

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Haridusteaduste instituut  
Kutseõpetaja õppekava

Fredy Lumi

**Puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste  
palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega  
inimestele suunatud tööturuteenustest**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: kaasava hariduse assistent Merike Rand

Tartu 2020

## Sisukord

Sissejuhatus.....	4
Töös kasutatavad olulisemad mõisted .....	5
Teoreetiline ülevaade .....	7
Vähenenud töövõimega inimeste värbamine - tööandjate valmisolek.....	7
Tööandjate teadlikkus peamistest tööturuteenustest ja meetmetest seoses inimese vähenenud töövõime või erivajadusega.....	8
Metoodika .....	13
Valim.....	13
Andmekogumine.....	14
Andmeanalüüs.....	15
Tulemused.....	17
Tööandjate positiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel.....	17
Tööandjate negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel.....	19
Tööandjate teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest ja kogemused toetavate tööturuteenuste kasutamisel.....	21
Arutelu .....	23
Tänuõnad.....	26
Autorsuse kinnitus .....	27
Kasutatud kirjandus .....	28

## Resümee

*Puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest*

Bakalaureusetöö uurimisprobleem keskendub puidusektori tööandjate kogemuste uurimisele vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ning nende töötamist toetavate tööturuteenuste kasutamisel. Uurimistöö eesmärk on selgitada välja puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest ning kogemused toetavate tööturuteenuste kasutamisel. Intervjuueriti kuut puidusektori tööandjat kasutades poolstruktureeritud intervjuud. Andmeanalüüsiks kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Tööandjad selgitasid, et vähenenud töövõimega inimeste palkamisel on kõige olulisem tahe töötada. Vähenenud töövõimega inimeste töölesaamist ja -jäämist toetas tööandjate hinnangul kolleegide tugi. Vähenenud töövõimega inimeste palkamist ja töötamist toetavaid tööturuteenuseid peaks tööandjate sõnul olema lihtsam taotleda ning aruandlus võiks olla kergesti teostatav. Töötukassa poolt oodatakse suuremat tuge teenuste kasutamisel. Uurimustöös selgus vajadus tööandjaid paremini informeerida sellest, kes on vähenenud töövõimega inimene.

**Märksõnad:** vähenenud töövõime, puidusektor, tööandjad, tööturuteenused

## Abstract

*Timber industry employers experiences of hiring people with reduced work capacity and working with them, their knowledge about labor market services related to people with reduced work capacity.*

The research problem of the bachelor's thesis focuses on the experiences of the employers in the timber industry when they have hired people with reduced working capacity and when they have used corresponding supportive labor market services. The aim of the research is to clarify the experiences of the employers in the timber sector while hiring and working with people with reduced working capacity, the awareness and experience of the employers concerning the possible supporting services aimed at helping people with reduced working capacity. The work is based on semi-structured interviews with six employers in the timber sector. For data analysis qualitative inductive content analysis was used. The employers explained that the most important aspect while hiring people with reduced working capacity

is their wish to work. According to the employers understanding the hiring and remaining to work of the people with reduced working capacity was enhanced by the support from the colleagues. Both applying and later reporting concerning the relevant labor market services should be easier according to the employers. They also are looking for greater support by the The Estonian Unemployment Insurance Fund. The research exposed a need to inform employers better on the issue who is a person with reduced working capacity.

**Keywords:** people with reduced work capacity, timber industry, employers, labor market services

## Sissejuhatus

Eesti elukestva õppe strateegia (2020) üldeesmärk - kõigile on loodud võrdsed võimalused elukestvaks õppeks, toetab erivajadustega õppijate õigust kvaliteetse erialase kutsehariduse omandamisele. Enne tööturule siirdumist tagab kutseharidus õpiväljundite ja kutsestandardi tegevusnäitajate omandamisega eriala lõpetaja valmisoleku vastamaks tööturu ja tööandja vajadustele ja ootustele. Selleks peavad kutsekoolid tagama erivajadustega õppijatele vajalikud tugiteenused - karjäärinõustamine, õpiabi, eri- ja sotsiaalpedagoogi tugi, psühholoogiline nõustamine (Kutseõppeasutuse seadus, 2013). Ometi on kutsekoolides omad raskused tulemaks toime ebapiisavate vahenditega, mis ei kata erivajadusega seonduvaid lisakulusid, sest iga erivajadus vajab erineval määral tuge ja kohandusi (Haaristo, Masso, & Veldre, 2016). Erivajadustega inimeste õppe- ja tööelu korraldamise- ja läbiviimise edu ja raskused jätkuvad tööturule siirdudes.

Töötamine on eesmärgistatud tegevus, mis toetab inimese iseseisvat elamist, heaolu ja kuuluvustunnet (Jahoda, Kemp, Ridell, & Banks, 2007), see vajadus on oluline ka vähenenud töövõimega inimestele. Töötamine tõstab sotsiaalse kaasatuse tunnet. Haridus- ja tööpoliitika roll on toetada erinevate teenustega nii tööandjat kui töösoovijat, et erivajadustega inimestele tagada võimalused tööelus osalemiseks (Haaristo *et al.*, 2016). Ometi on tööturul osalemine vähenenud töövõimega ja puuetega inimestele piiratum (Strindlund, Abrandt-Dahlgren, & Ståhl, 2018). Haaristo jt (2016) kinnitavad, et koolist tööellu siirduvatel noortel on suuri raskusi sobiva töö leidmisega, kuna neil puuduvad tööalased kogemused ja sotsiaalne võrgustik, mis seda toetaks. Eriti raske on koolist tööellu rakendumine on just neil lõpetajatel, kel on terviseseisundist, puudest või vähenenud töövõimest tulenevalt veel lisatakistusi.

Kutseõppeasutuse seaduse (2013) ja määrus "Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord" (2014) mis kirjeldavad ära erivajadused ning toe võimalused ja kohustused kutseõppeasutustele. Kutse saanud haridusliku erivajadusega noorte (16 - 26 a) õppijate töölerakendumine (57% lõpetanutest) on oluliselt madalam, võrreldes tavaõppuritega (78%) samas vanuserühmas (Haridus- ja Teadusministeeriumi..., 2019).

Tööle siirdumise sujuvamaks muutmiseks käivitati 2016. aastal Eesti töövõimereform, loomise eesmärgiks oli suhtumise muutmine vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata tervisele sobivat tööd leida ja hoida. Vähenenud töövõimega inimestele mõeldud teenuseid osutab Eesti Töötukassa. Pakutavad teenused on nt nõustamispäevad tööandjatele, tööruumide ja vahendite kohandamine, sotsiaalmaksu soodustuse taotlemine, tööalane rehabilitatsioon, palgatoetus, tugiisikuga töötamine (Töötukassa, s.a.).

Riigikontrolli (2017) aruande kohaselt on tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste palkamisel siiski väike. Auditi kohaselt oli vaid 31 % tööandjatest valmis vähenenud töövõimega inimesi palkama, 44 % ei pidanud seda lihtsalt võimalikuks ja ülejäänud ei osanud vastust küsimusele anda. Vähenenud töövõimega ja puuetega inimeste palkamist takistavateks aspektideks on toodud välja raskused sobiva töö pakkumisel, seadusandlusega seonduvad piirangud ja hirmud, ajaliste ning rahaliste ressursside puudumine (Kochman, Fisher, & Weber, 2018). Haaristo jt (2016) toovad lisaks tööandja vaatest tulenevalt välja järgnevaid aspekte: töökogemuse puudumine, piiratud oskused, sobivate töökohtade või sobiva koormusega tööde puudumine.

Kutsekoolidel on suur vastutus õpetada erialaste teadmiste ja oskustega spetsialiste lähtudes seejuures tööturu vajadustest ja suundadest. Vaatamata Eesti elukestva õppe strateegiale, kutseõppeasutuse seadusele, töövõimereformile, võimalustele nõustada tööandjaid ning pakkuda teenuseid on vähenenud töövõimega inimestel raskusi tööd leida ning sellel püsida. Käesolevas bakalaureusetöös uuritakse tööandjaid, kuna on näha vähenenud töövõimega inimeste töölerakendumine on madal. Teadaolevalt ei ole puidusektori tööandjate kogemusi ja teadmisi seoses vähenenud töövõimega inimeste ja nende töötamist ning palkamist soodustavate tööturuteenustega uuritud. Tööandja teadmiste ja kogemuste uurimine annab ülevaate sellest, et kuidas tööandja näeb vähenenud töövõimega inimest oma töökeskkonnas ja millised on kogemused ning arvamused toetavatest tööturuteenustest.

## **Töös kasutatavad olulisemad mõisted**

### **Haridusliku erivajadusega (HEV) õppija**

Haridusliku erivajadusega õpilane on isik, kelle erivajadusest tingitud täiendava toe vajadus õpiprotsessis on tuvastatud ning kes vajab õppekavas seatud õpiväljundite saavutamiseks muudatusi või kohandusi õppeajas, õppemetoodikas, hindamismetoodikas, õppekorralduses, õppematerjalides või õppekeskkonnas (Haridusliku erivajadusega õpilase..., 2018). Kutsekoolides õppijatest on 4% hariduslike erivajadustega, s.o 961 õpilast 2016/2017 aastal (Haridussilm, 2019). HEV õppijaks märgitakse õpilane, kellel on tervisest tulenevate piirangute tõttu raskusi võrdsetel alustel õppimisega ning talle tehakse kohandusi ning pakutakse täiendavat tuge. Lisaks neile on hulk õpilasi, kelle erivajadus ei mõjuta igapäevaselt nende õppimist või ka edasist töötamist (Devrimci, Heinmets, Jürivete, Kongi, & Teesalu, 2014). Toetusmeetmete otsimisel ja vajaduste hindamisel on oluline pidada

meeles ka laiemat pilti (erivajadus, töömaailm, sotsiaalne keskkond, võrgustik, õppetase) (Haaristo *et al.*, 2016).

### **Töövõimetuspensionär**

Töövõimetuspensionär on inimene kes saab töövõimetuspensionit kuna ei ole võimeline tervisepiirangute tõttu tööga tulu teenima või see on mingil viisil raskendatud. Töövõimetuse korral määratakse töövõimetuse ulatuseks kas 100% ehk täielik töövõimetus või osaline töövõimetus 10-90%. Toetust makstakse inimesele kui töövõimetuse ulatus on 40-100%. Töövõimetust ei määrata enam alates 1. juulist 2016 (Sotsiaalkindlustusamet, s.a.). Määratakse tööealisele isikule (16-pension). Kõik veel selles olevas süsteemis lähevad üle töövõimetuse hindamisest üle töövõime hindamisele, ehk edaspidi määratakse kas osaline või puuduv töövõime.

### **Puudega inimene**

Puue tähendab, et inimesel on tervisekahjustus, mis takistab inimesel ühiskonnaelus võrdsetele tingimustel osalemist, sealhulgas takistab töötamist (Puuetega inimeste..., 2018). Olenevalt puude raskusastmest vajavad inimesed erinevas ulatuses kõrvalist abi, järelevalvet või juhendamist (Sotsiaalkindlustusamet, s.a.).

### **Vähenenud töövõimega inimene**

Osaline töövõime tähendab seda, et inimese töötamine on osaliselt takistatud. Takistatud on töötamine tulenevalt terviseseseisundist tulenevatest piirangutest. Tegutsemisvõime on piiratud osaliselt ning piirangute kestus võib olla ajas muutuv ja ka periooditi muutuv (võib olla paranev, halvenev, vähemuutuv või raskesti prognoositav). Tegutsemisvõime võib olla piiratud seitsmes valdkonnas - mis sisaldavad endas kehalise ja vaimse võimekuse piiranguid.

Puuduv töövõime määratakse inimesele juhul kui eelolevates valdkondades olevate piirangute hinnangute kohaselt ei ole inimene enam võimeline töötama (Töövõimetoetuse seadus, 2019). Mis ei tähenda, et ei või üldse töötada või ei saaks midagi teha. Hindamise tulemuste järgselt seda ei eeldata. Nii osalist kui ka puuduvat töövõimet hinnatakse 6 kuust kuni 5 aastani tööealisele inimesele (16a. kuni pension). Erijuhtudel kuni vanaduspensionini (Töövõime hindamise metoodika, 2017; Töövõimetoetuse seadus, 2019). Puuduv töövõime määratakse automaatselt näiteks mõõduka või raske vaimupuude korral (Töövõime hindamise metoodika, 2017). Töövõimetoetuse seaduses (2019) ei ole toodud keeldu töötamise kohta puuduva töövõime korral.

## Teoreetiline ülevaade

### Vähenenud töövõimega inimeste värbamine - tööandjate valmisolek

Statistikast saab välja lugeda, et viimastel aastatel on erivajadusega õppijate arv tõusmas - 3 aasta jooksul tõusnud pea 80 õpilase jagu, olukorras kus kutseõppijate arv on selle aja jooksul kahanenud 24111-lt (16/17 õppeaasta) 22362-ni (18/19 õa.). Kuna kutseõppes on erivajadusega õppijaid ligi neli protsenti, mis 2016/17 aastal oli 961 õpilast (Haridussilm, 2019). Haaristo jt (2016) toovad välja, et 2014 aasta seisuga töötab noortest (15-24) üks kolmandik, aga samas vanuserühmas vähenenud töövõimega noortest üks viiendik. Ehk siis kutseõppes õpib palju haridusliku erivajadusega õppureid ning praeguse statistika järgi on trend kasvusuunas. Erivajadustega noorte töölemineku puhul tuleb arvestada erinevate teguritega, nagu isikuga, võrgustikuga ja majanduslike teguritega. Isikust tulenevalt võib piirangut mõjutavaks teguriks olla vaimne võimekus, oskused, teadmised, võrgustikuga seonduvalt lähedaste tugi, suhtumine noore tööleminekusse või võimekusse ning haridustase. Palkamist takistavateks asjaoludeks tööandja poolt loetakse näiteks sobivate tööde või sobiva koormusega tööde puudumist ja vähenenud töövõimega inimeste juurdepääsu haridusele (Haaristo *et al.*, 2016).

Haaristo jt (2019) toob välja vajaduse vähendada eelarvamusi vähenenud töövõimega inimeste osas. See laieneb ka tööandja poolele, tuleb uurida nende teadmisi, arvamusi ja kogemusi seoses vähenenud töövõimega või puudega inimestega. Sealhulgas nende osas, kes on omandanud ka kutsehariduse, ehk siis peaksid oskuste poolest vastama tööturu ja tööandja vajadustele. Samuti tuuakse murekohana välja, et kutseharidust omandama läinud õppijad ei ole olnud väga teadlikud erialavalikust ning kuidas see nende haridusliku erivajadusega sobib, ehk siis kas nad saaksid ka antud erialal töötamisega hakkama (Haaristo *et al.*, 2016).

Edasi saab vaadata töölerakendumist kutseharidusest. Haridusliku erivajadusega õppijaid lõpetas ja rakendus tööle 2016. aastal 203, tavaõppureid 5380 lõpetajat (Haridus- ja Teadusministeerium, 2019). See tähendab, et tööturul leidsid rakenduse 78% tavaõppuritest ning 57% HEV õppijatest, et kui HEV õppija saab kutsehariduse omandatud, siis tal on oluliselt väiksem võimalus tööle rakenduda. Töölerakendumisele eelneb praktika. Erivajadusega õppijad on ise kurtnud, et praktikakohta on raske leida, praktikaks ei ole antud piisavalt häid juhiseid ning tuge on praktika jooksul olnud liiga vähe (Haaristo *et al.*, 2016). Tööpraktikat on võimalus saada ka töötukassa teenusena, et töötu inimene (sealhulgas vähenenud töövõimega, puudega inimene) saaks omandada uusi teadmisi, kogemusi ja oskusi ettevõtja juures kuni 4 kuu jooksul (Haaristo *et al.*, 2016). Praktilise töö kogemus suurendab töölesaamise võimalusi (Tööturuteenuste ja -toetuste..., 2019). Tuleb tõsta tööandjate

teadlikkust erivajaduste ja toetavate tööturuteenuste osas. Teenuste puhul peetakse keeruliseks ka teenuste taotlemisega kaasnevat bürokraatiat ning sõltuvust kes on juhtumikorraldaja teenuse hindamisel - kui palju ollakse valmis tööandjat nõustama, neile asju valmis tegema (Haaristo *et al.*, 2016).

Töötukassa rolli tööandja vaates nähakse sellena, kes pakub tööandjale läbi vaatluse, et mis tööd võiks nende ettevõttes teha erivajadusega inimene ning toetades tööandjat toetavate teenuste taotlemisega seonduva bürokraatia täitmise ja mõistmisega. Tööandjad toovad olulisemate soovitusena vähenenud töövõimega inimeste palkamisega seonduvalt: põhjalikum teavitustöö, tööandjate parem toetamine - üks inimene kes oskaks vähenenud töövõimega inimeste puhul neid nõustada, toetusmeetmed peaksid aitama tööandjal teenida majanduslikku tulu/lisasoodustus ja arendada eeloleva sihtrühma ettevõtlikkust ning soodustada nende ettevõtlusega tegelemise alustamist. Olulise soovitusena tuuakse samas analüüsis välja ka see, et inimesed kes ei ole tervise tõttu võimelised töötama avatud tööturul, võiksid saada töötada kaitstud keskkonnas, kus tehakse tööandja tööloiku töökeskuses, ehk siis pakutakse teenust tööandjale (Haaristo *et al.*, 2016). Tööandja poolset vaadet on oluline ka uurida kuna see aitab luua paremaid ja lihtsamini taotletavaid teenuseid ning teha kohandusi ka rehabilitatsiooni korralduses. Tööandja vaate mõistmine toetab teenuste loojate ja tööandjate vahelist koostööd arendada ning läbi selle toetada vähenenud töövõimega inimeste kaasatust töömaailma (Strindlund *et al.*, 2018).

### **Tööandjate teadlikkus peamistest tööturuteenustest ja meetmetest seoses inimese vähenenud töövõime või erivajadusega**

Järgnevalt antakse ülevaade vähenenud töövõimega inimeste palkamiseks ja töö hoidmiseks loodud toetavatest tööturuteenustest.

#### **Tööalane rehabilitatsioon**

Tööalane rehabilitatsioon on töötukassa teenus, mille eesmärgiks on toetada inimesi, kellel on puue, töövõimetus või osaline töövõime, nende tööleasumisel, töötamisel, tööeluks ettevalmistamisel ja ka tööalasele õppivale inimesele (Haaristo *et al.*, 2016; Liik, Bugakin, & Hanga, 2019). Õpingute ajal toetatakse õppimist ja aidatakse omandada vajalikke teadmisi ja oskusi, et tervisest tulenevate piirangutega inimene saaks sujuvalt liikuda koolist tööle. Tegemist on kompleksteenusega, mis tähendab, et inimest toetatakse mitme erineva spetsialisti poolt, näiteks aidatakse kohaneda terviseseisundiga vaimselt kui ka füüsiliselt, õpetatakse oma tervist paremini tundma, tugevdama või hoidma. Spetsialistideks võivad olla näiteks füsioterapeut, psühholoog või kogemusnõustaja (Liik *et al.*, 2019).

2018. aastal sai tööalase rehabilitatsiooni teenusele 3145 klienti, teenuse käivitamisest alates on teenusele suunatud 6383 klienti. 2018. aasta andmetest tulenevalt jagunesid teenusel osalevad sihtrühmad järgnevalt: töötud 48%, töötavaid 46% ja õppivaid 5%. Nendest 30 % olid mehed, ülejäänud naised. Alates 2016. aastast on teenusel osalemine ka Viljandi ja Valga maakonnas kasvanud, 3 aastaga peaaegu kolmekordistunud. Valgas sisenes teenusele 2016. aastal 21 ja 2018. aastal 55 ning Viljandi maakonnas oli esimesel aastal 32 ja 2018. aastal 91 inimest (Liik *et al.*, 2019). Liik jt (2019) toovad kasvutrendi põhjuseks välja inimeste teadlikkuse ja teenusepakkujate arvu tõusu. Enim vajatud teenused on füsioterapeudi ja psühholoogi teenused, neid kasutas 91% teenusel osalejatest ning füsioterapeudi teenus vastavalt 82%. On loodud ka spetsiifilisi töökohapõhiseid rehabilitatsiooniprogramme, näiteks sihtrühmale kellel on psüühikahäire või intellektipuue (Liik *et al.*, 2019). Sarnaselt on tehtud ka programm kroonilise seljavaluga elavatele töötavatele inimestele - “Pööra selg seljavalule” (Activitas, s.a.). Teenuse kvaliteedi osas toovad Liik jt (2019) välja selle, et teenust saanud inimesed hindavad teenust kasulikuks. 81% (37% täiesti nõus, 44% pigem nõus) tagasisidele vastanutest ütles, et tänu tööalasele rehabilitatsioonile saavad nad paremini hakkama oma tööga, õpingutega või on töö leidmise võimalused paranenud (Liik *et al.*, 2019; Tööalase rehabilitatsiooni..., 2018).

### **Jätkutoe ja kaitstud töö teenus**

Töötukassa on loonud uue teenusena jätkutoe teenuse. Teenuse eesmärgiks on töötuna arvel olevat ja sealt tööle asuvat isikut toetada ka esimese kuue kuu töötamise ajal. Teenuse raames hoiab juhtumikorraldaja ühendust nii tööle läinud isikuga kui ka tööandjaga, et vajadusel nõustada ja toetada klienti ning ka tööandjat inimese tervisest tulenevate piirangute või takistuste tõttu (Liik *et al.*, 2019; Töötukassa, 2019).

Pika- ja lühiajalise kaitstud töö teenused loodi pilootprojektina 2016. aasta 1. jaanuaril kehtima hakanud töövõimereformi raames, projekt lõpeb 2020. Eesmärk on suurendada vähenenud töövõimega inimeste kaasatust ühiskonda, võimaldada neil töötamine kaitstud keskkonnas ning toetada läbi selle avatud tööturule liikumist. Teenust pakuvad spetsialiseerunud ettevõtted üle Eesti ning töö raames tagatakse sobiv keskkond, sobivad tööd ning juhendamine ja abi (Lühi- ja pikaajalise..., 2018).

Pikaajalise kaitstud töö (PKT) teenuse eesmärgiks võimaldada kaitstud ja toetatud keskkonnas töötamine inimestele, kes ei ole tervisest tulenevate erivajadustest ja piirangutest võimelised töötama avatud tööturu tingimustes (Sotsiaalkindlustusamet, s.a.). PKT-d haldab sotsiaalkindlustusamet ning teenust pakuvad spetsialiseerunud ettevõtted üle Eesti. PKT raames võimaldatakse töötamine inimesele sobiva tempo ja koormusega. Töö toimub

kohandatud spetsiaalsetes ruumides, kaitstud töö teenuse pakkuja juures. Teenust on õigus saada tööealistel (16a. kuni vanaduspension) isikutel, kellel on sügava või püsiva kuluga psüühikahäire, liitpuue, nägemispuue, peaaajutrauma või ajukahjustust tekitav haigus, on määratud puuduv töövõime või töövõimetus 80-100% ulatuses (Sotsiaalkindlustusamet, s.a.).

Lühiajaline kaitstud töö (LKT) on Eesti Töötukassa (edaspidi Töötukassa) poolt hallatav teenus. LKT eesmärgiks on valmistada vähenenud töövõimega inimeste ette avatud tööturul töötamiseks ning selle teenuse raames aidatakse vähenenud töövõimega inimest tööle asumisel ja ka töötamise alguses (Liik *et al.*, 2019; Lühi- ja pikaajalise..., 2018). Teenuse raames peab teenusepakkuja tagama jõukohase töö, erivajadusi arvestavad tööruumid ning juhendamise (Liik *et al.*, 2019). Teenuse vajaduse hindab Töötukassa juhtumikorraldaja ning tema on ka kogu teenuse vältel inimesele toeks (Liik *et al.*, 2019; Lühi- ja pikaajalise..., 2018).

Dokumendis „Lühi- ja pikaajalise kaitstud töö teenuse pakkumise ülevaade – analüüs“ (2018) toodi murekohana välja see, et asutused maksavad väga erinevalt palka, ühtedes makstakse miinimumtunnitasu ja paaris tunnistati, et see on üks euro tunnis. Tasu maksmine oleneb kas inimene teeb tükitööd, kas tegevust toetab vald või kas asutus kasutab tasu maksmiseks ka pearaha ja olenevalt kui palju tehakse tellimustöid, samas tõdetakse ka, et teenusel osalejad ei ole võimelised miinimumtunnitasu välja teenima. Olulisimaks plussiks kahe teenuse osas peetakse seda, et tegemist on väga olulise ja vajaliku teenusega ning arvatakse, et see peaks jätkuma ka pärast piloodi lõppu 2020 aastal. Projekti raames on leidnu põhjuse kodust väljuda inimesed, kes pole seda aastaid teinud ning rakendatud ja rohkem ühiskonnas kaasatud olla on saanud ka hooldekodude kliendid. Küsitavust tekitab ka see, et inimesed kellel on määratud töövõimetus 80-100% või puuduv töövõime, siis ei ole reaalne ootus, et suurem osa oleksid võimelised teenima miinimumpalka ja liikuma avatud tööturule (Lühi- ja pikaajalise..., 2018).

Kaitstud töö teenuse raames tehtavad tegevused ja tööd peaksid vastama piirkonna tööturuvajadustele ja suundadele, et kliendid kellel võimekus ja tahe saaksid ka piirkonnas rakendada. Kui piirkonnas on palju puiduettevõtteid, siis tõenäosus käsitöö või keraamikalaste oskustega tööle saada on väga väike. Ehk siis tuleks töökeskustesse tuua sisse töid oma piirkonnast või harjutada nende tööloike, et näiteks pärast LKT-d liikuda ettevõttesse tööpraktikale ja siis sobivusel tööle, kasutades vajadusel tugiisikuga töötamise teenust. Selle vajadust põhjendab ka analüüsis välja toodud murekoht, et on ühiselt lahti defineerimata töötamise mõiste ja et teenust võidakse kasutada pigem hobitegevuse või muude igapäevatoimingute sooritamiseks (Lühi- ja pikaajalise..., 2018).

### **Tugiisikuga töötamine**

Tugiisikuga töötamise teenus on Töötukassa teenus. Teenuse eesmärgiks on toetada erivajadusega inimest töötamisel ja suurendada inimese võimalust tööle saada, täiendav tugi annab suurema kindluse teenusepakkujale. Tugiisiku ülesandeks on juhendada igapäevaste töötegevuste juures, toetada sisseelamisel ja tööoskuste omandamisel, tööandja või kolleegidega suhtlemisel, aga ei tohi inimese eest nõ tööd ära teha. Tugiisikuks võib olla keegi tööandja juurest või keegi kes ei tööta ettevõttes, aga ta peab olema teadlik inimese piirangutest ja toevajadusest (Töötukassa, s.a.). Teenuse perioodiks on üks aasta ning selle raames saab tugiisik inimest toetada maksimaalselt 1000 tundi ja põhjendatud vajaduse korral saab teenust pikendada, aga tugi saab olla maksimaalselt 25% inimese tööajast (Tööturuteenuste osutamine..., 2016).

Tugiisikuga töötamise teenuse puhul võib tekkida probleeme just sobiva tugiisiku leidmisel, ei ole ettenähtud kohustuslikke koolitusi ja juhendamist tugiisikule. Lisaks on väga keeruline mõõta teenuse reaalsed pakkumist, reaalselt toe vajadust ning kas seda ka võimaldatakse. Osaliselt saab seda kontrollida Töötukassa paikvaatlusega (Töötukassa, s.a.; Tööturuteenuste osutamine..., 2016).

### **Tööks vajaliku abivahendi võimaldamine**

Tööks vajalikuks abivahendit võimaldatakse vähenenud töövõimega inimesele, kes ei saa tervisest tulenevate piirangute tõttu töötada tööandja poolt pakutavate töövahenditega ja need süvendavad terviseprobleeme. Abivahendi eesmärgiks on aidata inimesel olla piisavalt tootlik ja produktiivne, et see tööandjale ära tasuks ja sellega sama oluline on ka see, et inimese tervise ei halvene töö tõttu (Töötukassa, s.a.). Töölaseks abivahendiks võib olla näiteks ekraaniluger, punktklaviatuur, balanssiir või isegi akulintkrivikeeraja. Vajadust hindab Töötukassa juhtumikorraldaja või mõni vastava töövaldkonna või abivahenditega tegeleva ettevõtte spetsialist koostöös Töötukassa juhtumikorraldajaga. Tööks vajalik abivahend on mõeldud inimese toetamiseks ainult töökohal ja tööalaste ülesannete sooritamiseks ning ainult vähenenud töövõimega inimesele, kellele abivahend kasutamiseks taotleti. Tööandja abivahendi eest maksuma ei pea, samas kuluvad materjalid tuleb ise juurde osta (Haaristo *et al.*, 2016; Töötukassa, s.a.), näiteks akulintkrivikeerajaga töötamisel kulumaterjaliks kruvid.

### **Vähenenud töövõimega inimese palgatoetus**

Tööandjate riskide maandamiseks (Haaristo *et al.*, 2016) ja motiveerimiseks on loodud nii palgatoetuse kui ka sotsiaalmaksu soodustuse saamise võimalused. Vähenenud

töövõimega inimeste palkamisel on tööandjal võimalik saada palgatoetust kuni üheks aastaks ning sellel perioodil makstakse 50% töötaja palga brutotasust, kuid mitte rohkem kui miinimumpalk (2019 aastal, 540 eurot) (Töötukassa, s.a.). Tähtajalise lepingu puhul peab see kestma minimaalselt 6 kuud ning palgatoetust selle jaoks makstakse poole aja ulatuses, ehk 6 kuu jooksul 3 kuu eest (Töötukassa, s.a.). Vähenenud töövõimega inimese palgatoetuse õigus tekib siis, kui inimene on töötuna arvel olnud vähemalt 6 kuud või töötanud eelnevalt kaitstud töö teenuse raames (Haaristo *et al.*, 2016; Töötukassa, s.a.).

### **Teenus “Minu esimene töökoht”**

Eraldi on teenus “Minu esimene töökoht” mille raames on samuti ettenähtud noorte palgatoetus. Tingimused veidi erinevad, näiteks on palgatoetuse suurus kuni kaks Eesti keskmist palka. Nooreks loetakse 16-29 aastat inimest ning, et tööandja toetust saaks peab noor olema töötukassas töötuna arvele võetud. Lisaks on teenusel “Minu esimene töökoht” juures koolitusraha noore väljaõppeks. Koolitusi saab 2500 euro eest noore esimesel töötamise aastal (Töötukassa, s.a.). Antud teenust tasub silmas pidada kuna see toetaks ka vähenenud töövõimega või HEV õppijaid tööerakendumisel. Ka siin on palgatoetus kuni 12 kuud. Kolme kuu jooksul tohib olla töötamist vähem kui 30 päeva ning tal on vähene töökogemus, mis tähendab, et ei ole töötanud viimase 3 aasta jooksul rohkem kui aasta ning on kokku töötanud vähem kui 2 aastat) (Haaristo *et al.*, 2016; Töötukassa, s.a.).

### **Sotsiaalmaksu soodustus**

Sotsiaalmaksu hüvitamine on mõeldud tööandjatele, kes võtavad tööle vähenenud töövõimega inimese, kellele on määratud töövõimetus (40%-100%) või osaline või puuduv töövõime ja selle taotlemiseks peavad tööandjad tegema avalduse Töötukassale (Töötukassa, s.a.). Selleks peab vähenenud töövõimega isik tööandjale ütlema, et tal on töövõime vähenenud ning, et tööandjal on võimalik seda soodustust saada. Sotsiaalmaksu hüvitatakse 2019 aastal 500 euro pealt ja kui palk on suurem, siis tuleb tööandjal ülejäänud tekkiv sotsiaalmaks ise maksta. Lisaks peab olema tegemist töölepinguga ja soodustust saab taotleda inimese pealt ainult üks ettevõtte (Töötukassa, s.a.; Haaristo *et al.*, 2016).

### **Lisapuhkus vähenenud töövõimega inimesele**

Vähenenud töövõimega kaasneb õigus 7-le lisapuhkuse päevale, lisapuhkuse puhkusetasud makstakse riigieelarvest. Puhkuse saamiseks tuleb teha tööandjale vastav avaldus. Lisapuhkuse peab ära kasutama jooksva aasta jooksul, ei kandu edasi ega saa ka seda lahkumise korral lõpparvega välja võtta (Sotsiaalkindlustusamet, s.a.).

Seega, eelneva põhjal saab öelda, et riigi poolt on loodud mitmeid vähenenud töövõimega inimestele mõeldud tööerakendumist ja töötamist toetavaid teenuseid. Statistika

aga näitab, et vähenenud töövõimega inimeste tööerakendumine on madalam võrreldes nendega kellel tervis ei piira töötamist. Uurimusi, mis keskenduvad tööandjate vaatenurgale vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel autorile teadaolevalt pole - see ongi uurimisprobleemiks. Tööandjate vaatenurgast teadlikuks saamine võimaldaks kavandada tööturuteenuseid tööandjale sobivamaks. Seega, on vajalik uurida tööandjate vaatenurgast nende teadmisi ja kogemusi vähenenud töövõimega inimeste tööle palkamisel ja nendega töötamisel ning teadlikkust ja kogemusi tööturumeetmetest. Sellest tulenevalt on töö eesmärk selgitada välja puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest ning kogemused toetavate tööturuteenuste kasutamisel. Sõnastati järgmised uurimisküsimused:

- Missugused on tööandjate positiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel?
- Missugused on tööandjate jaoks olnud negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel?
- Missugustest vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest on tööandjad teadlikud ja millised on tööandjate kogemused toetavate tööturuteenuste kasutamisel?

## **Metoodika**

Bakalaureusetöö raames viidi uurimus läbi kasutades kvalitatiivset uurimisviisi. Laherand (2008) järgi võimaldab kvalitatiivne uurimisviis saada sügavamat teadmist uuritavast temast. Kasutatud uurimisviis võimaldas tööandjatel saada teada nende teadmisi, kogemusi ja arvamusi seoses vähenenud töövõimega, haridusliku erivajadusega inimeste palkamisel ning nende tööerakendumiseks erinevate meetmete kasutamist ja kogemusi.

## **Valim**

Uurimus viidi läbi Valga, Võru ja Viljandi maakonna puidusektori tööandjate hulgas. Puiduettevõtted on nimetatud piirkonnas üheks suuremaks majandusharuks. Valga maakonna müügitulu oli 2017 puidutööstuses 45% kogu maakonna töötleva tööstuse tegevusaladest, Viljandi maakonnas lausa 57% (Tööstusalade analüüs, 2018).

Valimi moodustamisel kasutati mugavusvalimit. Mugavusvalimi korral kaasatakse valimisse geograafiliselt lähedal ja kergesti kättesaadavad uuritavad (Etikan, Musa, &

Alkassim, 2016). Valimi moodustamise kriteeriumid olid: 1) töötamine puidusektoris tööandjana (ettevõtte juhid, juhatuse liikmed või personalitöötajad). Valimisse kuuluvad ettevõtted tegelevad erinevate puidust detailide, hoonete ja mööbli valmistamisega, 2) töötamine Valga, Võru või Viljandi maakonnas, 3) töötajate arv ettevõttes minimaalselt 10, antud töötajate arv valiti põhjendusel, et sellise töötajate arvu puhul on tõenäolisem, et tööandja on puutunud kokku vähenenud töövõimega inimeste palkamisega ja tööturuteenuste kasutamisega.

Uurimuses osales Viljandi maakonnast kahe, Valga maakonnast kolme ja Võru maakonnast ühe puidusektori ettevõtte tööandjad. Uurimuses osalejate kontaktandmed leiti isiklike kontaktide kaudu, interneti vahendusel või suheldes Töötukassa piirkondlike tööandjate konsultantidega. Uuritavatega võeti kontakt telefoni teel ja paluti neid osalema intervjuus. Kuueteistkümnest tööandjast nõustus intervjuul osalema viis tööandjat. Eitavat vastust põhjendati ajapuudusega ja sellega, et puudub kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega töötamisel. Tööandjate taustainfo on esitatud tabelis 1.

**Tabel 1.** Tööandjate taustainfo

<b>Pseudonüüm</b>	<b>Puiduettevõtte maakond</b>	<b>Tööandja ametikoht</b>	<b>Töötajate üldarv ettevõttes</b>	<b>Vähenenud töövõimega inimeste osakaal ettevõttes (protsentides)*</b>
Mati	Valga	personalitöötaja	216	12%
Vello	Valga	ettevõtte juht	120	17%
Mai	Valga	personalitöötaja	300	7%
Mari	Viljandi	personalitöötaja	150	7%
Kati	Viljandi	personalitöötaja	225	7%
Jüri**	Võru	personalitöötaja	35	6%

Märkus\* Tööandja hinnangu alusel, \*\* prooviintervjuu

### **Andmekogumine**

Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuuga. Poolstruktureeritud intervjuu võimaldab täpsustavate küsimuste esitamist intervjuu käigus ja seega sügavamalt teadmist uuritavast teemast (Laherand, 2008).

Intervjuu kava koostamisel võeti aluseks töö uurimisküsimused. Intervjuu kava koosnes kolmest teemaplokist. Intervjuu kava esimese osaga selgitati välja taustainfo (nt küsimused: ettevõtte piirkond, töötajate arv, vähenenud töövõimega inimeste arv), teises osas olid küsimused tööandjate kogemuste kohta vähenenud töövõimega inimestega töötamisel (nt “Millised on teie negatiivsed kogemused seoses vähenenud töövõimega inimeste palkamisel või nendega töötamisel?”, “Millised on teie positiivsed kogemused seoses vähenenud töövõimega inimeste palkamisel või nendega töötamisel?”). Intervjuu kava kolmas osa keskendus tööandjate kogemustele vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustega (“Milliseid tööturuteenuseid või töötukassa teenuseid olete kasutanud seoses vähenenud töövõimega inimestega?”, “Kuivõrd toetavaks peate palgatoetust, sotsiaalmaksu soodustust?”).

Intervjuu kava arutati läbi töö juhendajaga. Täpsustati küsimuste sõnastust ja järjekorda intervjuu kavas. Seejärel viidi läbi prooviintervjuu ühe valimi moodustamise kriteeriumitele vastava puidusektori tööandjaga. Intervjuud viidi läbi telefoni intervjuudena, kuna riigis kehtivast eriolukorrast tulenevalt ei olnud võimalik silmast-silma intervjuusid läbi viia. Töö autori pakkus uuritavatele ka *Skype*-intervjuu võimalust, aga uuritavad eelistasid tiheda töögraafiku tõttu telefoniintervjuud.

Prooviintervjuu andis töö autorile võimaluse saada kinnitust, kas küsimused on intervjueeritavale arusaadavad ja kas küsimused võimaldavad saada vastuseid uurimisküsimustele. Samas oli töö autoril võimalus ka harjutada intervjueerimist. Prooviintervjuul selgus, et mõned tööturuteenuste mõisted on intervjueeritavale raskesti mõistetavad ja vajavad seetõttu selgitust. Prooviintervjuu põhjal oskas autor sellega edasistes intervjuudes arvestada. Kuna olulisi muudatusi prooviintervjuu järgselt intervjuu kavas sisse ei viidud, siis arvestati prooviintervjuu andmed uurimuse põhi andmestiku hulka.

Lisaks prooviintervjuule viidi läbi viis intervjuud. Intervjuu alguse teavitati uuritavat töö eesmärgist ja lepiti kokku telefonivestluse salvestamine. Samuti räägiti läbi konfidentsiaalsuse hoidmine. Intervjuu käigus küsiti juurde täpsustavaid küsimusi, et mõista tööandja vaadet täielikumalt. Kõige lühem intervjuu kestis 33 minutit ja pikim 58 minutit.

### **Andmeanalüüs**

Andmeid analüüsiti kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi meetodil. Kvalitatiivne induktiivne sisuanalüüs võimaldas välja selgitada andmetes peituvad seaduspärasused ning siis teha nendest üldistusi (Õunapuu, 2014).

Esmalt andmed transkribeeriti. Transkribeerimisel kasutati VLC Player programmi ja tekst kirjutati *wordi* tekstifaili. Seejärel sisestati andmed kvalitatiivse andmeanalüüsi keskkonda QCAmap ([qcamap.org](http://qcamap.org)) ja alustati kodeerimist. Andmed kodeeriti uurimisküsimuste kaupa. Esmalt märgiti transkriptsioonis ära tähenduslik üksus, milleks oli uurimisküsimusele vastust andev sõna, lause või lõik. Seejärel sõnastati tähenduslikust üksusest kood. Näited tähenduslikest üksustest koodide moodustamisest on esitatud tabelis 2.

**Tabel 2.** Näited tähenduslikest üksustest koodide moodustamisest

Tähenduslik üksus	Kood
“Aga need kellel on märgatav, siis mingit tõrjumist ei ole küll täheldanud.”	Kolleegide positiivsed väärtused, hoiakud, suhtumine tööandja hinnangul.
“Positiivse poole pealt, on meil siin on näiteks üks inimene töö, kellel on töötervishoiu arst ka määrab selle, et sisuliselt ei või töötada ühegi terariistaga ja ühegi seadme taga noh, sisuliselt seal niimoodi, et ta, kui ta on täna nagu minestamise oht, et kui ta kukub, et siis endale liiga ei tee sellest umbes et sellele on see inimene töötab siis ainult selliste töövahenditega, millega ta endale liiga ei tee.”	Tööandja valmisolek otsida oma vähenenud töövõimega inimesele lahendusi.

Järgnevalt viidi läbi kategoriseerimine. Selleks koondati sarnase sisuga koodid kokku ja anti neile ühine nimetus ehk kategooria nimetus. Näiteks kolleegide positiivsed väärtused, hoiakud, suhtumine tööandja hinnangul, HEV õppija tööle rakendamine, töö hoidmine moodustasid kategooria kolleegide toetav suhtumine võimaldab kaasata vähenenud töövõimega inimesi.

Töö usaldusvääruse suurendamiseks kodeeris töö autor intervjuusid kahel korral nädalase ajavahega. Üksikutes kohtades täpsustati tähenduslike üksuste pikkusi ja sõnastati koodid täpsemaks. Lisaks viidi läbi kaaskodeerimine ühe intervjuu, ühe uurimisküsimuse ulatuses. Kaaskodeerimisel suuri erinevusi ei esinenud. Üksikutel juhtudel arutati täpsustati mõningate koodide sõnastust arutelu käigus. Samuti arutati kaaskodeerijaga läbi kategoriseerimise otsused.

Kogu uurimisprotsessi jooksul pidas autor uurijapäevikut, kirjutades sinna märkmeid intervjuude läbiviimise kohta (näiteks märkmed sellest kuipalju ise tööandjale näiteid tõin ning kas need aitasid intervjuueeritaval kaasa mõelda) ja pannes kirja andmeanalüüsi memo.

Uurijapäeviku pidamine suurendab töö usaldusväarsust. Kogu töö käigus lähtus töö autor uurijatöö eetikast.

Järgnevalt esitatakse uurimuse tulemused kategooriate kaupa. Tulemusi illustreeritakse tsitaatidega, mida on vähesel määral toimetatud (näiteks on välja jäetud sõna kordused).

## **Tulemused**

Töö eesmärk oli selgitada välja puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest ning kogemused toetavate tööturuteenuste kasutamisel.

Andmeanalüüsil moodustus esimese uurimisküsimuse alla 3 kategooriat, teise uurimisküsimuse alla samuti 3 kategooriat ning kolmanda uurimisküsimuse alla 2 kategooriat. Järgnevalt esitatakse töö tulemused uurimisküsimuste kaupa.

### **Tööandjate positiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel**

Esimene uurimisküsimuse “Missugused on tööandjate positiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel?” vastused oli võimalik jaotada kolme kategooria alla: 1) vähenenud töövõimega inimese edukas hakkamasaamine iseseisvalt, 2) kolleegide toetav suhtumine võimaldab kaasata vähenenud töövõimega inimesi, 3) lojaalsetele töötajatele luuakse töövõime vähenemise puhul sobivad tingimused.

### **Vähenenud töövõimega inimese edukas hakkamasaamine iseseisvalt**

Uurimuses osalenud töid välja, et enamus nende vähenenud töövõimega inimestest saavad iseseisvalt töötamisega hakkama. Üldjuhul ei teki neil töötamisel neile teadaolevalt piiranguid ja takistusi. Töötavad sama panuse ja koormusega, mis ilma vähenenud töövõime või tervisepiiranguteta inimesed. Uurimuses osalenud selgitasid, et võimaldavad nii vähenenud töövõimega kui ka tervetele inimestele vajaduse ja soovi korral kaitsevahendeid, näiteks ortoosi. Üks tööandjatest selgitas ka, et nemad on võtnud tervise hoidmiseks kasutusele tõstetavad tasapinnad, teine, et võimaldavad nt 100 euro eest massaaži ühes aastas. Vähenenud töövõimega inimeste hakkamasaamist selgitas Mati järgnevalt:

*“No selles mõttes, et kui meie inimesed ei oleks tublid, siis langeksid nad kiiresti meil ansamblist välja. See pole meie puhul kunagi takistuseks saanud, et oleks vähenenud töövõime. Kes ei ole välja langenud on meie jaoks väga head töötajad.” (Mati)*

### **Kolleegide toetav suhtumine võimaldab kaasata vähenenud töövõimega inimesi**

Uurimuses osalenud töid välja, et üldjuhul suhtuvad kolleegid positiivselt vähenenud töövõimega inimestesse. Tööandjate sõnul ei tekita see töötajate vahel üleliigseid pingeid ja probleeme. Kui on olemas tahe töötada ja panustada, siis seda ka väärtustatakse. On olnud positiivseid lugusid, mis on parandanud kolleegide suhtumist ja tööandja valmisolekut leida inimese tervise halvenemisel või töövõime vähenemisel kergemat tööd. Intervjuudest selgus ka see, et oluliseks paari näite puhul on osutunud vahetu juhi või meistri hoiakud ja valmisolek. Näiteks tõi personalitöötaja Mari välja, et kolleegide toega saab erivajadusega inimene tööl kenasti hakkama, kuigi ta vajab pidevat juhendamist. Inimene on tugiisiku toel töötanud ettevõttes 6 aastat. Mari selgitas:

*“Temal on selline puue, mis ei muutugi ja et õpeta palju sa õpetad. Ta saab seal oma asjadega nii-öelda teatud osas hakkama, aga igal juhul on temaga vaja rohkem tegeleda. Eks ta muidugi loomulikult ka see, et noh, siin siinkohal on küll see teema, et kui mul on selline stabiilne abitööline kes toimetab ja tegutseb. Tema nii-öelda kolleeg, kes siis temaga tegeleb” (Mari)*

Ülal oleva juhtumi puhul aitavad inimest tööl hoida ühe meistri hoiakud ja väärtused, kes vajadusel põhjendab ja selgitab neid ka kolleegidele. Personalitöötaja sõnul muidu teda ilmselt tööl hoida ei saaks:

*“Nagu seda inimest oma meeskonnas sellist inimest hoidma ja ka teistele selgitama, põhjendama, et ta nii-öelda teda oma tiiva all hoidma. Sest noh, vastasel juhul oleks niimoodi, et ah, mis asja siin jaurab, ma vahetan välja” (Mari)*

Positiivsed kogemused ja tegevused toetavad tööandjate sõnul ka järgmistele inimestele võimaluste andmist ning tõstavad ettevõtte siseselt ka teisi kaaluma raske puudega inimestele töövõimaluse pakkumist. Näiteks tõi Mai välja järgmise mõtte:

*“Eks väga palju sõltub ka sellest, et millised on olnud need kogemused. Nii nagu ma selle kurtide näite tõi, kui see kogemus on positiivne meil, siis saavad ka teised osakonnad, on nüüd valmis kaaluma ja tunnustama seda, et neil on täiesti olemas tingimused nende inimeste tööle võtmiseks” (Mai)*

### **Lojaalsetele töötajatele luuakse töövõime vähenemise puhul sobivad tingimused**

Isegi kui on piirangud erinevates tööprotsessides osalemisel, motiveerib tööandja sõnul lahendusi ning paindlikkust looma just inimeste tugev tahe tööd teha. Intervjuudest selgus ka tööandjate positiivne valmisolek pakkuda lihtsamat tööd, kui inimesed räägivad oma vähenenud töövõimest. Ka pikaajaliste töötajate puhul on see selgunud aastaid hiljem, kus alles siis on saadud ootused tööle üle vaadata. Jüri selgitas seda nii:

*“Aga samas mul oleks hea teada, nagu ta mulle seda ütleks, siis ma eeldaksin ja planeeriksin talle võimalusel vaata hoopis lihtsama töö.”(Jüri)*

Lojaalsetele ehk pikaajaliste töötajatele on leitud kergem töö või tehtud kohandusi töökeskkonnas. Uuritavad selgitasid, et on loonud võimalusi ka osaliseks tööajaks, kui inimese tervis aja jooksul on ettevõttes halvenenud. Töötajale pakutakse etapiviisilist üleminekut kergema töö peale. Kogemusest hindavad nad neid töötajaid, kes on valmis ka ise mõtlema lahenduste, mitte piirangute keskselt. Näiteks tõi Mai välja:

*“Et kui see inimene ei võta ise ohvri positsiooni, vaid on valmis lahendusi otsima ja pakkuma. Ja ise valmis olema võrdväärne. See on kõige suurem motivaator, argument inimese töö otsimisel.”(Mai)*

### **Tööandjate negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel**

Teine uurimisküsimus “Missugused on tööandjate jaoks olnud negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel?” jagunes kolmeks kategooriaks: 1)tööandjate teadmatus töötaja vähenenud töövõime olemasolust , 2)vähese motivatsiooniga ja sõltuvusprobleemidega töötajatega toimetulek, 3) vähenenud töövõimega inimesega seonduvalt tekib lisatöö ettevõtte meistritele, juhtidele.

#### **Tööandjate teadmatus töötaja vähenenud töövõime olemasolust**

Intervjuueritavad kirjeldasid negatiivse kogemusena seda, et inimese piirangute või töövõime vähenemise kohta ei ole infot ning ise töökohas seda näha ei osata ega töötajalt küsida. Sellest tulenevalt ei saa teha kohandusi või muudatusi, mida teades oleks võinud varem rakendada. Mati selgitas seda järgnevalt:

*“Aga mitte ühelgi nendel inimestel töö tegemisel ja silmaga nähtavalt ei ole mitte-midagi viga.”(Mati)*

Töölesaamisel ei julgeta või ei taheta töövõime vähenemist mainida. Teinekord tuleb see välja aastaid hiljem. Tööandjad selgitasid ka seda, et nad on püüdnud vähenenud töövõimega inimesi aidata ja toetada, aga alati nad lihtsalt ei tea kuidas seda teha, et kuidas võiks seda teha. Miskipärast ei julgeta ennast tööandjale avada. Mari selgitas seda nii:

*“Mõne puhul nagu teame, et oleks mingit abi vaja, aga pole tulnud sellist vastust, et neid saaks aidata. Oleme omalt poolt lihtsalt proovinud kergemat, sobivamat tööd leida. Niipalju oleme proovinud. Mis veel aitaks, oleks pigem see, et inimene ise küsiks. Meie küsimusele väga ei vastata. Võib-olla me ei oska pakkuda, kuna me ei tea mida need inimesed tunnevad.”(Mari)*

### **Vähese motivatsiooni ja sõltuvusprobleemidega töötajatega toimetulek**

Uuritavad selgitasid, et takistavaks asjaoluks ja negatiivseks kogemuseks on olnud just töö soovija ja töötaja madal tahe ning motivatsioon. Intervjuudest selgus ka see, et on tööandjatele selgitatud tahtmist mitte töötada, kuna elavad toetusest ära, mistõttu nõuti ka näiteks paari tunni kaupa töötamist. Töökoht ei saa aga igatüüpi soovidele vastu tulla. Näiteks liinitöö ei võimalda nii paindlikku tööajasooviga arvestamist. Sellest tulenevalt langesid need töötajad välja. Kui on näha, et nad ei panusta piisavalt ning on töötamisel passiivsed, siis inimesest ka loobutakse. Näiteks tõi intervjuueeritav Mati välja oma selgituse:

*“Mitte hakkama saamine ega midagi muud, aga ilmselt just nimelt ta tahe.”(Mati)*

Intervjuudes selgus raskuskohana sõltuvusprobleemidega töötajatega toimetulek. Selgus, et probleemiks on nende tööle jõudmine ja sinna jäämine. Töötajaid tuleb taga otsida ning tegeleda sellega, et inimesele meelde tuletada, et ta pärast palgapäeva või nädalavahetust tööle saabuks ega paari-kolme tundi hiljaks ei jääks. Piirangut alkoholiprobleemidega inimeste palkamisega seonduvalt kirjeldas Mari järgnevalt:

*“Ütleme nii, et päris paljud senised nii-öelda vähenenud töövõimega inimestest olid ikkagi selliseid, kellel paraku just nendel alkoholiprobleem.”(Mari)*

### **Vähenenud töövõimega inimesega seonduvalt tekib lisatöö ettevõtte meistritele ja juhtidele**

Intervjuudest selgus ka see, et seoses vähenenud töövõimega palkamise ja tööoluhoidmisega võib kaasneda tööandjate hinnangul ka lisakoormus ja töö nendega tegelemisel. See võtab ettevõttelt ajalist ressursi, mis on meistritel ja juhtidel niigi piiratud. Vello selgitas seda järgnevalt:

*“Kindlasti see on üks asi, mängib rolli isiklik tuttav, tutvus. Et kui ollakse tuttav, siis näeks rohkem vaeva” ja “Seob nagu selliste juhtide tööaega palju”(Vello)*

Lisatööks ollakse valmis, kui on tutvus või eelnev pikemaajalisem töösuhe. Veel tuli välja, et lisatööks on ka erinevate töökohtade ja ametite proovimine, kuna üks või teine töö võib olla liiga raske. Muudatusi tehakse, aga see võtab sageli rohkem aega kui esialgu selleks on arvestatud. Mati:

*“Me oleme selles mõttes otsinud talle siukest kergemat tööd. Võimalikest töödest, kergemat tööd, et tal oleks natukenegi lihtsam.”(Mati)*

### **Tööandjate teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest ja kogemused toetavate tööturuteenuste kasutamisel**

Kolmas uurimisküsimus “Missugustest vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest on tööandjad teadlikud ja millised on tööandjate kogemused toetavate tööturuteenuste kasutamisel?” jagunes kaheks kategooriaks: 1) kogemused tööturuteenustega ja hinnang mõjule ning 2) tööandja hinnang oma teadmistele tööturuteenustest, ettepanekud nende paremaks korralduseks.

#### **Kogemused tööturuteenustega ja hinnang mõjule**

Intervjueeritavatelt vastava teema kohta küsitledes selgus, et vähenenud töövõimega inimese palkamiseks või töölhoidmiseks kasutatakse ettevõtetes tööturuteenuseid väga erinevalt. Puudusid teadmised tööalase rehabilitatsiooni teenuse sisust ja võimalustest tööandja kontekstis. Tööandjatel puudus kogemus töökoha kohandamise ja tööks vajaliku abivahendi võimaldamise teenuse osas. Oli ettevõtteid, kus on seda kaalutud. Näiteks eelnevalt mainitud kurtide palkamise ja töölejäamise järgselt. Mai tõi selle võimaluse mittekasutamise põhjuseks asutusesisest skeptitsismi ning mainis ka paberimajanduse keerulisust.

*“Ei me ei ole taotlenud. Me kaalusime seda ja jätsime kõrvale, ja just see et see niisugune bürokraatia. Või üldse see paberimajandus.”(Mai)*

Intervjueeritavatelt selgus, et kõige rohkem on kasutatud sotsiaalmaksu soodustust, just selle taotlemise lihtsuse ning aruandluse puudumise tõttu. Teenuste puhul toodi välja ka aja ja ressursi puudust, et jõuaks teenuste taotlemisse süveneda, tegeleda aruandlusega. Uuritavatelt selgus ka see, et kui oleks bürokraatia väiksem, siis oleksid nad ka rohkem valmis teenuseid kasutama. Vaid üks intervjueeritavatest Kati ei pidanud korrektset dokumentitööd keeruliseks.

*“Ei ütleks et see paberimajandus on, täpselt ei olegi mingisugust problemaatilist enam, sest enam asju saab teha elektroonilisel teel.”(Kati)*

Tasub ära mainida ka, et antud ettevõtte on kasutanud ja kasutab enam vähenenud töövõimega inimeste palkamiseks ja tööl hoidmiseks toetavaid teenuseid.

Tööandjad olid teadlikud vähenenud töövõimega inimeste palgatoetusest, sotsiaalmaksusoodustusest, tööpraktika ja ka tugisikuteenusest. Rahalist tuge sotsiaalmaksu soodustuse ja palgatoetuse puhul peeti boonuseks, aga mitte otsustamist mõjutavaks, palkamist soodustavaks teguriks. Tööpraktika toel on ettevõtted endale vähenenud töövõimega inimesi palganud. Lisaks oli paar ettevõtet kaalunud tugiisikuga töötamise

teenust. Üks kuuest intervjueritud ettevõttest on varasemalt palganud inimesi tööle tugiisikuga ning hetkel on neil üks inimene tugiisikuga tööl. Kirjeldab Kati järgnevalt:

*“Tugiisikuteenuse määramine või uuendamine. Et noh, tuleb seal ka juhtumikorraldaja siia kohapeale vaatama ja nad on käinud ka siin ettevõttes tutvumas olukorraga, et teada milline see ettevõte on, need nii-öelda oma omakorda oma klientidele töötutele, siis kui tõi võimalikult õiget keskkonda, pakkuda ja teada.”(Kati)*

### **Tööandja hinnang oma teadmistele tööturuteenustest, ettepanekud nende paremaks korralduseks**

Üldhinnang ja soovitus intervjuul osalenute poolt oli, et paberimajandus seoses toetavate teenustega peaks olema lihtsam. Varasemalt on tööandjad toetavaks teenuste kasutamisel pidanud Töötukassa tööandjate konsultandi või muu spetsialisti tuge. Nad on klientide tööle soovitamisel võtnud ise nendega ühendust, kirjeldanud teenuste sisu ja aidanud läbida taotlemise protsessi. Toetavana on tajutud ka paberite eeltäitmine töötukassa töötaja poolt - üldandmetega. Selgitanud muid võimalusi ning aruandlust. Samas toodi ka välja, et tööandjad omavahel suhtlevad ning nende sõnul on teavitus vähenenud töövõimega inimeste palkamist ja töölhoidmist toetavate tööturuteenuste osas puudulik. Sellest tulenevalt soovitas näiteks Kati, olles ise oma maakonna tööandjate konsultandiga väga rahul:

*“Enda kogemused pealt, aga nii-öelda selliste, kes, kes sama nõ personali põldu künnavad et te olete, mis asja, et ma ei teadnud, et selline variant üldse olemas on nagu, mis mõttes ka tugiisik või kas Töötukassas siis varjab meie eest teenuseid, et kas nad tutvustab meile seda, et miks me mitte midagi ei tea. Ja see on kusjuures väljaspool X maakonda. See seda näitabki seda, et kui palju tegelikult erinevates kohtades on osatud tööandjatele soovitada, et mida saad kasutada, saaksid tutvustatud neid nii-öelda, maha müüidud tööandjatele, et see on hea mõte, see on noh jah, et siin ongi see, et sinu töö, Töötukassa enda inimestel ka tõenäoliselt rohkem rohkem teha et tööandjateni jõuda.”(Kati)*

Intervjueritavatel paluti ka hinnata oma teadmisi vähenenud töövõimega inimeste palkamist ja töötamist toetavatest tööturuteenustest. Tabelis 3 on see intervjueritavate kaupa. Intervjuerijate hinnang oma teadmistele näitab teadmiste varieeruvust ettevõtetes.

**Tabel 3.** Tööandjate hinnangud oma teadmistele.

Pseudonüüm	Puiduettevõtte maakond	Tööandja ametikoht	Numbriline hinnang (1 väga halb, 10 väga hea)
Mati	Valga	personalitöötaja	5
Vello	Valga	ettevõtte juht	2
Mai	Valga	personalitöötaja	5-6
Mari	Viljandi	personalitöötaja	6-7
Kati	Viljandi	personalitöötaja	7
Jüri*	Võru	personalitöötaja	2

Märkus \* *prooviintervjuu*

Koostöövajadust tõid ka intervjueeritavad välja. Head kogemust kirjeldas Mari:

*“Kui me töötukassa kaudu kedagi tööle võtame, et siis nad teavad seda võimalust. Teavitavad meid võimalustest. Toon näite X Töötukassa, kui me oleme seal inimese saanud.” (Mari)*

Kokkuvõtvalt saab öelda, et tööandjatel on nii toetavate tööturuteenustega nii positiivseid kui ka negatiivseid kogemusi. Positiivseid kogemusi toetavad eelnevad kogemused vähenenud töövõimega inimestega ja nende töötamist ning palkamist toetavate tööturuteenustega. Negatiivsed tulenevad infopuuduse ja väheste teadmiste ning kogemuste tõttu.

### Arutelu

Kutsehariduse lõpetanute töölesaamine vähenenud töövõimega inimeste seas on raskem kui tavaõppijate seas (Haridus- ja Teadusministeeriumi..., 2019) ning probleemi osana on ka üleüldiselt vähenenud töövõimega inimeste töölerakendumine väiksem (Riigikontrolli audit, 2017). Sellest tulenevalt on tarvis tööturuteenuseid vähenenud töövõimega inimeste palkamiseks ja töö hoidmiseks. Need on olemas, aga nende kasutamine on puidusektori siseselt ebahühtlane. Samas tõid puidusektori tööandjad välja, et nemad korraldavad väljaõppe kohapeal ning kutseharidus ei pruugi olla nende ettevõttes vajalik. Kuigi tõdeti, et need kellel on omandatud erialane haridus ei tööta lihttöölisena ning nende oskused on laiaulatuslikumalt kasutatavad. Samas ei olnud tööandjale teada, et kas nendel inimestel on vähenenud töövõime või mitte. Vähenenud töövõimega inimestel on üldjuhul keerulisem töötada, kuid tööandjate sõnul saavad enamus oma ülesannetega piiranguteta hakkama. Raskused võivad tekkida

vajadusest teha muudatusi töö keskkonnas ja koormuses. Keerulisem on leida spetsiifilise tervise probleemiga inimesele sobivat tööd. Selle leevendamiseks on Eesti Töötukassa välja pakkunud tööturuteenused, mis toetavad vähenenud töövõimega inimesi tööle saamisel, näiteks tööalane rehabilitatsioon.

Vähenenud töövõimega inimeste tööle saamiseks ja tööl hoidmiseks on olemas ka meetmed tööandjatele, et tõsta nende valmisolekut selle sihtrühma kaasamiseks töömaailma (Töötukassa, s.a.). Käesoleva uurimuse tulemused näitasid, et toetusmeetmeid tajutakse ja kasutatakse erinevalt. On oluline mõista ja uurida, kuidas need teenused tööandjat tegelikult toetavad. Ka Jahoda jt (2007) on leidnud, et inimesed kellel on töövõime vähenenud soovivad olla kaasatud töömaailma ning elada iseseisvamat elu. Töötamine annab ka kuuluvustunde ning pakub eneseteostust. Selleks, et paremini mõista miks mingeid teenuseid kasutatakse või pigem ei kasutata, oleks vajalik läbi viia täiendav uurimus tööandjate seas.

Esimesele uurimisküsimuse juures tõid tööandjad positiivse kogemusena välja järgnevat: tööandjad on palganud vähenenud töövõimega inimesi, kui on näha, et nad saavad tööga hakkama ning panustavad ettevõttesse. Kui inimese töövõime väheneb ettevõttes töötades, siis leitakse võimalused töökeskkonna kohandamiseks. Probleemide selgudes katsetatakse töötajaid erinevatel tööloikudel. Headele töötajatele on loodud ka võimalus töötada osalise ajaga. Puidusektori tööandjad tõid välja, et tootmis- ja liinitöö spetsiifikast tulenevalt on seda tegelikult keeruline või lausa võimatu teha. Valmisolek ja võimalus pakkuda vähenenud töövõimega inimesele sobiva koormusega tööd on madal. Sama kinnitab ka Riigikontrolli (2017) audit, kus toodi välja, et 44% tööandjatest ei pea seda võimalikuks. Siiski jagasid uuritavad tööandjad ka positiivseid kogemusi kuulmispuudega ja intellektipuudega inimeste palkamisest. Mõlemad tööandjad selgitasid, et algselt oli palju kriitikat ja eelarvamusi nii kolleegide kui juhtide poolt. Kui inimesed on ennast tõestanud, siis ollakse valmis rohkem mõtlema kohanduste või tugiisiku kaasamise peale. Peamiseks edu näitajaks tööandja silmis on vähenenud töövõimega töötaja valmisolek ja tahe teha tööd. Oluline on olnud kolleegide tugi ning isiklikud väärtused, mis toetasid vähenenud töövõimega inimeste töötamist ettevõtetes. Tööandja valmisolek palgata vähenenud töövõimega inimest ning hoida teda tööl tuleneb sageli varasemast positiivsest kogemusest või isiklikust tutvusest.

Teise uurimisküsimuse vastuste põhjal selgus, et keeruline on palgata vähenenud töövõimega inimesi, kes on alamotiveeritud ja/või sõltuvusprobleemidega. Toodi välja usaldusväärse puudumist, s.t. et tööandja ei saa olla kindel nende tööle jõudmises. Palkamise ja töölhoidmise osa toodi negatiivse aspektina välja, et ei teata inimese töövõime

vähendamise või vaimse võimekuse kohta, sest tihtipeale ei paista see välja ning inimene eelistab sellest mitte rääkida. Haaristo jt (2016) kirjeldasid isikust tulenevaid töötamist takistavate teguritena suhtumist töösse, vaimse võimekuse piiratus ja vähesed erialased oskused. Tööandjad tõdesid ka, et neil puudub ressursid probleemidega tegelemiseks või töö kohandamiseks. Samas tööandjad ei osanud ka teadlikult tuua välja negatiivseid kogemusi, kuna nad ei tea, kas inimestel on vähenenud töövõime või mitte. Tööandjate teadmine sellest, kes on vähenenud töövõimega inimene ja kes mitte, on väga erinev. Kui oli teadmine väiksem, siis peeti inimese lahkumise põhjuseks näiteks laiskust või peeti teda lihtsalt õppimisvõimetuks. Katseajal on tööandjal lihtne tööga mittehakkamasaava inimesega leping lõpetada.

Kolmanda uurimisküsimuse vastuses selgus, et puidusektori tööandjate teadlikkus teenustest ja teenuste tingimuste ning kaasneva dokumentatsiooniga on väga erinevad. Mida rohkem teenuseid vähenenud töövõimega inimeste palkamiseks või töö hoidmiseks kasutati, seda vähem peeti teenuste taotlemisega seonduvat üleliigseks bürokraatiaks. Tööandjatel puudus kogemus töökoha kohandamise, tööks vajaliku abivahendi osas. Oli tööandjaid kes teadsid seda, aga pidasid teenuse taotlemist liiga keeruliseks. Seega kaasneb teenuste kasutamisega hirm dokumentatsiooni osas teenuste taotlemisel. Ka Haaristo jt (2016) toob välja, et tööandjad vajavad täiendavat tuge teenuste taotlemisel ja aruandluse täitmisel.

Tööandjatega arutledes selgus, et võiks olla keegi, kes aitaks asutusel hallata teenustega kaasnevat dokumentatsiooni. Kuna hetkel on jäänud osade teenuste, nagu palgatoetus, tööpraktika kasutamine just selle bürokraatia taha. Tööandjate puhul oli tajuda seda teadmatusest ja kogemuse puudumisest tulenevat ebakindlust. Teenuste sisu, sihtrühmade kirjeldus ja tingimused tunduvad segased. Siit selgus, et on vajalik tõsta tööandjate teadlikkust sellest, kes on vähenenud töövõimega inimene ja mis tööd ning ressursi nõuaks teenuste taotlemine. Tuleks teha näidisarvutusi, et tööandja näeks, kas finantsiliselt tasuks teemadega tegelemine ära või mitte. Teadlikkuse tõusmisel ilmselt kasvaks ka tööandjate valmisolek palgata vähenenud töövõimega inimesi, hetkel on selleks Riigiauditi (2017) andmetel valmis 31% tööandjatest. Siit tuleneb ka vajadus vähendada tööandjate hirme ja eelarvamusi seoses vähenenud töövõimega inimeste palkamise ja tööturuteenustega. Ka tuuakse välja, et nende teadmiste ja kogemuste uurimine annab parema vaate vajadusele teenuste kasutamist lihtsustada (Haaristo *et al.*, 2016). Vähe on kasu teenustest, kui nende võimalusi ei kasutata. Kindlasti tuleks täpsemalt uurida, et miks puudub puidusektori tööandjatel kogemus töökoha kohandamise või tööks vajalike abivahendite taotlemise osas. Kas tõesti puudub vajadus või on selle taga teadmiste ja kogemuste

puudumine või teenuse kättesaadavuse keerulisus? Antud uurimuses selgus, et tööandjad peavad seda keeruliseks, kuna ühel töökohal töötab mitmeid erinevaid inimesi. Seega süvenemine nendesse teenustesse, seadusandlusesse ning teenustega seonduvasse aruandlusse nõuab suurt teadlikkust, valmisolekut ja ressursi (Kohcman *et al.*, 2018). Seda ka uurimuses osalenud puidusektori tööandjate hinnangul.

Antud uurimistöö piiranguteks on valimi suurus. Antud tulemuste pealt ei saa teha üldistusi kogu Eesti tööandjate kohta. Põhjalikuma analüüsi jaoks oleks tarvis suuremat valimit ning fokuseerimist kindlale teenuste grupile. Piirang on ka hetkel see, et ei saa luua seost tööandja teadlikkusest tööturuteenustest ning võrreldes seda ettevõtja teadmisega sellest, kes on vähenenud töövõimega inimene ning mida see tähendab puidusektoris täpsemalt. Kuna oli ettevõtteid kes kasutavad teenuseid hästi ja neid, kes praktiliselt ei kasuta, siis tuleks valimi koostamisel teada täpsemalt puidusektori ettevõtete tootmisprotsessi, näiteks kas tegemist on liinitööga või on töö korraldatud muul viisil.

Töö praktiline väärtuseks on autori hinnangul see, et intervjuude käigus selgus mitme teenuse vajadus ning tööandja valmisolek neid teenuseid kasutada. Vajalik on sellest tulenevalt teha intensiivsemalt teavitustööd tööandjate seas. Praktilise väärtusena näeb autor kasulikku infot Töötukassa juhtumikorraldajatele. Kuna mõistes paremini tööandjat ning kuulates nende kogemusi, saavad juhtumikorraldajad oskuslikumalt oma kliente neile tööle soovitada. Tööandjate kogemuslood toetavad juhtumikorraldajaid oma töös klientidega. Soovitusena saab ka Töötukassa juhtumikorraldaja toetada tööandjaid vähenenud töövõime märkamisel, teenuste taotlemisel ja teenuste sisu ning aruandluse lahti seletamisel.

Järgnevates uuringute tuleks leida spetsiifilisem valim ning keskenduda kas eraldi teenustepõhistele uurimustele või tööandja teadmiste uurimisse sellest, kes tööandja arvates on vähenenud töövõimega inimene. Kolmanda täpsustusena tuleks süvitsi uurida ja hinnata seda, kuidas tööandja tunneb teenuste spetsiifikat. Selgus ka vajadus uurida lähemalt kui palju erinevaid ressursse kulub tööandjal teenuste taotlemiseks.

## **Tänu sõnad**

Autor tänab kõiki uuringus osalenud ettevõtete esindajaid intervjuus osalemise ja sisukate kogemuste jagamise eest. Suurimad tänud juhendajale Merike Rannale, peaekspert Mari Tikerpuule ja lektor Liina Lepale suure abi ja toe eest!

### **Autorsuse kinnitus**

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Fredy Lumi

/allkirjastatud digitaalselt/

25.05.2020

## Kasutatud kirjandus

- Devrimci, A., Heinmets, H., Jürivete, T., Kongi, A., & Teesalu, L. (2014). *Hariduslike erivajadustega õpilaste kutseõppe korraldamine. Toetav abimaterjal kutsekoolidele*. Tallinn: Innove.
- Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (2014). Külastatud aadress <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
- Tööturuteenust osutamine töövõimereformi sihtrühmale (2016). Külastatud aadress [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/57\\_lisa.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/57_lisa.pdf)
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Haaristo, H.- S., Masso, M., & Veldre, V. (2016). *Terviseseisundist või puudest tingitud erivajadusega noorte siirdumine koolist tööle*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Haridus- ja teadusministri määrus nr 14 (09.05.2014). *Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord*. Külastatud aadress <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052014004?leiaKehtiv>
- Haridus- ja teadusministri määrus nr 35 (28.12.2018). *Haridusliku erivajadusega õpilase kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord*. Külastatud aadress <https://www.riigiteataja.ee/akt/108012019008>
- Haridussilm (2019). *Haridusliku erivajadusega õppijad kutsehariduses statistika*. Külastatud aadress <https://www.haridussilm.ee>.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18.
- Kutseõppeasutuse seadus (01.09.2013). Külastatud aadress <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001?leiaKehtiv>
- Liik, J., Bugakin, J., & Hanga, K. (2018). *Vähenenud töövõimega tööealistele klientidele suunatud tööturuteenuse analüüs 2018*. Tallinn: Eesti Töötukassa.
- Lühi- ja pikaajalise kaitstud töö teenuse pakkumise ülevaade - analüüs (2018). Tallinn: Astangu Kutserehabilitatsioonikeskus.
- Mis on puue?, (s.a.). Sotsiaalkindlustusamet. Külastatud aadress <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/puude->

tuvastamine/puude-korduma-kipuvad-  
kusimused#Kes%20peaks%20puuet%20taotlema?

Rakendumine tööturul võrdlusena tavaõppijatega, (2019). Teadus ja haridusministeerium  
Rehabilitatsiooniprogramm “Pööra selg seljavalule”, (s.a.). Activitas. Külastatud aadress  
<http://activitas.ee/teenused/seljavalu/>

Riigikontrolli audit: Riigikontroll: riik on töövõimereformiks valmis osaliselt. (2017).

Külastatud aadress

<https://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/557GetPage/1/557Year/-1/ItemId/950/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>

Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., & Ståhl, C. (2018). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study, *Disability and Rehabilitation*.

Tugiisikuga töötamine. (2015). Külastatud aadress

<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/tugiisikuga-tootamine>

Töölase rehabilitatsiooni teenuse kvaliteediuring, (2018). Eesti Töötukassa.

Tööstusalade analüüs, (2018). Rahandusministeerium.

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, (2019). Riigiteataja.

Töövõime hindamise meetodika, (2015. korrigeeritud 2017). Sotsiaalministeerium.

Töövõimereform, (2016). Külastatud aadressil: <https://www.tootukassa.ee/toovoimereform>

Töövõimetoetuse seadus (15.03.2019). Külastatud aadress

<https://www.riigiteataja.ee/akt/110012019029?leiaKehtiv>

Töövõimetuspension, (s.a.). Sotsiaalkindlustusamet. Külastatud aadress

<https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension/pension-liigid-ja-soodustused#T%C3%B6%C3%B6v%C3%B5imetuspension>

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

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

Mina, Fredy Lumi,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Puidusektori tööandjate kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nendega töötamisel, teadlikkus vähenenud töövõimega inimestele suunatud tööturuteenustest“, mille juhendaja on Merike Rand, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Fredy Lumi*

**25.05.2020**