küsimused hõlmavad asutuste ligipääsetavust ning seda, millist abi vajatakse töökeskkonna kohandamisel. Uurimisküsimusele, „missugused eeldused ja tingimused on loodud teie asutuses vähenenud töövõimega inimeste ligipääsetavuse tagamiseks“, vastamisel tuli lisada andmed tabelisse, mis esitatakse allpool. Vastused kanti autori poolt tabelisse andmete töötlemise käigus.

Tabel 2. Ligipääsetavuse võimalused asutuses (autori koostatud).

Eeldused ja tingimused ligipääsetavuse tagamiseks	Jah	Ei
a) majas(des) on lift	16	16
b) majas(des) on nõuetele vastavad kaldteed	11	21
c) majas(des) on inva-WC	12	20
d) majas(des) on automaatselt avanevad uksed	9	23
e) majas(des) on raskesti avanevad uksed	1	32
g) trepironija	17	15

h) muu (palun täpsustage): <i>majas on kaubalift; ukсед avanevad kiipkaardiga; et invavarustusega on need majad, kus viimasel ajal on tehtud suuremaid renoveerimistöid või kolitud uutele pindadele.</i>	5	
---	---	--

Muude vastuste all tõid kolm vastajat ära ka põhjendused, mis kanti tabelisse ning üks vastus on lisatud teksti: *on majasid, kus kõik vajalik ligipääsetavuseks on olemas ja on majasid, kus neid ei ole.* Vastajad hindasid oma asutuse ligipääsetavust alljärgnevalt, mida on võimalik näha jooniselt 10.



Joonis 10. Tööandjate hinnang asutuste ligipääsetavusele (autori koostatud).

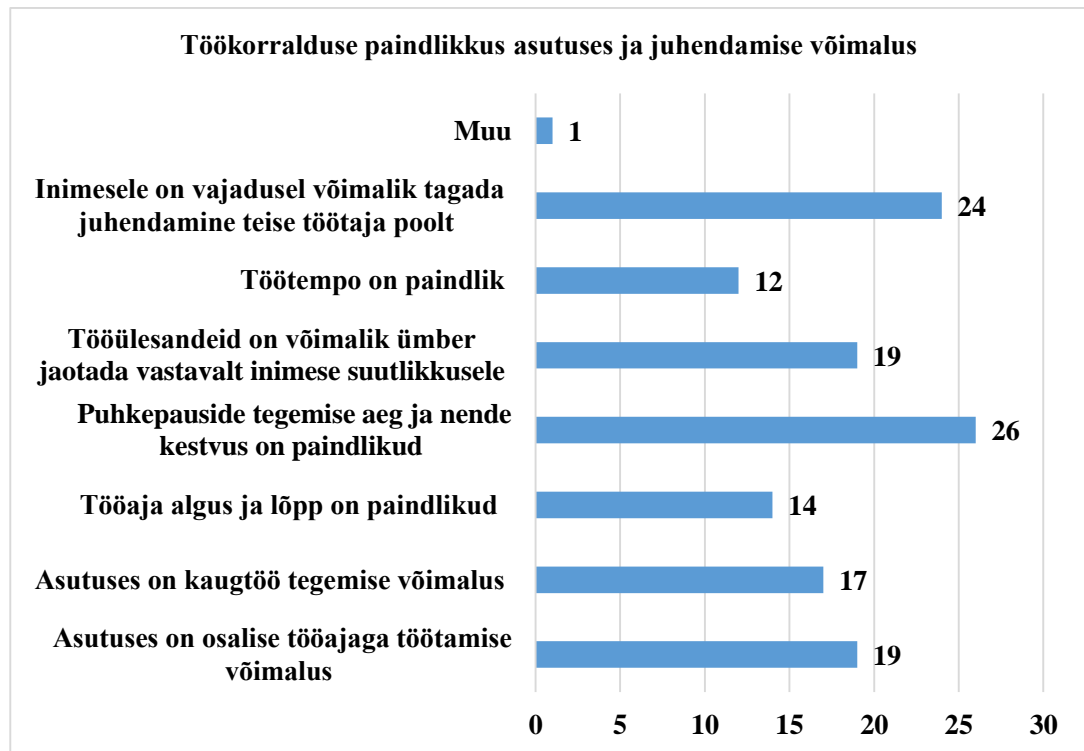
Joonisele kanti vastused, millega tööandjad hindasid oma asutuse ligipääsetavust, mis oleks soodustavaks teguriks vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamisel ja ka töötamise võimalikkusel asutuses. Antud vastustes võib näha, et 6 vastajat peavad oma asutust ligipääsetavaks ning 13 vastajat pigem ligipääsetavaks. Pigem ligipääsetavaks ei pea oma asutust 11 vastajat ning 4 vastajat hindavad oma asutuse ligipääsetavust halvaks. Asutustes on suur probleem ligipääsetavusega, mille tagamiseks on vajalik eelkõige töökohtade ligipääsetavuse kaardistamine ja hindamine ning seejärel investeeringud asutuse ligipääsetavaks muutmiseks.

Individuaalintervjuu põhjal ministeeriumi personalijuhiga võib anda hinnangu Maaeluministeeriumi valmisoleku kohta vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel

ligipääsetavuse seisukohast, mille personalijuht hindas halvaks. Maaeluministeerium asub muinsuskaitsealuses hoones ning põhjalikud ümberkorraldused seal on algupärasuse seisukohast lähtudes raskendatud ning käesoleval ajal puudub liikumispuudega inimestel ratastooliga ligipääs ministeeriumi hoonesse. Ministeerium ei ole saanud vajalikke investeeringuid ümberehituste tarbeks, millega arvestataks muinsuskaitse erinõudeid. Seni ei ole teostatud ka vajalikku töökohtade kaardistust ja süvaanalüüsi hoone ligipääsetavuse tagamiseks. Hoones puudub hetkel ratastooliga ligipääsetav lift ning nõuetekohased inva-WC-d. Need on intervjueeritava hinnangul ligipääsetavuse vaatepunktist peamised takistused just liikumispuudega inimeste tööle värbamisel ja töötamisel.

Personalijuht lisas, et osalemisega *ligipääsetavuse nõukogu* töös saadi teadmisi ja meetodilist materjali töökohtade hindamise kohta, kuidas seda teostada ja kuidas ametikohti hinnata ning millest lähtuda. Info edastamiseks allasutuste tööandjatele ja personalijuhtidele on kavandatud seminar. Intervjueriija avaldas selle seminari toimumise kohta positiivset suhtumist, toetudes allasutustelt saadud vastustele. Ministeeriumi allasutused on väga erinevad ka tööspetsiifika poolest: välitööd, järelevalve ja teadustööd ning sellest tingituna ei saa võtta igale ametikohale vähenenud töövõimega inimesi ning allasutused ootavad väga abi ministeeriumilt ning infoseminari, et saada teadmisi ametikohtade hindamisest ning koolitust oma teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks.

Teemaplokk 5. Hinnang asutuste töökorralduse paindlikkuse võimalustele. Teema uurimiseks paluti vastajatel anda hinnang oma asutuse töökorralduse paindlikkusele ning töökeskkonna vastavusele tööohutuse nõuetele ning ligipääsetavusele. Hinnangu andmisel töökeskkonna olukorrale oli vastamise hõlbustamiseks antud võimalus valida valik- ja vabavastuseid, mis on toodud joonisel 11.



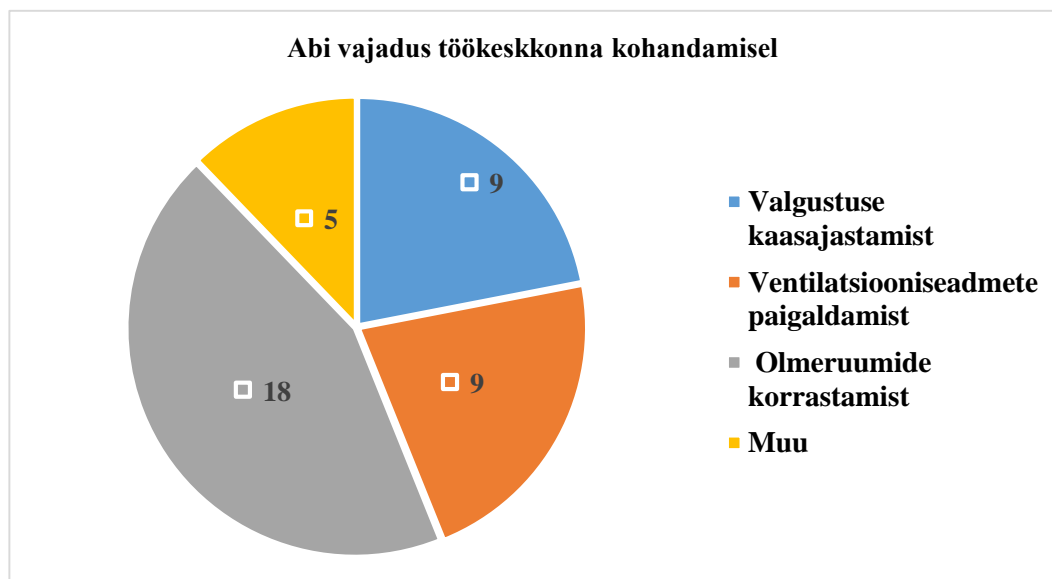
Joonis 11. Hinnang asutuse töökorralduse paindlikkusele ning vajadusel kaastöötaja juhendamise võimalus (autori koostatud)

Jooniselt on võimalik näha valimi asutuste töökorraldust, kus töötaja paindlikkus võimaldab kasutada puhkepause vastavalt võimalusele ja vajadusele. Analüüsidest uuringu tulemusi võib märkida valdkonna asutustes töökeskkonna paindlikkust ning võimalusi nii osalise ajaga töötamiseks kui ka kaugtöö võimalusi. Üha enam vajavad töötajad kaugtöö võimalust ja paindlikku töötaja algust ja lõppu. Töötempo ja töötaja alguse ning töötaja lõppemise paindlikkus on väga olulised uute töötajate leidmisel ja soodustavaks tingimuseks olemasolevate töötajate tööle jäämisel. Analüüsi tulemusena on saadud vastustest võimalik näha töötamise võimalikkust osalise ajaga, samuti on paindlikud töötaja algus ja lõpp ning töötempo. Vajadusel on võimalik tööülesandeid ümber jagada. Tunnustavalt tuleb välja tuua võimalusi tööülesannete ümberjaotamiseks vastavalt inimese suutlikkusele. Paindlikud töötingimused on soodustavaks teguriks ka vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel.

Vastustes töökeskkonna ligipääsetavusele hinnangu andmiseks on esitatud järgmised põhjendused: *Töökohtade kohandamiseks puuduvad vahendid; füüsilise puudega inimeste jaoks puudub võimalus liikuda teisele ja kolmandale korrusele (vajame*

investeeringuid; Meie vanas majas on tervelgi ohtlik liikuda; kuna asutuse töö on reguleeritud määrustest fikseeritud kuupäevadega, siis vahepeal tekivad tööharjad...; vajalik oleks ligipääsetavuse tagamine. Puuduvad ligipääsud hoonetesse. Palju füüsilist tööd, ametikohtade töökoormused suured, palju erinevat laadi ja muutuvaid tööülesandeid.

Küsimusele (28), missugust abi vajavad valimis olevad tööandjad töökeskkonna kohandamisel vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel, olid vastajale ette antud valikvastused ning täiendusi võis teha vastusevariandis „muu“. Joonis 12 annab ülevaate abi vajadusest töökeskkonna kohandamisel.

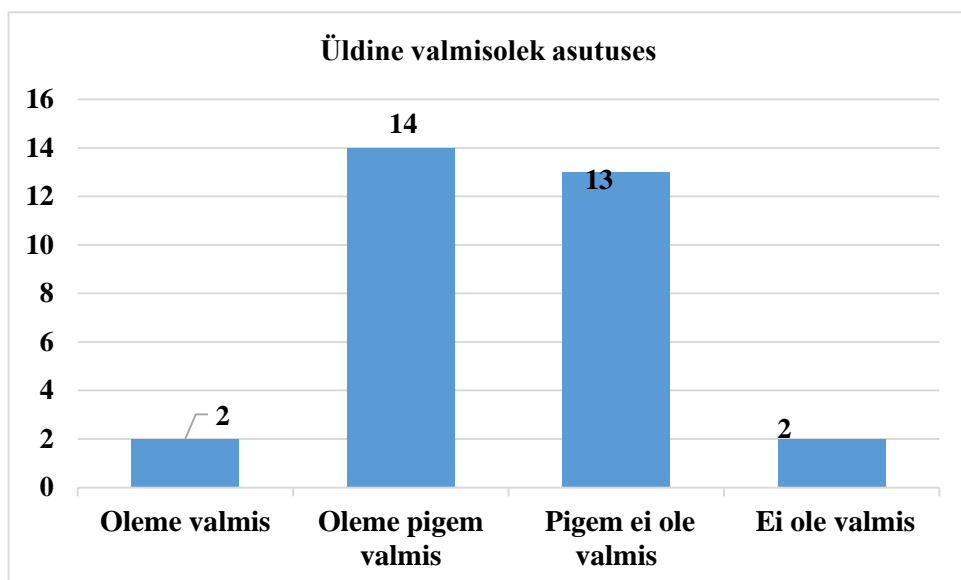


Joonis 12. Abi vajadus asutuste töökeskkonna kohandamisel vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel (autori koostatud).

Joonisel 12 on võimalik näha vastuseid valikvastustes ära toodud teemadele. Vastusevariandi „muu“ all on märgitud näiteks ühe vastaja järgmine hinnang: *ligipääsu vajadust, raske öelda ning see sõltub ikka eelkõige vähenenud töövõimega inimese vajadustest. Kui töövõime on vähenenud liikumispuudest, siis ei usu, et näiteks valgustuse kaasajastamine see esmane prioriteet on.* Autori arvates on normatiividele vastav valgustus siiski oluline, kuid mure asutuse ligipääsetavuse pärast on kindlasti tööandjatele suureks takistuseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel asutuses.

Teemaplokk 6. Tööandjate üldine valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Sellesse teemaplokki kuuluvate küsimuste puhul tuli respondentidel anda hinnang oma üldisele valmisolekule võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi: kas asutuse töötajad on valmis juhendama erinevate tööloikude juures vähenenud töövõimega inimesi ning missugust abi vajavad asutuse töötajad, et tõsta valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks, sh koolitusi ka puudespetsiifiliste teemade kohta (liikumis-, nägemis- ja kuulmispuue, psüühiline erivajadus jne).

Selles teemaplokis on tööandjatel palutud anda hinnang üldisele valmisolekule võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi ning missugused on tööandjate suurimad takistused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel. Respondentide vastused kajastuvad allpool autori poolt koostatud joonisel 13.



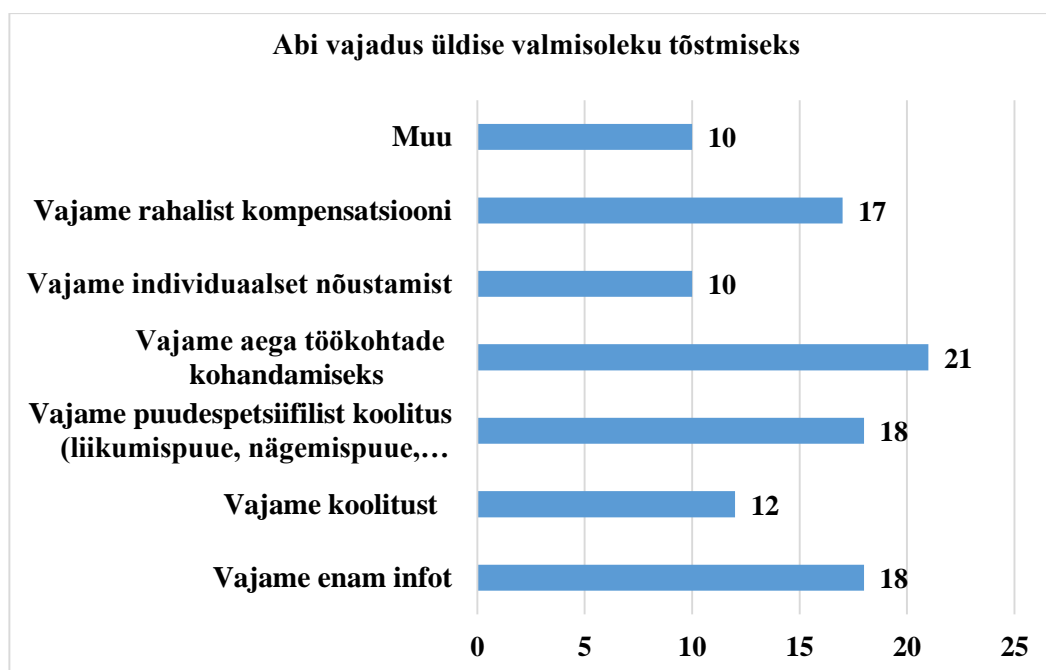
Joonis 13. Üldine valmisolek asutuses vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel (autori koostatud)

Käesolev joonis tutvustab tööandjate üldist valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks. Vastused jagunevad järgmiselt: 2 vastajat poolt, 14 vastajat pigem valmis, 13 vastajat pigem ei ole valmis ning 2 vastajat ei ole valmis. Käesoleva teemagrupi küsimusega (18) uuriti asutuse töötajate valmisolekut abistada vähenenud töövõimega inimesi erinevate tööloikude juures. Respondendid hindasid asutuse töötajate valmisolekut juhendada vähenenud töövõimega inimesi erinevate tööloikude juures

lähtudes nende vajadusest ning vastasid valmisoleku kohta järgmiselt: „jah“ 3 vastajat, „pigem jah“ 16 vastajat ning „pigem ei“ 11 vastajat ning eitava vastuse andis 3 vastajat.

Analüüsidest saadud vastuseid, võib näha töötajate kõhklusi oma valmisoleku suhtes, kuna vastused jagunesid umbes pooleks: pigem valmisolekut kinnitas 16 vastajat ning pigem vastuseisu väljendas 15 vastajat. Põhjus võib olla töötajate ja tööandjate vaheses teadlikkuses vähenenud töövõimega inimeste tervisliku seisundi kohta, millele annavad kinnitust ka antud teemaploki järgmisele küsimusele antud vastused. Paluti vastata valikvastustega küsimusele abivajaduse kohta tõstmaks oma valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel.

Analüüsidest vastuseid, võib öelda, et enam vajavad tööandjad aega töökohtade kohandamiseks ning selleks oodatakse ka rahalist kompensatsiooni. Vajatakse koolitusi vähenenud töövõimega inimeste tervisliku seisundi ja puudespetsiifilisuse kohta (sh vaegnägijad, ja -kuuljad, psüühiline erivajadus vm), et saada teadmisi ja oskusi suhtlemisel sihtgrupiga ning vajalikke teadmisi töökohtade kohandamiseks. Joonis 14 annab ülevaate abi vajadusest üldise teadlikkuse tõstmiseks.



Joonis 14. Tööandjate abi vajadus üldise valmisoleku tõstmiseks vajalike teenuste järele (autori koostatud).

Uuringule lisatud joonis näitab selgelt tööandjate vajadust eelkõige töökohtade kohandamise järele (21 vastajat), informatsioonivajadust (18 vastajat), vajadust puudespetsiifilise koolituse järele (18 vastajat), mis on oluline töötajate teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks vähenenud töövõimega inimestega tööle võtmisel ja töötamisel. Teema on oluline ka töövõimereformi eesmärkidest ja kaasnevatest muudatustest teadmiste saamisel, mida näitab soov saada koolitust (12 vastajat) ning individuaalset nõustamist (10 vastajat). Tööandjad (17 vastajat) vajavad lisaks rahalist kompensatsiooni eeldatavaks töökohtade kohandamiseks jm teenuste pakkumisel vähenenud töövõimega inimestele.

Intervjuu küsimusele varasemast kokkupuutest vähenenud töövõimega inimestega ministeeriumis, sõnas intervjuueeritav personalijuht, et ministeeriumis on töötanud sellesse sihtrühma kuuluvad inimesed ja töötab ka praegu, kuid probleem on selles, et nad ei paista teiste töötajate hulgast välja, kui ei ole otsest füüsilist puuet, kuigi on töötanud ka kaks inimest, kellel oli füüsiline puue. Selle teema juures tekkis intervjuueeritavaga arutelu, kuidas ta suhtub töötajate värbamisel takistavasse teemasse, et ei tohi küsida kandideerijalt informatsiooni tervisliku seisundi kohta. Tööandja ja personalijuht saavad vähenenud töövõimest teada hiljem, kui töötaja taotleb ettenähtud lisapuhkust. Kas see on ikka õige, et värbamisel ei ole õigust küsida kandideerijal esinevate tööga toimetulekuga seotud tervislikust seisundist tulenevate takistuste kohta. Tööandja küsib seda teavet, mõeldes inimesele, et luua talle soodsad tingimused ja vajadusel kohandada töökoht, kuid neid takistusi mitte teades ei saa tööandja pakkuda vähenenud töövõimega inimesele talle mõeldud võimalusi (Siinjuures oleks ettepanek arutada seda teemat ja leida osapooli rahuldav tulemus – M.S.).

Intervjuueeritav tutvustab praegust lahendust – ministeeriumis kasutatavat võimalust, mis aitab selle teema lahendamisele kaasa. Nimelt on personali värbamise ankeeti lisatud spetsiaalne rida, kuhu uus töötaja saab vabatahtlikult kirjutada vähenenud töövõime olemasolul teavituse enda terviseseisundi kohta ning seda personalijuhil sõnul ka kasutatakse.

Küsimusele asutuses esinevate takistuste kohta anti järgmised sisukad vastused, näiteks selgitus: *sest mulle tundub, et meie töö iseloom ei takista füüsilise töövõime osaliselt kaotanutel teha vaimset tööd. Eeldusel, et selles osas töövõime säilinud on. Kuid kindlasti*

võib ette tulla ka takistus, mida ma asutuse juhina ei oska praegu ette kujutada. Näiteks tehnilisi võimalusi pimedatega suhtlemiseks/suhtlemisel arvuti teel jne. Kindlasti on selleks lahendused, aga seal võivad muud objektiivsed tegurid takistuseks saada; põhjenduseks on see, et puudub vähenenud töövõimega töötajaga töötamise kogemus ja kõik oleneb puude suurusest; meie asutus vajab reeglina kõrge erialase kvalifikatsiooniga töötajaid, kelle töö nõuab täpsust, korrektsust ja vaimset pingetaluvust, seetõttu kahtlen, kas meie asutuses on võimalik leida tööd vähenenud töövõimega inimestele; kui keegi sellele spetsiaalselt tähelepanu ei pööra ja selle teemaga ei tegele, siis on vähetõenäoline, et keegi vähenenud töövõimega inimene esiteks kandideeriks ja kui kandideeribki, siis sellest tulenevat teatavat lisakohustust ei taha ilmselt keegi eriti võtta; töötajatel puuduvad teadmised koos töötamiseks erinevate puuetega inimestega.

Vastused annavad veelgi kinnitust, et teabevähesus töövõimereformi eesmärkidest ja kaasnevatest takistustest, eelkõige ligipääsetavus töökohtadele ja ka hoonetele, puudulik ja vähene teave puudespetsiifikast ja vähenenud töövõimega inimeste vajadustest, vajab kindlasti teemakohaseid koolitusi ja põhjalikku teavet asutuse töötajaskonnale.

Teemaplokk 7. Tööandjate kokkupuuted Astangu KRK tegevusega ja TK teenustega. Sellesse plokki kuuluvad küsimused, mis annavad ülevaate tööandjate kokkupuutest TK teenustega ja Astangu KRK tegevusega. Uuringu tulemuse põhjal võib antud küsimuste analüüsi põhjal öelda, et teadlikkus TK teenuste ja Astangu KRK tegevuse kohta on valimis olevate vastajate seas vähene, kuid ilmselt nende asutuste teenuste mitte kasutamise tõttu, mida näitab vastuste analüüs, et on kasutatud vaid üksikuid TK pakutavaid teenuseid. Analüüsi tulemustele toetudes ei omanud Astangu KRK tegevusest ülevaadet 27 vastajat ning 3 vastajat märkis, et nende asutuses on käinud Astangu KRK-st praktikante ning üks asutus on Astangu klientide hulgast töötaja värvanud. TK teenustega on kokku puutunud 14 vastajat. Tööpraktika teenusega on kokku puutunud üheksa vastajat ning koolitusega üks vastaja ja tugiisiku teenusest on teadlik üks vastaja. Teadlikkus Astangu KRK tegevusest on valimis olevate inimeste puhul vähene, asutuse tegevusega ei ole olnud kokkupuuteid 23 vastanul.

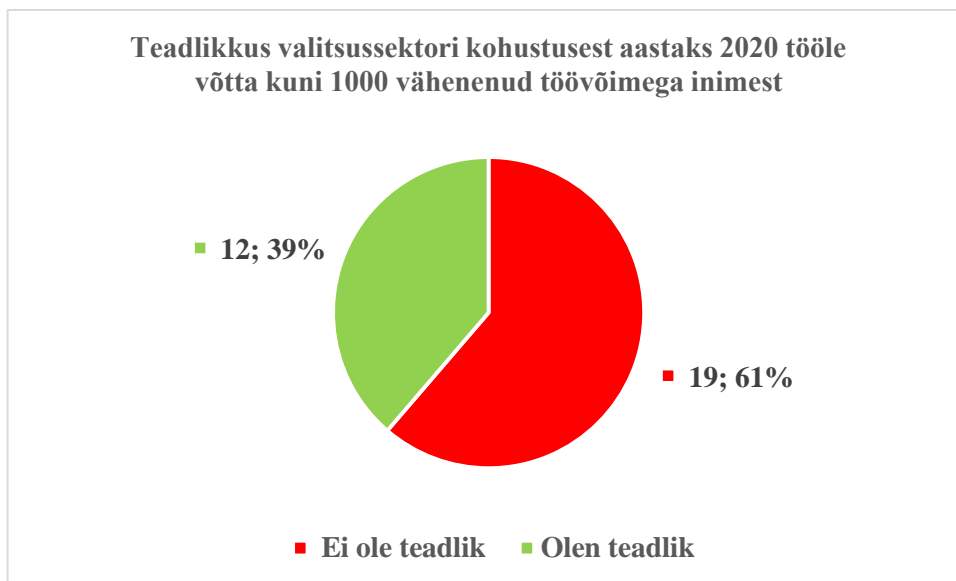
Küsimusele, millised on intervjueeritava kokkupuuted Astangu KRK-ga, vastas personalijuht, et kokkupuuted on vähesed, praktiliselt olematud. Osakonna töötaja käis Astangu KRK tegevusega tutvumas, aga personalijuhil isiklik koostöökogemus puudub.

TK abist töökoha kohandamisel oli personalijuht teadlik, kuid samas tunnistas, et teema aktuaalsuse tõttu tuleb sellega sügavuti tegeleda ning riigiasutused peaksid sellega kindlasti rohkem kursis olema.

Uuringu tulemuse põhjal võib öelda, et teadlikkus TK teenuste ja nende kasutamise kohta on valimis olnud asutustes siiski vähene. Tööpraktikat on nimetanud üheksa vastajat, kuna asutuses on olnud kokkupuude TK praktikandiga. TK teenustega on kokku puutunud 14 vastajat. Tööpraktika teenusega on kokku puutunud üheksa vastajat ning koolitusega üks vastaja ja tugiisiku teenusest on teadlik samuti üks vastaja. „Muu“ vastuse andis kaks vastajat. Töövõimereformi rakendumisega on Töötukassa töövõimereformi administreerivaks asutuseks.

Teavitustegevus TK pakutavatest teenustest tööandjatele peaks jõudma tööandjateni ning siin on suur roll asutustel endil, et korraldada koostöös TK ja Astangu KRK-ga teemakohaseid koolitusi. Töötukassa teenuste ja Astangu KRK tegevuse kohta on valimis olevate vastajate teadlikkus vähene, kuid ilmselt nende asutuste teenuste mitte kasutamise tõttu.

Teemaplokk 8. Tööandjate teadlikkus valitsussektori ülesandest kuni 1000 vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisest aastaks 2020. Küsimusele tööandjate teadlikkusest valitsussektori asutustesse vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisest (vastavalt TVTS § 73-le) tuli tööandjatel vastata, kas see ülesanne on teostatav ning kui ei, siis miks. Vastuseid saabus väga erinevaid, kuid tööandjate teadlikkusest valitsuse otsuse kohta annab ülevaate joonis 15.



Joonis 15. Tööandjate teadlikkus valitsussektori kohustusest aastaks 2020 tööle võtta kuni 1000 vähenenud töövõimega inimest (autori koostatud)

Joonisel 15 on näha, et 61% vastajatest ei ole teemast teadlikud. Vastus küsimusele selle teostatavuse kohta oli alljärgnev: 18 vastajat ütles, et ei oska vastata, 10 vastust olid eitavad, et see ei ole teostatav ning 4 vastajat vastas valitsussektori suutlikkuse kohta see kohustus ellu viia jaatavalt.

Küsimusele eitavalt (7 vastajat) vastanud selgitasid oma arvamust alljärgnevalt: *ma ei usu kampaaniaga korraldavatesse abistusprogrammidesse, eriti nende kvantitatiivsete määrangute osas. Miks just 1000, miks mitte 995 või 1008? See lõhnab järjekordse loosunglikkuse järele; miks peab koondama praegu tööl olevaid töötajaid ja võtma nende asemel uued? Tööiseloom ei võimalda; suured ümberkorraldused; ei ole selgitust; Töökoht annab lisaväärtust ühiskonnale inimese kaasamisel tööturul. Inimesel on vaja usku, et ühiskond vajab teda. Mõttetus, bürokraatlikud töökohad saaks asendada vähenenud töövõimega in abistamiseks tööle mineku, tööl oleku ja igapäevase olme vajadusteks; Hetkel on personali kärbitud miinimumini, kuid piiratud vähenenud töövõimega inimeste juhendamine ja abistamine igapäevaselt on lisatöö, milleks puudub ressurss.*

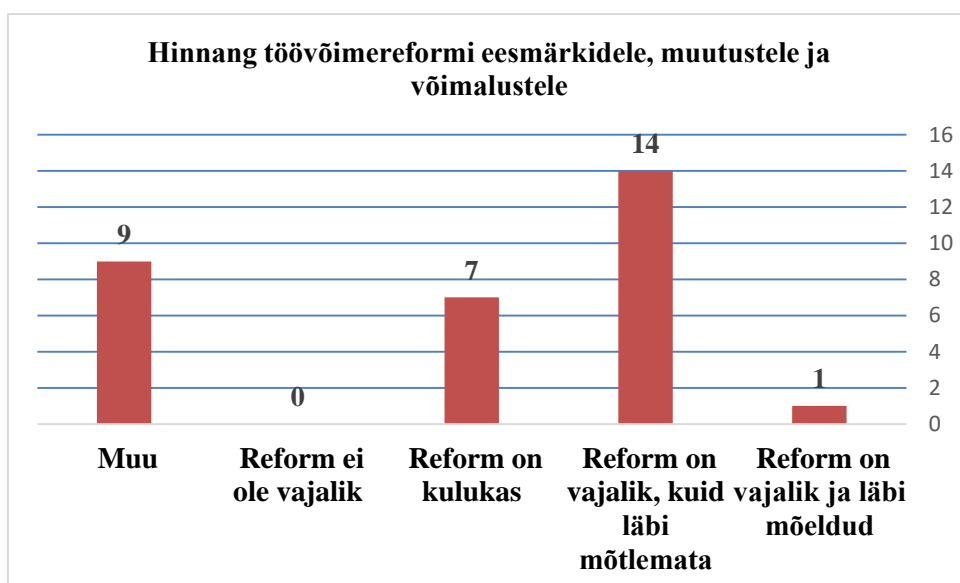
Viimane küsimus individuaalintervjuus ministeeriumi personalijuhiga puudutas valitsuse otsust lähtudes TVTS § 73 *Vähenenud töövõimega isikute toetamine tööturul* – võtta

valitsussektorisse aastaks 2020 tööle kuni 1000 vähenenud töövõimega inimest. Intervjueeritaval oli oma seisukoht selle teema suhtes, kuidas on see võimalik, kui samas on valitsussektoris planeeritud töötajate vähendamine. Intervjueeritav avaldas arvamust, et sellises otsuses on tunda loosunglikkust, mis ei ole tõsiselt võetav ning seadis selle elluviimise võimalikkus kahtluse alla: *personalijuhina olen sellisel juhul probleemi ees, me peame hakkama inimesi valitsussektoris välja vahetama, kuna uute ametikohtade loomine on võimatu ning töökoormus on niigi suurenenud ja tööülesandeid on juurde tulnud, aga täna juba ei jätku töötajaid, kes kõigega suudaks tegeleda.*

Populaarset väljendit, et „riik on õhukeseks lihvitud“ kasutati ka selle teema arutelul. *Riigireformi teostamine on kindel ja samas vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmine ajal, kui toimub töötavate inimeste vähendamine, ei ole mõeldav, veelgi enam, et seoses töötajate jõudmisega vanaduspensionari ikka, tuleks siis vabanenud ametikohtadele võtta ainult vähenenud töövõimega inimesi, muul tingimusel ei ole seda valitsuse ülesannet võimalik täita, arvas personalijuht. Samuti tekivad raskused ülesande lahendamisel ka seoses eelarve järjekordse vähendamisega, sest töökeskkonna ligipääsetavuse tagamiseks on vajalik teostada hoone renoveerimistöid muinsuskaitse nõuetest lähtudes ning investeeringuid vajatakse ka töökeskkonna kaasajastamiseks. Raske on uuel eelarveaastal eelarvekulude vähendamisel valida, milliseid ülesandeid täita ja milliseid mitte, aga töökoormus on suurenenud ja juba täna on töötajatel raske tööülesannete täitmisega toime tulla.*

Oma vastustes pidasid ka tööandjad valitsuse otsust ennatlikuks ning rõhutasid võimaluste puudumist otsuse elluviimiseks juba finantsvahendite puudumise tõttu.

Teemaplokk 9. Tööandjate hinnang töövõimereformi eesmärkidele, muutustele ja võimalustele. Vastajatel paluti anda oma hinnang töövõimereformi eesmärkidele, muutustele ja võimalustele riigiasutuse seisukohast lähtuvalt. Ülevaade on toodud joonisel 16. 14 vastajat vastab, et reform on vajalik, kuid läbi mõtlemata, ainult üks vastab, et reform on vajalik ja läbi mõeldud.



Joonis 16. Hinnang 1. jaanuarist 2016 rakendunud töövõimereformi eesmärkidele, muutustele ja võimalustele riigiasutuste seisukohast lähtudes (autori koostatud).

Vastajad „muu“ vastuse all andsid järgmise hinnangu: *ei ole kursis asjaga, et sellele hinnangut anda; samal ajal on käimas reform riigiametnike töö sh. töökohtade, pindade, tööprotsesside optimeerimisest. Need kaks reformi on omavahel vastuolus; ei ole kursis asjaga, et sellele hinnangut anda.*

Töövõimereformi vajalikkusest, eesmärkidest ja kaasnevatest muutustest on vajalik tõhusam avalik teavitustöö nii tööandjatele, töötajatele kui ka avalikkuses, kuna informatsiooni on antud teema kohta jagatud mittepiisavalt ning seetõttu ei oma tööandjad vajalikku teadlikkust töövõimereformi eesmärkidest ning vähenenud töövõimega inimeste vajadustest ega puudespetsiifikast lähtuvat teavet, ning seetõttu ei ole tööandjad veel piisavalt valmis vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamiseks.

2.3.2. Takistused tööandjate valmisolekuks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel

Analüüsidest uuringu käigus saadud vastuseid, on võimalik väita, et peamiseks takistusteks tööandjate valmisolekul võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi on tööandjate vähenenud teadlikkus töövõimereformi rakendamisega kaasnevatest muudatustest ning tööandjatele pakutavatest uutest tööturuteenustest, töökohtade kohandamise

võimalusest, tugiisikuga töötamise teenuse kasutamise võimalusest jne. Takistuseks on kindlasti ka vajaliku teabe puudumine ja jõudmine tööandjateni sellises ulatuses, mis annaks tööandjatele ammendava ülevaate töövõimereformiga seotud eesmärkidest ja sellega kaasnevast seadusandluse muudatustest. Vastuste analüüsist selgus, et esmane infoallikas teemakohase informatsiooni saamiseks oli ajakirjandus, mitte aktiivne teavitustöö reformi otsuste elluviijate poolt. Sisukam ja aktiivne teavitustöö võiks toimuda ka teostatud uuringute laiemale avalikkusele tutvustamisel, näiteks televisioonis, raadios, ministeeriumide tasandil, asutustes, erialaorganisatsioonides, avalikel kohtumistel ja infopäevadel elanikkonnale jne. Teadmatus tekitab vastuseisu ja passiivsust algatustega liitumisel ja nende toetamisel.

Töötukassa pakutavatest tööturuteenustest ja soodustustest tööandjatele peaks teavitustöö olema aktiivsem, märkisid tööandjad oma vastustes, eelkõige palgatoetuse ja sotsiaalkindlustusmaksu osalise tasumise võimalused tuleks selgemalt välja tuua ka TK kodulehel ning tuleks teha sihtteavitust riigisektori tööandjatele riigi pakutavatest võimalustest. Soodustuse puudumine riigiasutustel (palgatoetus, sotsiaalmaksu soodustus jne), on peamiseks takistuseks sektorisse vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel, kuna tööandjatel pole selleks motiveeritust, eelkõige sektori töötasufondi piiratud tõttu. Koosseisuliste töötajate töötasufondi arvelt on täiendava tööjõu tööle võtmine raskendatud, eriti kui arvestada ka valitsussektori töötajate vähendamiskohustust eelolevatel aastatel. See on eelarvelistele asutustele peamiseks takistuseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Vastuste analüüsi põhjal järeldusi tehes tuleb välja vajadus eraldada tööandjate valmisoleku tõstmiseks rahalisi vahendeid riigiasutustele, sh ettenähtud soodustused tööandjatele ning teemakohased koolitused ja infopäevad ning kogemusnõustamine. Enam vajatakse infot vähenenud töövõimega inimeste terviseseisundist tulenevate vajaduste kohta.

Teadmatust ja teemakohase info puudust on uuringule vastajad tugevalt esile toonud. Samas peetakse suureks takistuseks asutuste halba ligipääsetavust – hoonetes puuduvad liftid, inva-WC-d. Olemasolevad WC-d ja ukSED on kitsad ning takistavad ratastooliga liikumist jne. Paljud põhjused on seotud vajalike investeeringute vähesusega, et oleks võimalik välja ehitada vähenenud töövõimega inimeste vajadustest lähtudes nõuetekohased töökohad, ruumid ja ligipääsetavad õuealad ning hooned. Takistusi seab

puudulik teave erinevatest puudespetsiifilistest haigustest, tööandjate ja ka asutuse töötajate napid oskused sihtrühmaga suhtlemiseks ning teadmatus vähenenud töövõimega inimeste vajadustest. Takistusi on võimalik vähendada või minimeerida, kui tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmiseks on vajalikul määral tutvustatud töövõimereformi eesmärke ja reformiga kaasnevaid muudatusi, mis aitaks kaasa tööandjate ja kogu avalikkuse teadlikkuse ja valmisoleku suurenemisele, et vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmine ja töötamine ning suhtlemine ja kõrvuti üksteisega elamine ei tekitaks ebakindlust ega väärsti mõistmist.

Uuringu käigus töid respondendid välja väga olulise tingimuse vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks, näiteks on oluline tagada võrdsed võimalused ja kohustused teiste asutuse töötajatega; oluline on nende aktsepteerimine kaastöötajate poolt. Vähenenud töövõimega inimese töötamine sõltub tema tervislikust olukorrast ning puude esinemisel ka puudespetsiifikast ning asutustel puudub võimalus psüühilise erivajadusega inimestele oskuste puudumise tõttu pakkuda vajalikke juhendajaid/käehoidjaid, kuna töötajatel ei ole vastavat ettevalmistust ning takistuseks on ka töötajate suur töökoormus.

Kuid peamiseks takistuseks vähenenud töövõimega töötajate tööle võtmisel peavad vastajad siiski oma asutuste halba ligipääsetavust, liftide jm tehniliste abivahendite puudumist, mis on takistuseks erinevate korruste vahel liikumisel. Näide saabunud vastusest: *meie majas on liikumis- ja nägemispuudega inimesel pea võimatu liikuda; puuduvad elementaarsed võimalused kõrvalise abita sooritada esmaseid hädavajalikke toiminguid – puuduvad kaldteed ja inva wc. Puudub sellealane kogemus, seetõttu ei oska prognoosida, millised takistused võivad tekkida. Vähene info erinevate töövõime vähenemiste erivajaduste osas, mis ulatuses ja milliseid erivahendeid vaja on. Ega kaldtee pole ka mitte imerohi kõikide vähenenud töövõimega inimeste töövõime taastamisele kaasaaitamiseks.*

Respondendid on oma vastustes viidanud asutuse eelarve suurendamise vajalikkusele, et teostada vajalikud ümberehitused. Tööandjad peavad oma valmisoleku takistuseks ka asutuse tööspetsiifikat (välitööd maastikul, teadus- ja uurimistöö laborites, järelevalvetöö jm erialane spetsiifika), mis ei võimalda värvata vähenenud töövõimega inimesi. Vastustes edastatakse oma seisukoht, et arvestades riigi tööjõuvähendamise poliitikat riigiasutustes, kus tööandja vastuses kajastub järgmine olukord: *vajame töökohti. Praegu*

*tegeleme töövõimeliste koondamisega, siis olemasolevate spetsialistide koondamisel ja ametikohtade vähendamisel ei ole võimalik samas värvata vähenenud töövõimega inimesi, kuid vajalike töökohtade olemasolul on tööandjatel olemas valmisolek tööspetsiifikast lähtuvalt ning vähenenud töövõimega inimestel vajalike oskuste ja kvalifikatsiooni olemasolul, värvata tööle vähenenud töövõimega inimesi. Uuringu käigus saadud vastustes on toodud ära näiteks see, et *Eestile on kasulik, kui kõik inimesed, kes soovivad töötada, ka saavad seda teha*, mis näitab tööandjate vastutustunnet panustada oma teadlikkuse ja valmisolekuga vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisse ja töötamise soodustamisse.*

Eeltoodu kinnituseks tutvustatakse respondentide vastuseid, mis iseloomustavad peamisi takistusi vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel. Küsimustikus olevale vabavastusega küsimusele (16) andsid respondendid näiteks järgmised vastused: *Mis on Teie kui tööandja, personalijuhi suuremateks takistuseks(teks) asutusse vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel? Palun kirjeldage.*

- *puuduvad ligipääsud hoonetesse. Palju füüsilist tööd, ametikohtade töökoormused suured, palju erinevat laadi ja muutuvaid tööülesandeid;*
- *suurem osa töökohti seotud põllutöödega, mis on mittesobiv vähenenud töövõimega inimestele;*
- *võib-olla midagi ka on, aga need on ainult väiksed nüansid, mida saaks vajadusel parendada;*
- *me ei ole spetsiaalselt midagi selleks teinud, et oma asutust vähenenud töövõimega inimeste vajadustele kohandada, kuna kõikide võimalike vajaduste rahuldamine läheks väga kalliks;*
- *ta võibolla ei vasta siis, kui eelduseks on füüsilisest töövõimest tingitud takistused. Nagu öeldud, füüsiline töövõime on meie spetsiifika puhul sekundaarne ja oluline niivõrd, kui ta on oluline valdavalt vaimse töö tegijale;*
- *vajalik oleks ligipääsetavuse tagamine;*
- *meie vanas majas on tervelgi ohtlik liikuda. Vähenenud töövõimega ei tähenda aga ilmingimata liikumispuuet. Meile sobiks näiteks vaegkuulja vm;*

- *kuna oleme leidnud võimaluse juba pakkuda tööd vähenenud töövõimega inimestele, siis põhimõtteliselt on võimalused olemas. Mina esindan meie asutuses vaid üht allüksust...;*
- *meil ei ole statsionaarseid kaldteid, puuduvad automaatselt avanevad uksed ja inva WC. Pole ka lifti;*
- *ligipääs hoonetesse kohati raskendatud, territoorium suur ja ratastoolis liikumiseks teed väga konarlikud/auklikud;*
- *meil on vähe töötajaid, kuid paljugi on võimalik teha hooajalise tööjõu abiga.*

Esitatud vastused toetavad eelnevaid selgitusi peamistest takistustest tööandja valmisolekule vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel või töötamise soodustamisel.

Kokkuvõtvalt võib ministeeriumi personalijuhiga tehtud intervjuu tulemusel ministeeriumi valmisoleku ja takistuste kohta öelda, et valmisolek vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta on olemas, kuid info puudespetsiifika ja vähenenud töövõimega inimeste tervisliku seisundi kohta on vajalik. Samas on sihtrühma tööturule jõudmine raskendatud ministeeriumi halva ligipääsetavuse tõttu ning seoses käimasoleva valitsussektori töötajate vähendamisega. Analüüs näitas, et koostöö ja avatud suhtlus ministeeriumi ja allasutuste vahel tagab mõlemapoolse vajaliku teadlikkuse ja valmisoleku eesseisvate probleemide lahendamiseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel, sest tööle asudes vajavad kõik sihtgrupid aega kohanemiseks ja oskuste omandamiseks.

2.4. Järeldused ja ettepanekud

Analüüsi tulemusena võib öelda, et tööandjad hindavad töövõimereformi vajalikkust, kuid peavad reformi läbimõtlematuks. Võttes aluseks Maaeluministeeriumi valitsemisalas olevate asutuste juhtide ja ministeeriumi personalijuhi teadlikkust ja valmisolekut ning takistusi vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel, on võimalik teha alljärgnevad järeldused ja ettepanekud.

Analüüsi tulemusel tehtud järeldused tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku kohta, mis aitaksid kaasa vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisele ja töötamisele:

- tööandjad vajavad informatsiooni oma teadlikkuse tõstmiseks töövõimereformi eesmärkidest ja sellega kaasnevatest muudatustest ja võimalustest tööturul valitseva tööjõupuuduse vähendamisel;
- tööandjad vajavad laiapõhjalist informatsiooni ja abi ennetavateks tegevusteks töökeskkonna kohandamisel ning valmisolekuks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamise soodustamisel;
- tööandjad vajavad põhjalikku informatsiooni vähenenud töövõimega inimeste vajadustest ja soovidest, lähtudes nende terviseseisundist töökeskkonna kohandamisel;
- tööandjad ja töökollektiiv vajavad kogemusnõustamist ja heade praktikate näitel abi hoiakute muutmisel ning oma ebakindluse ületamiseks suhtlemisoskuste täiendamist;
- tööandjad vajavad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamiseks töökollektiivis sihtrühma terviseseisundist ja puudespetsiifikast lähtuvaid koolitusi ja teabepäevi;
- tööandjad ootavad Töötukassalt suuremat aktiivsust ja eraldi tähelepanu pööramist riigiasutuste juhtide teavitamisele pakutavatest teenustest ja võimalustest;
- tööandjad vajavad oma teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks abi Sotsiaalministeeriumist, Sotsiaalkindlustusametist, Maaeluministeeriumist, Töötukassalt, et saada infot töövõimereformi eesmärkidest ja sellest tulenevate muudatuste mõjust. Oodatakse teemakohaseid teabepäevi, seminare ja koolitusi.

Analüüsi tulemusel tehtud järeldused takistuste kohta vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel:

- tööandjad peavad takistuseks rahaliste soodustuste puudumist riigiasutustele (näiteks palgatoetus, sotsiaalmaksu soodustus, noorele minu esimene töökoht jm), mis kehtivad äriühingutele, sihtasutustele, MTÜ-dele ja füüsilisest isikust ettevõtjatele;
- töövõimereformi eesmärkide täitmisel on takistuseks asutuste halb ligipääsetavus ning töökohtade mittevastavus tööohutusnõuetele;
- tööandjad peavad takistuseks infopuudust tööturul olevate vähenenud töövõimega inimeste kvalifikatsiooni, oskuste, kompetentsuse ja terviseseisundist tulenevate

iseärasuste kohta, et planeerida neile töökohti ja nende kohandamist ning võimalusel paindlikke töötingimusi;

- Maaeluministeerium peab takistuseks investeeringute puudumist hoone ja töökeskkonna ligipääsetavuse tagamiseks;
- meedia vähene huvi antud teema vastu. Puuduvad erivajadustega inimeste probleemsaadet. ETV saate Puutepunkt asemele ei ole tulnud uut nii aktuaalse teemakäsitlusega saadet, olgu või pealkirjaks Töövõimereform. Teema vajab laiapõhjalist käsitlust, kuna käesoleva analüüsi põhjal on ajakirjandusel kõige suurem mõju teema kohta info levitamisel.

Analüüsi tulemuste põhjal koostatud ettepanekud:

- **Vabariigi Valitsusele:** riigiasutuste tööandjad paluvad arvestada riigi ja valitsusasutuste suurt rolli vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmisel ja töötamisel ning laiendada TK pakutavatele teenustele laienevaid soodustusi ka riigi- ja valitsusasutustele (nt palgatoetus, sotsiaalmaksu tasumise soodustus, noortele minu esimene töökoht, 7-päevane lisapuhkuse tasu jm). Soodustuste olemasolu annaks tööandjatele võimaluse kujundada asutuses paindlikult töökohtade rakendamist täiendavalt eelarvelistele ametikohtadele;
- analüüsida TVTS § 73 Vähenenud töövõimega isikute toetamine tööturul, st Vabariigi Valitsuse otsust vähemalt 1000 vähenenud töövõimega isiku 2020. aastaks valitsussektorisse tööle võtmise kohta kui ka Vabariigi Valitsuse eesmärki aastatel 2015–2019 valitsussektori töötajaid vähendada. Tööandjad vajavad sellel teemal selget kommunikatsiooni ja nägemust, kuidas neid eesmärke ellu viia;
- **Rahandusministeeriumile:** võtta arvesse Maaeluministeeriumi valitsemisalas olevate tööandjate ettepanekuid vajalike investeeringute ja eelarveliste vahendite vajaduse kohta hoonete ja töökeskkonna ligipääsetavuse tagamiseks;
- **Sotsiaalministeeriumile:** tööandjad vajavad selget ja täpset informatsiooni, millised soodustused laienevad valitsussektori asutustele vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel;
- tööandjad vajavad TVTS § 73 tulenevast kohustusest selgemat nägemust riigiasutuste tegevuskavast nimetatud kohustuse elluviimiseks;

- tööandjad vajavad vähenenud töövõimega inimeste terviseinfo kaardistamist ja töötamisega seotud infobaasi loomist, et oleks võimalik tutvuda vähenenud töövõimega inimeste delikaatsete isikuandmete hulka kuuluvate terviseandmetega, et kasutada informatsiooni värbamisprotsessis ning sihtrühmale paindlike töötingimuste ja töökohtade kohandamist lähtuvalt sihtrühma vajadustest;
- vähenenud töövõimega inimeste värbamisprotsessi meetodika väljatöötamist;
- **Maaeluministeeriumile:** vajalike investeeringute eraldamist ministeeriumi allasutuste hoonete ja töökohtade ligipääsetavuse tagamiseks;
- töökohtade kaardistamist ja töökeskkonna süvaanalüüsi vähenenud töövõimega inimestele ligipääsetavuse tagamiseks;
- tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks vajalike temakohaste koolituste, seminaride ja teabepäevade korraldamine, tutvustades parimaid kogemusi vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamisel;
- arvestada ministeeriumi allasutuste töökeskkondade ligipääsetavust, asutuste spetsiifilisust nii töötajate koondamisel kui ka valitsuse otsuse täitmisel 1000 inimese tööle võtmiseks 2020. aastaks;
- **Eesti Töötukassale:** tööandjad paluvad täpsustada TK kodulehel ja levitavates infomaterjalides tööandjatele pakutavaid teenuseid, sh ka riigi- ja valitsusasutustele laienevaid soodustusi;
- tööandjad peavad vajalikuks kaardistada tööturul olevate vähenenud töövõimega inimeste tööalane kvalifikatsioon, oskused ja kompetentsus siirdumisel tööturule ning tagada tööandjatele juurdepääs neile andmetele;
- tööandjate ettepanek korraldada kvalifikatsiooni tõstvaid ja andvaid sihipäraseid koolitusi koos kutsetunnistuse saamisega, et tagada tööturul kvalifikatsiooniga ja vajalike oskustega tööotsijad ka vähenenud töövõimega inimeste kategoorias;
- **Tööinspeksioonile:** abistada tööandjaid töökeskkonna ohutusalase ennetustegevuse korraldamisel soodustingimustel koolituste korraldamisega ning abistada vajalike näidisdokumentide tasuta edastamisel tööandjatele;
- **Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusele:** pöörata tähelepanu asutuse tegevuse aktiivsemale tutvustamisele ka valitsussektoris ning panustada erivajadustega inimeste terviseseisundist ja puudespetsiifilistest iseärasustest lähtuvalt koolituste (teabepäevad, nõustamine, töökohtade kohandamine jne) korraldamist ka

valitsussektori asutustes, et tõsta nende teadlikkust ja valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmisel ja töötamisel;

- **valimis olevate asutuste juhtidele:** oma teadlikkuse ja valmisoleku suurendamiseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel tunda suuremat huvi töövõimereformi eesmärkide ja sellest tulenevate muudatuste vastu eelkõige Sotsiaalministeeriumi ja Töötukassa kodulehe abil, viia end kurssi Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse tegevusega ja pakutavate teenustega, tutvuda spetsiifilise huvi korral sihtrühma erialaorganisatsioonide tegevusega ennekoike kodulehtedelt, tutvuda vastavate seadustega, paluda abi Maaeluministeeriumist jne;
- **vähenenud töövõimega inimeste sihtrühmale:** tööandjad peavad vajalikuks, et tööturul osaleksid kõik inimesed, kes seda soovivad, *et see on neile endile väga vajalik, et tunda end täisväärtuslikuna. Töötamine on sotsiaalne tegevus, mis on inimesele vajalik tundmaks ennast väärtuslikuna. On ka erandeid, kes soovivadki olla muidusööjaid, seda juhtub tervetega ka.* Tööandjad ootavad vähenenud töövõimega inimesi tööturule, muutma hoiakuid ja osalema aktiivselt nii töö- kui ka ühiskondlikus elus, arvestades nende tervises seisundist tulenevaid erisusi.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel töövõimereformi rakendumisel 1. jaanuarist 2016 Maaeluministeriumi valitsemisala kümne asutuse näitel. Uurimistöö eesmärgi saavutamisel tugines autor teemat käsitlevatele teoreetilistele materjalidele, uue töövõimesüsteemi reformimise vajalikkust käsitlevatele uuringutele, uurimisküsimustele ja uurimisülesannetele. Nende põhjal koostatud analüüsi tulemusena tegi autor järeldused ja esitas omapoolsed ettepanekud.

Uurimistöö materjali kogumiseks kasutati poolstruktureeritud veebipõhist kvantitatiivset-kvalitatiivset ankeeti, milles olid avatud ja valikvastustega küsimused. Kaksikümmend üheksa ankeedi küsimust on jagatud üheksasse teemaplokki.

Lisaks tehti poolstruktureeritud meetodil individuaalintervjuu Maaeluministeriumi personaliosakonna juhatajaga. Küsimused käsitlesid uurimistöö eesmärke ja ülesandeid puudutatavaid teemasid.

Uurimistöö eesmärkide huvides toimus veel kaks teemakohast vestlust. Sotsiaalministeriumi tööhõive osakonna töötajaga arutati tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku ning esinevate takistuste üle vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel riigiasutuse seisukohast ja juhtivast rollist lähtudes (vt Lisa 3). Vestlus Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse tööhõivetalituse juhatajaga toimus eesmärgiga, et tutvuda keskuse koostöökogemusega ettevõtete kui tööandjate teadlikkusest ja valmisolekust töövõimekaoga inimeste tööle või tööpraktikale võtmisel (vt Lisa 4).

Uurimistöö teoreetilises osas toodi välja viimastel kümnenditel Eestis toimunud demograafiliste muutuste põhjused, millega kaasnesid elanikkonna väljaränne ja vähenemine. Tööealiste inimeste lahkumine tööturult on toimunud seoses elanikkonna

vananemisega ja tervises seisundi halvenemisega. Eestis maksti 2012. aastal 10% tööealisest elanikkonnast töövõimetuse hüvitist (OECD riikides on keskmine 6,6%), samas süvenes tööjõupuudus. Sellise olukorra põhjustena toodi uuringutes välja töövõimetuse hindamise süsteemi vananemist ning vähenenud töövõimega inimestele töötamise soodustamiseks vajalike meetmete puudumist. (Lauri *et al.*, 2014, lk 12)

Autori arvates on lõputöö teema väga aktuaalne, olles seotud 1. jaanuarist 2016 rakendunud Töövõimereformiga, mille eesmärgiks on aidata vähenenud töövõimega inimesed taas tööturule ning leida neile võimetekohast tööd, mis tagaks iseseisva toimetuleku ja elukvaliteedi paranemise.

Teema aktuaalsust suurendab ka vastavalt töövõimetoetuse seaduses § 73 *Vähenenud töövõimega isikute toetamine tööturul* toodud kohustus, et Vabariigi Valitsusel tuleb luua võimalused vähemalt 1000 vähenenud töövõimega inimese tööle võtmiseks valitsussektorisse aastaks 2020. (RT I, 13.12.2014)

Toetudes uurimistöö teoreetilistele alustele ja analüüsi tulemustele, võib välja tuua uue töövõimeskeemi peamised põhimõtted, milleks on uue töövõime hindamise meetodika väljatöötamine ning selle alusel üleminek püsiva töövõimetuse hindamiselt töövõime hindamisele. Töövõimetuspension muutub uue skeemi kohaselt töövõimetoetuseks ning teenuste puhul on kasutusel terviklik lähenemine, kus rehabilitatsioon ja abivahendid ning tööle tagasipöördumiseks vajalik abi on kättesaadav ühest kohast – Töötukassast. (Sotsiaalministeerium, 2016)

Analüüsi käigus jagas uurimistöö autor järeldused ja tulemused kolme plokki: esimesse kuuluvad järeldused tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku kohta, mis aitaksid kaasa vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisele ja töötamisele; teises plokis annab autor ülevaate tööandjate väljatoodud takistustest ning kolmas plokk tutvustab analüüsi põhjal tehtud ettepanekuid vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks ja töötamise toetamiseks.

Uurimuse tulemusena võib öelda, et tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks ning töötamise toetamiseks Maaeluministeeriumi valitsemisala kümne asutuse näitel on madal. Tööandjad vajavad rohkem informatsiooni

töövõimereformi eesmärkidest ja sellega kaasnevatest muudatustest ning võimalustest tööturul valitseva tööjõupuuduse vähendamisel. Tööandjad vajavad abi töökeskkonna tööohutuse tagamiseks ning töökohtade kohandamiseks. Vajatakse vähenenud töövõimega inimeste terviseseisundist ja puudespetsiifilisusest lähtuvaid teadmisi ja kogemusnõustamist ning heade praktikate näitel abi üldiste hoiakute muutmiseks. Oodatakse Töötukassa aktiivsuse suurenemist ja eraldi tähelepanu pööramist riigiasutuste juhtide teavitamisele pakutavatest teenustest ja soodustustest.

Peamised takistused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel on järgmised: tööandjad peavad takistuseks rahaliste soodustuste puudumist riigiasutustele (näiteks palgatoetus, sotsiaalmaksu soodustus, noorele *minu esimene töökoht* jm). Töövõimereformi eesmärkide täitmisel on suureks takistuseks asutuste halb ligipääsetavus ning töökohtade mittevastavus tööohutusnõuetele, infopuudus tööturul olevate vähenenud töövõimega inimeste kvalifikatsioonist, oskustest, kompetentsusest ja terviseseisundist tulenevate iseärasuste kohta. Maaeluministerium peab takistuseks investeeringute puudumist hoonete ja töökeskkonna ligipääsetavuse tagamiseks. Takistuseks tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku tõstmisel on ka meedia vähene huvi ning töövõimereformi teematikat ja erivajadustega inimeste huvisid ja vajadusi kajastava probleemsäate puudumine.

Käesoleva töö teema vajab kindlasti edasist uurimist, arvestades järgmisi ettepanekuid: kaardistada tööandjate vajadused töökohtadele, saamaks selgust, milliste oskuste, kogemuste ja kvalifikatsiooniga töötajaid vajatakse. Teiseks oleks vajalik kaardistada Töötukassa kaudu tööotsijatena tööturule sisenevad vähenenud töövõimega inimesed ning nende kvalifikatsioon, oskused ja teadmised ning tagada tööandjatele ligipääs sellele infole. Töötukassa võiks koolitusprogrammide väljatöötamisel mõelda vähenenud töövõimega inimeste eesmärgipärasele koolitamisele lähtudes nende kvalifikatsioonist, pakkudes võimalusi oskuste täiendamiseks või uute oskuste omandamiseks ning koolituse lõppedes kutsetunnistuse andmisele, et koolituse järel oleks võimalik leida erialast tööd. Töös toodud ettepanekud ja järeldused aitavad kaasa tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku tõstmisele, et oldaks valmis tööle võtma vähenenud töövõimega inimesi, kellel on vajalik kvalifikatsioon, oskused ja kompetentsus ning soov töötada.

Kokkuvõtvalt töid uuringus osalenud välja, et töövõimekaoga inimeste töötamine on võimalik nende endi motivatsiooni olemasolul, kui samal ajal tõuseb riigisektori

tööandjate teadlikkus ja valmisolek ning riik pakub sektori tööandjatele abi ja toetavaid teenuseid. Autor on veendunud, et käesoleva uurimistöö eesmärk sai täidetud ning uurimisülesande lahendatud.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aaviksoo, A., Kruus, P., Leppik, L., Sikkut, R., Veldre, V. (2011). *Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Loetud aadressil <https://www.google.ee/#q=Eesti+sotsiaalkindlustuss%C3%BCsteemi+j%C3%A4tkusuutliku+rahastamise+v%C3%B5imalused>
- Amos, M., Masso, M., Partei, M., Tammiku, M., Veldre, V. (2015). *Töövõimekao hüvitamise süsteem Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/praxis_uuringu_opraport.pdf
- Hänilane, B., Otsing, M-L., Servinski, M., Valgma, Ü. (2012). *Rahvastiku paiknemine ja rahvaarv*. Statistikaamet. Loetud aadressil www.stat.ee/dokumendid/71341
- Kalmus, V., Linno, M., Masso, A. 2015. Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. 2015. Tartu Ülikool. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Kamenik, K., Kreitzberg, M., Sinisaar, H. (2015). *Töövõime hindamise metoodika piloteerimise tulemuste analüüs*. Sotsiaalministeerium. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/toovoime_hindamistest/tvr_hindamispiloot_raport_01072015.pdf
- Kuuse, R. (2014). Töövõimereform on mõtteviisi muutus. *Sotsiaaltöö* 5. Loetud aadressil http://www.tai.ee/images/Artiklid/Sotsiaalpoliitika_Toovoimereform_on_motteviisi_muutus.pdf

- Lauri, M., Saar, A., Siirman, E., Suhhoterina, M., Vahopski, R. (2014). *Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine*. Tallinn: Saar Poll OÜ. Loetud aadressil http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringud_ja_analuusid/Toovaldkond/centar_uuringuloppraport.pdf
- Lepik, K., Loit, H-H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). Intervjuu, Sotsiaalse analüüsi ja meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Lõppraport. (2013). Tööealise tervisekahjustusega isiku töövõime hindamise metoodika. Eesti Töötervishoiuarstide Selts. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/Uus_toovoime_toetamise_sustem/toeovoime_hindamise_metoodika_2013.pdf
- Maaeluministeerium. (2016). Tutvustus ja struktuur. Loetud aadressil <http://agri.ee/et/ministeerium-kontakt/tutvustus-ja-struktuur>
- OECD Employment Outlook. OECD Tööhõiveväljavaated.* (2015) DOI:10.1787/c5e84ec4-et
- Pevkur, H. (2012). Valitsuse pressikonverentsi stenogramm, 5.04.2012. Loetud aadressil <https://valitsus.ee/et/uudised/valitsuse-pressikonverentsi-stenogramm-5-aprill-2012>
- Riigikontrolli aruanne Riigikogule. (2014). Riigi pensionisüsteemi jätkusuutlikkus. Kas riik tagab pensionisammaste tõhusa toimimise? Loetud aadressil <http://www.riigikontroll.ee/>
- Riigikontrolli aruanne Riigikogule. (2014). Ülevaade riigi vara kasutamisest ja säilimisest 2013.–2014. aastal. Riigikontrolöri kokkuvõte Eesti riigi arengu ja majanduse probleemidest. Loetud aadressil http://www.riigikontroll.ee/Portals/0/RVKS_2013_AK_23_10_2014_LOPP_1.pdf
- Rootalu, K. (2014). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. (2015). Tartu Ülikool. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/tunnused-ja-nende-tyybid>

- Seletuskiri Töövõimetoetuse seaduse eelnõu juurde. (2015). Sotsiaalministeerium. Loetud aadressil <https://www.google.ee/search?q=Seletuskiri+T%C3%B6%C3%B6v%C3%B5imetoetuse+seaduse+eelnu+C3%B5u+juurde&oq=Seletuskiri&aqs=chrome.2.69i59l3j69i60l2.16322j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Teenused vähenenud töövõimega inimeste töandjale. Töövõimereform. (2016). Eesti Töötukassa. Loetud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/teenused-vahenenud-toovoimega-inimestele>
- Tiit, E-M. (2014). *Eesti rahvastik. Hinnatud ja loetud*. Tallinn: Statistikaamet. Loetud aadressil [file:///C:/Users/Merli%20Sild/Downloads/Eesti_rahvastik._Hinnatud_ja_loendatud%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Merli%20Sild/Downloads/Eesti_rahvastik._Hinnatud_ja_loendatud%20(2).pdf)
- Töötuskindlustuse seadus. (2001). *Riigi Teataja* I, 16.04.2014, 29. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/TKindlS>
- Töövõime hindamine. Töövõimereform. (2016). Loetud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/pohimotted-ja-metoodika>
- Töövõime hindamise metoodika. (2015). Sotsiaalministeerium. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/metoodika_28_03_2016.pdf
- Töövõimetoetuse seadus. (2014). *Riigi Teataja* I, 13.12.2014, 1. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122014001>
- Uus töövõime toetamise skeem. (2016). Sotsiaalministeerium. Loetud aadressil <https://www.sm.ee/et/uus-toovoime-toetamise-susteem>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool. Loetud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

Lisa 1. Tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel Maaeluministeeriumi valitsemisala asutustes

Küsimustik „Tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel Maaeluministeeriumi valitsemisala asutustes“

Austatud asutuse juht, personalijuht, allüksuse juht

Teie ees on küsimustik, mille eesmärgiks on selgitada Maaeluministeeriumi valitsemisalas olevate asutuste teadlikkust ja valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks.

Teema on aktuaalne seoses Eestis 1. jaanuarist 2016 rakendunud töövõimereformiga, mille eesmärgiks on muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil leida võimetekohast tööd. Vastavalt Töövõimetoetuse seaduse (TVTS) § 5-le tuvastatakse pikaajalise tervisekahjustusega isikute töövõime ulatust. Töövõime hindamisel on aluseks inimese terviseseisund ning sellest tulenevad tegutsemise ja osalemise piirangud ning nende eeldatav kestus. Töövõime hindamise tulemusena tuvastatakse isikul töövõime ulatus: töövõime ei ole vähenenud; osaline töövõime; puuduv töövõime. (RT I, 30.12.2015, 103)

Mõiste ***vähenedud töövõime*** jaguneb osaliseks töövõimeks ja puuduvaks töövõimeks.

Teie andmeid kasutatakse üldistatud kokkuvõtete tegemiseks. Küsimustiku täitmine võtab aega umbes 30 minutit.

Olen meeleldi nõus vastama Teie täiendavatele küsimustele.

Kontakt: Merli Sild

Tel 5345 8055, merlisild@gmail.com

1. Mitu allüksust on teie asutuses?
 - a) 1–5
 - b) 6–11

- c) 12–20
 - d) 21–40
2. Kui suur on teie asutuse töötajate arv?
- a) 1–10
 - b) 11–50
 - c) 51–100
 - d) 101–150
 - e) 151–250
 - f) Üle 251
3. Kui teadlik olete tööandjana töövõimereformi eesmärkidest ja selle kohta käivatest seadustest?
- a) Olen teadlik
 - b) Olen pigem teadlik
 - c) Pigem ei ole teadlik
 - d) Ei ole teadlik
4. Millistest allikatest olete kuulnud töövõimereformist ja seda käsitlevatest seadustest?
- a) Riigiteatajast
 - b) ajakirjandusest
 - c) Töötukassa tegevuse kaudu
 - d) Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse tegevuse kaudu
 - e) Sotsiaalministeeriumist
 - f) Sotsiaalkindlustusametist
 - g) sihtrühma organisatsioonidelt: Eesti Puuetega Inimeste Koda jm
 - h) ei ole otsinud ega saanud infot
 - i) muu allikas
5. Kas arvate, et Eesti tööturg vajaks vähenenud töövõimega inimesi tööturule?
- a) jah
 - b) pigem jah
 - c) pigem ei
 - d) ei

6. Palun põhjendage oma vastust.

7. Kas teie asutuses oleks võimalik tööle võtta vähenenud töövõimega inimesi?

- a) jah
- b) pigem jah
- c) pigem ei
- d) ei

8. Kas vajate täiendavat infot vähenenud töövõimega inimeste kohta?

- a) jah
- b) pigem jah
- c) pigem ei
- d) ei

9. Kas vajate täiendavat infot vähenenud töövõimega inimeste vajaduste kohta?

- a) jah
- b) ei

10. Kui teie asutuses töötavad vähenenud töövõimega inimesed, siis millises valdkonnas ja millisel ametikohal?

- a) valdkond
- b) ametikoht

11. Kas teie asutus on valmis palkama vähenenud töövõimega inimesi?

- a) jah
- b) ei

12. Kui jah, siis missugusele ametikohale ja mis valdkonda olete mõelnud neid värvata?

13. Missugused eeldused ja tingimused on loodud teie asutuses vähenenud töövõimega inimeste ligipääsetavuse tagamiseks? Palun kirjuta tabelisse jah/ei. Kui kasutate vastamiseks „muu“, palun kirjuta tekst tabelisse, vastavasse lahtrisse.

Eeldused ja tingimused ligipääsetavuse tagamiseks	Jah	Ei
a) majas(des) on lift		
b) majas(des) on nõuetele vastavad kaldteed		
c) majas(des) on inva wc		
d) majas(des) on automaatselt avanevad uksed		
e) majas(des) on raskesti avanevad uksed		
g) trepironija		
h) muu (palun täpsustage)		

14. Kuidas hindate oma asutuse ligipääsetavust vähenenud töövõimega inimestele?

- a) on ligipääsetav
- b) on pigem ligipääsetav
- c) pigem ei ole ligipääsetav
- d) ei ole ligipääsetav

15. Palun andke hinnang oma asutuse töökorralduse paindlikkusele, valides allolevate näitajate hulgast sobivad.

- a) asutuses on osalise tööajaga töötamise võimalus
- b) asutuses on kaugtöö tegemise võimalus
- c) tööaja algus ja lõpp on paindlikud
- d) puhkepauside tegemise aeg ja nende kestvus on paindlikud
- e) tööülesandeid on võimalik ümber jaotada vastavalt inimese suutlikkusele
- f) töötempo on paindlik

- g) inimesele on vajadusel võimalik tagada juhendamine teise töötaja poolt
- h) muu (palun lisage täpsustav info töökeskkonna paindlikkuse kohta oma asutuses)

.....

16. Kui leiate, et teie asutuse töökeskkond ei vasta vähenenud töövõimega inimeste vajadustele, palun põhjendage.

17. Kuidas hindate asutuse juhina, personalitöötajana, allüksuse juhina üldist valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisele oma asutuses?

- a) oleme valmis
- b) oleme pigem valmis
- c) pigem ei ole valmis
- d) ei ole valmis

18. Kas teie asutuse töötajatel on valmisolek juhendada erinevate tööloikude juures vähenenud töövõimega inimesi?

- a) oleme valmis
- b) oleme pigem valmis
- c) pigem ei ole valmis
- d) ei ole valmis

19. Missugust abi vajate üldise valmisoleku tõstmiseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel? Palun selgitage.

- a) vajame enam infot
- b) vajame koolitust
- c) vajame puudespetsiifilist koolitust (liikumispuue, nägemispuue, kuulmispuue, psüühiline erivajadus jne)
- d) vajame aega töökohtade kohandamiseks, vajame individuaalset nõustamist
- e) vajame rahalist kompensatsiooni
- f) muu (palun täpsustage)

20. Missugused on Teie kui tööandja, personalijuhina suuremateks takistuseks(teks) asutusse vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel? Palun kirjeldage.

21. Kas teil on olnud kokkupuuteid Töötukassa poolt pakutavate teenustega?

- a) jah
- b) ei

22. Kui jah, siis milliseid Töötukassa teenuseid olete kasutanud?

- a) koolitus
- b) tööpraktika
- c) tugiisikuga töötamine
- d) töökoha kohandamine
- e) nõustamine
- f) muu

23. Milline on teie teadlikkus või kokkupuuted Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse tegevusega?

- a) ei ole teadlik selle asutuse tegevusest
- b) olen teadlik keskuse poolt tööandjatele pakutavatest koolitus- ja nõustamisvõimalustest
- c) olen osalenud keskuse poolt korraldatud koolituspäevadel
- d) meil on käinud Astangu keskusest praktikante
- e) oleme värvanud Astangu keskuse klientide hulgast töötajaid
- f) puudub kokkupuude selle asutusega
- g) muu....

24. Kas olete teadlik, et valitsussektor peab tööle võtma aastaks 2020 kuni 1000 vähenenud töövõimega inimest? (TVTS § 73 alusel)

- a) ei ole teadlik
- b) olen teadlik

25. Kas teie arvates on see teostatav?

- a) jah
- b) ei
- c) ei oska vastata

26. Kui ei, siis miks? Palun kirjutage.

27. Missugust abi lisaks infole vajate teadlikkuse suurendamiseks töövõimereformi eesmärkidest, valdkonna seadustest, pakutavatest teenustest ja muudatustest vm vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel? Palun kirjutage.

- a) eelarve suurendamist ... jne
- b) rahalisi soodustusi ka riigiasutustele, näiteks töökoha kohandamiseks, sotsiaalmaksu tasumiseks, palgatoetust jne
- c) kohtumisi sihtgrupi inimestega
- d) kogemusnõustamist
- e) Töötukassa aktiivsust
- f) Sotsiaalministeeriumi poolset abi
- g) Sotsiaalkindlustuse poolset abi
- h) Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskuse abi
- i) abi Maaeluministeeriumist
- j) muu (palun kirjutage)

28. Missugust abi vajate töökeskkonna kohandamisel vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel? Palun kirjutage.

- a) valgustuse kaasajastamist
- b) ventilatsiooniseadmete paigaldamist
- c) olmeruumide korrastamist
- d) muu (palun kirjutage)

29. Palun andke oma hinnang rakendunud töövõimereformi eesmärkidele, muutustele ja võimalustele riigiasutuse seisukohast lähtuvalt?

- a) reform on vajalik ja läbi mõeldud
- b) reform on vajalik, kuid läbi mõtlemata
- c) reform on kulukas
- d) reform ei ole vajalik
- e) muu (palun kirjutage)

Täna Teid abi eest küsimustele vastamast.

Lisa 2. Küsimustik „Tööandjate teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel valitsussektoris töövõimereformi rakendumisel“

Küsimustik intervjuu läbiviimiseks

Austatud Maaeluministeeriumi personalijuht

Pöördun Teie poole palvega olla abiks minu Lõputöö kirjutamisel, vastates allpool toodud küsimustele. Küsimustele vastamiseks soovin Teiega kokku leppida intervjuu läbiviimise võimaliku aja. Teie ees on küsimustik, mille eesmärgiks on selgitada Maaeluministeeriumi kui valitsusasutuse teadlikkust ja valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamiseks ja töötamiseks. Teema on aktuaalne seoses Eestis 1. jaanuarist 2016 rakendunud töövõimereformiga, mille eesmärgiks on muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil leida võimete kohast tööd. Vastavalt Töövõimetoetuse seaduse (lühend TVTS) § 5 tuvastatakse pikaajalise tervisekahjustusega isikute töövõime ulatust. Töövõime hindamisel on aluseks inimese tervises seisund ning sellest tulenevad tegutsemise ja osalemise piirangud ning nende eeldatav kestus. Töövõime hindamise tulemusena tuvastatakse isikul töövõime ulatus: töövõime ei ole vähenenud; osaline töövõime; puuduv töövõime. (RT I, 30.12.2015, 103) Mõiste **vähenenud töövõime** – jaguneb osaliseks töövõimeks ja puudevaks töövõimeks.

1. Kuidas hindate enda kui personalijuhi teadlikkust töövõimereformi eesmärkidest, töövõimereformi rakendumisel pakutavatest teenustest ja valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamisel ja töötamisel Maaeluministeeriumis?
2. Milliseid võimalusi või takistusi (kui on) näete Maaeluministeeriumis vähenenud töövõimega inimeste tööle värbamisel ja töötamisel? (Nt töökeskkond, ligipääsetavus, teabe vähesus vähenenud töövõimega inimeste vajadustest, töötajate koolitusvajadus antud teemal vm.)
3. Millised on olnud Teil senised kokkupuuted sihtgruppi kuuluvate inimeste tööle värbamisel või töötamisel ministeeriumis? Kuidas hindate personalijuhina ministeeriumi üldist valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks?

4. Kuidas hindate ministeeriumi haldusalas olevate asutuste juhtide, personalijuhtide teadlikkust ja valmisolekut vähenenud töövõimega töötajate värbamisel ja töötamisel ministeeriumi haldusala asutustes?

5. Kuidas Teie personalijuhina suhtute Vabariigi Valitsuse otsusesse vastavalt Töövõimetoetuse seaduse § 73-le *Vähenenud töövõimega isikute toetamine tööturul*, vähemalt 1000 vähenenud töövõimega isiku valitsussektorisse tööle võtmiseks kui samas toimub Vabariigi Valitsuse otsuse järgi valitsussektori töötajaskonnas koondamine?

Lisa 3. Tööandjate teadlikkusest ja valmisolekust Sotsiaalministeeriumi näitel

Kohtusin Sotsiaalministeeriumi tööhõive osakonna töötajaga uurimistö eesmärgil, et vestelda riigiasutuste tööandjate valmisolekust töövõimereformi rakendumisel. Ministeeriumi seisukoht on, et riigiasutused saaksid olla eeskujuks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Vajalik on tõsta tööandjate teadlikkust ja valmisolekut ning korraldada tööandjatele koolitusi, kuna nende teadlikkus töövõimekaoga inimeste tervislikust seisundist ja puudespetsiifilistest haigustest on vähene ning seetõttu esinevad nii tööandjatel kui ka töökollektiivi liikmetel teatud hirmud vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Koolitustel saadud teadmised aitavad muuta ka nende hoiakuid ja suhtumist sihtgruppi, sest valmisolek töö pakkumiseks on siiski olemas, kuid takistuseks on sisemine hirm ja kogemuse puudumine ka psüühilistest erivajadusest (sh just depressioon, isiksuse häired, Aspergeri sündroom) tingitud olukorraga, seetõttu on koolitused vajalikud ja aitavad leida võimalusi pakkuda paindlikke võimalusi töötamiseks, nt osajaga töötamine, kaugtöö, töökoha kohandamise võimaluse kasutamine jne. Tööandjad saaksid tööjõuressurssi kasutada, kui omaksid vajalikke teadmisi, on ministeeriumi seisukoht.

Tööle võtmisel on tööandjal raske aru saada, kas töötajal on töövõimekaotus, kuna tööintervjuul ei tohi küsida delikaatseid isikuandmeid. Tööandjad peavad kandideeriva töötaja tervisliku seisundi kohta andmete teadasaamist oluliseks, see aitaks pakkuda töötajale tema vajadusest lähtuvalt paindlikke töötingimusi ja leida võimalusi töökoha kohandamiseks. Kahjuks ei anna teadmatust vähenenud töövõimega inimeste tervisliku seisundi kohta selleks võimalust. Soovitus tööandjatele oleks, et töötajate värbamisel tuleks kirjutada konkursi tingimustesse, et võimalus on kandideerida ka vähenenud töövõimega inimesel. See annaks inimesele julgust kandideerida. Tava on see, et tööandja saab töötaja töövõimekaost teada, kui töötaja esitab taotluse lisapuhkuse saamiseks, millele on vähenenud töövõimega inimesel õigus.

Soovitus oleks selline, et tuleks teha töötajate rahulolu-uuring, küsida, kas on mingeid terviseprobleeme – nii saab teada töötaja tervislikust olukorrast, kui töötaja sellest kirjutab. Taoline olukord paneb aga tööandja olukorda, kus ta tunneb end petetuna. Tööandjad on arvestanud töötajaga ja ootamatu lisapuhkuse taotlus tekitab töökorralduses segadust. Kuidas siis riske maandada? TK tutvustab tööandjatele võimalusi vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel, kuid tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku

tõstmiseks on sel alal vajalik sihipärane teavitustegevus, et teadmised jõuaksid kõigini, kaasaarvatud pakutavatest teenustest ja soodustustest, mis käivad kaasas vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise ja töötamise soodustamisega, leiab ministeeriumi töötaja.

Valitsussektoris töötab ca 10 500 inimest st 7% kogu töötajaskonnast. Tööandjate teadlikkuse ja valmisoleku tõstmiseks valitsussektoris oleks samuti vajalik tutvustada häid praktikaid vähenenud töövõimega inimeste töötamisest ministeeriumides jm valitsussektoris. Sotsiaalministeerium tegi uuringu kõigis ministeeriumides ja avalikõiguslikes asutustes, et saada teada, kuidas ollakse valmis aastaks 2020 tööle võtma kuni 1000 vähenenud töövõimega inimest. Vastused olid lühidalt kokkuvõttes järgmised:

Vajalik on koolitada tööandjaid kui ka töökollektiivi liikmeid, kes võivad olla skeptilised vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Sotsiaalministeeriumi kodulehel on väga põhjalik teave töövõimereformi rakendamise ja sellega kaasnevatest muudatustest, kuid informatsiooni leiab see, kes seda otsib. Vajalik on tööandjate valmisoleku ja teadlikkuse suurendamisel teavitada erinevaid mõisteid ja töövõimekao olemusest; haigused on erinevad, töövõimekao põhjused on erinevad jne – oluline on aja- ja asjakohane kommunikatsiooni korraldamine.

Käesoleva uurimistöo ankeedi koostamisel võeti arvesse Sotsiaalministeeriumi tööhõive spetsialisti soovitusi ja nõuandeid, et saada teada, millised takistused esinevad tööandjatel, milline on nende teadlikkus ja valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. (vestlus Sotsiaalministeeriumi töötajaga – M.S.)

Kokkuvõtteks võib öelda, et riigiasutustel lasub suur koormus olla eeskujuks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja töötamise soodustamisel.

Lisa 4. Tööandjate teadlikkusest ja valmisolekust Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse näitel

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus (edaspidi Astangu KRK) on Eestis ainulaadne keskus, pakkudes tööalistele erivajadusega inimestele rehabilitatsiooniteenuseid, arendades Eesti rehabilitatsioonivaldkonda. Põhilisteks rehabilitatsiooniteenusteks on töö- ja tegevusvõime hindamine, õppimisvõimalused, kaitstud töö võimalused, rehabilitatsioon, tööle asumise toetamine ning abivahendite ja keskkonna kohandamise alane nõustamine. Nende teenuste ühiseks eesmärgiks on klientide ettevalmistus tööeluks läbi tööoskuste ja -võime arendamise erinevate õppimisvõimaluste kaudu. 2014/2015 õppeaastal oli keskuses 113 õppijat. Neist 49 osales kohanemiskursustel, 21 tööõppekursusel, 43 kutseõppes. Alates 1996. aastast, kui Sotsiaalministeeriumi allüksusena teenuseid pakkuma hakati, on Astangu toel avatud tööturule suundunud sadu inimesi. (Astangu, 2016)

Koostöö ettevõtetega on kogu kutserehabilitatsiooniprotsessi läbiv tegevus, et jõuda soovitud eesmärgini – kliendi tööle hakkamiseni, pöörates suurt tähelepanu tööandjate koolitamisele, kuna ettevõtjate teadlikkus riigi pakutavatest teenustest ja toetustest on madal. Vähemalt kaks korda aastas korraldab Astangu KRK tööhõivetalitus ettevõtetele teabepäevi tutvustades ka keskuse tegevusi ning seetõttu on koostöö ettevõtjatega edukas ning ettevõtjad pakuvad keskuse klientidele praktikavõimalusi.

Uurimuse autor puutus Astangu KRK tegevusega kokku üliõpilasena ettevõtluspraktikal olles. Autor pakkus Astangu KRK-s õppivale noorele oma asutuse puidutöökojas koolipraktika võimalust 2015. aastal ning üks õpilane viibib koolipraktikal meie asutuses tänavu aprillis-mais. Käesolev vestlus toimus Astangu KRK tööhõivetalituse juhatajaga märtsis 2016.

Astangu KRK-le on koostööpartneriks umbes 100 asutust-ettevõtet. Probleem on abivajaja juhendamisega praktikakohal, sest nii tööandjal kui ka Astangu KRK-l puudub ressurss praktikandile juhendaja leidmiseks. Ettevõtjal ei ole võimalik oma tööaega praktikandi juhendamisele kulutada, sest ta tegeleb tootmisega ning praktikandi juhendamine on vähese tööjõu korral liialt koormav. Vestluse ajal oli Astangu KRK töötaja mures kolmele IT-erialal õppivale noorele praktikakohtade leidmisega, seetõttu

pakkusin praktikakohta meie asutuses. Juhataja iseloomustas noort kui spetsialisti, kellel on vajalikud oskused ning head IT-alased teadmised ja tõsine töösse suhtumine ning sõbralikkus ning ta võib kinnitada praktikandi head hakkamasaamist praktikakohas. Vestluse käigus andis tööhõivetalituse juhatajas uuringu autorile vajalikke teadmisi ja kogemusi, kuidas suhelda töövõimekaoga inimestega, milles on oluline suhtlemisoskus ja teadmised, kuidas nendega käituda ja kuidas anda korraldusi. Töövõimekaoga inimestel on valitsevaks tundeks ebakindlus ja teatud hoiakud, näiteks, et *mina olen erivajadusega ja ma ei oska ega saa seda tööd teha*. Tihti võetakse endale mitte võimetekohaseid tööülesandeid ning ei tulla ka abi küsima, seetõttu tuleb alati küsida, „kas sa said aru?“, „kas sa said aru, mida sinult oodatakse?“ – toimub tagasipeegeldamine ehk refleksioon.

Ülesandeid tuleb anda üks korraga ja küsida, kuidas ta sellest aru sai, sest esineb ebakindlust, kuid nendel, kellel on motivatsiooni õppida, läheb hästi. Oluline on motivatsiooni ja tasakaalustatud enesehinnangu olemasolu. Keskuses õppijad peavad aru saama, mida neilt oodatakse ning teadma ka seda, et kui tahetakse elus edasi jõuda, tuleb ise panustada ja selleks valmis olla, et jõuda tööturule. Pikaajaline tööturult eemalolek raskendab sinna tagasi pöördumist, vajalik on sulanduda kollektiivi ja tööga harjuda. Tööandjatel nõuab see head tahet ja palju aega ning elujaatust, et panustada vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisse, seetõttu on tööpraktika ettevõttes vähenenud töövõimega noortele sobivaim viis saada töökogemusi, rakendada koolist saadud oskusi ja suhelda töökollektiiviga.

Tööandjad kurdavad takistava asjaoluna töökoha ligipääsetavuse ja vajalike abivahendite puudumise üle, kuid samas ka teadlikkuse vähesust, kuigi viimase viie aasta jooksul on tööandjate teadlikkus kasvanud ning muutunud on ka hoiakud ja vähenenud hirmud sihtgruppi kuuluvate inimeste tööle või praktikale võtmisel. Kuigi võib öelda, et tööandjatel 50+ vanuses on siiski säilinud hoiakud ja teatud hirmud, mistõttu tuleb neile rohkem selgitada ja jagada informatsiooni ning tutvustada vajalikke teenuseid ja kogemusi, mis kaasnevad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise ja töötamisega.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et Astangu KRK töötajatel on raskusi praktikakoha ning juhendaja leidmisega. Seetõttu peaks praktikandile juhendaja leidmine jääma antud juhul Astangu KRK-le ning vajalikud ressursid selleks tuleks eelarvesse planeerida koostöös

Sotsiaalministeeriumiga. Suuremaks takistuseks peavad tööandjad abivahendite puudumist ning töökohtadele ligipääsetavuse tagamiseks vajalike finantsvahendite leidmist. Antud juhtumi puhul tuleks ettevõtte juhil TK poole pöörduda. Takistuseks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel on selle sihtgrupi enda hoiakud ja kohati ka madal enesehinnang – ma ei saa hakkama, olen erivajadusega jne. Vajalik motivatsiooni leidmine, julgus otsida tööd ja ka töökohale jäämine, et paraneks enesehinnang – sain hakkama – ja elukvaliteet. Vestluse analüüsi põhjal võib öelda, et tööandjate teadlikkus on vähene ja vajab kindlasti parendamist, vaatamata sellele, et Astangu KRK teeb tööandjatele süsteemselt koolitusi ja teabepäevi. Astangu KRK töötajad nendivad siiski, et tööandjate teadlikkus on viimastel aastatel paranenud. Uurimuse autorile anti Astangu KRK poolt soovitusi uurida tööandjate teadlikkust ja valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel ja ka töötamisel, uurida tööandjate teadlikkust sihtgrupi puudespetsiifilise eripära kohta, koolitussoovide kohta ning ka töökohtade kohandamisest ning sihtgrupile sobivate ametikohtade kohta info kogumist. Märkus lisaks, et Astangu KRK-l puudub riigiasutuste tööandjatega koostöökogemus. Aitäh koostöö eest vestluse võimaldamisel.

SUMMARY

EMPLOYER READINESS TO EMPLOY PEOPLE WITH REDUCED WORK ABILITY ON IMPLEMENTING WORK ABILITY REFORM BY EXAMPLE OF DIVISIONS OF MINISTRY OF RURAL AFFAIRS

Merli Sild

The aim of this thesis was to establish readiness of employers to hire people with reduced work ability in the ten divisions ministry of rural affairs since 1 January 2016 when the Work Ability Reform began. Theoretical basis for this thesis was the research conducted to establish the necessity for reforming work ability system. The author of this thesis based her research questions and tasks on the conclusions and proposals within this research, and also Employment Programme 2016-2017, Employment Services and Subsidy Act, and Work Ability Allowance Act (RT I, 05.05.2016, 4, RT I, 06.04.2016, 17, RT I, 30.12.2015, 103).

The author of this thesis conducted her research in March and April 2016 to establish awareness and readiness to employ people with reduced work ability under the Work Ability Reform. The targets of research were the divisions of the Ministry of Rural Affairs for the reason that the author is the head of one of such division, and has employed people with reduced work ability.

The research was conducted using semi-structured web-based quantitative-qualitative survey with open and multiple choice questions. The author has divided twenty nine questions into nine thematic blocs.

Individual interview consisted of five questions and lasted up to twenty minutes. The people interviewed were head of human resources at the Ministry of Social Affairs, and head of employment office of Astangu Vocational Rehabilitation Centre.

In 2012, 10% of employment-age population received incapacity benefits whereas there was shortage of labour on the labour market. The research established that the incapacity assessment system was outdated and the measures to facilitate employment of people with reduced work ability were insufficient. (Lauri *et al.*, 2014, pg 12)

The aim of the Work Reform is to transform the attitude towards people with reduced work ability, to assist in their entering the labour market, and to find suitable jobs for them to sustain themselves and improve their quality of life. Entering the labour market has demanded active participation in the Employment Insurance Fund's employment services according to personal job search plan that is an important factor in finding and keeping a job.

The Government is obliged to employ at least 1000 people with reduced work ability in governmental institutions by 2020. Governmental employers are thus obliged to raise their awareness and change their attitudes towards employing and accommodating people with reduced work ability (RT I, 13.12.2014)

On basis of theoretical part and research results of this thesis the difference between new methodology of establishing work ability, and transition from not establishing permanent incapacity to assessing work ability instead can be distinguished. Establishing a person's general work ability falls under three categories: full work ability, partial work ability, incapacity for work. Work incapacity pension is turned into work ability allowance, and the service is integrated with rehabilitation, support devices, and assistance to return to work, all available at one and the same place. (Ministry of Social Affairs, 2016)

Research results indicate that awareness and readiness of employers of ten divisions of the Ministry of Rural Affairs to employ people with reduced work ability is insufficient. Employers need more information about the goals of the Employment Reform and the changes it brings along, and how it can reduce the shortage of labour. Employers need support to ensure work safety and to adapt workplaces according employees with reduced work ability. There is demand for knowledge of health conditions and special needs of people with reduced work ability as well as counselling and examples of best practices to change attitudes. Extra effort from Unemployment Insurance Fund is expected to introduce their services and allowances with special focus on employers from state institutions.

The author of this thesis has established the main obstacles: Employers consider lack of financial support (e.g. salary allowance, reduced social tax, *my first job* for young people, etc) for state institutions to be the main obstacle. The goals of the Work Ability

Reform have been difficult to reach due to poor accessibility in institutions, non-compliance of workplaces to health and safety standards, lack of information about the qualifications, skills, competencies and special needs of people with reduced work ability. The Ministry of Rural Affairs considers the main obstacle to be lack of funding for creating accessible buildings and safe workplaces.

The author of this research analysed the results and proposes activities as follows:

- The Government
 - To allocate financial support (e.g. salary allowance, reduced social tax, my first job for young people, etc.) and labour market services also for state and governmental institutions. To analyse contradiction between § 73 Supporting people with reduced work ability on the job market – to introduce at least 1000 people to governmental jobs by 2020 and the policy of reducing number of state employees. Employers need clear communication and a vision for achieving goals.
- Ministry of Finance
 - To take into account proposals from the employers of the Ministry of Rural Affairs to allocate sufficient funds for accessible buildings and workplaces.
- Ministry of Social Affairs
 - To create a database of people with reduced work ability and their health conditions and work-related info. To introduce uniform methodology to recruit people with reduced work ability.
- Ministry of Rural Affairs
 - To allocate necessary funds for making buildings and workplaces accessible. To map all jobs and thorough analyses of work environment. To enhance employer awareness and readiness through introducing best practices during training, seminars and information events.
- Unemployment Insurance Fund
 - To map qualifications, skills and competencies of people with reduced work ability. To organise training for obtaining or raising qualifications with professional certificates, thus making them qualified job seekers out of people with reduced work ability.

- Labour Inspectorate
 - To assist employers in improving workplace safety by offering relevant training at low cost.
- Astangu Vocational Rehabilitation Centre
 - To introduce its services and activities better for state institutions.
- Employers of institutions prepared to accept people with reduced work ability
 - To learn independently from the relevant materials about employing a person with reduced work ability at the Ministry of Social Affairs and Employment Insurance Fund's web pages.
- People with reduced work ability
 - Employers recommend entering labour market in order to feel a full member of the society, to raise self-esteem. *Working is a social activity required to feel valued in the society.*

One of the main conclusions of this thesis is that state institutions as employers have little or no readiness and awareness that need to employ people with reduced work ability. Current awareness and attitudes need changing.

An important result of this thesis is the necessity to further research this topic. It is necessary to map employers' need for jobs which can be taken up by people with reduced work ability. Secondly, it is necessary to map the qualifications, skills and knowledge of people with reduced work ability and make this database available for employers. Employment Insurance Fund should organise targeted training for people with reduced work ability to give or raise their qualifications.

The survey revealed that people with reduced work ability need motivation to work, but their employment depends on awareness and readiness of employers of state institutions, and funding and supporting services to these employers from the state.

The author of this thesis argues that this research paper fulfilled its goal and research tasks were implemented in large volume.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Merli Sild**,

(autori nimi)

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

**Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel
töövõimereformi rakendumisel Maaeluministeeriumi valitsemisala allasutuste
näitel,**

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on

Tiiu Kamdron,

(juhendaja nimi)

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 18.05.2016