

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Tiina Timmotalo

**PUUETEGA INIMESTE RAKENDAMINE TÖÖTURUL
SOTSIAALSETE ETTEVÕTETE NÄITEL**

Juhendaja: lektor Merike Kaseorg

Tartu 2015

Soovitan suunata kaitsmisele

(lektor M. Kaseorg)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2015. a.

Juhtimise õppetooli juhataja

(prof. M. Vadi)

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

.....

(Tiina Timmotalo)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. PUUETEGA INIMESTE RAKENDAMINE TÖÖTURUL.....	7
1.1. Puuetega inimeste tööle asumist mõjutavad tegurid	7
1.2. Puuetega inimeste tööturule vahendamine	14
1.3. Puuetega inimeste võimalusi tööturul mõjutavad institutsionaalsed tegurid	20
2. PUUETEGA INIMESTE TÖÖVÕIMALUSED	26
2.1. Lühülevaade Eestis läbiviidud uuringutest, uurimismetoodikast ja valimist	26
2.2. Lühülevaade intervjuude vastustest	32
2.3. Intervjuude analüüs ja järeldused	36
KOKKUVÕTE.....	45
VIIDATUD ALLIKAD	48
LISAD.	
Lisa 1. Intervjuu küsimused	53
Lisa 2. Intervjuu 1 (i1)	54
Lisa 3. Intervjuu 2 (i2)	56
Lisa 4. Intervjuu 3 (i3)	58
Lisa 5. Intervjuu 4 (i4)	60
SUMMARY	62

SISSEJUHATUS

Puuetega inimeste arvu kasv on suurendanud sotsiaalse kaitse kulutusi, samas on kasvanud ka sihtgrupi rahulolematust. Ühiskonnas on laialt levinud arvamus, et puuetega inimesed on riigile koormaks, kes ise enamasti makse maksmata vajavad elamiseks riiklike toetusi. Ühiskond on nii tugev nagu seda on tema nõrgim lüli, seega tuleks puuetega inimestesse suhtuda kui kasutamata ressursi majanduses, lõimides neid ühiskonda – ka osalise töökoormusega inimene on paremini integreeritud - aidates neid, kes realselt end ise aidata tahavad, kuid takerduvad probleemidesse. Sissetulekud, mis töötamisega kaasnevad, suurendavad omakorda nõudlust teenuste ja toodete järele, mis mõjub majandusele positiivselt, tekitades vajaduse uute täiendavate töökohtade loomiseks.

Olukord tööturul on pidevas muutumises, reeglina toimuvad muutused koos majandus-tsükli faasidega, võimalik on tööpuudus, tööjõupuudus aga ka tööturu situatsioon, kus on puudus nii tööst kui ka töötajatest. Tööpuudus seisneb selles, et inimesed, kes soovivad töötada, ei leia endale sobivat tööd ning tööjõupuuduse korral on tööjõu nõudlus tööjõu pakkumisest suurem. Potentsiaalne tööjõud on alati suurem tegelikult tööga hõivatutest, samas on osa inimesi majanduslikult mitteaktiivsed ega soovigi töötada. Tööjõud on seoses vabade riigipiiridega Euroopas oluliselt mobiilsemaks muutunud ning tööjõu pakkumist mõjutab negatiivselt ka sündimuse langus. Vaatamata sellele, et hetkeolukorda iseloomustab kõrge tööpuudus, on tööandjad hädas sobiva tööjõu leidmisega, sest vabade töökohtade kvalifikatsioonide nõudlus ei vasta tööjõu pakkumisele, tegemist on struktuurse tööpuudusega. Selle leevendamiseks ja ka ettevõtte väärtuse tõstmiseks on võimalik lahendus endale sobiva tööjõu koolitamine, milles võiksid olla eelistatud vanemaealised ja ka tööd teha soovivad puuetega inimesed, kes on lojaalsemad ega otsi aktiivselt uusi ja paremaid töövõimalusi võrreldes noorematega.

Sotsiaalkindlustuse ressursside õigus- ja sihipärase kasutamise otsustusmehhanismide lahendused on riigiti erinevad, sõltudes asukohariigi sotsiaalpoliitika eripäradest, töö-

võimetuse käsitlusmudelid, meetmete eesmärgist ja ka meetmete administreerijate võimekusest. Eestis algatas Sotsiaalministeerium 2012. aasta I kvartalis töövõimetuskindlustuse reformi, mille eesmärgiks on erinevatel põhjustel (tööõnnetus, kutsehaigus, pikaajaline töövõimetus) tööturult eemale jäänud inimeste võimalikult kiire tagasiastamine tööturule, reform puudutab otseselt ka neid puuetega inimesi, kellel on püsiv töövõimekaotus (Haukanõmm 2013b).

Puuetega inimeste rakendamine tööturul on madal nii puuetega inimestest (võimalik tervislik ebastabiilsus), tööandjatest (teadmatus ja võimalik hirm, eelarvamused) kui ka keskkonnast (töökäimisega kaasnevad kulud, mis osutuvad suuremaks töötasust) tulevadel põhjustel. Eesti Puuetega Inimeste Koja juhatuse esimehe Monika Haukanõmme (2013a) sõnul toetaks puuetega inimeste tööturul rakendamist paindlikud töövormid, töökohale ligipääsetavus, abivahendid, koolitus ja juhendamine, tööandjate teadlikkus ja riigi motivatsioonipakett tööandjatele puuetega inimeste tööle rakendamiseks. Samas on riigi poolt kehtestatud tööturumeetmed ja seadused, mis soodustavad puudega inimese töölevõtmist ja töötamistingimusi, kuid seadused ise ei muuda midagi, kui neid ei osata/taheta rakendada.

Kuna praktikas ettevõtete probleemide ja võimaluste või nende puudumiste kohta puuetega inimeste tööle rakendamisel ning neile tööd pakkuvate ja/või neid tööle vahendavate sotsiaalsete ettevõtete kogemustest andmed puuduvad, soovib käesoleva bakalaureusetöö autor seda omapoolse uuringuga parandada. Antud bakalaureusetöö tulemused täiendavad Eestis tööandjate ja puuetega inimeste seas läbi viidud uuringute tulemusi puuetega inimesi tööturule vahendavate sotsiaalsete ettevõtete kogemuste põhjal, neid saab kasutada meetmete ja poliitika kujundamisel, et arendada Eestis WISEi (*Work Integration Social Enterprises*), sh sellist ettevõtlust, kus ärilises mõttes kasumi teenimine pole prioriteediks puuetega inimestele ametialase väljaõppe korraldamisel jms.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada puuetega inimeste tööturul rakendamise võimalused ja probleemid sotsiaalsete ettevõtete näitel. Eesmärgi täitmiseks püstitati järgmised uurimisülesanded:

- selgitada mõistet puue,
- tuua välja puuetega inimeste tööturul rakendamisega kaasnevad lisatingimused,

- anda ülevaade puuetega inimeste tööturule sisenemise barjääre puudutavatest uurin-
gutest,
- anda ülevaade puuetega inimesi tööturule vahendavate ja ametialast väljaõpet pak-
kuvate sotsiaalsete ettevõtete (WISE) praktikatest Euroopas,
- anda lühiülevaade puuetega inimesi tööturule vahendavatest ja neile ametialast
väljaõpet pakkuvatest Eesti ettevõtetest,
- viia läbi intervjuud puuetega inimesi tööturule vahendavate ning neile ametialast
väljaõpet pakkuvate ettevõtete esindajatega ja puudega ettevõtjaga,
- tuua välja puuetega inimeste tööturul rakendamise võimalused ja probleemid, ana-
lüüsid intervjuusid.

Töö esimeses osas selgitatakse mõistet puue, antakse ülevaade puuetega inimeste tööle
asumist mõjutavatest teguritest ning puuetega inimeste tööturule vahendamise prakti-
katest Euroopas. Samuti tuuakse välja puuetega inimeste tööle rakendamise
lisatingimused ning nende töötamisega seotud õigused ja kaasnevad toetused Eestis
ning maailma riikides.

Teises osas antakse lühiülevaade puuetega inimestele ametialast väljaõpet pakkuvatest
ja neid tööturule vahendavatest sotsiaalsetest ettevõtetest (WISE) ning puuetega ini-
meste tööhõive uuringutest Eestis ja analüüsitakse autori poolt läbiviidud intervjuusid.
Uuringu käigus viib autor läbi intervjuud Marko Simbergiga (MTÜ Abikäsi), Külliki
Bodega (MTÜ Think), Eesti Pimemassööride Ühingu esindaja Janne Jervaga ning
ettevõtluses tegutseva nägemispuudega massööri Toomas Treialiga, kellel on oma-
nimeline Pimemassaažituba.

Märksõnad: puuetega inimesed, tööturuteenused, sotsiaalsed ettevõtted, töövõime.

1. PUUETEGA INIMESTE RAKENDAMINE TÖÖTURUL

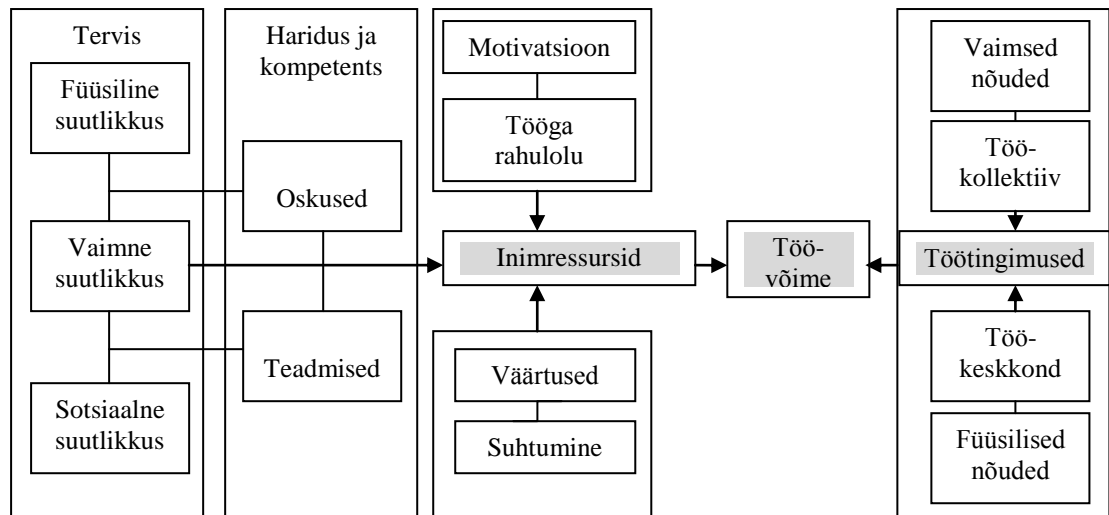
1.1. Puuetega inimeste tööle asumist mõjutavad tegurid

Järgnevas alapunktis tehakse ülevaade inimese töövõimet mõjutavatest teguritest, selgitatakse puude mõistet ja analüüsitakse varasemate uuringute põhjal puuetega inimeste tööle asumist mõjutavaid tegureid.

Võimalikult suure osa tööealiste inimeste osalemine tööhõives on oluline nii majanduse ja ühiskonna arengu kui ka inimese enda majandusliku heaolu ning eneseteostuse saavutamisel. Suur hulk tööhõives mitteosalejaid tekitab suuremat vaesusriski, mistõttu on oluline kaasata tööellu ka neid, kes on puude tõttu tööturult eemale jäänud, kuid võimelised teatud tingimustel tööd tegema. Puue tekitab lisakulutusi erinevatele teenustele ja toodetele (ravimid, abivahendid jms), töötamine suurendab aga nende inimeste sissetulekut ja seeläbi paraneb ka nende majanduslik toimetulek. Neoklassikalise majandusteooria väitel on tööturg nagu iga teine pakkumise ja nõudluse turg, kus tööjõu liigne nõudlus toob kaasa palkade tõusu ning inflatsiooni, liigne pakkumine aga põhjustab tööpuudust. Alternatiivsed majandusteooriad tuginevad turuvälistel, sotsioloogilistel ja institutsioonilistel faktoritel ning nende teooriate järgi on tööturg harva või polegi tasakaalus ja tööviljakust ei määra ainult töötajate oskused ning seadmed, vaid töö on seotud ka eneseteostuse, sõprade leidmise jms võimalustega. Puuetega inimeste hõivatust tööturul mõjutab lisaks tööjõupakkumisele ja -nõudlusele ka riiklik sotsiaalkaitsesüsteem.

Töötamine on iga inimese jaoks oluline tegevus, mis kannab erinevaid eesmärke – sotsiaalse eesmärgina annab lisaks sissetulekule ka võimaluse eneseteostuseks ja kuuluvustunde, mis tagab parema elukvaliteedi, majandusliku eesmärgina tekib juurde maksu- maksjaid, õigusliku eesmärgina tagab inimeste õigused ja mittediskrimineerimise. Inimese töötamise eelduseks on töövõime (*work ability*), mida mõjutavad mitmed tegurid,

muuhulgas tervis, haridus ja kompetents, väärtushinnangud, motivatsioon ning tööga rahulolu ja töötingimused. Töövõimet mõjutavate tegurite omavahelisi seoseid kirjeldab Ilmarinen (1999) põhjal Leetmaa, Võrk, Kallaste (2004) poolt kohandatud joonis 1.



Joonis 1. Töövõimet mõjutavad tegurid (Leetmaa, Võrk, Kallaste 2004: 48).

Töötamise või mittetöötamise vahel valimist ehk tööjõupakkumist mõjutab puudega inimese puhul enim tema töövõime hindamine. Inimese töövõime üks peamisi näitajaid on tervis, mille mõju tööjõupakkumisele on väga oluline – tervise halvenedes väheneb nii füüsiline, vaimne kui ka sotsiaalne suutlikkus, mistõttu inimene eelkõige vajab, aga ka väärtustab enam vaba aega, et kasutada seda rohkem puhkamiseks ja tervise taastamiseks. Kehvem tervis, pakutav töökeskkond ja töötingimused on omavahel tihedalt seotud, mistõttu mõni inimene valib sellest tulenevalt teadlikult mittetöötamise. Seetõttu võiks puudega inimese otsust tööturul osalemise kohta vaadelda (sarnaselt vanemaalise) tööjõupakkumisele kaheetapilisena - esimeses etapis otsustatakse kas üldse töötada, teises mitu tundi soovitakse töötada, kus otsustavaks saab subjektiivse tunnihinde, mis tuleneb indiviidi hinnangust vabale ajale ning reaalse tunnihinde võrdlus (Leonesio 1996: 31-32). Osalise tööajaga töötamise võimalus mõjutab omakorda tööjõupakkumist – negatiivselt, kui võimalus osalise tööajaga töötamiseks puudub ja vastupidi.

Haridus ja kompetents on teine väga oluline pakkumist mõjutav tegur – madalam tase ning raskendatud kutse- ja kõrghariduse omandamine mõjutab puudega inimese töövõimet. Samas ei pruugi puudega ja puudeta inimese oskused ning teadmised töövõimes

erinevust tekitada, kui puue on tekkinud peale hariduse omandamist. Individuaalset tööjõupakkumist mõjutavad veel ka leibkonnaliikmete otsused, sissetulekud, võimalused ja eelistused töötamise ning vaba aja osas.

Puuetega inimeste tööjõu nõudlust mõjutavad tööandjate suhtumine ja hoiakud ning palkamisega seonduvad kulud, millest tulenevad töötingimuste, füüsiliste ja vaimsete nõuete ning töökeskkonna kohandamine puudega inimese töölevõtmisel. Ettevõtted soovivad töötajaid palgata eeldusel, et tööjõukulud on võrdsed töötaja poolt loodud väärtusega, seega võib näiteks puudega inimese kehvem tervis vähendada tootlikkust, mis omakorda mõjub negatiivselt nõudlusele. Nõudluse mõjutamisel on oluline roll riigil tööseadusandluse reguleerimise ning puuetega inimeste tööjõupakkumisega seotud võimaluste teadvustamise kaasabil. Eelarvamused tekitavad diskrimineerimist, mida riigipoolne teavitustöö suhtumises puuetega inimestesse aitaks muuta, kujundades see läbi tööturu nõudluse poolt.

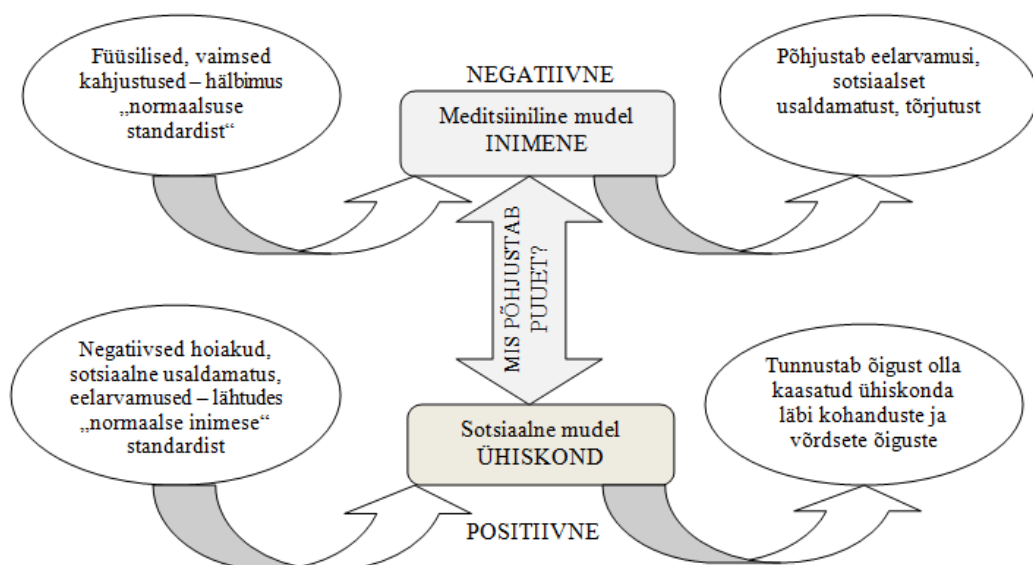
Puude defineerimisel on aluseks inimese tervislik kõrvalekalle (täpsem definitsioon järgneb), Eestis on siiani Sotsiaalkindlustusameti poolt hinnatud puuetega inimestel töövõimetus protsenti ehk töötamist takistavat määra, mitte puudega tööealise inimese töövõimet. Sotsiaalministeeriumi poolt on koostöös puuetega inimeste organisatsioonidega läbiviimisel töövõimereform (hakkab kehtima 2016. aastal), milles lisaks meditsiinilisele töövõimetusle (töötamist takistava puude määr) lisandub hinnang sellele, mida inimene teha saab (inimese töövõime). Läbiviidava reformi (Töövõimereform 2015) eesmärgiks on aidata vähenenud ja erineva töövõimega inimestel leida neile sobilikku tööd läbi inimkeskse töövõime toetamise süsteemi, jaotades puuetega inimesed rühmadesse töövõime alusel – töövõimelised, osalise töövõimega ja töövõimeta inimesed. Autori arvates sõltub puudega inimese puhul tööjõus osalemise soov olulisel määral sellest, kuidas ta suudab oma puudega toime tulla.

Puuet käsitletakse eri riikides erinevalt, Euroopas kasutusel olevad definitsioonid on kirjeldatud ja võrdlevalt analüüsitud Brunel University 2002. aasta uuringus *Definitions of disability in Europe. A comparative analysis*. ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni (2006) kohaselt on puudega inimene isik, kel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis piirab erinevate takistuste koostoimel nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnas teistega võrdsel alusel. Eestis

on puude defineerimisel lähtunud samast konventsioonist ja sõnastatud puudega inimeste sotsiaaltoetuste seaduses järgnevalt: puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel. (Sotsiaalministeerium 2013) Seega ei ole puue ainult tervisekahjustus vaid tervisekahjustuse, keskkondlike ja suhtumuslike takistuste koosmõju.

Puude saamiseks peab inimesel olema pikaajaline tervisekahjustus (kestusega vähemalt 12 kuud ja rohkem), mis takistab ühiskonnaelus teistega võrdselt ja täisväärtuslikult osalemist. Samuti on puue ajas muutuv ja mitmetahuline mõiste – inimese tegevusvõime võib olla piiratud teatud keskkonnas, kuid ei pruugi olla piiratud, kui keskkonda saab kohandada või on võimalus tegutseda teises keskkonnas. Puuet kasutatakse seoses sotsiaaltoetuste süsteemiga ja meditsiinilises kontekstis, erivajaduse mõiste on laiem – see seostub eelkõige keskkonnaga (Kikkas *et al.* 2013: 4).

Puude põhjuste selgitamisel eristatakse kahesugust, teineteisele vastandlikku teooriat – meditsiinilist ja sotsiaalset lähenemisviisi (vt ka joonis 2).



Joonis 2. Meditsiinilist ja sotsiaalset lähenemisviisi kirjeldavad põhjused puude selgitamisel (Puuetega inimeste... 2005: 9-11; autori koostatud).

Meditiinilise mudeli järgi on igapäevaelu halvemate tingimuste põhjuseks otseselt inimese puue või kahjustus, probleem on puudega inimeses – puude põhjustab inimese füüsiline või vaimne kahjustus. Selle lähenemisviisi lahenduseks on puuetega inimeste aitamine ja nende eest hoolitsemine. Sotsiaalne mudel on kasutusel 1960. aastatest, selle järgi põhjustab puuet/võimetust ümbritsev keskkond ja kultuurilised faktorid – negatiivsed hoiakud, sotsiaalne usaldamatus, eelarvamused jne st, et ühiskond ning selles valitsevad negatiivsed hoiakud põhjustavad inimesele halvemad tingimused (lähtudes „normaalse inimese“ standardist) ja võimetuse põhjustajaks ei ole meditsiiniline kahjustus. Sotsiaalne mudel on vastupidiselt meditsiinilisele oma olemuselt positiivne, rõhutades märksõnu erinevused, suutlikkus, kohanduste vajalikkus, õigused. Sotsiaalne mudel tunnustab puudega inimese õigust olla kaasatud ühiskonda ning lükkab ümber seisukoha, et puudega inimeste tegelemisel on lahenduseks nende eest hoolitsemine või heategevus. (Puuetega inimeste... 2005: 9-11)

Euroopa Liidus pööratakse puuetega inimeste olukorrale suurt tähelepanu, kogutakse statistikat, koostatakse direktiive ja ettekirjutusi puuetega inimeste õiguste kaitseks ning viiakse läbi uuringuid nii riikide tasandil kui ka riikide võrdluses. 2004. aasta aruandes *Employment and disability: Back to work strategies* käsitletakse seitsme Euroopa Liidu riigi – Soome, Saksamaa, Iirimaa, Itaalia, Hollandi, Rootsi ja Inglismaa – tegevuspõhimõtteid ning algatusi selles valdkonnas. Kokkuvõtva ülevaate puuetega inimeste tööturu olukorrast Euroopa riikides on koostanud Roskilde Ülikooli professor Bent Greve (2009). *World Health Organization* ja *World Bank* on koostanud puudealase raporti, kus 8. peatükis analüüsitakse puuetega inimeste töövõimalusi ja tööga hõivatust. Puuetega inimesed on tööturul ebasoodsas olukorras erinevatel põhjustel, uuringus tuuakse välja neli peamist valdkonda (World report... 2014: 235-280):

- 1) juurdepääsu puudumine - takistuseks on ebapiisav haridustase ning juurdepääs tööalasele koolitusele; puudest tulenevad takistused transpordi kasutamisel tööle ja koju sõidul, lisaks võimalikud suuremad kulud; nägemispuudega inimestel takistatud juurdepääs teabele; tegelik töökorraldus ja piiratud võimalused töökollektiivi ühisüritustel osalemisel;
- 2) väärarusaamad – eelkõige puuetega inimeste töösoorituse produktiivsusest, mis omakorda tekitavad palgaerinevusi puuetega ja tavatöötajate vahel, samuti takis-

tavad karjääri edendamisel; ka on mõnedel puuetega inimestel madalad ootused tööle;

- 3) diskrimineerimine – tööandjad ei soovi puuetega inimesi oma kollektiivi;
- 4) liigne kaitsmine (*overprotection*) - mõnedes Lääne-Euroopa riikides sotsiaalkaitse-süsteemidest tingitud tööandjate valearusaamad puuetega inimeste väiksemast tootlikkusest ja kulukusest, mis on tingitud puuetega inimestele ette nähtud soodsamatest töövõimalustest.

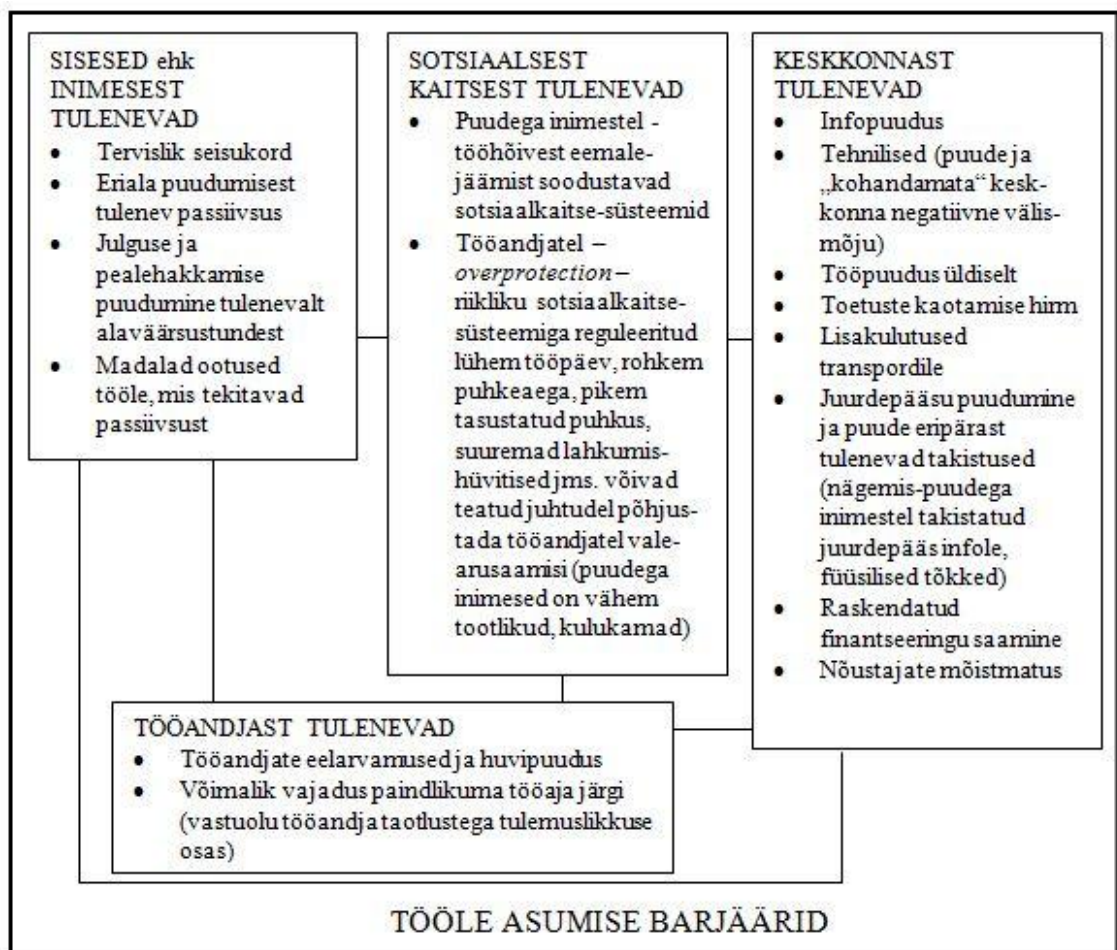
Puudega füüsilisest isikust ettevõtjal tekivad tööturule sisenemisel ning tööhõive säilitamisel Boylan ja Burchardt (2002: 6-7) uuringu andmetel järgmised probleemid:

- raskendatud stardikapitali saamine, mis on tingitud omavahendite puudumisest, pankade diskrimineerivast hoiakust puuetega inimeste suhtes, vähene juurdepääs laenudele ja toetustele;
- hirm kaotada regulaarne sissetulek turvaliste hüvitiste näol, mida tekitab infopuudus töötavate puuetega inimeste hüvitiste süsteemist;
- ettevõtluse nõustajate ebapiisav toetus puuetega inimestele, põhjendades füüsilisest isikust ettevõtjana töötamist stressirohkusega, lisaks nõustajate mõistmatus puudega inimese võimetest ja suutlikkusest;
- ebapiisav juurdepääs koolitustele, mis on tingitud pakutavate teenuste vähesest reklaamist, puudega (nt vaegnägijale või kuulmispuudega) inimesele vajalikus formaadis teabe puudumisest, liikumispuudega inimesele raskendatud ligipääsust koolitusruumi jne.

Kui Eestis läbi viidud uuringus (Sotsiaalministeerium... 2014: 14-15) jagatakse puudega inimese töö leidmise barjäärid sisesteks ehk inimesest endast, tööandjast ning keskkonnast tulenevateks, siis WHO ja *World Bank* uuringust (*World Report...* 2011) lisanduvad sotsiaalsest kaitsest tulenevad takistused (vt joonis 3). Autori poolt on joonisele lisatud ka teistes allikates nimetatud märksõnad, mis kokkuvõtvalt iseloomustavad puuetega inimeste tööhõivet mõjutavaid gruppe – tööjõupakkumisest ja -nõudlusest ning sotsiaalkaitse-süsteemist tulenevad aspektid.

Kõigi eespool välja toodud probleemide ühiseks nimetajaks on infopuudus, mis on takistuseks nii puudega inimesele kui ka tööandjale (*Empowerment for...* 2007; *World*

Report... 2011; Greve 2009; Boylan, Burchardt 2002; Sotsiaalministeerium 2014; Kruise, Otsa 2014). Lisaks inimesest endast tulenevatele barjääridele, süvendab eba-kindlust juhuslik ja sageli mittetõene info toetuste ning hüvitiste kohta töötavale puudega inimesele. Tööandja eelarvamused on samuti enamasti põhjustatud vähesest informeeritusest. Seega võib öelda, et joonisel 3 kujutatud barjäärid on omavahel seotud ning mitmed neist on lahendatavad parema info edastamisega sihtgruppidele.



Joonis 3. Puudega inimeste tööle asumise barjäärid (Sotsiaalministeerium... 2014; World Report... 2014; XII Riigikogu... 2014; Boylan, Burchardt 2002; Greve 2009; autori koostatud).

Võrreldes erinevates uuringutes nimetatud ja joonisel 3 toodud barjääre füüsilise ning vaimupuudega inimeste tööle saamisel, on töö autori arvates psüühilise puudega inimeste puhul põhiliseks takistuseks nende tervislik ebastabiilsus, mis tekitab suuri eelarvamusi tööandjates ning vaimupuudega inimesed ei oska ise oma võimalusi objek-

tiivselt hinnata. Nende suurem tervislik ebastabiilsus ja ettearvamatus on põhjuseks, miks tööandja ei soovi teha täiendavaid investeeringuid. Kuna psüühilise häirega inimeste puhul on tervislik ebastabiilsus suuremaks probleemiks, mis takistab oluliselt pikaajalist töötamist, siis edaspidi keskendutakse antud bakalaureusetöös valdavalt füüsilise puudega inimeste tööturul rakendamise probleemidele ja võimalustele.

1.2. Puuetega inimeste tööturule vahendamine

Järgnevalt antakse ülevaade puuetega inimesi tööturule vahendavate ning ametialase väljaõppega tegelevate sotsiaalsete ettevõtete võimalustest ja probleemidest Euroopa riikides läbi viidud uuringute põhjal.

Puuetega inimeste tööturule vahendamise probleemiga on hakatud tegelema läbi sotsiaalse ettevõtluse, luues ettevõtlusega teenitud tulu kaasabil sotsiaalset kasu täiendavate töökohtade näol puuetega inimestele. Mõiste „sotsiaalne ettevõtlus“ tuli Euroopas esmakordselt kasutusele 1980ndatel Itaalias, kuid laiemalt levis alles 1990ndate keskel, hõlmates laia tegevusvaldkonda, sh WISE (*work integration social enterprises*). Mainitud ettevõtete peamiseks eesmärgiks on aidata puuetega töötuid, kellel on oht olla tõrjutud tööturul, vahendades neid tööturule ning pakkudes ametialast väljaõpet.

WISE on mittetulunduslik ettevõtte, mille põhieesmärk on sotsiaalne - töökogemuse pakkumine, lisaeesmärgiks äritegevus – oma toodete tootmine ja toodete/teenuste müük. Indiviidi seisukohast vaadates toimib WISE kui inimese jaoks loodud organisatsioon – sidusrühmad on huvitatud neist sotsiaalse missiooni tõttu, ettevõtted suhtuvad puudega inimesele pakutavasse töökogemusse kui ühte võimalikku rehabilitatsiooni vormi. Turu poolelt vaadatuna on WISE äri, mille toodanguks on töökogemus, tootmisvahendiks kliendid, kes aitavad tooteid ja teenuseid rahaks vahetada, lähtudes ettevõtte sotsiaalsest missioonist või turuloogikast. Paljudes riikides on riiklikul tasandil välja töötatud programmid ettevõtetele, mis aitavad edendada puuetega inimeste vahendamist tööturule, nt *empresas de inserção* Portugalis, ettevõtete ja vahendajate ühendus (*d'insertion* ja *intermediaires*) Prantsusmaal, või juba nimetatud WISE Soomes, aga ka sotsiaalmajandusprogrammid (*the Social Economy Program*) näiteks Iirimaal, samuti sotsiaalsed töötoad piirkondlikul tasandil, koolitused ettevõtetele jms. (Defourny, Nyssens 2008: 8-

9; Nyssens 2006: 13; Borzaga, Defourny 2001, Brozek 2009, Schorr 2006, viidatud Garrow 2013: 3-4 vahendusel)

WISE tüübid varieeruvad erinevat liiki sotsiaalmajanduslikest äriühingutest mittetulunduslike ettevõtteni. Analüüsid puuetega inimeste tööturule vahendamise tegevaid ettevõtteid Euroopa 10 riigis, jaotati 2004. aasta uuringus ettevõtted nelja suuremasse gruppi (vt ka tabel 1). Esimesesse gruppi kuuluvad valdavalt WISE vanimad vormid, mis eksisteerivad enamuses Euroopa riikides, need on ettevõtted puuetega inimestele, tänapäeval enamasti toetatud riigiasutuste poolt ning töökohal toimuva väljaõppega – näiteks puuetega inimeste tööhõivekeskused (*sheltered workshops*) Belgias ja Portugalis, Samhall võrgustik (*Samhall network of sheltered workshops*) Rootsis. Teise grupi ettevõtted on tugevalt turule orienteeritud ja püsivate töökohtadega, keskpikas perspektiivis majanduslikult jätkusuutlikud ettevõtted puuetega inimestele, kes on tööturul ebasoodsamas olukorras. (Davister *et al.* 2004: 22-23)

Kolmas suurem rühm koosneb sellist tüüpi WISE'st, mis on mõeldud tõsiste psühhosotsiaalsete probleemidega inimestele, kus neid sotsialiseeritakse läbi kasuliku tegevuse ning mis on seotud enamjaolt vabatahtliku tööga ja mille vahendid turul on üsna piiratud ning kus töötatakse mitte töölepinguga, vaid pakutakse töist tegevust vastutasuks peavarju või toidu eest. Sellised on näiteks tööeluga kohanemise keskused (*centres for adaption to working*) Prantsusmaal, töökeskused (*occupational centres*) Hispaanias või sotsiaalsed ühistud (*social co-operatives*) Rootsis. (*Ibid.*: 22-23)

Neljandas grupis on enim uuritud WISE ettevõtted, mis pakuvad ajutist tööd või praktikat ühise eesmärgiga aidata puuetega inimestel leida tööd, kasutades erinevaid variante. Kui Belgias näiteks pakutakse sellistes ettevõtetes väljaõpet töökohal, siis Prantsusmaal reaalset tööd aasta jooksul, millest tulenevalt sõltub toetuste osakaal ettevõtete tegevuses, mõned ettevõtted on praktiliselt toetustest sõltumatud. Sellesse gruppi kuuluvad näiteks ühistud Soomes, ajutist tööd pakuvad ettevõtted (*temporary work integration enterprises*) Prantsusmaal, töövahendust pakuvad organisatsioonid (*intermediate labour market organisations*) Inglismaal. (Davister *et al.* 2004: 22-23)

Spear, Bidet (2005: 208-209) poolt läbi viidud Euroopa Liidu 12 riigi uuringus, samuti Aiken 2007 (viidatud Hazenberg 2012: 43 vahendusel) töös on WISE liigitatud viieks

grupiks, kus lisaks eelpool nimetatud gruppidele on eraldi välja toodud tugevalt kohalike struktuuridega seotud kogukonna ettevõtted, mis vahendavad piirkonnas puuetega inimesi tööturule ja pakuvad ametialast väljaõpet (*Régie de quartier* Prantsusmaal, *community business* Inglismaal, Rootsisis ja Iirimaal). Järgnevas tabelis 1 võtab autor kokku eri autorite poolt kirjeldatud WISE tüübid finantseerimisallikate, töölepingute ning tegevusvaldkonna lõikes.

Tabel 1. WISE tüübid finantseerimisallikate, töölepingute ning tegevusvaldkonna lõikes

WISE tüüp	Finantseerimisallikas	Lepingulisus	Tegevusvaldkond	Riikide näited
I grupp	Toetatud riigi poolt	Tähtajatud töölepingud	Töövahendus, väljaõpe töökohal	puuetega inimeste tööhõivekeskused (<i>sheltered workshops</i>) Belgias ja Portugalis, Samhall võrgustik (<i>Samhall network of sheltered workshops</i>) Rootsisis
II grupp	Isemajandavad	Tähtajatud töölepingud	Stabiilsed töökohad, väljaõpe töökohal, kvalifikatsiooni-koolitus oma töötajatele	sotsiaalsed ettevõtted (<i>social firms</i>) Inglismaal ja Saksamaal, ühistud (<i>co-operatives</i>) Saksamaal, nt Jamie Oliver's Fifteen Restaurant
III grupp	Piiratud vahendid, seotud vabatahtlike tööga	Töölepingud puuduvad	Tõsiste psühho-sotsiaalsete probleemidega inimeste sotsialiseerimine	tööeluga kohanemise keskused (<i>centres for adaption to working</i>) Prantsusmaal, töökeskused (<i>occupational centres</i>) Hispaanias, sotsiaalsed ühistud (<i>social co-operatives</i>) Rootsisis
IV grupp	Erinevad rahastamisallikad (toetused)	Tähtajalised lepingud	Töövahendus, väljaõpe töökohal	ühistud Soomes, ajutist tööd pakkuvad ettevõtted (<i>temporary work integration enterprises</i>) Prantsusmaal, töövahendust pakkuvad organisatsioonid (<i>intermediate labour market organisations</i>) Inglismaal
V grupp	Seotud kohalike struktuuridega	...	Töövahendus, koolitused	<i>Régie de quartier</i> Prantsusmaal, <i>community business</i> Inglismaal, Rootsisis, Iirimaal

Allikad: (Davister *et al.* 2004: 22-23; Spear, Bidet 2005: 208-209; Aiken 2007, viidatud Hazenberg 2012: 43 vahendusel; Defourny, Nyssens 2006: 21); autori koostatud.

Seega on erinevat tüüpi WISE' de puhul võimalik töötada nii ajutise töölepinguga, eesmärgiga ühendada puuetega inimeste tööturule vahendamise protsessi käigus ametialane väljaõpe töökogemuse omandamisega, kui ka püsiva töölepinguga. Väljaõpet on

võimalik läbi viia nii täisajaga kui ka osalise ajaga töökohal, omandades samal ajal töökogemusi. WISE algatused on eesmärgiga anda töökogemus reaalselt toimivas töö- ja turusituatsioonis, „päris töökohal“ ning „päris palgaga“, eesmärgi saavutamine sõltub osalejate olukorra või puude ulatusest ja tegevuste kombinatsioonist. Näiteks Hispaanias (Spear, Bidet 2005: 220) läbib puudega inimene kursuse, mille eesmärgiks on anda töötajale nõutav kutsekvalifikatsioon, alustades ametialase väljaõppega tööhõivekeskuses, hiljem lisanduvad koolitused teistes valdkondades, nt sotsiaalsete ja isiklike oskuste arendamine. Sellised kursused on eelduseks töökoha leidmisel töökeskuses, aidates puudega inimesel kohaneda ja arendada oma oskusi puudest tuleneva keskmise tootlikkuse suurendamisel.

Spear ja Bidet (2005: 203) jagavad WISE õiguslikust staatusest lähtuvalt kolme gruppi:

- 1) õigusliku määratlusega, tegelevad eranditult inimeste tööturule vahendamise, nt sotsiaalsed ühistud (*social co-operatives*) Itaalias;
- 2) samuti tööturule vahendamise tegelevad ettevõtted, kuid neil puudub kindel õiguslik määratlus, ettevõtted tegutsevad erinevates juriidilistes vormides, mida kasutavad ka otseselt tööturule vahendamise mittetegelevad ettevõtted, nt sotsiaalse integratsiooni ettevõtted (*social integration enterprises*) Iirimaa, puuetega töötuid tööturule vahendavad ettevõtted (*insertion companies*) Portugalis või (*entreprises d'insertion*) Prantsusmaal ja Belgias, tööühistud (*labour co-operatives*) Soomes;
- 3) muud tüüpi sotsiaalsed ettevõtted, milles puuetega töötute tööturule vahendamine moodustab vaid osa ettevõtte tegevusest, nt töötajate ühistud (*worker co-operatives*) Inglismaal.

Peamise probleemina on uuringus (Spear, Bidet 2005: 223-225) välja toodud WISE toetumine erinevatele rahastamisallikatele, mille kasutamiseks vajalike nõuete täitmine võib kujuneda suureks väljakutseks. Mõnel juhul võib WISE autonoomia vastanduda sõltuvusele ühest rahastamisallikast, kui ettevõtte ei suuda nõudmiste keerukuse tõttu leida võimalusi erinevate allikate kasutamiseks. Probleemiks on ka erinevate riskide maandamine, nii finantseerimisallikatest tulenevate kui ka näiteks riiklikul tasandil tekkivate. Erinevad regulatsioonid võivad piirata WISE efektiivset toimimist, näiteks mõjutavad sotsiaalkaitse hüvitised sujuvat liikumist ühest süsteemist (hüvitised) teise

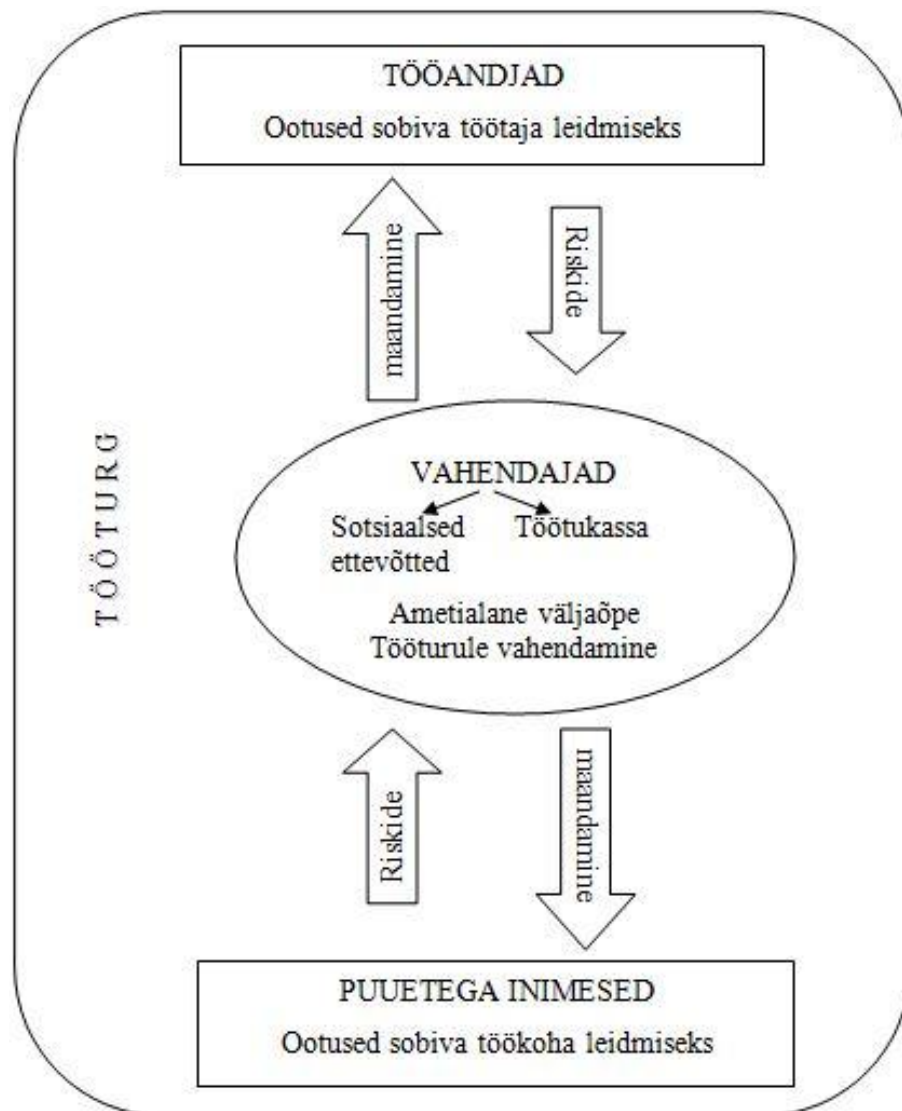
(tööhõive), bürokraatia ja erinevad õiguslikud probleemid võivad tekitada takistusi, vabatahtlike kasutamise piirang teatud riiklikes juriidilistes struktuurides. Avaliku sektori hangetel osalemise teeb WISE jaoks keeruliseks konkureerimine äriettevõtetega, mistõttu mõned neist soovivad, et riigiasutused võtaksid riigihankelepingute sõlmimisel arvesse hankes osaleva ettevõtte sotsiaalset mõõdet (Defourny, Nyssens 2008: 11). Autor nõustub uuringus välja toodud seisukohaga, et WISE silmatorkav innovatsioonivõime, tõhus toimimismudel ja võrgustiku oluline roll töövaldkonnas ning ka suurenenud tähelepanu Euroopa Liidu institutsioonide poolt annab siiski põhjust optimismiks ja kinnitab selliste ettevõtete vajalikkust ühiskonnas.

Hirst *et al.* (2004: 6) poolt läbi viidud uuringust puuetega inimeste töövõimaluste kohta avalikus sektoris ilmneb, et tõenäosus puudega inimese töölevõtmisel võrreldes erasektoriga on 1,5 korda kõrgem. Kui eelnevalt on välja toodud, et madalam haridustase on oluliseks takistuseks puudega inimese tööturul rakendamiseks, siis nimetatud uuringus on väidetud, et erinevus haridustasemes avalikus sektoris hõivatud puudega ja puudeta inimeste vahel on suhteliselt väike (*Ibid.*: 3). Avalik sektor on valmis tegema vajalikke kohandusi puudega inimesele, mis töö autori arvates on sellevõrra lihtsam, et avaliku sektori tegutsemise eesmärgiks on lähtumine ühiskondlikust huvist, puudub rahalise kasumi teenimise põhimõte.

Puuetega inimestele on WISE kaasabil loodud võimalused teha tööd, vajadusel kohandatud keskkonnas või kasutades nõustamisteenust, omandades selleks vajalikke oskusi läbi täiendõppe ja praktika. WISE tegevus toetub riiklikele sotsiaalsetele programmidele ja on Euroopas olulise tähtsusega töötuse probleemi lahendamisel (Defourny, Nyssens 2008; Nyssens 2006; Spear, Bidet 2005). Kui Euroopas on WISE tähtis tegevusvaldkond ja omab olulist rolli puuetega inimeste sotsiaalses kaasatuses ning tööturule vahendamises, siis Eestis on sotsiaalne ettevõtlus suhteliselt uus valdkond, mille algusaastaks loetakse 2005.aastat. Sarnase tegevusega, nagu WISE Euroopas, tegelevad Eestis mõned mittetulundusühingud, kuna WISE pole ettevõtlusvormina Eestis legaliseeritud, samuti pole legaliseeritud sotsiaalsetele ettevõtetele mõeldud juriidilist vormi. 2012. aasta aprillis loodi 19 organisatsiooni koostöös Sotsiaalsete Ettevõtete Võrgustik, mille eesmärgiks on sotsiaalse ettevõtluse väärtustamine tegevusvaldkonnana Eesti ühiskonnas ja selliste ettevõtete arvu, suutlikkuse ning mõju suurendamine Eestis.

Täpset sotsiaalsete ettevõtete arvu Eestis on puuduva ühtse ametliku definitsiooni ning kriteeriumite tõttu raske öelda, kuid teada on üle 100 ettevõtte, kes määratlevad end sotsiaalse ettevõtteks ning selliste ettevõtete arv kasvab. (SEV: 2015; Kaseorg, Raudsaar 2013: 122)

Puuetega inimeste tööturule vahendamise tegevused Eestis nii riiklikud institutsioonid (Eestis Töötukassa) kui ka sotsiaalsed ettevõtted (juriidiline vorm MTÜ/SA/OÜ). Vahendades tööturul ühelt poolt pakkumist ehk puuetega inimeste ootusi sobiva töökoha ja teiselt poolt nõudlust ehk tööandjate ootusi sobiva töötaja leidmiseks, maandab vahendav ettevõtte mõlema osapoole riske tööturul, kohandades pakkumist läbi puudest tuleneva vajaliku väljaõppe nõudlusele (vt ka joonis 4).



Joonis 4. Puuetega inimesi vahendavate ettevõtete roll tööturul (autori koostatud).

Vaatamata seotusele riiklike programmidega, on WISE ettevõtted iseseisvad ja neoklassikalise majandusteooria kohaselt äriettevõtete tegutsemise eesmärgiks on kasumi maksimeerimine. Sotsiaalsete ettevõtete tegevuse eesmärgiks on lisaks kasumi teenimisele ka sotsiaalsed eesmärgid, mis on tekitanud küsimuse, kas ühiskonna sotsiaalse heaolu parandamine on osa huvigruppide kasulikkusest. Tuuli Päreson (2011) on oma doktoritöös seadnud eesmärgiks kaardistada sotsiaalse mõju hindamise (teatud sotsiaalse probleemi leevendumine konkreetse organisatsiooni tegevuste tulemusel) kriteeriumeid ja teha ettepanekuid sotsiaalse mõju hindamisel vajalike tööriistade parandamiseks. Käesoleva töö autor ei pea vajalikuks otsida kriteeriume, mille abil hinnata mingi tegevuse sotsiaalset mõju, küll aga peab oluliseks sotsiaalsete eesmärkide teadvustamist ettevõtte tegevuses ühiskonna sotsiaalse heaolu suurendamisel.

1.3. Puuetega inimeste võimalusi tööturul mõjutavad institutsionaalsed tegurid

Teoreetilise osa viimases alapunktis antakse ülevaade institutsionaalsetest teguritest, mis mõjutavad puuetega inimeste võimalusi tööturul erinevates riikides ja Eestis.

Tööandja-töötaja suhtes eksisteerib nõudlus turvalisuse ja kindlustatuse järele, mille tagamisel on riigil kolmanda osapoolena oluline roll, seda eelkõige puuetega inimeste jaoks, kes kuuluvad sotsiaalmajanduslikult ebakindlamasse ühiskonnagruppi. Nii tööandja kui ka töötaja käitumine, otsused ja valikud tööturul on mõjutatud erinevatest institutsionaalsetest teguritest nagu näiteks seadusandlus, meetmed, rahvusvahelised direktiivid, maksu-, sotsiaal- ja aktiivne tööturupoliitika. Eelkõige saab riik oma võimalusi ja vahendeid kasutades suunata puuetega inimeste tööjõu nõudlust seadusandlusega ning asjakohase informatsiooni levitamisega, aidates sellega leevendada suurimat takistust – infopuudust puudega inimese tööle rakendamisel. Sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevate hüvitiste saamise tingimuste muutumine puudega inimese tööle rakendamisel on olulise tähtsusega nende kindlustunde säilitamisel. Seega on riigi ülesandeks puuetega inimeste tööhõive vajalikkuse ja võimaluste teadvustamine ning selle soodustamine erinevate meetmete abil. Riigipoolne teavitustöö aitab kaasa eelarvamuste ja stereotüüpsete hoiakute muutmisel ning võimaliku puuetega inimeste diskrimineerimise välti-

misele lisaks eespool mainitud tööjõu nõudluse kujundamisele. Puuetega inimeste töövõimet mõjutavate oskuste ja teadmiste taseme tõstmiseks on vajalik läbi viia erinevaid koolitusprojekte, soovitatavalt koostöös tööandjatega. Soodustada tuleb osalise ja/või paindliku tööajaga töötamist, mis mõjub positiivselt tööjõupakkumisele.

Sõltumata sellest, et puude määratlus on erinevates riikides erinev, on selge, et valdav osa puuetega inimestest Euroopa Liidus ei tööta. Puuetega inimeste paremaks rakendamiseks tööturul on oluline rakendada aktiivse tööturu poliitikat, mis koos Euroopa tööhõivestrateegiaga aitab kaasa puuetega inimeste tööhõivele. (Eichhorst *et al.* 2010: 33) Aktiivse tööturu poliitika koosneb kolmest osast (Calmfors 1994: 8; Vörk *et al.* 2010: 7):

- 1) tööturuteenused (*services*) - riiklikud tööhõiveametid, mis aitavad tööotsimisel, jagavad teavet, aitavad tööintervjuudeks valmistumisel ja CV kirjutamisel; tulemuseks ei ole ilmtingimata tööturuseisundi muutus;
- 2) tööpoliitika meetmed (*measures*) - koolitusprogrammid, mis aitavad töötutel parandada kutseoskusi, suurendada seeläbi konkurentsivõimet ning pakuvad praktika-kohti; tulemuseks enamasti muutunud tööturuseisund, ajaliselt ajutine sekkumine, v.a puuetega inimeste toetusmeetmed, mille jätkumine on sageli vajalik kogu töötamise perioodil;
- 3) tööhõivetoetused (*employment subsidies*) - rahaline abi nii avalikus kui erasektoris töökohtade loomiseks; eesmärgiks kompenseerida ka töötuse tõttu saamata jäänud tulu.

Nende meetmete mõjude kohta Euroopa riikides on teadusliku kirjanduse põhjal kokkuvõtte teinud Kluge *et al.* (2007), kelle uuringu järgi on enim kasutatavaks meetmeks koolitusprogrammid, mille tulemusi on hinnatud nii positiivselt kui ka negatiivselt. Kuigi nimetatud kokkuvõttes on öeldud, et koolitus aitab pigem neid, kel paremad väljavaated tööturul, arvab töö autor, et kuna koolituse mõjud on pikaajalised ning puuetega inimeste puhul ka enamasti töötamise ajal jätkuvad, on selle meetme kasutamine puuetega inimeste tööhõivele kaasaitamises olulise tähtsusega. Tööhõivetoetuste mõju on Kluge *et al.* (2007) hinnangul olnud enamasti positiivne nagu ka abistamine ja nõustamine tööotsimisel.

Wynne *et al.* (2006) uuringu põhjal saab välja tuua kolme liiki meetmeid, mis on suunatud puuetega inimestele tööturule sisenemisel:

- 1) juhendamine (nt nõustamine, abi toetuste osas, teabe jagamine, abi juhtumikorralduses ja psühholoogiline nõustamine);
- 2) koolitus (nt kutseoskuste hindamine, kutserehabilitatsioon, ametialane väljaõpe);
- 3) tööpraktika (nt tööalane väljaõpe, töövahendus).

Autor on seisukohal, et oluline on seadustega sätestada puuetega inimeste õigus saavutada puudest lähtuvalt ümbritsevas keskkonnas põhjendatud ja vajalikud kohandused, sh seadusega tagatud töökeskkonna kohandamine.

WHO ja *World Bank* uuringus on puuetega inimeste tööturule suundumist ning tööhõives osalemist reguleerivate lahendustena nimetatud erinevaid seadusi ja määruseid, kohandatud sekkumine, kutserehabilitatsioon ning koolitused (vt ka Calmfors 1994; Greve 2009), finantstoetus füüsilisest isikust ettevõtjana alustamisel, sotsiaalkaitse ja hoiakute muutmine (World Report... 2011: 240). Mitmetes riikides on vastu võetud diskrimineerimisvastased seadused (nt USA, Austraalia, Kanada) ning suuremal või vähemal määral sätestatud puuetega inimeste hõive kvoodid nii avalikus kui ka erasektoris (World Report... 2011: 241-242; Greve 2009: 14). Ametialast väljaõpet viiakse läbi nii traditsioonilises kui ka alternatiivses vormis (Nigeerias kogukonnapõhised, Kambodžas koduõppepõhised), paraku tekitavad siin probleeme nii õpetatavate erialade vähesus kui ka juurdepääs, kuna väljaõpe toimub sageli linnapiirkondades, mis võib omakorda tekitada transpordiprobleeme (World Report... 2011: 246; Defourny, Nyssens 2008: 8-9). Puuetega inimeste haridusele ja elukestvatele õppele juurdepääsu võimaldamist rõhutatakse eriti võrdõiguslikkuse ning võrdsete töövõimaluste tagamisel (Greve 2009). Autori arvates pärsivad pikaajalised töövõimetushüvitised ühelt poolt puuetega inimeste tööturule naasmist, teiselt poolt pakuvad kindlustunnet. Erinevad organisatsioonid viivad läbi teavitustööd, muutmaks arusaamu ja hoiakuid puuetega inimeste töövõime suhtes.

Thornton ja Lunt (1995) uuringust saab välja tuua mõned Euroopa riikides kasutatavad lahendused puuetega inimeste tööhõivesse kaasamisel – määratud töökohad või tööliigid ainult puuetega inimestele, kaitstud töö nägemispuudega inimestele Taanis, Kreekas ja Itaalias telefonioperaatoritena. Põhja-Euroopa riikides on levinud õiguslikud

nõuded tööandjatele kohaldamaks töökohta, seadmeid, masinaid sobivaks puudega inimese vajadustele. Eriti tugevalt jõustunud töökeskkonna kohandamise seadus on välja töötatud Rootsis, kus Töökeskkonnaseadus kohustab tööandjaid kohandama töötingimusi vastavalt indiviidi füüsilistele ja vaimsetele vajadustele, et aidata kaasa puudega inimese tööturule sisenemisele ning ennetada võimalikke õnnetusjuhtumeid. Juba tööturul oleva puudega inimese kaitseks on näiteks Hollandis ja Saksamaal kohustus enne puudega inimese töölt vabastamist kooskõlastada tegevus vastavas ametkonnas, rangeimad sellekohased sätted on jällegi Rootsis. Valitsusasutustel on suur roll (mitte kohustus) eeskju näitamisel puuetega inimeste tööhõivesse kaasamisel, nt Inglismaal töötab avalikus sektoris puuetega inimesi kaks korda rohkem kui erasektoris. Ka Eestis võiks avalik sektor puuetega inimeste töölevõtmisel eeskujuks olla, samuti rakendada Euroopa riikide kogemusi kaitstud töö osas.

Euroopa Liidus on loodud ühtne raamistik tööturul võrdse kohtlemise kaitseks, direktiiv, milles on püstitatud üldised eesmärgid saavutamaks võrdseid võimalusi kõigile, sealjuures igale liikmesriigile sobivaimate vahendite abil. Eestis on puuetega inimeste tööturul rakendamisel ette nähtud mitmed soodustused nii tööandjale kui ka puudega inimesele (Puudega inimese... 2014; PISTS 1999; SMS 2000; TuMS 1999; TLS 2008):

- töötamise korral säilib toetus ja/või töövõimetuspension puudega inimesele, lisaks võib töötav puudega inimene taotleda sotsiaaltoetuste seaduse alusel töötamistoeust, millega on võimalik osaliselt hüvitada töötamisega seotud tegelikke kulutusi (abivahendid, transpordikulud jms);
- riik maksab osa erasektoris tegutsevale tööandjale kohustuslikust sotsiaalmaksust töötaja eest, kes saab riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel töövõimetuspension, tööandja kohustuseks on igakuine taotluse esitamine Sotsiaalkindlustusametile;
- tööandja kulutusi töötaja tööõnnetuse tagajärjel saadud tervisekahjustuste raviks, soetatud abivahenditele (50% väärtuses töötajale kalendriaasta jooksul sotsiaalmaksuga maksustatud väljamaksete summast) ning hüvitisi puudega töötajale isikliku mootorsõiduki kasutamise vajadusel sõiduks elu- ja töökoha vahel, ei maksustata tulumaksuga;

- töölepinguseadusest tuleneva töövõimetuspensioni saaja 35-kalendripäevase põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületavad puhkusepäevad ei põhjusta tööandjale otsest täiendavat kulu, need tasutakse riigieelarvest;
- töötaval puudega inimesel on võimalik taotleda täienduskoolitustoetust tööalaseks ja tasemekoolituseks kuni 24-kordses sotsiaaltoetuste määras kolme kalendriaasta jooksul alates toetuse esmakordsest määramisest.

Riigipoolsete meetmetena rakendatakse Sotsiaalministeeriumi (2013) andmetel tööruumide ja -vahendite kohandamise hüvitamist, töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutamiseks andmist, tööintervjuul abistamist ja tugiisikuga töötamist. Tööruumide ja -vahendite kohandused hõlmavad ehituslikke muudatusi füüsilises keskkonnas, näiteks ratastoolikasutajate jaoks uste laiendamine ja kaldteede ehitamine, nägemispuudega inimestele kontrastsete sisekujunduselementide kasutamine ohutuse tagamiseks, kohandatud klaviatuur või lai ekraan nägemispuudega inimesele jms. Tööintervjuul võib puudega inimene vajada viipetõlgi, mõningatel juhtudel ka psühholoogi või konsultantjuhtumikorraldaja abi näiteks eelnevalt tervist puudutavate asjaolude selgitamiseks, millest konsultandil on ehk lihtsam rääkida. Erinevate meetmete ja soodustuste olemasolu ei taga nende toimimist, kui osapooled ei ole piisavalt informeeritud ning vähese rakendatuse tõttu praktikas puudub ka objektiivne ülevaade meetmete efektiivsusest. Süstemaatilise ja usaldusväärse teabe puudumist Euroopa riikides puuetega inimeste tööhõivesse kaasamise osas kinnitab ka Greve (2009: 32) uuring.

Riigiasutusena on Töötukassa (2014) näidanud positiivset eeskjuu teenuste kohandamisel, luues kodulehel võimaluse info saamiseks nii vaegnägijaile kui ka viipekeele abil suhtlevatele puuetega inimestele. Samuti aitab Töötukassa kaasa infopuuduse leevendamisel, koondades lingi alla „abi puuetega inimestele ja nende töölevõtmiseks“ nii Töötukassa enda poolt pakutavad teenused kui ka kohaliku omavalitsuse, maavalitsuse ning Sotsiaalkindlustusameti teenused ja toetused ning riiklikud soodustused tööandjale.

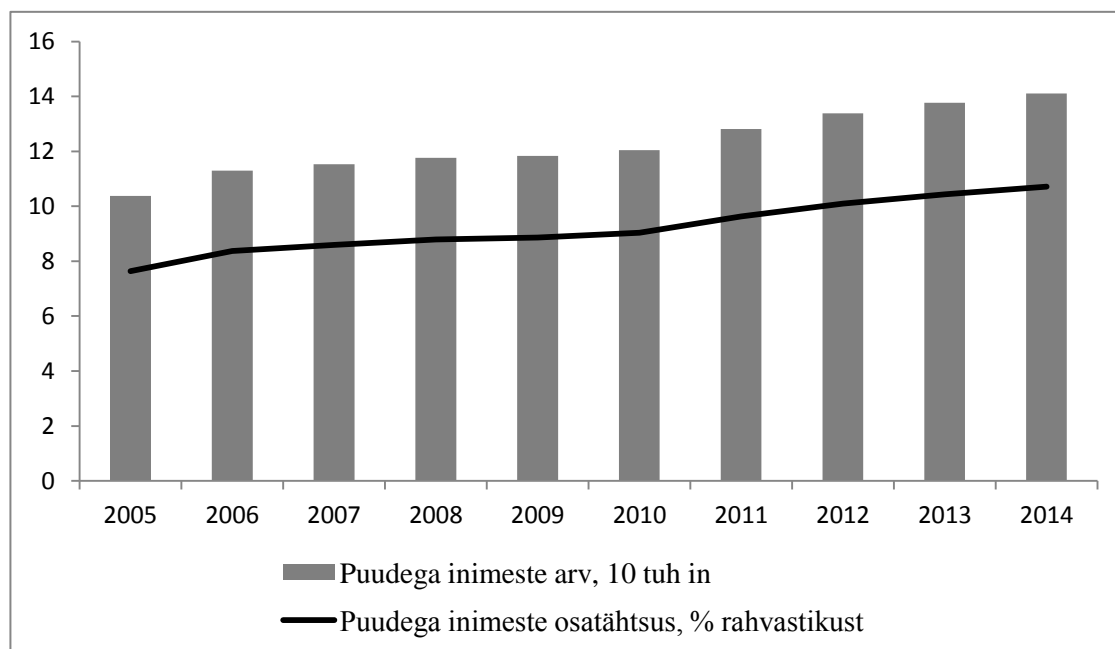
Järgnev peatükk sisaldab ülevaadet puuetega inimeste tööhõive uuringutest Eestis, uurimismetoodikast ja valimi tutvustust, puuetega inimesi tööturule vahendavatest ja ametialast väljaõpet pakkuvatest sotsiaalsetest ettevõtetest ning käesoleva bakalaureusetöö autori uuringu tulemustel põhinevat analüüsi puuetega inimeste tööturule vahendamise

võimalustest ning probleemidest selliste sotsiaalsete ettevõtete näitel, kes vahendavad puuetega inimesi tööturule, pakkudes neile ka ametialast väljaõpet.

2. PUUETEGA INIMESTE TÖÖVÕIMALUSED

2.1. Lühülevaade Eestis läbiviidud uuringutest, uurimismetoodikast ja valimist

Eesti rahvaarv ja tööealiste elanike arv väheneb, mistõttu inimeste arv, kes võiksid ja tahaksid töötada väheneb, sellest tulenevalt väheneb tööjõu pakkumine. Majanduskriisis tõusis tööpuudus, mis on tekitanud mulje, et töötajaid on küllalt, samas on kasvanud tootmine, palju täitmata töökohti on meditsiinis, politseis, haridussüsteemis ja mujal. Kui tootmise ümberkorraldamises on võimalik inimesi asendada masinatega, siis teeninduses on see keeruline ja kohati võimatu. Puuetega inimeste osakaal Eesti rahvastikus on pidevalt tõusnud, 2014. aasta 1. jaanuari seisuga oli Eestis 141 026 puudega inimest, mis moodustas 10,7% kogurahvastikust (vt ka joonis 5).



Joonis 5. Puudega inimeste arv (10 tuh in) ja osatähtsus (% rahvastikust) Eestis (Statistikaamet 2015; autori koostatud).

Puuetega inimeste tööhõive, töötamist toetavate meetmete ja üldise olukorra kohta Eestis on läbi viidud mitmeid uuringuid, põhjalikult on modelleeritud puudega inimeste osalemist tööjõus Gert Schultz'i (2010) magistritöös.

2008. aastal viis uuringufirma GfK Custom Research Baltic Eesti filiaal Sotsiaalministeeriumi tellimusel läbi 2-osalise kvalitatiivuuringu „Puuetega inimeste töötamist toetavad meetmed“, mille eesmärk oli probleemide väljaselgitamine järgnevate tegevuste kavandamiseks, et võimaldada senisest enam puudega inimestel tööturul osaleda. Selle uuringu sihtrühmaks olid tööealised puudega inimesed vanuses 16-64 aastat. Uuringu 1. etapi tulemused hõlmavad füüsilise (liikumis-, kõne-, nägemis-, kuulmispuue) puudega inimesi, kelle sõnul on motivatsioon töötada olemas, toimub piisavalt ka täiendkoolitusi, kuid täiendkoolituse läbimine ei garanteeri töövõimalust – enamiku hinnangul peab puudega inimeste tööjõu potentsiaali tööandjatele selgemalt teadvustama. Töövõimet mõjutavatest teguritest nimetatud tervis (vt ka alapunkt 1.1) on uuringus osalenud füüsilise puudega inimeste endi hinnangul kaudne barjäär, mis ei takista otseselt töötamist, kuid võib tekitada vajadust paindlikuma tööaja järgi, mis ei pruugi nende arvates sobida tööandjale, vaid halvema tervisega inimesed seavad tervise stabiliseerumise prioriteediks. (Sotsiaalministeerium 2014)

Olulisim probleem on infopuudus (Empowerment for... 2007; World Report... 2011; Greve 2009; Boylan, Burchardt 2002; Sotsiaalministeerium 2014; Kruuse, Otsa 2014) – meetmete toetuste ja võimaluste olemasolust teadasaamine on sageli juhuslik nii uuringus osalenud puuetega inimestel ja töö autori arvates tõenäoliselt ka tööandjatel. Vähest tööandjate teadlikkust ja eksiarvamust puuetega inimeste väiksemast töövõimest või lausa suutmatusest kinnitab ka Töötukassa juhatuse liige Pille Liimal oma sõnavõtus Riigikogus (XII Riigikogu... 2014), tuues lisaks välja, et enamasti pole tööandja puudega inimese tööle võtmisele isegi mõelnud.

GfK Custom Research Baltic Eesti filiaali poolt läbi viidud uuringu 2. etapi tulemused hõlmavad vaimse puudega inimesi, samuti nagu Tallinna Tehnikaülikooli tellimusel valminud ja OÜ InCase poolt läbiviidud värskeim uuring vaimupuudega noorte kohta. Tegemist on põhiprobleeme kaardistava uuringuga, mille eesmärgiks oli vaimupuudega noorte tööturul osalemise vaatlemine läbi nende endi, ettevõtjate ja tegevusjuhendajate vaatenurga. Uuringus on välja toodud vaimupuudega noorte töövõimalusi piiravad

takistused (Kruise, Otsa 2014), millest käesoleva töö kontekstis olgu nimetatud vaid need, mis ühtivad füüsilise puude barjääridega:

- ettevõtjate väärarusaamad ja eelarvamused;
- lisatöö raamatupidajale seoses dokumentatsiooniga maksusoodustuste saamisel;
- vaimupuudega töötajate võimekust alahinnatakse, nende aeglasem tegutsemine ja väiksem efektiivsus hinnatakse pigem tootlikkuse/kasvu piirajaks;

Euroopa Liidu (EL) liikmena on alates 2004. aastast Eestil olnud võimalus saada rahalist toetust EL eelarvest, mille vahenditest toetati 2004-2006 viit prioriteetsset valdkonda, mis omakorda jagunesid meetmeteks. Tööturuteenuste arendamiseks ja töötuse vähendamiseks oli meede 1.3 „Võrdsed võimalused tööturul“, mille üheks spetsiifiliseks eesmärgiks oli riskirühmadele, kuhu kuuluvad ka puuetega inimesed, parema ligipääsu võimaldamine tööturule. Eesmärkide saavutamiseks toetati selle meetme raames muuhulgas tegevusi, mis puudutasid otseselt puudega inimesi (Sotsiaalministeerium 2015: 5):

- riskirühmade töövõime ja töövalmiduse tõstmine;
- tööhõivealane abi ning kaitstud või tugiisikuga töökohtade loomine ja muude üleminekutöö võimaluste loomine.

Sotsiaalministeeriumi tellimusel viidi 2009. aastal InterAct Projektid & Koolitus OÜ poolt läbi uuring, mille eesmärgiks oli analüütiline ülevaade meetmest 1.3 rahastatud puuetega isikutele suunatud projektidest. Uuringu raames projektis osalenud tööandjatega läbiviidud intervjuude põhjal leidsid kinnitust eelarvamused (olulisemaks eelduseks puudega inimese töölevõtmisel oli varasem kogemus) puuetega inimeste tööjõu nõudlust mõjutavatest teguritest. Samuti peeti oluliseks tööandjatele suunatud teavitustööd puuetega inimeste võimalustest olla oma valdkonnas tunnustatud spetsialistid. Aktiivse tööturupoliitika komponentidest toodi tööandjate poolt välja erialakoolituste ning palgatoetuste vajalikkus, samuti meetmed, mis suunatud puuetega inimestele tööturule sisenemisel – juhendamine läbi nõustamise tööle asumisel ja tugiisiku teenus töösuhte käigus (aitaks kohaneda, lahendada tekkivaid probleeme, julgustaks). Tööandjaid motiveeriva tegurina nimetati ka riiklikke maksusoodustusi, millega tööandjad aga tihti peale uuringu põhjal kursis ei ole, mis omakorda kinnitab käesoleva bakalaureuse-

töö teoreetilises osas välja toodud riigi võimalusi puuetega inimeste tööjõu nõudluse suunamisel läbi seadusandluse ja asjakohase informatsiooni levitamise.

2014. aastal viidi Sotsiaalsete Ettevõtete Võrgustiku (SEV), Statistikaameti ning Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liidu (EMSL) koostöös läbi uuring „Sotsiaalse ettevõtluse sektor Eestis“, mille eesmärgiks oli metoodilise ja tehnilise lahenduse loomine sotsiaalse ettevõtluse sektori majandusliku mõju kaardistamiseks (Lepa, Naarits 2015: 110-133). Sotsiaalse ettevõtluse sektor tervikuna on elujõuline ning kasvav, sotsiaalsed ettevõtted ennetavad nii täiendavate kulude tekkimist riigi sotsiaal- ja tervishoiusüsteemile (puuetega inimeste tööhõive on seotud nende endi ja lähedaste parema tervisega) kui ka leevendavad sotsiaalsete probleemide tagajärgi (aitavad tööle saamisel). Nimetatud uuringu ühe põhijäreldusena on välja toodud vajadus sotsiaalsete ettevõtete juriidilise defineerimise järele, ilma milleta on keeruline sotsiaalse ettevõtluse sektori piiritlemine ning ühiskondliku mõju kaardistamine (*ibid*). Riikide lõikes erinev juriidiline raamistik, riikide traditsioonid hoolekande, majanduse ja kultuuri vallas on tõsiseks probleemiks sotsiaalsete ettevõtete ning nende tegevuse mõõtmisel ja võrdlemisel Euroopas.

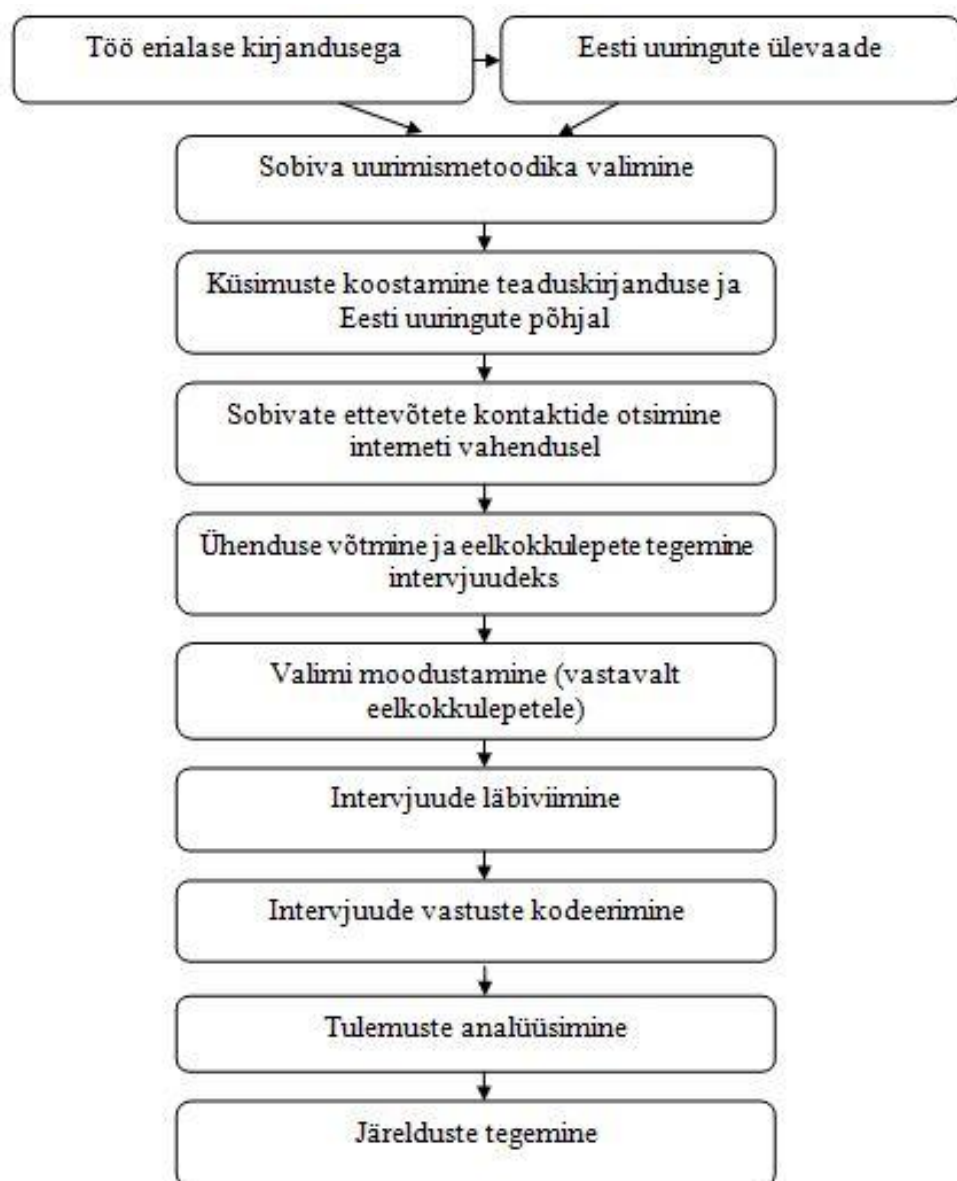
2011. aastal viidi läbi uuring Eesti sotsiaalse ettevõtluse kogemuste ja olukorra kaardistamiseks ning puuetega inimeste tööhõivet on selles uuringus tegevusvaldkonnana nimetanud 14 ettevõtet - MTÜ-d Abikäsi, Anni Akadeemia, Eesti Pimemassööride Ühing, Iseseisev Elu, Merimetsa Tugikeskus, Pimedate töökeskus Hariner, Puude, THINK Eesti, Töotahe, SA-d Maarja Küla ja Pahkla Camphilli Küla, OÜ-d Ossmet ja Sakadak ning AS Seve Ehitus. Neist vaid kolm tööstusettevõtet palkavad puuetega inimesi ja nimetavad ennast sellest lähtuvalt sotsiaalseks ettevõtteks. (Lillemets 2011: 6, 21-30)

Lühikesele sotsiaalse ettevõtluse ajaloole vaatamata võib ka Eestist leida eelpool nimetatud Euroopa WISE gruppidele sarnaseid ettevõtteid. Kuigi suurem osa sotsiaalsetest ettevõtetest kuulub neljandasse gruppi (vt tabel 1), saab töö autori arvates tuua näiteid ka esimese kolme grupi kohta (vt ka Davister *et al.* 2004):

- 1. gruppi võiks kuuluda pika ajalooga (eelkäijad aastast 1886) Pimedate töökeskus Hariner, mille tööd on toetanud Eesti riik;

- 2. gruppi kuuluvate ettevõtetega (toetatud töötamine ja omatulu teenustest ning renditulu) ühtib Eesti Pimemassööride Ühingu tegevusmudel;
- 3. grupiga analoogselt töösarnast tegevust, juhendamist ja psüühiliste puuetega inimeste toetamist ning nõustamist (psühhosotsiaalne rehabilitatsioon) pakub MTÜ Merimetsa Tugikeskus.

Järgnevalt toob autor välja käesoleva bakalaureusetöö uurimismetoodika etapid (vt joonis 6).



Joonis 6. Uurimismetoodika etapid (autori koostatud).

Eestis läbi viidud uuringute ülevaade on koostatud paralleelselt antud töö teoreetilise osaga ning nende põhjal määratles autor intervjuu peamised teemad:

- puuetega inimeste tööturule vahendamine ja ametialane väljaõpe,
- ettevõtete ja ühenduste informeeritus puuetega inimeste tööle võtmise võimalustest neid tööturule vahendavate ettevõtete kogemuste põhjal,
- puuetega töötajate probleemide kirjeldamine tööandja poolt, lähtudes intervjuueeritavate ning nende koostööpartnerite kogemustest,
- puuetega inimeste informeeritus neid tööturule vahendavate ettevõtete kogemuste põhjal.

Valimisse valiti sotsiaalsed ettevõtted, mille põhitegevus hõlmab nii puuetega inimeste ametialast väljaõpet kui ka tööturule vahendamist, lähtudes SEV kodulehel toodud infost oma liikmete kohta ning Lillemets (2011) poolt läbiviidud uuringu tulemustest, kuid statistiliselt ei ole võimalik selliste ettevõtete koguarvu Eestis välja tuua, kuna sotsiaalsed ettevõtted ei ole juriidiliselt määratletud. Võimalikelt intervjuueeritavalt vastamise nõusoleku saamiseks toimus esmane kontakt nendega novembris 2013. Küsimustik saadeti intervjuueeritavatele meili teel 7.–10. aprillil 2014. MTÜ Think esindaja Külliki Bode ja MTÜ Abikäsi esindaja Marko Simberg vastasid küsimustele e-maili teel, lisades võimaluse ja lubaduse vajadusel täiendavatele küsimustele vastamiseks telefoni teel, Eesti Pimemassööride Ühingu koolituskeskuse juhataja Janne Jervaga viis töö autor 9. aprillil 2014. a. EPMÜ ruumides Tallinnas läbi ~30 min intervjuu, mille töö autor hiljem transkribeeris.

Töö autor saatis küsimustiku veel ka Pahkla Camphilli Küla SA-le, Merimetsa Tugikeskus MTÜ-le ja pimemassöör Toomas Treialile. Pahkla Camphilli Küla SA juhataja Tiit Timmerman vastas saadetud meilile, et nad ei ole võtnud ülesandeks puuetega inimeste vahendamist tööturule, vaid püüavad neid kaasata külaellu, mistõttu pole küsimustele võimalik vastata. Merimetsa Tugikeskuse tegevdirektor Saima Kalgan saatis tagasi osaliselt täidetud küsimustiku, täpsustades, et neile oli raske vastata, kuna sihtgrupp on raske psüühikahäiretega inimesed, kellele sobib ainult töökeskus (kaitstud töö). Toomas Treial helistas ning selgitas, et taotles läbi Töötukassa ettevõtluse alustamise toetust ning moodustas OÜ, et pakkuda pimemassööri teenust ehk iseendale tööd, kuid teiste puudega inimeste tööturule vahendamisega ei tegele ega paku ka tööd puu-

dega inimestele. Lisaks saadeti küsimustik 18. veebruaril 2015 MTÜ-le Randvere Tööõppekeskus, kuid nendega pole õnnestunud kontakti saada. Järgnes andmete töötlemine, kodeerimine, tulemuste analüüs ning võrdlus antud töö teooria osas käsitletud autorite poolt tooduga ja järelduste tegemine.

2.2. Lühiülevaade intervjuude vastustest

Intervjuu (vt lisa 1) sisaldas nii kinniste kui ka avatud vastustega küsimusi, alapeatüki eesmärgiks on anda ülevaade saadud vastustest. Ametialase väljaõppe küsimuse vastused sisaldasid täpsustavat infot:

- avatud tööturule soovijaist vajaksid ametialast väljaõpet vähemalt pooled, pöördunud ja tööd vajanud inimesed on saanud ametialast väljaõpet – „...*me ei anna kutseharidust vaid õpetame inimest tegema tööd, mida me ise oleme pakkunud*” (i2 2014);
- avatud tööturule pääsevad üksikud ja väga lihtsatele töödele, lühendatud tööajaga, „*õpetame neile koristustöid tegema jne*” (i4 2014);
- puude spetsiifikast lähtuvalt pakutakse koolitust kõigile – „...*inimene on tööturult välja langenud, rehabilitatsioonikeskusesse sattumise järel selgitatakse välja tema töövõime suurus, hinnatakse igapäeva- ja tööalaseid oskusi, suunatakse koolituskeskusesse, koolituse läbimise järel toetatud tööle*” (i3 2014).

Intervjueeritav i1 (2014) tõi välja, et nende poole pöördunud puudega töötajaist vajab ametialast väljaõpet orienteeruvalt 80%, täpsustusi ei lisanud. Seega võib öelda, et pöördunud puuetega töötajaist vajab ametialast väljaõpet intervjueeritute hinnangul 50-100%. Ametialase väljaõppe läbinud puuetega inimeste töölesaamise kohta puudub vastajatel statistika, ühel juhul (i3 2014) on märgitud, et kõigil väljaõppe läbinutel on võimalik teha ametialast toetatud tööd, töötatakse juriidilise isikuna (FIE, OÜ), avatud tööturule suunamine/saamine on sellest järgmine etapp.

Puuetega inimeste peamiste ametialadena nimetati kaks korda andmete sisestaja ja puhastusteenindaja (koristajad, kojamehed), lisaks klienditeenindaja, nõudepesija, veebimeister, raamatupidaja, massöör ja ka rehabilitatsioonikeskuse töötajad/koolitajad ise on puudega. Tööturule vahendatud puuetega inimeste keskmine tööstaaž varieerub

väga suuresti – nädalatest kuni viie aastani, 1-3 aastat, keskmiselt 10 aastat, lisati, et „...stabiilse tervisega töötaja on paikne” (i3 2014). Puuetega inimeste töölt lahkumise põhjustena nimetasid kõik vastajad tervislikke põhjuseid (sh tekkisid uued tervislikud probleemid, väsimus pika tööaja tõttu) ja tööga mitte hakkamasaamist (tööülesanded liiga keerulised, ei saanud aru, unustamine). Lisaks nimetati põhjusena veel töökoha ootustele mittevastamine (i1 2014), perekondlikud põhjused (i2 2014) ning arusaamatused töökaaslastega – „töökaaslane ütles midagi mitte meeldivat...” (i4 2014).

Puudega inimestele võimalike töökohtade leidmisel otsivad intervjuueeritavad kontakti ettevõtete/asutuste/üksikisikutega ise, enamasti helistades ja e-kirja teel (i4 2014; i1 2014), lisaks jälgitakse ajalehtedes ilmuvaid töökuulutusi ning kasutatakse tuttavate abi (i4 2014). Kahe intervjuueeritava poole on enamasti asutused ise pöördunud (i2 2014; i3 2014), lisades, et „...reklaam on passiivne, aga reklaam on kodulehel ja Facebook’is, Swedbank annetuskeskkonnas on tutvustus ja viide kodulehele, mõned pressiteated” (i3 2014).

Ettevõttesse pöördumisel sooviga leida puudega inimesele tööd on vastureaktsioon valdavalt negatiivne – enamasti ei vastata kirjale, lubatakse tagasi helistada, kuid ei soovita inimest tööle, kuuldes, et tegemist on puudega inimesega, lõpetatakse kiiresti kõne. Intervjuueeritav i1 (2014) märkis, et on neid, kes väga hea meelega võtavad tööle puudega inimese ning intervjuueeritav i3 (2014), kes ise pole ettevõtetega kontakti otsinud, tõi välja probleemi: „...pigem on probleem selles, et inimesi oleks vaja juurde koolitada, teenuse soovijaid, kes on kodulehelt info leidnud, on rohkem”.

Intervjuueeritavate kogemused puuetega inimeste tööturule vahendamisel avaliku sektori asutustesse on vähesed - mõnega head suhted, mõned üksikud asutused on valmis palkama puudega inimesi, valdav enamus siiski huvi üles ei näita, viimasel ajal ei ole avaliku sektori asutused puudega inimestele tööd pakkuvate ettevõtetega eriti kontakteerunud, mõningane huvi on Töötukassal ja kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatel. Intervjuueeritav i3 (2014) märkis järgmist: „avalik sektor on toetaja ja rahastaja, Sotsiaal- ja Tervishoiuamet kasutab meie inimeste teenust”.

Intervjuu kuues ja seitsmes küsimus puudutasid tööandjatele seadusega ette nähtud soodustusi. Kuuenda küsimusega soovis töö autor teada saada intervjuueeritavate hin-

nangut vahendajate rollis - kas ja kuidas tööandjaid mõjutavad seadusega ette nähtud soodustused puuetega inimeste töölevõtmisel. Selle küsimuse juures oli ette antud kolm võimalikku vastusevarianti:

- a) tööandja soovib puudega inimese tööle võtta pigem seetõttu, et tal on töötajat vaja;
- b) töö sobib puudega inimesele olenemata kaasnevatest soodustustest;
- c) hinnatakse pigem kaasnevate võimaluste sobivust puudega töötajale tingimuste loomiseks.

Kolm vastajat märkisid ära variandid a ja b - kui tööandjal on töötajat vaja ja töö sobib puudega inimesele, siis võetakse inimene tööle, olenemata soodustustest. Kommentaaridena lisati:

- „kontakt on peamiselt loodud juba praktika ajal” (i3 2014);
- „on neid, kes palkavad imagoloogilistel kaalutlustel, kui ka neid, kellele on määravad soodustused (ettevõtted, kes pakuvad lihttööd suuremas mahus)...” (i1 2014).

Intervjueeritava i2 arvates on soodustused tööandjatele üheks oluliseks motivaatoriks, samas on neil hirm, kas puudega inimene saab ikka hakkama antud ametikohal ja kas selle inimese jaoks on täidetud kõik nõuded. Samuti on vastuses märgitud, et „tööandjatel ei ole väga palju infot töökohtade kohandamisest ja puudega inimeste eripäradest” (i2 2014).

Järgnev küsimus on eelnevale täienduseks – kuidas intervjueeritavad ise oma kogemuste põhjal hindavad tööandjatele ette nähtud soodustusi puuetega inimeste tööle võtmisel. Eestis kehtivatest puuetega inimeste tööturul rakendamisel ette nähtud soodustustest (vt ka alapunkt 1.3) on intervjueeritavad vastustes ära märkinud riigi poolt tööandja eest osaliselt makstava kohustusliku sotsiaalmaksu töötaja eest ja töövõimetuspensioni saava puudega inimese 35-kalendripäevane põhipuhkuse - „sotsmaksu tasumine riigi poolt ja täiendav puhkus on praktiliselt ainsad soodustused” (i2 2014). Suuremate maksusoodustuste vajadust on märkinud nii intervjueeritav i1 (2014), kui ka intervjueeritav i3 (2014), keda häirib kõige enam, et „...puudega FIEle ei laiene sotsiaalmaksusoodustus...”.

Intervjuu kaheksas küsimus puudutas lisakohustusi tööruumide ja –vahendite kohandamiseks puuetega inimestele. See küsimus ei olnud aktuaalne intervjueeritava i4 jaoks,

kuna nende poolt vahendatavatel tööotsijatel reeglina puudub selline vajadus. Kaks vastajat märkisid, et vajalikud kohandamised ei ole probleemiks – „*selliseid kohandusi tuleb ette harva ning suurt peavalu ei valmista*” (i1 2014) ning „*...tööandjad oleksid valmis kohandusi tegema...*” (i2 2014), kuna need kompenseeritakse. Intervjueeritaval i3 (2014) puudus kokkupuude ega „*...pole kuulnud ka, et oleks kohandusi tehtud...*”, sest puudega ning sama tööd tegeval tervel inimesel on samad töövahendid ning puudest tulenevad kohandused ega spetsiaalsed töövahendid ei ole vajalikud.

Järgnesid küsimused (9. ja 10.) tööle soovijate probleemide ja võimalike lahenduste kohta. Probleemidena nimetati tervist, valesti hinnatud pädevust, väheseid oskusi, puudulikku kohusetunnet, vähest töövõimekust, lisades kahe viimase kohta, et „*...neid näitajaid on küll võimalik aja jooksul parandada*” (i1 2014). Kui puudub eelnev töökogemus, pole inimesel arusaama töösuhte olemusest, puuduvad sotsiaalsed oskused (nt kellaegadest kinnipidamine, oodatakse pidevat juhendamist ja toetamist tööandja poolt). Intervjueeritavate poolt nimetatud probleemide lahendustena pakutud võimalused on toodud alapunktis 2.3.

Küsimusele puuetega inimeste endi teadlikkusest neile pakutavate toetuste, teenuste ja hüvitiste kohta vastasid intervjueeritavad i4 (2014) ja i1 (2014), et enamik ei tea midagi või teab minimaalselt, intervjueeritav i2 (2014) arvas, et puuetega inimesed on üsna teadlikud, kuid tema arvates teatakse kõige vähem täiendkoolitustoetusest ja rehabilitatsioonist. Intervjueeritav i3 (2014) märkis, et „*informatsiooni saamine on takistatud, kuid rehabilitatsiooni raames tehakse kõik selgeks nõustamisena...*” – ette on nähtud nõustamine (kogemusnõustamine, sotsiaalnõustamine, tööhõivealane info, toetused jne), mille käigus jagatakse tööks vajalikku infot ning aidatakse täita vajalikud dokumendid.

Viimasele küsimusele vastasid kõik intervjueeritud, et tööpakkujad vajavad eelkõige informatsiooni inimese võimete kohta puudest tulenevalt, et need vastaksid vajalikele nõuetele, tööandjad kardavad puuetega inimesi, sest ei tea, milleks nad võimelised on, tihti peale pole töökoha kohandused üldse tarvilikud.

2.3. Intervjuude analüüs ja järeldused

Intervjuude tulemustele toetudes iseloomustab autori arvates olukorda tööturul sotsiaalne lähenemisviis (vt ka joonis 2, lk 10), mis tunnustab puudega inimese õigust olla kaasatud ühiskonda läbi kohanduste ja võrdsete õiguste, puudega inimeste olukorda tööturul mõjutavad ümbritsevast keskkonnast tulenevad faktorid, eelkõige eelarvamused. Vastustest selgus, et puuetega inimesed, kes on valmis tööturule sisenema, ei vaja tihtipeale töökoha kohandusi ja neid koheldakse võrdselt terve inimesega – kui puudega inimene saab hakkama pakutaval töökohal nõutavate tööülesannetega, võetakse tööle, sõltumata tema meditsiiniliselt diagnoositud puudest.

Raportis World Report on Disability 2011 (2014: 235-280) on välja toodud neli peamist valdkonda, mis iseloomustavad tööturul ebasoodsas olukorras olevaid puuetega inimesi – juurdepääsu puudumine, väärarusaamad, diskrimineerimine ja liigne kaitsmine. Läbiviidud intervjuude vastused näitavad, et puudega inimeste tööturul rakendamisel peamiseks probleemiks on väärarusaamad – tööandjad kardavad puuetega inimesi, sest puudub info nende võimekusest. Samas vastupidiselt eelpool nimetatud raportis väidetule, et mõnedel puuetega inimestel on endil liiga madalad ootused tööle, tõi intervjueritav i1 (2014) töölt lahkumise põhjusena välja ootustele mittevastava töökoha, mis töö autori arvates võib olla seotud nii puudega inimese iseenda oskuste vale hindamisega, aga ka suuremate ootustega töökohale. Samuti võib vastustes märgitud sotsiaalsete oskuste puudulik hindamine olla pigem põhjendamatult kõrgete ootuste tunnuseks, mis puudega inimesel tekitab väärarusaama (võimalus vabalt valida töötamiseks sobivat aega, pideva juhendamise ootus).

Raportis World Report on Disability 2011 (2014: 235-280) on ühena neljast peamisest puudega inimeste tööturul ebasoodsa olukorra põhjuste valdkonnana märgitud juurdepääsu puudumine töökohtadele, mis on tingitud ebapiisavast haridustasemest ning juurdepääsu puudumine tööalasele koolitusele. Intervjuude vastustest selgus, et tööalast koolitust vajab enamus (vastuste põhjal 50-100%) intervjueritute poolt juhitud ettevõtete kaudu avatud tööturule soovijaist. Nägemispuudega töötajate juurdepääs infole on ära märgitud nii raportis World Report on Disability 2011 (*ibid*) kui ka läbiviidud intervjuudes.

Diskrimineerimise kohta, mis on ka raportis World Report on Disability 2011 (2014) ühe probleemse valdkonnana märgitud, võib küsitlusest välja tuua vastuse, mis on üks ettepanekutest töölesoovijate probleemide lahendusena: Töötukassa võiks selekteerida ettevõtted, kes soovivad tööle võtta puudega inimesi, see välistaks negatiivsed kogemused ettevõtetega, kes ei ole valmis puudega inimesi tööle võtma, sest avatud tööportaalidest on sellise info kättesaamine võimatu. Sellel lahendusel on töö autori arvates diskrimineerimist tasakaalustav võimalik positiivne vaatenurk, mis ühtib vastaja mõttega vähendada sel moel puudega töölesoovija negatiivseid kogemusi avatud tööturul kandideerimise protsessis.

Järgnevalt võrdles töö autor teooria osas joonisele 3 (vt lk 13) koondatud puuetega inimeste tööle asumise barjääre intervjuude vastustega. Intervjuude tulemuste põhjal ei saa väita, et puudega inimesi takistavad tööle asumisel sotsiaalsest kaitsest tulenevad barjäärid. Ka töö autori arvates ei ole Eestis sotsiaaltoetused niivõrd suured, et need soodustaksid puuetega inimestel, kes on puudele vaatamata töövõimelised, tööhõivest eemalejäämist. Intervjuudest ilmnas ka, et tööandjate valearusaamad ei tulene mitte riikliku sotsiaalkaitseüsteemi regulatsioonidest vaid infopuudusest.

Inimesest tulenevad tööle asumise barjäärid teorias ja intervjuudes on võrdlevalt koondatud tabelisse 2.

Tabel 2. Puuetega inimeste sisesed ehk inimesest tulenevad barjäärid

Teooria	Intervjuu tulemused
• Tervislik seisukord	• Töölesoovijate probleemina ära märgitud
	• Töölt lahkumise põhjusena nimetavad kõik vastajad (sh uued tervislikud probleemid, väsimus pika tööaja tõttu)
• Eriala puudumisest tulenev passiivsus	• Töölesoovijate probleemina on märgitud valesti hinnatud pädevus ja vähesed oskused
• Julguse ja pealehakkamise puudumine tulenevalt alaväärsustundest	-
• Madalad ootused tööle, mis tekitavad passiivsust	• Töölt lahkumise põhjusena on nimetatud töökoha ootustele mittevastamine

Allikas: (Sotsiaalministeerium... 2014; World Report... 2014; XII Riigikogu... 2014; Boylan, Burchardt 2002; Greve 2009; Kruuse, Otsa 2014); autori intervjuud.

Tervis on inimese töövõime üks peamisi näitajaid, selle mõju tööjõupakkumisele on väga oluline (Leetmaa, Võrk, Kallaste 2004: 48; vt ka joonis 1 lk 8). Kuna puue tuleneb tervisest, siis on ootuspärane, et teoorias märgitud tervislik seisukord leiab kinnitust ka intervjuude vastustes (vt alapunkt 2.2) – see on probleemiks nii avatud tööturule sisenemisel kui ka peamiseks põhjuseks seal lahkumisel, kuigi Sotsiaalministeeriumi (2014) tellimisel uuringufirma GfK Custom Research Baltic Eesti filiaali poolt 2008. aastal läbi viidud uuringu põhjal on puuetega inimeste endi hinnangul tervis hoopis kaudne barjäär (vt Sotsiaalministeerium 2014).

Lisaks tervisele mõjutavad inimese töövõimet oluliselt ka haridus ja kompetents ning motivatsioon ja tööga rahulolu (vt ka joonis 1 lk 8). Eriala puudumisest tulenev passiivsus ning intervjuudes märgitud valesti hinnatud pädevus ja vähesed oskused on töö autori arvates võrreldavad – kui puue on tekkinud elu jooksul ja inimene ei saa enam õpitud erialal töötada, siis ei pruugi ta olla huvitatud uute oskuste õppimisest või on meditsiiniline puue olnud takistuseks eriala omandamisel – siis olemasolev pädevus ja vähesed oskused pole piisavad ning see on tööturul passiivseks jäämise põhjuseks. Kaudselt on sellega töö autori arvates seotud ka madalad ootused tööle, sest kui puudub vastav eriala, on võimalik teha tööd vaid sellistel töökohtadel, kus on madalamad nõudmised, mis omakorda on väiksema töötasu, prestiižiga jms seotud ega vasta töötaja soovile, mistõttu jäädakse jällegi tööturul passiivseks. Alaväärsustundest tingitud julguse ja pealehakkamise puudumine intervjuude vastustest välja ei tulnud.

Tabelis 3 on toodud intervjuude tulemused ja teoorias märgitud puuetega inimeste tööle asumise barjäärid, mis seotud ümbritseva keskkonnaga. Ka siin võis ette arvata, et infopuudusest tulenevad probleemid leiavad kinnitust, sealjuures on infopuudus nii tööjõu pakkumise kui ka nõudluse poolel.

Tööjõu nõudlust takistab tööandjate vähene või olematu info töökohtade kohandamisest, puudega inimese eripäradest ja sellest tulenevalt tema võimetest. Tööjõu pakkumist takistavad puuetega inimeste vähene või olematu teadlikkus neile pakutavatest toetustest, teenustest ja hüvitistest, samuti ei ole nad vastuste põhjal tihtipeale teadlikud täiendkoolitustoetustest ja rehabilitatsioonist. Juurdepääsu puudumist infole puude eripärast tulenevalt kinnitas üks vastaja (i3 2014) nägemispuudega inimeste osas.

Tabel 3. Puuetega inimeste tööle asumisel keskkonnast tulenevad barjäärid

Teooria	Intervjuu tulemused
<ul style="list-style-type: none"> • Infopuudus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tööandjatel ei ole väga palju infot töökohtade kohandamisest ja puudega inimeste eripäradest • Enamik puuetega inimestest ei tea midagi või teab minimaalselt neile pakutavate toetuste, teenuste ja hüvitiste kohta • Kõige vähem ollakse teadlikud täiendkoolitustoetustest ja rehabilitatsioonist • Informatsiooni saamine on takistatud • Tööpakkujad vajavad eelkõige informatsiooni inimese võimete kohta puudest tulenevalt
<ul style="list-style-type: none"> • Tehnilised (puude ja "kohandamata" keskkonna negatiivne välismõju) 	-
<ul style="list-style-type: none"> • Tööpuudus üldiselt 	-
<ul style="list-style-type: none"> • Toetuste kaotamise hirm 	-
<ul style="list-style-type: none"> • Lisakulutused transpordile 	-
<ul style="list-style-type: none"> • Juurdepääsu puudumine ja puude eripärast tulenevad takistused (nägemispuudega inimestel takistatud juurdepääs infole, füüsilised tõkked) 	<ul style="list-style-type: none"> • Informatsiooni saamine on takistatud nägemispuudega inimesel
<ul style="list-style-type: none"> • Raskendatud finantseeringu saamine 	-
<ul style="list-style-type: none"> • Nõustaja mõistmatus 	-

Allikas: (Sotsiaalministeerium... 2014; World Report... 2014; XII Riigikogu... 2014; Boylan, Burchardt 2002; Greve 2009); autori intervjuud.

Puude ja kohandamata keskkonna negatiivset välismõju intervjuude analüüs ei kinnita, tööandjate poolt ei ole probleemiks vajalike töökohtade kohanduste tegemine, nad on selleks vajadusel valmis. Kaks vastajat (i4 2014; i3 2014) märkisid, et nende poolt vahendatavatel puuetega töötajatel puudub vajadus töökohtade kohanduste järele. Ka nõustaja mõistmatus ei ole intervjuueeritute poolt juhitavates ettevõtetes probleemiks, ühe MTÜ rehabilitatsioonikeskuses töötavad samuti puudega inimesed, kes mõistavad probleeme läbi oma kogemuse.

Ülejäänud keskkonnast tulenevate barjääride – tööpuudus üldiselt, toetuste kaotamise hirm, lisakulutused transpordile, raskendatud finantseeringu saamine - olemasolu intervjuudes ei puudutatud. Kindlasti mõjutab suuremal või vähemal määral puudega inimese avatud tööturule pääsemist (samamoodi nagu tervetki inimest) tööturu üldine hetkeolukord, sõltudes sellest, kuhupoole tasakaal on nihkunud, kas majanduses on vaadeldaval hetkel suurem nõudlus või pakkumine, liigse pakkumise puhul on ka suurem tööpuudus.

Intervjuude ja teoreetilised seisukohad puuetega inimeste tööle asumisel tööandjast tulenevate barjääride osas on koondatud võrdlevalt tabelisse 4.

Tabel 4. Tööandjast tulenevad barjäärid puuetega inimeste tööle asumisel

Teooria	Intervjuu tulemused
<ul style="list-style-type: none"> • Tööandjate eelarvamused ja huvipuudus 	<ul style="list-style-type: none"> • Enamasti ei vastata kirjadele, lubatakse tagasi helistada, kuid ei soovita inimest tööle, kuuldes, et tegemist on puudega inimesega, lõpetatakse kiiresti kõne • Avaliku sektori asutused valdavalt huvi üles ei näita, viimasel ajal pole eriti kontakteerunud • Soodustused tööandjatele on üheks oluliseks motivaatoriks, kuid neil on hirm, kas puudega inimene saab hakkama • Tööandjad kardavad puudega inimesi, sest ei teata, milleks nad võimelised on
<ul style="list-style-type: none"> • Võimalik vajadus paindlikuma tööaja järgi (vastuolu tööandja taotlustega tulemuslikkuse osas) 	-

Allikas: (Sotsiaalministeerium... 2014; World Report... 2014; XII Riigikogu... 2014; Boylan, Burchardt 2002; Greve 2009; Kruuse, Otsa 2014); autori intervjuud.

Puuetega inimeste tööle asumise barjääridest on teoorias välja toodud tööandjast tulenevatena eelarvamused (vt joonis 3), mida kinnitavad ka Sotsiaalministeeriumi tellimisel 2009. aastal läbi viidud uuringu tulemused (vt alapunkt 2.1) ja autori poolt läbi viidud intervjuu tulemused. Töö autori arvates ei ole olukord siiski lootusetu – raske on leida esmast positiivset kontakti, mis tuleneb tõenäoliselt eelarvamustest, mistõttu tööandjal pole soovi/võimalust puudega inimese tööhõivesse kaasamise teemasse suveneda. Eelkõige on vaja rohkem informatsiooni tööandjatele just inimese puudest tulenevate võimete kohta, sest tööandjad kardavad puuetega inimesi, kuna puudub teadmine nende võimetest. Vaatamata sellele, et vastajad tõid välja negatiivse reaktsiooni (kirjadele ei vastata; lubatakse tagasi helistada; kuuldes, et töösoovija on puudega, lõpetatakse kiiresti kõne) ettevõttesse pöördumisel, on küsitletute poole ettevõtted ka ise pöördunud internetis oleva info põhjal. Samas märkis vaid üks küsitletu (i3 2014), et ei pea tegelema tööpakkujate leidmisega, vaid peab leidma võimalusi inimeste koolitamiseks, sest nõudlus ületab pakkumist.

Tööandjatele on ette nähtud erinevad soodustused puudega inimeste töölevõtmisel (vt Puudega inimese... 2014; PISTS 1999; SMS 2000; TuMS 1999; TLS 2008). Küsimusele, mis selgitas vahendajate kogemusi tööandjate hinnangutele riigi poolt pakutavate soodustuste osas, vastasid intervjueritavad i1 (2014), i3 (2014) ja i4 (2014), et tööandja võtab puudega töötaja pigem tööle seetõttu, et töötajat on vaja ja töö sobib ka puudega inimesele (vt alapunkt 2.2). Vaid ühe vastaja (i2 2014) arvates on soodustused tööandjatele oluliseks motivaatoriks, kuid tööandjal on hirm nii puudega töötaja hakkama saamise, kui ka teiselt poolt kõigi vajalike nõuete täitmise ees, mis omakorda tuleneb sellest, et tööandjatel ei ole väga palju infot töökohtade kohandamisest ega puudega inimese eripäradest. Samas ei ole töökohtade kohandamine vastajate kogemuse põhjal tööandjale probleemiks.

Kui Hirst *et al.* (2004: 6) on oma uuringus puuetega inimeste töövõimaluste kohta avalikus sektoris välja toonud, et nende töölevõtmisel võrreldes erasektoriga on võimalused poolteist korda kõrgemad ning Thornton ja Lunt (1995) uuringust tuleb välja, et Inglismaal töötab avalikus sektoris puuetega inimesi kaks korda rohkem kui erasektoris, siis töö autori poolt läbi viidud intervjuudest selgus avaliku sektori vähenenud huvi (vt ka lk 32). Statistikaameti andmetel pakub avalik sektor Eestis palgatööd ligi 30%-le kõigist palgatöötajatest ning arvestades seda, et avalik sektor lähtub ühiskondlikust huvist, siis võiks autori arvates ka Eesti avaliku sektori asutused kasutada oma võimalusi ning olla eeskujuks tööandjate eelarvamuste muutmisel. Avaliku sektori osa puuetega inimeste tööhõives on kajastatud ka Eestis peatselt läbiviidavas töövõimereformis, kus ühe eesmärgina on välja toodud, et avalikku sektorisse võetakse 2020. aastaks tööle vähemalt 1000 inimest, kel on vähenenud töövõime (Töövõimereform 2015).

Intervjueritute poolt pakutud võimalikud lahendused probleemidele puuetega inimeste vahendamisel tööturule on koondatud võrdlevalt teoreetilise osaga tabelitesse 5 ja 6. Aktiivse tööturu poliitika meetmetest on ettepanekute näol saanud kinnitust tööturu teenuste ja koolitusprogrammide osa ehk vajalik on nii abi tööotsimisel, aidates leida koostööpartnereid, kes sooviksid tööle puuetega inimesi, kui ka koolitusprogrammid vajalike kutseoskuste omandamiseks. Rahaline abi töökohtade loomiseks ei leidnud intervjuudes äramärkimist.

Tabel 5. Aktiivse tööturu poliitika osad võrrelduna intervjuu tulemustega

Teooria	Intervjuud
1) tööturuteenused (<i>services</i>) - riiklikud tööhõiveametid, mis aitavad töötusimisel, jagavad teavet, aitavad tööintervjuudeks valmistumisel ja CV kirjutamisel;	<ul style="list-style-type: none"> • leida rohkem koostööpartnereid, kes oleks valmis võtma tööle ja pakkuma koolitusi puuetega inimestele • Töötukassa võiks vahendada ettevõtteid, kes soovivad tööle võtta puuetega inimesi, et välistada negatiivseid kogemusi töölekandideerimisel
2) tööturu poliitika meetmed (<i>measures</i>) - koolitusprogrammid, mis aitavad töötutel parandada kutseoskusi, suurendada seeläbi konkurentsivõimet ning pakuvad praktikakohti;	<ul style="list-style-type: none"> • rehabiliteerimine läbi tööpraktikate
3) tööhõivetoetused (<i>employment subsidies</i>) - rahaline abi nii avalikus kui erasektoris töökohtade loomiseks	-

Allikas: (Calmfors 1994: 8; Vörk *et al.* 2010: 7); autori intervjuud.

Intervjueeritute pakutud võimalikud lahendused puuetega inimeste vahendamisel tööturule kattuvad täielikult Wynne *et al.* 2006 uuringus välja toodud meetmetega – vajalik on inimeste motiveerimine juhendamise näol, millele järgneb koolitusel osalemine ning tööpraktika nii töökeskustes kui ka vajadusel paindlikumate töötingimustega töökohtadel.

Tabel 6. Puuetega inimestele suunatud aktiivse tööturu poliitika meetmed tööturule sisenemisel võrrelduna intervjuude tulemustega

Teooria	Intervjuud
1) juhendamine (nt nõustamine, abi toetuste osas, teabe jagamine, abi juhtumikorralduses ja psühholoogiline nõustamine);	<ul style="list-style-type: none"> • erivajadusega inimeste motiveerimine osalema erinevatel koolitustel
2) koolitus (nt kutseoskuste hindamine, kutserehabilitatsioon, ametialane väljaõpe);	
3) tööpraktika (nt tööalane väljaõpe, töövahendus)	<ul style="list-style-type: none"> • paindlikumate tingimustega töökohtade loomine • luua töökeskusi

Allikas: (Wynne *et al.* 2006); autori intervjuud.

Puuetega inimeste tööjõu nõudlust mõjutavate tööandjate suhtumise ja hoiakute ning eelarvamuste muutmine aitab kujundada tööturu nõudlust. Intervjuudes toodud ettepanek koolitada lisaks puuetega töötajatele ka tööandjaid, selgitamaks neile puuetega

inimeste töötegemise võimalusi, aitaks kaasa ühe tööandjast tuleneva barjääri – tööandjate eelarvamuste ja huvipuuduse (vt tabel 4 lk 38) – lahendamisele. Aktiivse tööturupoliitika kolmest osast (Calmfors 1994: 8; Võrk *et al.* 2010: 7) on Eestis InterAct Projektid & Koolitus OÜ 2009. aastal läbi viidud uuringus tööandjate poolt välja toodud kõik kolm – erialakoolituste, palgatoetuste ja juhendamise vajalikkus (vt alapunkt 2.1). Puuetega inimesi tööturule vahendavate ettevõtete esindajad leidsid vajaliku olevat tööturuteenuste ja koolitusprogrammide olemasolu, kuid tööhõivetoetused ei leidnud äärmärkimist (vt alapunkt 2.2 ja tabel 5). Tõenäoliselt ei peeta neid siiski mittevajalikuks, vaid see on seotud sellega, et puuetega inimeste tööle vahendamisel on vahendajate probleemiks eelkõige tööandjateni jõudmine.

Kuna ühe intervjuueeritavaga kohtus töö autor isiklikult, siis tuli jutuks ka probleem, mida küsimustik ei puudutanud, kuid on seotud töö teoreetilises osas välja toodud probleemiga, mis puudutab WISE osalemist avaliku sektori hangetel. Mõned ettevõtted soovivad, et riigiasutused arvestaksid riigihankelepingute sõlmimisel ettevõtte sotsiaalse mõõtmega (Defourny, Nyssens 2008: 11).

Rehabilitatsioonikeskuse kaudu leiab Pimemassööride Ühing nägemispuudega inimesed, kes soovivad õppida massööri eriala, koondab gruppi 8-10 inimest ning suunab nad Töötukassasse koolituse läbimiseks, mis on töötuna arvel olijale tasuta. Sellest hetkest võtab Töötukassa neid nägemispuudega inimesi oma klientidena ning kuulutab välja riigihanke. Koolitaja selgub riigihanke tulemusena, arvestamata Pimemassööride Ühingu eeltööd grupi kokkusaamiseks – nad on viinud puudega inimese nii kaugele, et ta on nõus eriala õppima, teinud neile kutsenõustamist, rehabilitatsiooni jne. Pimemassööride Ühingu poolt läbiviidavate koolituste plussiks on õpetamisel puude eripärade arvestamine, sest koolitajad on ise nägemispuudega ning ka koolituse järgse töövõimaluse pakkumine, kohandades inimesi juba koolituse käigus Pimemassööride Ühingu poolt pakutavate töökohtadega. Eesti Pimemassööride Ühing on WISE tüübina tegevusvaldkonna (pakub stabiilset töökohta, väljaõpet töökojal ja erialaseid täiendkoolitusi) järgi (Davister *et al.* 2004: 22-23; Spear, Bidet 2005: 208-209; Aiken 2007, viidatud Hazenberg 2012: 43 vahendusel; Defourny, Nyssens 2006: 21) II gruppi kuuluv sotsiaalne ettevõtte (vt ka tabel 1), kelle tegevuse eesmärgiks on nägemispuudega inimeste vahendamine avatud tööturule läbi ametialase väljaõppe. Kuna Pimemassöö-

ride Ühingul on pakkuda püsivaid töökohti puudega inimestele, kelle probleeme ja võimalusi nad hästi tunnevad, aitaks riigihangetel osalemisel sotsiaalse mõõtmega arvestamine paremini konkureerida äriettevõtetega, kel tihtipeale paremad finantsvõimalused, kuid puuduvad teadmised puudega inimeste eripäradest ning võimalus koolitusejärgselt pakkuda tööd.

KOKKUVÕTE

Puuetega inimeste rakendamist tööturul mõjutavad inimesest, tööandjatest ja ka keskkonnast tulenevad probleemid, mille lahendamisel on oluline roll nii inimese enda kui ka tööandjate motiveerimisel ning eelarvamuste muutmisel läbi koolituste ja juhendamiste ning tööandjate teadlikkuse tõstmise. Sotsiaalsed ettevõtted saavad oma kogemuste põhjal juhtida tähelepanu võimalustele ja probleemidele, mis aitab puuetega inimestel avatud tööturul tööd leida.

Töötamise ja mittetöötamise vahel valimist ehk tööjõu pakkumist mõjutab puudega inimese puhul enim tema töövõime hindamine, mille peamised näitajad on tervis, haridus ja kompetents, aga ka motivatsioon ja tööga rahulolu, mida mõjutavad nii töökeskkond kui ka suhtumine ning töötajale esitatavad nõuded. Puuetega inimeste tööjõu nõudlust mõjutavad tööandjate suhtumine ja hoiakud ning palkamisega seotud kulud, mis seotud töökeskkonna võimaliku kohandamisega.

Puudega inimese tööle asumist takistavad erinevad barjäärid – sisesed ehk inimesest endast, tööandjast, sotsiaalsest kaitsest ja keskkonnast tulenevad. Inimesest endast tulenevad barjäärid on põhjustatud tervislikust seisukorrast, eriala puudumisest, madalatest ootustest ning julgusest ja pealehakkamisest. Tööandjast tulenevate barjääride põhjuseks on eelarvamused ja huvipuudus, võimalik vajadus paindlikuma tööaja järgi. Sotsiaalse kaitse barjäärid moodustuvad puuetega inimestel tööhõivest eemalejäämist soodustavate sotsiaalkaitsete toimimisel ning tööandjate valearusaamadest riikliku sotsiaalkaitse süsteemi regulatsioonide kohta. Keskkonnast tulenevaid barjääre põhjustavad infopuudus, puude ja „kohandamata“ keskkonna negatiivne välismõju, tööpuudus üldiselt, toetuste kaotamise hirm, juurdepääsu puudumine nii infole kui ka füüsilised tõkked, nõustajate mõistmatus. Kõik puuetega inimeste tööle asumise barjäärid on oma-

vahel seotud ning mitmed neist on lahendatavad parema info edastamisega sihtgruppidele.

Puuetega inimeste ametialase väljaõppe, tööpraktika, töövõimaluste pakkumise ning tööturule vahendamise probleemidega on hakatud tegelema läbi sotsiaalse ettevõtluse (WISE). Kui Euroopas omab WISE olulist rolli puuetega inimeste sotsiaalses kaasatuses ning tööturule vahendamises, siis Eestis on sotsiaalne ettevõtlus suhteliselt uus valdkond, puudub sotsiaalsetele ettevõtetele mõeldud juriidiline vorm, mistõttu ei ole võimalik täpselt sotsiaalsete ettevõtete arvu nimetada, kuid teada on üle 100 ettevõtte, kes määratlevad end sotsiaalse ettevõtteks ning selliste ettevõtete arv kasvab.

Käesoleva bakalaureusetöö intervjuude valimi moodustasid Eesti sotsiaalsed ettevõtted, kelle põhitegevuseks on puuetega inimestele ametialase väljaõppe pakkumine ja nende tööturule vahendamine. Läbiviidud intervjuude vastustest selgus, et puuetega inimeste olukorda tööturul mõjutavad enim ümbritsevast keskkonnast tulenevad faktorid, eelkõige eelarvamused ja väärarusaamad, mis kattub teoorias tooduga. Samuti selgus, et kui puudega inimene saab hakkama pakutaval töökohal nõutavate tööülesannetega, võetakse ta tööle, sõltumata meditsiiniliselt diagnoositud puudest ning enamasti ei ole vastajate arvates töökoha kohandused probleemiks ega ka vajalikud. Väärarusaamad on mõlemapoolsed - tööandjate väärarusaamasid põhjustab vähene või puudulik info puuetega inimeste võimekusest, puuetega inimeste väärarusaamad on põhjustatud nende endi sotsiaalsete oskuste puudulikkusest hindamisest.

Ootuspäraselt kinnitasid intervjuude tulemused tervisliku seisukorra olulisust tööturule sisenemisel, kuid vastuste põhjal on tervis oluliseks põhjuseks ka tööturult lahkumisel. Infopuudus on nii tööjõu pakkumise kui ka nõudluse poolel - tööandjad ei tea puuetega inimeste eripäradest ning vajavad eelkõige informatsiooni inimese võimete kohta tema puudest tulenevalt, puuetega inimestel puudub info neile pakutavatest toetustest, teenustest, hüvitistest, vähe teatakse täiendkoolituse võimalustest ja rehabilitatsioonist. Puuetega inimeste tööalase koolituse vajalikkust kinnitab intervjuueeritavate hinnang, et koolitust vajab põhjal 50-100% intervjuueeritute poolt juhitud ettevõtete kaudu tööturule soovijaist.

Läbiviidud intervjuudest selgus avaliku sektori vähene huvi puuetega inimeste tööhõivesse kaasamisel, vaid mõned üksikud asutused on valmis palkama puuetega inimesi, valdav enamus siiski huvi üles ei näita, mõningane huvi on Töötukassal ja kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatel. Avaliku sektori asutused võiksid ühiskondlikust huvist lähtuvalt olla eeskujuks tööandjate eelarvamuste muutmisel. Ka riigihankelepingute sõlmimisel võiks riigiasutused arvestada ettevõtte sotsiaalse mõõtmega.

Puuetega inimeste tööturul rakendamiseks pakutavad soodustused ei ole tööandjatele kas piisavad või puudub täielik info nende olemasolust, intervjueeritud peavad vajalikuks suuremaid maksusoodustusi, vaid üks neist märkis, et soodustused on oluliseks motivaatoriks tööandjale. Tööandjad võtavad puudega inimese tööle, kui tööandjal on töötajat vaja ning töö sobib puudega inimesele, olenemata kaasnevatest soodustustest.

Aktiivse tööturu poliitika meetmete raames pakutavate tööturu teenuste ja koolitusprogrammide olulisus leidis intervjueeritavate hulgas kinnitust, s.t vajalik on nii abi tööotsimisel, aidates leida koostööpartnereid, kes sooviksid tööle puuetega inimesi, kui ka koolitusprogrammid vajalike ametioskuste omandamiseks ja täiendamiseks. Rehabilitatsiooni raames on vajalik läbi viia erinevaid nõustamisi, mille käigus jagatakse puuetega inimestele tööks vajalikku infot. Puuetega inimeste tööturule vahendamisele peab eelnema nende motiveerimine juhendamise ja väljaõppe abil, ning tööpraktika kas töökeskustes või paindlikumate töötingimustega töökohtadel.

Info- ja huvipuuduse ning eelarvamuste leevendamiseks tööandjate seas, on intervjueeritavate arvates oluline viia läbi koolitusi, selgitamaks neile puuetega inimeste töötegemise võimalusi ning leevendamaks tööandjate hirmu, et puudega inimene ei saa tööga hakkama ja kas selle inimese jaoks on ikka kõik nõuded täidetud. Puuetega inimesi tööturule vahendavatel ettevõtetel ja Töötukassal on oluline roll selliste ettevõtete leidmisel, kes on valmis võtma tööle ja pakkuma ka kohapeal koolitust puuetega inimestele.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Bode, Külliki.** (MTÜ THINK Eesti juhatuse esinaine). Autori intervjuu. Elektronposti kiri. Tartu, 13.04.2014.
2. **Boylan, A., Burchardt, T.** Barriers to self-employment for disabled people. 2002, 100 p.
3. **Calmfors, L.** Active labour market policy and unemployment – A framework for the analysis of crucial design features. OECD Economic Studies, 1994, No. 22, Spring, 47 p.
4. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>]. 13.01.2014.
5. **Davister, C., Defourny, J., Gregoire, O.** Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models. EMES Working Papers, 2004, No. 04/04, 29 p.
6. Definitions of disability in Europe. A comparative analysis. European Commission. Prepared by Brunel University. 2002, 237 p.
7. **Defourny, J., Nyssens, M.** Social enterprise in Europe: At the crossroads of market, public policies and third sector. – Policy and Society, 2010, Vol. 29, pp. 231-242.
8. **Defourny, J., Nyssens, M.** Social Enterprise in Europe: Recent trends and developments. - EMES Working Papers Series, 2008, No. 08, 40 p. [http://www.emes.net/uploads/media/WP_08_01_SE_WEB.pdf]. 20.11.2013.
9. Eesti Töötukassa. [<http://www.tootukassa.ee>]. 17.02.2014.
10. **Eichhorst, W., Kendzia, M., Knudsen, J., Hansen, M., Vandeweghe B., Vanhoren, I., Rückert, E., Schulte, B.** The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market. IZA Research Report, 2010, No. 29, 89 p.

11. Empowerment for Americans with Disabilities: Breaking Barriers to Careers and Full Employment. – National Council on Disability, 2007, 344 p.
12. Euroopa Komisjon. Lisa ühine tööhõivearuande projekt dokumendile 2013. aasta majanduskasvu analüüs. Brüssel, 28.11.2012., 22 lk. [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_emplr_et.pdf]. 27.03.2014.
13. **Garrow, E.** Competing Social Service and Market-Driven Logics in Nonprofit Work Integration Social Enterprises: A Comparative Study, 2013, 32 p. [https://www.rgkcenter.org/sites/default/files/file/research/Eve%20Garrow_ARNOVA_RGK.pdf]. 29.10.2013.
14. **Greve, B.** The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies. ANED – VT/2007/005, 2009, 46 p. [<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20-final%20report%20%20final%20version%2017-04-09.pdf>]. 10.02.2014.
15. **Hazenberg, R.** Work integration social enterprise: a NEET idea. Doctoral thesis. The University Northampton, 2012, 368 p.
16. **Hirst, M., Thornton, P., Dearey, M.** The Employment of Disabled People in the Public Sector: A Review of Data and Literature. Executive Summary. Disability Rights Commission, 2004, 12 p. [<http://disability-studies.leeds.ac.uk/-files/library/Thornton-Employment-summary.pdf>]. 14.03.2014.
17. **Jerva, Janne.** (Pimemassööride Ühingu ja koolituskeskuse juhataja). Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn, 09.04.2014.
18. **Kalgan, Saima.** (Merimetsa Tugikeskus MTÜ tegevdirektor). Autori intervjuu. Elektronposti kiri. Tartu, 11.04.2014.
19. **Kaseorg, M., Raudsaar, M.** Social Entrepreneurship as an Alternative for Disabled People. – GSTF International Journal on Business Review, 2013, Vol. 2, No. 3, pp. 120-125.
20. **Kluve, J., Card, D., Fertig, M., Góra, M., Jacobi, L., Jensen, P., Leetmaa, R., Nima, L., Patacchini, E., Schaffner, S., Schmidt, C.M., Klaauw, B., van der Weber, A.** Active Labour Market Policies in Europe. Performance and Perspectives. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2007, 222 p.

21. **Kruuse, K., Otsa, M.** Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul. Uuringu raport. 2014, 52 lk. [<http://www.erinevusrikastab.ee/files/Tulemused.pdf>] 10.02.2014.
22. **Leetmaa, R., Vörk, A., Kallaste, E.** Vanemaealine töäjõud tööturul ja tööelus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. 2004, 106 lk. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/eakad_2004.pdf]. 28.11.2013.
23. **Lepa, R., Naarits, A.** Sotsiaalne ettevõtlus Eestis. – Eesti Statistika kvartalikirj. 2015, nr. 1/15, lk. 110-133. [<http://sev.ee/wp-content/uploads/2015/04/Kvartalikirj-Sotsiaalne-ettev%C3%B5tlus-Eestis.pdf>]. 11.05.2015.
24. **Leonesio, M.V.** The Economics of Retirement: a Nontechnical Guide. – Social Security Bulletin, 1996, Vol. 59, No. 4, pp. 29-50.
25. **Lillemets, A.** Eesti sotsiaalse ettevõtluse kogemuste ja olukorra kaardistamine. Uuringu aruanne. 2011, 33 lk. [http://sev.ee/wp-content/uploads/2012/01/uuring_SE-Eestis.pdf]. 17.02.2015.
26. Maamajanduse Infokeskuse teemaleht: sotsiaalne talupidamine. [<http://www.maainfo.ee/?page=3469>]. 17.02.2014.
27. MTÜ Eesti Pimemassõõride Ühing. [<http://www.pimemassoorid.ee/>]. 16.02.2014.
28. MTÜ Merimetsa Tugikeskus. [<http://www.merimetsa.ee/>]. 16.02.2014.
29. MTÜ Pimedate töökeskus Hariner. [<http://www.hariner.ee/>]. 16.02.2014.
30. **Nyssens, M.** Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society. London and New York: Routledge, 2006, 352 p.
31. Puudega inimese töölevõtmise. [<http://www.sm.ee/sinule/tooandjale/puudega-inimese-toolevotmine.html>]. 15.01.2014.
32. Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (PISTS). Vastu võetud Riigikogus 27.01.1999 a. – Riigi Teataja I 1999, 16, 273.
33. Puuetega inimeste õiguste eest seisjate käsiraamat. National Confederation of disabled people „N.C.D.P.“ – Greece, Member of the European Disability Forum. 2005, 104 p.
34. Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. Vastu võetud 13.12.2006, Riigi Teataja II, 04.04.2012, 6.

35. **Pärenson, T.** Social impact evaluation in social enterprises in Estonia: need, readiness and practices. The Faculty of Economics and Business Administration, University of Tartu, 2011, 230 p. (doktoritöö).
36. **Scultz, G.** Puudega inimeste töajõus osalemise modelleerimine Eesti näitel. Türahvamajanduse instituut, 2010, 154 lk. (magistritöö) [http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/14939/schultz_gert.pdf?sequence=1]. 05.11.2013.
37. **Simberg, Marko.** (MTÜ Abikäsi juhataja). Autori intervjuu. Elektronposti kiri. Tartu, 21.04.2014.
38. Sotsiaalmaksuseadus (SMS). Vastu võetud Riigikogus 13.12.2000 a. – Riigi Teataja I. 2000,102, 675.
39. Sotsiaalministeerium. Lõpparuanne. RAK 2004-2006 meetme 1.3 vahenditest toetatud erivajadusega inimestele suunatud tööturuprojektide tulemuste ja poliitikas rakendatavuse hindamine. 2009. [http://esf2004.sm.ee/up/files/3/SoM_lopparuanne_310309_fin.pdf]. 17.02.2015.
40. Sotsiaalministeerium. Puudega inimesed. [<http://www.sm.ee/sinule/puudega-inimesele.html>]. 29.10.2013.
41. Sotsiaalministeerium. Puuetega inimeste töötamist toetavad meetmed. Kvalitatiiv-uuringu 1.etapi raport. Aprill–juuni 2008. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/PITTM_1etapp_LOPLIK.pdf]. 10.02.2014.
42. Sotsiaalsete Ettevõtete Võrgustik. [<http://sev.ee/et/>]. 14.04.2015.
43. **Spear, R., Bidet, E.** Social Enterprise for Work Integration in 12 European Countries: A Descriptive Analysis. – Annals of Public and Cooperative Economics 2005, Vol. 76, No. 2, pp. 195-231.
44. **Spear, R., Bidet, E.** The Role of Social Enterprise in European Labour Markets. – Working Papers Series, 2003, No. 03/10, 46 p.
45. **Thornton, P., Lunt, N.** Employment for Disabled People: Social obligation or individual responsibility? – Social Policy Reports, 1995, No. 2, 57 p.
46. Tulumaksuseadus (TuMS). Vastu võetud Riigikogus 15.12.1999 a. – Riigi Teataja I 1999, 101, 903.
47. Töölepinguseadus (TLS). Vastu võetud Riigikogus 17.12.2008 a. – Riigi Teataja I 2009, 5, 35.

48. Töövõimereform.[<https://www.sm.ee/et/toovoimereform>]. 01.05.2015.
49. **Võrk, A., Kaarna, R., Nurmela, K., Osila, L., Leetmaa, R.** Aktiivse tööpoliitika roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis. – Praxise Toimetised, 2010, nr. 1. 83 lk. [http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2010_Aktiivse-toopoliitika_roll.pdf]. 17.02.2015.
50. World Report on Disability 2011. Malta: WHO & The World Bank, 2011, 325 p. [http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf]. 16.02.2014.
51. **Wynne, R., McAnaney, D.** Employment and disability: Back to work strategies. European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, 114 p. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/115/en/1/-ef04115en.pdf>]. 10.02.2014.
52. **Wynne, R., McAnaney, D., O'Kelly, C.** Employment guidance services for people with disabilities. European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, 51 p.
53. XII Riigikogu stenogramm V istungjärk. OTRK: Erivajadustega inimeste tööturule kaasamine.[<http://www.riigikogu.ee/?op=steno&stcommand=stenogramm&pkpkau pa=1&paevakord=12054#pk12054>]. 10.02.2014.

Lisa 1. Intervjuu küsimused

- 1) Kui palju Teie poole pöördunud puuetega töötajast on vajanud ametialast väljaõpet?
- 2) Kui paljud Teie poolt pakutud ametialase väljaõppe läbinud puuetega inimestest on tööle saanud ning:
 - a) millisel ametialadel nad töötavad,
 - b) nende keskmine tööstaaž,
 - c) kui keegi lahkus töölt, siis miks jms?
- 3) Kuidas leiate kontakti ettevõtete/asutuste/üksikisikutega, kellele puuetega inimeste teenuseid pakkuda?
- 4) Kui pöördute ettevõtete poole sooviga leida puuetega inimestele tööd, siis milline on nende reaktsioon?
- 5) Millised kogemused (kas olete kontakteerunud, milline on nende huvi, kas on tekkinud koostöö jms) on Teil avaliku sektori asutustega?
- 6) Kuidas tööandjad Teie arvates hindavad seadusega ettenähtud soodustusi:
 - a) tööandja soovib puudega inimese tööle võtta pigem seetõttu, et tal on töötajat vaja,
 - b) töö sobib puudega inimesele olenemata kaasnevatest soodustustest,
 - c) hinnatakse pigem kaasnevate võimaluste sobivust puudega töötajale tingimuste loomiseks.
- 7) Kuidas hindate tööandjana seadusega ettenähtud soodustusi puudega inimese töölevõtmisel?
- 8) Kuidas tööandjad suhtuvad Teie arvates võimalikku lisakohustusse tööruumide ja -vahendite kohandamiseks (nt ratastoolikasutajale vajalikud ehituslikud muudatused)?
- 9) Milliste tööle asuda sooviva puudega inimese probleemidega Te tööandjana sagedamini kokku puutute?
- 10) Millised on Teie arvates võimalikud lahendused Teie poolt mainitud probleemidele?
- 11) Kui teadlikud on Teie hinnangul puuetega inimesed neile pakutavatest toetustest, teenustest ja hüvitistest?
- 12) Millist informatsiooni Teie kogemuste põhjal vajavad tööpakkujad enim:
 - a) inimese võimete kohta tulenevalt puudest,
 - b) puudega seotud vajalike kohanduste tegemise võimaluste kohta?

Lisa 2. Intervjuu 1 (i1)

1) Kui palju Teie poole pöördunud puuetega töötajast on vajanud ametialast väljaõpet?

Orienteeruvalt 80%

2) Kui paljud Teie poolt pakutud ametialase väljaõppe läbinud puuetega inimestest on tööle saanud ning:

a) millisel ametialadel nad töötavad, andmesisestajad, klienditeenindajad, puhastusteenindajad jne

b) nende keskmine tööstaaž, 1-3 aastat keskmiselt

c) kui keegi lahkus töölt, siis miks jms?

töökoht ei vastanud ootustele, tööülesanded liiga keerulised, tekkisid uued tervislikud probleemid

3) Kuidas leiate kontakti ettevõtete/asutuste/üksikisikutega, kellele puuetega inimeste teenuseid pakkuda?

Enamasti helistame ise firmadesse/ettevõttesse, aga vahel saadame e-kirja ja uurime, kas on tööjõudu vaja.

4) Kui pöördute ettevõtete poole sooviga leida puuetega inimestele tööd, siis milline on nende reaktsioon?

Ettevõtete reaktsioonid on väga erinevad. On neid, kes väga hea meelega võtavad tööle erivajadusega inimese ja teine osa ettevõttest, kes kuulevad, et tegemist on puudega inimesega, lõpetavad kiiresti kõne.

5) Millised kogemused (kas olete kontakteerunud, milline on nende huvi, kas on tekkinud koostöö jms) on Teil avaliku sektori asutustega?

Mõned üksikud asutused on, kes on valmis palkama erivajadustega inimesi. Valdav enamus siiski huvi üles ei näita.

6) Kuidas tööandjad Teie arvates hindavad seadusega ettenähtud soodustusi:

a) tööandja soovib puudega inimese tööle võtta pigem seetõttu, et tal on töötajat vaja,

b) töö sobib puudega inimesele olenemata kaasnevatest soodustustest,

c) hinnatakse pigem kaasnevate võimaluste sobivust puudega töötajale tingimuste loomiseks.

Kõik oleneb ettevõttest. On neid, kes palkavad imagoloogilistel kaalutustel, kui ka neid kellele on määravad soodustused (ettevõtted, kes pakuvad lihttööd suuremas mahus) ning kõige enam siiski on juhtumeid, kus inimene võetakse tööle kuna on töötajat vaja ning ta saab tööülesannetega hakkama. Töövõimetus, soodustused ei mängi rolli.

7) Kuidas hindate tööandjana seadusega ettenähtud soodustusi puudega inimese töövõtmisel?

Maksusoodustused võiksid olla suuremad. Praegune sotsiaalmaksu soodustus miinimumpalga pealt võiks olla keskmise palga kohta.

Lisa 2 järg

- 8) Kuidas tööandjad suhtuvad Teie arvates võimalikku lisakohustusse tööruumide ja -vahendite kohandamiseks (nt ratastoolikasutajale vajalikud ehituslikud muudatused)?

Selliseid kohandusi tuleb ette harva ning suurt peavalu ei valmista. Seda enam, et Töötukassa on sageli valmis kulutused kompenseerima.

- 9) Milliste tööle asuda sooviva puudega inimese probleemidega Te tööandjana sagedamini kokku puutute?

Inimese tööle tulemisel puudulik kohusetundlikkus, vähene töövõimekus – neid näitajaid on küll võimalik aja jooksul parandada.

- 10) Millised on Teie arvates võimalikud lahendused Teie poolt mainitud probleemidele?

Rohkem võimalusi inimeste rehabiliteerimiseks läbi tööpraktikate. Riik peaks võimaldama erinevaid lihttöid, mida erivajadustega inimestele pakkuda ning läbi mille toimuks rehabilitatsioon.

- 11) Kui teadlikud on Teie hinnangul puuetega inimesed neile pakutavatest toetustest, teenustest ja hüvitistest?

Minimaalselt. Enamik ei tea midagi.

- 12) Millist informatsiooni Teie kogemuste põhjal vajavad tööpakkujad enim:

- a) inimese võimete kohta tulenevalt puudest,
- b) puudega seotud vajalike kohanduste tegemise võimaluste kohta?

Esmalt ikka inimeste võimete kohta. Kui need vastavad ettevõtte esitatud nõuetele, siis teise aspektina vaadatakse kohanduste võimaluste järele ning sageli ei ole kohandused üldse tarvilikud.

Lisa 3. Intervjuu 2 (i2)

1) Kui palju Teie poole pöördunud puuetega töötajast on vajanud ametialast väljaõpet?

Inimesed, kes meie poole on pöördunud ja on vajanud ka tööd, on saanud kõik erialalist väljaõpet. St me ei anna kutseharidust vaid õpetame inimest tegema tööd, mida me ise oleme pakkunud. Need, kes otsivad meie kaudu tööd avatud tööturule, nende puhul julgen arvata, et ametialast koolitust vajavad vähemalt pooled inimestest.

2) Kui paljud Teie poolt pakutud ametialase väljaõppe läbinud puuetega inimestest on tööle saanud ning:

a) millisel ametialadel nad töötavad,

Meie inimesed töötavad peamiselt andmesisestajana, veebimeistritena või raamatupidajana.

b) nende keskmine tööstaaž,

Keskmiselt 10 aastat

c) kui keegi lahkus töölt, siis miks jms?

Tervislikud, tööga mitte hakkama saamine, perekondlikud põhjused.

3) Kuidas leiate kontakti ettevõtete/asutuste/üksikisikutega, kellele puuetega inimeste teenuseid pakkuda?

Asutused on enamasti ise meie poole pöördunud.

4) Kui pöördute ettevõtete poole sooviga leida puuetega inimestele tööd, siis milline on nende reaktsioon?

Enamasti ei vastata kirjale.

5) Millised kogemused (kas olete kontakteerunud, milline on nende huvi, kas on tekkinud koostöö jms) on Teil avaliku sektori asutustega?

Viimasel ajal ei ole avaliku sektori asutused meiega eriti kontakteerunud. Mõningane huvi meie vastu on Töötukassal ja kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatel.

6) Kuidas tööandjad Teie arvates hindavad seadusega ettenähtud soodustusi:

a) tööandja soovib puudega inimese tööle võtta pigem seetõttu, et tal on töötajat vaja,

b) töö sobib puudega inimesele olenemata kaasnevatest soodustustest,

c) hinnatakse pigem kaasnevate võimaluste sobivust puudega töötajale tingimuste loomiseks.

Minu arvates on soodustused tööandjatele üheks oluliseks motivaatoriks, miks võtta tööle puudega inimene. Samas on tööandjatel hirm, kas puudega inimene ikka saab hakkama antud ametikohal, kas tema jaoks on täidetud kõik nõuded. Tööandjatel ei ole väga palju infot töökohtade kohandamisest ja puudega inimeste eripäradest.

7) Kuidas hindate tööandjana seadusega ettenähtud soodustusi puudega inimese tölevõtmisel?

Neid soodustusi ei ole palju. Sotsmaksu tasumine riigi poolt ja täiendav puhkus on praktiliselt ainsad soodustused. Aga oleme tänulikud nendegi soodustuste üle.

Lisa 3 järg

- 8) Kuidas tööandjad suhtuvad Teie arvates võimalikku lisakohustusse tööruumide ja -vahendite kohandamiseks (nt ratastoolikasutajale vajalikud ehituslikud muudatused)?

Mulle on jäänud mulje, et tööandjad oleksid nõus kohandusi tegema, kui keegi teine selle eest maksaks.

- 9) Milliste tööle asuda sooviva puudega inimese probleemidega Te tööandjana sagedamini kokku puutute?

Puutume kokku peamiselt tervislike probleemidega. Lisaks on juhtunud, et töölesoovijad ei ole hinnanud enda pädevust õigesti.

- 10) Millised on Teie arvates võimalikud lahendused Teie poolt mainitud probleemidele?

Oleks vaja luua paindlikumate tingimustega töökohad, sh kaitstud ja toetatud töö laiendamise ka teistele sihtrühmadele (seni on psüühiliste häiretega inimestele ette nähtud). Rohkem motiveerima puuetega inimesi osalema erinevatel koolitustel. Leida rohkem koostööpartnereid, kes oleks valmis võtma tööle puudega inimesi ja pakkuma neile ka koolitusi.

- 11) Kui teadlikud on Teie hinnangul puuetega inimesed neile pakutavatest toetustest, teenustest ja hüvitistest?

Ma arvan, et üsna teadlikud. Minule on jäänud mulje, et kõige vähem on inimesed teadlikud täiendkoolitustoetustest ja rehabilitatsioonist.

- 12) Millist informatsiooni Teie kogemuste põhjal vajavad tööpakkujad enim:

- a) inimese võimete kohta tulenevalt puudest,
 - b) puudega seotud vajalike kohanduste tegemise võimaluste kohta?
- Valiksin variandi a).

Lisa 4. Intervjuu 3 (i3)

- 1) Kui palju Teie poole pöördunud puuetega töötajast on vajanud ametialast väljaõpet?

Pakutakse kõigile – inimene on tööturult välja langenud, rehabilitatsioonikeskusesse sattumise järel selgitatakse välja töövõime suurus, hinnatakse igapäeva- ja tööalaseid oskusi, suunatakse koolituskeskusesse, koolituse läbimise järel toetatud tööle.

- 2) Kui paljud Teie poolt pakutud ametialase väljaõppe läbinud puuetega inimestest on tööle saanud ning:

Toetatud tööd on võimalik kõigil koolituse läbinutel teha, töötavad juriidilise isikuna (FIE, OÜ), avatud tööturule suunamine on järgmine etapp.

- a) millisel ametialadel nad töötavad, massöörid, rehabilitatsioonikeskuse töötajad on ise ka erivajadusega
b) nende keskmine tööstaaž, tööstaaž oleneb tervisest, stabiilse tervisega töötaja on paikne
c) kui keegi lahkus töölt, siis miks jms?
tervislikel põhjustel peamiselt

- 3) Kuidas leiata kontakti ettevõtete/asutuste/üksikisikutega, kellele puuetega inimeste teenuseid pakkuda?

Ettevõtted leiavad ise meid, reklaam on passiivne, aga reklaam on kodulehel, Facebookis, Swedbank annetuskeskkonnas on tutvustus ja viide kodulehele, mõned pressiteated.

- 4) Kui pöördute ettevõtete poole sooviga leida puuetega inimestele tööd, siis milline on nende reaktsioon?

Ise ei ole kontakti otsinud, pigem on probleem selles, et inimesi oleks vaja juurde koolitada, teenuse soovijaid, kes on kodulehelt info leidnud, on rohkem.

- 5) Millised kogemused (kas olete kontakteerunud, milline on nende huvitatus, kas on tekkinud koostöö jms) on Teil avaliku sektori asutustega?

Avalik sektor on toetaja ja rahastaja, Sotsiaal- ja Tervishoiuamet kasutab meie inimeste teenust.

- 6) Kuidas tööandjad Teie arvates hindavad seadusega ettenähtud soodustusi:

- a) tööandja soovib puudega inimese tööle võtta pigem seetõttu, et tal on töötajat vaja,
b) töö sobib puudega inimesele olenemata kaasnevatest soodustustest,
c) hinnatakse pigem kaasnevate võimaluste sobivust puudega töötajale tingimuste loomiseks.

Tööandjal on töötajat vaja, inimene peab ise töökohal liikumise selgeks tegema ja hakama saama. Kontakt on peamiselt loodud juba praktika ajal. Sotsiaalmaksusoodustus miinimumpalga pealt ei ole põhjus, miks tööandja peaks olema huvitatud erivajadusega töötajast.

- 7) Kuidas hindate tööandjana seadusega ettenähtud soodustusi puudega inimese töөлlevõtmisel?

Kõige enam häirib, et puudega FIEle ei laiene sotsiaalmaksusoodustus, maksukoormus on liiga suur.

Lisa 4 järg

- 8) Kuidas tööandjad suhtuvad Teie arvates võimalikku lisakohustusse tööruumide ja -vahendite kohandamiseks (nt ratastoolikasutajale vajalikud ehituslikud muudatused)?

Pole kokkupuudet, pimemassöörid erilist kohandamist ei vaja, pole kuulnud ka, et oleks kohandusi tehtud, erivajadusest tulenevaid spetsiaalseid töövahendeid ei ole vaja, töövahendid on samad, mis tavamassööril.

- 9) Milliste tööle asuda sooviva puudega inimese probleemidega Te tööandjana sagedamini kokku puutute?

Põhiprobleem on see, et nad ise ei näe dokumente täita. Kui puudub eelnev töökogemus, pole inimesel arusaama töösuhte olemusest, puuduvad sotsiaalsed oskused (kellaegadest kinnipidamine), oodatakse pidevat juhendamist ja toetamist tööandja poolt (nagu rehabilitatsioonikeskuses)

- 10) Millised on Teie arvates võimalikud lahendused Teie poolt mainitud probleemidele?

Avatud tööportaalidest info kättesaamine on puudest tulenevalt piiratud, töötukassa võiks vahendada ettevõtteid, kes soovivad tööle võtta erivajadusega inimesi. Teha potentsiaalsetele tööpakkujatele koolitusi, et selgitada, millist abi vaegnägija üldse vajab ja milliseid töid nad on võimelised tegema.

- 11) Kui teadlikud on Teie hinnangul puuetega inimesed neile pakutavatest toetustest, teenustest ja hüvitistest?

Informatsiooni saamine on takistatud, kuid rehabilitatsiooni raames tehakse kõik selgeks nõustamisena (kogemusnõustamine, sotsiaalnõustamine, tööhõivealane info, toetused jne).

- 12) Millist informatsiooni Teie kogemuste põhjal vajavad tööpakkujad enim:

- a) inimese võimete kohta tulenevalt puudest,
- b) puudega seotud vajalike kohanduste tegemise võimaluste kohta?

Tööandjad kardavad nägemispuudega inimesi, sest ei teata, milleks nad võimelised on.

Lisa 5. Intervjuu 4 (i4)

1) Kui palju Teie poole pöördunud puuetega töötajast on vajanud ametialast väljaõpet?

Meie sihtgrupp on rasked psüühikahäiretega isikud. Neist saavad avatud tööturule üksikud. Nad on võimelised tegema väga lihtsaid töid ja lühentööajaga. Õpetame neile koristustöid tegema jne.

2) Kui paljud Teie poolt pakutud ametialase väljaõppe läbinud puuetega inimestest on tööle saanud ning:

a) millisel ametialadel nad töötavad, koristajate, nõudepesijatena, kojameestena jne.

b) nende keskmine tööstaaž, nädalatest kuni 5 aastani.

c) kui keegi lahkus töölt, siis miks jms?

Töökaaslane ütles midagi mittemeeldivat, väsis pika tööaja tõttu, unustas töökohustused (vajab igapäevast juhendamist), ei saanud aru jne.

3) Kuidas leiate kontakti ettevõtete/asutuste/üksikisikutega, kellele puuetega inimeste teenuseid pakkuda?

Helistame, e-kirjad, ajalehe töökuulutused, tuttavad jne.

4) Kui pöördute ettevõtete poole sooviga leida puuetega inimestele tööd, siis milline on nende reaktsioon?

Lubatakse tagasi helistada, kuid ei soovita meie omi tööle. Neil on ka õigus. Ega meie omad ei ole ka asjalikud töötajad.

5) Millised kogemused (kas olete kontakteerunud, milline on nende huvi, kas on tekkinud koostöö jms) on Teil avaliku sektori asutustega?

Mõnega head suhted.

6) Kuidas tööandjad Teie arvates hindavad seadusega ettenähtud soodustusi:

a) tööandja soovib puudega inimese tööle võtta pigem seetõttu, et tal on töötajat vaja, jah

b) töö sobib puudega inimesele olenemata kaasnevatest soodustustest, jah

c) hinnatakse pigem kaasnevate võimaluste sobivust puudega töötajale tingimuste loomiseks.

7) Kuidas hindate tööandjana seadusega ettenähtud soodustusi puudega inimese töölevõtmisel?

Ma ei hooli neist.

8) Kuidas tööandjad suhtuvad Teie arvates võimalikku lisakohustusse tööruumide ja -vahendite kohandamiseks (nt ratastoolikasutajale vajalikud ehituslikud muudatused)?

Meie klientidele need ei kehti.

Lisa 5 järg

9) Milliste tööle asuda sooviva puudega inimese probleemidega Te tööandjana sagedamini kokku puutute?

Meie sihtgrupiga. Tean, et nende oskused on väga väikesed, kuid annan neile ikkagi tööd. Pean seda enda missiooniks.

10) Millised on Teie arvates võimalikud lahendused Teie poolt mainitud probleemidele?

Meie sihtgrupi inimesed sobivad ainult töökeskusesse, kus neil on turvaline ja juhendaja on iga moment käepärast.

11) Kui teadlikud on Teie hinnangul puuetega inimesed neile pakutavatest toetustest, teenustest ja hüvitistest?

Meie sihtgrupp ei tea neist midagi ja ega neid eriti olegi.

12) Millist informatsiooni Teie kogemuste põhjal vajavad tööpakkujad enim:

a) inimese võimete kohta tulenevalt puudest,

Kindlasti seda punkti, vajalik on kogu Eesti rahvale.

b) puudega seotud vajalike kohanduste tegemise võimaluste kohta?

SUMMARY

REALISING PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET ON THE EXAMPLE OF SOCIAL ENTERPRISES

Tiina Timmotalo

An increase in the number of people with disabilities has increased social protection expenditure, but the dissatisfaction of the target group is also on the rise. Popular belief tends to label people with disabilities – they do not pay taxes but rely on state benefits to live - as a burden to society, but society is only as strong as its weakest link. Therefore, people with disabilities should be thought of as an economically unused resource ready to integrate into society, and willing to help itself but hindered by problems – all the while, even part-time employment has an intergrating effect. Incomes accompanying employment increase the demand for services and products which, in turn, has a positive effect on the economy, and creates a need for new/additional jobs.

The labour market is constantly changing. The number of potential employees is always greater than the number of people actually employed. Then again, there are also those who are economically inactive and do not wish to work at all. Despite current high unemployment rates, employers face difficulties finding adequate workforce – vacancies tend to come with qualification requirements that the workforce does not have. One solution to alleviate this problem – all the while increasing the worth of an enterprise – can be done by companies themselves through specific training courses for potential employees. Preference should be given here to the elderly and the disabled for these two groups are known to be more loyal and less likely to change employment to pursue a career compared to younger people.

Solutions on the lawful and designated use of social security resources by decision-making mechanisms differ from country to country. These solutions depend on a state's social policy, the way incapability to work is handled, the aim of in-use measures, and the adeptness of administrators of said measures. In the first quarter of 2012, Estonia's Ministry of Social Affairs initiated a reform on the ability to work in terms of insurance. The aim of this reform is to help those who have had to leave the labour market (e.g. work-related accident, work-induced illness, longterm incapability to work) return to the labour market as soon as possible. The aforementioned reform includes people with disabilities whose incapability to work is permanent (Haukanõmm, 2013b).

The number of people with disabilities in the labour market is low due to personal reasons (possibly unstable health), potential employers (prejudice, lack of information) and the environment. According to Monika Haukanõmm, chairman of the board of the Estonian Chamber of Disabled People, the following would help get more people with disabilities to the labour market (2013): flexible work uniforms, accessibility of the workplace, helpful tools, training and guidance, informed employers and a state-granted motivational package to employers who hire people with disabilities. The state has this kind of regulatory labour market measures and laws already in place, but laws cannot have a desired effect if they are not properly implemented.

At the moment, there is a lack of information on practical problems and opportunities when it comes to realising people with disabilities in the labour market, and of data on hiring experience when it comes to social enterprises. This bachelor thesis aims to bridge these information and data gaps. The results of this bachelor thesis are to supplement the results of other research projects on the relationship between employers and people with disabilities in Estonia. What is more, said results can also be used to shape measures and policies in order to develop Work Integration Social Enterprises (WISE) in Estonia. WISE supports enterprises whose main priority is not to profit – providing people with disabilities a professional job training is more important here.

The main aim of this bachelor thesis is to map opportunities and problems people with disabilities face in the labour market with a focus on social enterprises. In order to achieve this aim, the following research tasks were put into place:

- explain the term 'disability',

- highlight the additional needed requirements people with disabilities are faced with entering the labour market,
- give an overview of research results on barriers people with disabilities may face when entering the labour market,
- give an overview of WISE practitioners' experiences across Europe,
- give an overview of Estonian enterprises that mediate people with disabilities to the labour market and provide them with job-specific training,
- interview an entrepreneur with a disability and representatives of enterprises that mediate people with disabilities to the labour market and provide them with job-specific training,
- highlight opportunities and problems of realising people with disabilities in the labour market by analysing said interviews.

The first part of this paper defines the term 'disability', then gives an overview of factors that influence employment of people with disabilities and of the different practices of realising people with disabilities in European labour markets. In addition to this, the first part of the paper also highlights the additional needed requirements as well as the rights of and benefits for employees with disabilities both in Estonia and abroad.

The latter part of this paper provides, firstly, a short overview of social enterprises (WISE) that provide job-specific training and mediation to the labour market for people with disabilities; secondly, an overview of research on the employment of people with disabilities in Estonia; and thirdly, an analysis of the interviews conducted by the author of the paper.

Interviews for this bachelor thesis were conducted with social enterprises in Estonia whose main activities include providing job-specific training for people with disabilities, and then mediating those people to the labour market. The results of these interviews confirm what the author of the bachelor thesis suggested in the introduction: the situation of people with disabilities in the labour market is largely influenced by environmental factors, such as prejudices and misconceptions. In addition to this, the author discovered that if people with disabilities are able to perform the specific job

tasks required of them, they will be hired regardless of their medically diagnosed disability. Most interviewees were of the opinion that customising a job to special needs was not a problem nor necessary. What is more, misconceptions seem to be a two-way street: employers' misconceptions come from a lack of awareness of the capabilities of the disabled; the misconceptions of people with disabilities come from an inadequate self-assessment of one's social skills.

According to expectation, results of the interviews confirmed the importance of health when entering the labour market, but health was also named one of the key reasons for leaving the labour market. There is a lack of information on both sides: employers are not informed on the special needs of people with disabilities, and need information on the possibilities of specific disabilities; people with disabilities are often unaware of benefits, services, compensations, job training and rehabilitation possibilities they are eligible for. The need for job-specific trainings is confirmed by the interviewees, according to whom 50-100% of their clients have a need for said trainings.

The aforementioned interviews bring attention to the lack of interest from public sector establishments when it comes to including people with disabilities to their workforce. Only a handful of public institutions are prepared to hire employees with disabilities, some interest has also been shown by the Estonian Unemployment Insurance Fund and a selection of social workers. Instead, the public sector should be a role model in changing employers' prejudices against people with disabilities. What is more, state institutions should also take into consideration the social dimension of an enterprise when it comes to public procurements.

The incentives currently on offer to enhance the realisation of people with disabilities in the labour market are either not enough for employers or employers are just not aware of said incentives. Those interviewed for this paper noted that greater tax cuts as incentives are important to employers. Only one interviewee was of the opinion that incentives are a great motivator for employers. Employers will hire people with disabilities when they have a need to and when the job is suitable for employees with disabilities, regardless of any incentives.

All interviewees were of the opinion that labor market services and training programmes are important measures for an active labor market policy. There is a need for aid finding enterprises and cooperative partners willing to hire people with disabilities, but there is also help needed in creating training programmes to equip trainees with specific job skills. Part of the rehabilitation process is a series of counselling sessions where information about employment opportunities is given. Prior to their entry to the labour market, people with disabilities must receive motivational guidance and training, and a chance to intern at job centers or at jobs with flexible working conditions.

In order to alleviate the lack of information and interest as well as prejudice among employers, interviewees find that trainings can be important tools in raising awareness about the job capabilities of the disabled, and lowering the many fears of employers. Organisations that mediate people with disabilities to the labour market and the Estonian Unemployment Insurance Fund are key players in the search for enterprises that are not only prepared to hire people with disabilities but are also able to provide job-specific training to these people.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Tiina Timmotalo,

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

PUUETEGA INIMESTE RAKENDAMINE TÖÖTURUL SOTSIAALSETE
ETTEVÕTETE NÄITEL,

mille juhendaja on Merike Kaseorg,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **25.05.2015**