

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Anette Mittri

FÜÜSILISE PUUDEGA INIMESED EESTI TÖÖJÕUTURUL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: assistent Merike Kaseorg

Tartu 2020

Suunan kaitsmisele
(M. Kaseorg)

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

.....
(Anette Mittri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Puudega inimesed ja tööhõuturg	6
1.1. Puude ja tööhõuturu mõistete käsitlemine	6
1.2. Puudega inimeste osalemist tööhõuturul mõjutavad tegurid	13
2. Füüsilise puudega inimeste osalemist tööhõuturul mõjutavate tegurite analüüs	22
2.1. Füüsilise puudega inimesed Eesti tööhõuturul, uuringu meetoodika ja valim	22
2.2. Uuringu tulemuste analüüs	28
2.3. Järeldused füüsilise puudega inimeste tööhõuturul osalemise uuringu tulemustest	38
Kokkuvõte	43
Viidatud allikad	46
Lisad	49
Lisa 1. Kasutatavate uuringute põhiandmed	49
Lisa 2. Küsitluse küsimustik	50
Lisa 3. Intervjuu Aune Tammega	53
Lisa 4. Intervjuu G4S Eesti personalidirektor Indrek Sarjasega	54
Lisa 5. Intervjuu Rimi Eesti Food personalijuhi Kaire Teroga	55
Lisa 6. Intervjuu füüsilise puudega isikuga, kes hetkel ei tööta	56
Lisa 7. Intervjuu füüsilise puudega töötajaga 1	58
Lisa 8. Intervjuu füüsilise puudega töötajaga 2	60
Lisa 9. Intervjuu Tiia Sihveriga	61
Summary	62

SISSEJUHATUS

Viimastel aastatel on puudega inimeste arv Eestis tunduvalt kasvanud. See tähendab, et aina rohkem tuleb tähelepanu pöörata nende tööhõivele. 2017. aasta seisuga elas Eestis 149 900 puudega inimest. See moodustas 11,4% kogu Eesti elanikkonnast. (Puuetega inimeste eluolu..., 2018: 16) 2019. aasta seisuga elab Eestis kokku 154 531 puudega inimest, osakaaluga 12% kogurahvastikust (Epikoda, n.d.). 2013. aastal oli puudega inimesi Eestis 10% ehk umbes 134 000 inimest (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2019: 5). See tähendab, et puudega inimeste arv tõusis 2013. aastast 2019. aastani umbes 20 531 inimese võrra. 2013. aasta seisuga olid ühiskonnas mitteaktiivsed lausa 71,7% ja hõivatud ainult 23% inimestest, kellel oli ametlikult määratud puue. Võrdluseks saab tuua, et samal aastal oli inimeste seas, kellel ei olnud ametlikult määratud puuet, mitteaktiivseid 16,5%. (Abuladze, 2014: 102)

Töötamine suurendab puudega isikute sissetulekut üsna palju ning seeläbi paraneb ka nende majanduslik toimetulek. Kogu rahvastiku tegeliku ja soovitava netosissetuleku vahe oli 2013. aastal ligikaudu 166 eurot. Puudega inimestel oli see summa aga üle saja euro võrra suurem, 269 eurot. Puudega inimeste sissetulekute ja sissetulekuallikate erinevus oleneb vanusest ja tööelus osalemisest. (Laes, 2014: 140)

Tööhõive temaatika on aktuaalne, kuna ametlikult määratud puudega inimeste seas on majanduslikult mitteaktiivseid inimesi ülekaalus. Puudega inimeste osalemist tööjõuturul on oluline uurida, sest puudega inimesed on üks vaesuse riskirühmi ning tihti peavad nad hakkama saama oluliselt väiksema sissetulekuga kui tavainimesed.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada puudega inimeste tööjõuturul osalemist mõjutavad positiivsed ja negatiivsed tegurid. Töö eesmärgi täitmiseks püstitas autor järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade puude olemusest ning selle ajaloolisest ja tänapäevasest käsitlusest;

- uurida eelnevalt läbi viidud uuringutele toetudes, millised tegurid mõjutavad puudega inimeste osalemist töajöuturul;
- viia puudega inimeste hulgas läbi küsitlus nende töajöuturul aktiivset osalemist mõjutavate positiivsete ja negatiivsete tegurite kohta;
- viia läbi intervjuud kahe füüsilise puudega inimesega, kes töötavad, ühe füüsilise puudega inimesega, kes ei tööta, Sotsiaalkindlustusameti juhtivekspertarstiga, endise Sotsiaalministeeriumi sotsiaalkindlustuse osakonna peaspetsialistiga ning kahe ettevõttega, kes palkavad füüsilise puudega inimesi;
- analüüsida uuringu tulemusi ning teha järeldused puudega inimeste töajöuturul osalemist mõjutavatest teguritest.

Käesolevas bakalaureusetöös analüüsitakse puudega inimeste töötamist mõjutavaid positiivseid ja negatiivseid tegureid. Esimene peatükk koosneb kahest alapeatükist. Esimene alapeatükk kirjeldab puude ajaloolist olemust ja tänapäevaseid käsitusi ning loob ülevaate puudega inimeste osalemisest töajöuturul. Teine alapeatükk annab ülevaate varasemalt läbi viidud uuringutest.

Bakalaureusetöö teine peatükk sisaldab füüsilise puudega inimeste osalemist töajöuturul mõjutavate tegurite analüüsi. See koosneb kolmest alapeatükist, millest esimene annab ülevaate füüsilise puudega inimestest Eesti töajöuturul ning kirjeldab uuringu metoodikat ja valimit. Teine alapeatükk annab ülevaate uuringu tulemustest ja kolmas alapeatükk sisaldab tulemuste analüüsil põhinevaid järeldusi.

Märksõnad: puudega inimesed, Eesti töajöuturg, töötamist mõjutavad tegurid.

1. PUUDEGA INIMESED JA TÖÖJÕUTURG

1.1. Puude ja tööjõuturu mõistete käsitlemine

Järgnevas alapeatükis teeb autor ülevaate puude olemusest ning selle ajaloolisest ja tänapäevasest käsitlemisest. Samuti toob autor välja tööjõuturu mõiste ja hetkeolukorra Eestis, lisaks ka puudega inimeste tööle siirdumise seose Eesti hariduspoliitikaga.

Puue on keeruline mõiste, mida riigid, inimesed ja õigusaktid tihti erinevalt tõlgendavad. Puude konkreetne definitsioon on sõltuv sotsiaalsest kontekstist, ühiskonnast ja ajahetkest. (Heade praktikate..., 2012: 10) Puude käsitlemine on aja jooksul arenenud positiivses suunas. Näiteks on tänapäeval loobutud sellisest puude meditsiinilisest käsitlemisest, mis lähtub vaid inimese terviseprobleemist. Asjalikumaks peetakse pigem puude sotsiaalset käsitlemist, mis hõlmab ka ümbritseva keskkonna mõju puudega inimese toimetulekule. (Heade praktikate..., 2012: 10) Sotsiaalne viis, kus tuuakse sisse ka keskkondlikud ja sotsiaalsed mõjutused, on puude mõistmiseks ja seletamiseks laiem ning seega mõistlikum kui meditsiiniline viis, mis ainult inimese terviseprobleemist lähtub. Meditsiiniliselt on samuti tänapäeval kasutatav veidi laiem, biopsühhosotsiaalne käsitlemine, mis arvestab nii bioloogilisi, psühholoogilisi kui ka sotsiaalseid mõjusid puudega inimestele (Heade praktikate..., 2012: 10). Uus biopsühhosotsiaalne käsitlemine on samuti asjalikum kui endine, terviseprobleemidest lähtuv meditsiiniline käsitlemine, kuna selles arvestatakse paljusid tegureid.

Ajalooliselt on ühiskond pidanud puudega inimesi pigem teistsugusteks, kuid alates 1970. aastatest on ka selline mõtteviis vähehaaval muutunud. Tõenäoliselt on puudega inimesed ise asunud seda mõtteviisi muutma, kuna soovivad olla võrdväärsed ühiskonna liikmed. Näiteks puudega inimeste liikumise surve jõudsid paljud arusaamiseni, et puude ja tegevuspiirangute põhjuseks on tervise ja keskkonnategurite koosmõju ning puudega inimesed ei ole teistsugused, vaid tavalised inimesed (Narusson *et al.*, 2014: 7).

Puude mõistmine ja selgitamine on keeruline protsess, kuna ainult meditsiinilisest vaatenurgast ei piisa. Tervise ja haiguse täielikuks mõistmiseks on vajalik lisaks meditsiinilistele ja bioloogilistele hinnata ka emotsionaalseid, vaimseid, käitumuslikke ning füüsilisest ja sotsiaalsest keskkonnast tingitud mõjusid (vt tabel 1). Samuti on olulised psühhosotsiaalsed tegurid, näiteks inimese isiklikud uskumused, veendumused, stress ja suhted, mis mõjutavad tihti taastumisprotsessi. (Heade praktikate..., 2012: 10) Kõik need tegurid on väga olulised puude võimalikult täpsel käsitlemisel. See aitab kaasa puude paremale mõistmisele ning üldisele aktsepteerimisele ühiskonnas.

Tabel 1. Puude käsitlustes hinnatavad tegurid

Käsitlus	Hinnatavad tegurid
Meditiiniline	Terviseprobleemid
Sotsiaalne	Terviseprobleemid, ümbritsev keskkond
Biopsühhosotsiaalne	Bioloogilised mõjud, psühholoogilised mõjud, sotsiaalsed mõjud
Psühhosotsiaalne	Uskumused, veendumused, stress, suhted

Allikas: (Heade praktikate..., 2012: 10)

Tänapäeval käsitletakse puuet kui inimelu juurde kuuluvat loomulikku nähtust ning mõistetakse, et paljudel inimestel võib elu jooksul olla tervise tõttu lühi- või pikaajaline tegevusvõime piiratus. Selline mõtteviis on ühiskonnas levinud uudne nähtus, kuid riigiti mõistetakse, mõõdetakse ja käsitletakse puuet siiski erinevalt. (Narusson *et al.*, 2014: 6) Eesti seadusandluses välja toodud puude kirjeldus on tugevas seoses eelnevalt selgitatud sotsiaalse puude käsitlusega. Nimelt on puudega inimeste sotsiaaltoetuste seaduses puuet kirjeldatud kui inimeste anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotust või kõrvalekallet, mis koostoimes erinevate suhestumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel (Riigi Teataja, 2009). Selle mõiste määratlusel tugines Eesti RFK (Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon) ja ÜRO puudega inimeste õiguste konventsioonile (Heade praktikate..., 2012: 11). Selline puude käsitlus näitab, et Eesti ei ole puude käsitlemisel ajast maha jäänud ega keskendu ainuüksi meditsiinilisele osale, vaid on kasutusele võtnud kaasaegsema selgituse, mis väljendab ka teisi tegureid.

Selleks, et inimesele määrataks puue, peab tal esinema tõsiseid häireid organismi anatoomilistes, füsioloogilistes või psüühilistes struktuurides, organismi funktsioonides, näiteks vaimsed, hääle ja kõnega seotud funktsioonid, närvide, lihaste ja liikumisega

seotud funktsioonid jne, või osalemises ühiskonnas ja keskkonnas, näiteks suhtlemine, liikuvus, enesehooldus, kodused toimingud, õppimine, töötamine jne. Puude määramisel on olulised ka puudest tingitud lisakulutused ning kõrvalabi – abi osutamine inimesele, kes iseseisvalt ei tule toime igapäevatoimingutega, järelevalve – ohutuse tagamine inimese suhtes, kes oma tegevuse või tegevusetusega võib tekitada kahju iseenda või teiste elule, tervisele või varale, ja juhendamise vajadus. (Heade praktikate..., 2012: 11)

Enamus puudega täiskasvanutest vajab igapäevaseks toimetulekuks kõrvalabi, näiteks koduste toimingute tegemisel, asjaajamistel ametiasutustes ja enesehooldusel (Puuetega inimeste eluolu..., 2018: 69). Probleemiks võib pidada seda, kui palju kõrvalist abi vajavaid puudega inimesi tegelikult üksinda elavad. Nimelt elab umbes 1/3 puudega inimestest üheliikmelises leibkonnas, mistõttu on sotsiaalteenused, mida osutavad nii riik, kohalik omavalitsus kui ka mittetulundusühingud, puudega inimeste jaoks väga olulised (Puuetega inimeste eluolu..., 2018: 69). Samas on lisaks kõrvalabi sotsiaalteenustele oluline ka see, et iga inimene, kes märkab, et puudega isikul on millegagi raskusi, ulataks abikäe, olgu selleks näiteks tee ületamine või tööülesannete täitmine. Samuti on oluline puudega inimeste tervist järjepidevalt kontrollida, võttes arvesse nende endi heaolu, ning jälgida, kas toimub areng positiivses suunas või mitte. Näiteks kontrollitakse puuet teatud ajaperioodi tagant uuesti, et teada saada, kas inimese toimetulek on muutunud ning tema kõrvalabi vajadus aja jooksul suurenenud või vähenenud (Heade praktikate..., 2012: 11).

Puue ei tähenda aga automaatselt võimetust töötada (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 5). Puudega inimene võib töötada sama efektiivselt kui terve inimene ning võimalik, et ta on töökohal isegi motiveeritum, kuna rõõmustab töötamise ja töökaaslastega suhtlemise üle. Samas puudega inimesi tööle võttes tuleb tööandjal mõelda paljude erinevate asjaolude peale. Näiteks on puudega inimese palkamisel oluline töökoha kohandamine ja talle sobivate tööülesannete määramine (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 5).

Tööturg on inimeste palkamise ja tööjõu müümise tehingute süsteem. See ei tähenda füüsilist turukohta, vaid kõigi palkamisaktide sõlmimist kui pidevat ja paljudes kohtades toimuvat protsessi. Tööturul selgub, kes saab tööd ja kui palju talle palka makstakse. (Mereste, 2003: 452) 2019. aastal oli tööjõus osalemise määr 71,6%, tööhõive määr 68,4% ja töötuse määr 4,4% (Eesti Statistika, 2020). Tööealiste inimeste koguarv Eestis on vähenemas, kuid 15-74-aastaste tööturul hõivatute arv on viimasel kümnendil olnud

kasvutrendis. Tööhõive määr on peamiselt suurenenud tööjõu nõudluse, kiire palgakasvu ja sotsiaalkindlustusreformide, nagu töövõimereform ja pensioniea tõstmine mõjul. 2017. aasta esimesel poolel töötas või otsis tööd 71% Eesti inimestest. „Euroopa 2020“ raames Eestile seatud 20-64-aastaste tööhõive määra sihttasemele 76% jõuti juba 2015. aastal. (Piirits *et al.*, 2018: 7) 2019. aasta seisuga oli 20-64-aastaste tööhõive määr juba sihttasemest kõrgemal, lausa 80,2% (Eesti Statistika, 2019). Siiski on koroonaviiruse leviku tõttu tekkinud majanduskriis mõjutanud ka tööjõuturgu. Uute töösuhete arv on 2020. aastal olnud languses, näiteks jaanuari lõpus ja veebruari alguses oli uusi töösuheteid 9408, kuid aprilli lõpus ja mai alguses oli neid tunduvalt vähem – 3504. Seejuures on lõpetatud töösuhete arv 2020. aastal kasvanud. Nimelt oli jaanuari lõpus ja veebruari alguses lõpetatud töösuhete arv 11 398, kuid näiteks märtsi lõpus ja aprilli alguses oli see 14 200. (Eesti Statistika, 2020) See tähendab, et majanduskriisist taastumine võib võtta aega ning vähemalt 2020. aastal tööhõive määr tõenäoliselt oluliselt ei kasva.

Enne tööjõuturule siirdumist on nii tervel kui ka puudega inimesel oluline võimaluse korral omandada haridus. Eesti Vabariigi põhiseaduses on sätestatud igaühe õigus haridusele ning Eesti hariduspoliitika lähtub kaasava hariduse põhimõtetest, mille kohaselt on kõigil õppijatel õigus omandada haridus vastavalt võimetele ja vajadustele. (Haaristo *et al.*, 2016: 36-37) Puudega inimestesse võrdne suhtumine hariduspoliitikas on oluline samm tulevikku. Hariduse võimaldamine ja puudega inimeste võimalus võrdsetel alustel õpingutel osaleda aitab kaasa nende tööhõivevõimalustele. Eesti on ühinenud kõigi peamiste rahvusvaheliste inimõigusi ja puudega inimeste õigusi käsitleva konventsiooniga, mille kohaselt tuleb riikidel tagada puudega inimestele ilma diskrimineerimata ja teistega võrdsetel alustel juurdepääs üldisele kolmanda taseme haridusele, kutse- ja täiskasvanuharidusele ning elukestvale õppele. (Haaristo *et al.*, 2016: 36-37)

Oluline on ka see, et peale õpinguid ei jäeta puudega inimesi tööotsingutel üksi. Näiteks eelnevalt mainitud konventsiooniga liitudes lubas Eesti osutada puudega inimestele abi ka töökoha leidmisel, saamisel ja sellele tagasipöördumisel. Euroopa Liidu liikmesriigina viib Eesti aastatel 2010-2020 ellu Euroopa Komisjoni puudealast strateegiat, kus on välja toodud ka võrdne juurdepääs kvaliteetsele haridusele ja elukestvale õppele. Erilisel kohal on puudega noorte tööhõiveprobleemidega tegelemine ja töökohtadele juurdepääsu suurendamine. (Haaristo *et al.*, 2016: 36-37) Sellest võib järeldada, et puudega inimestel

on Eestis samasugused õigused haridusele nagu tervetel inimestel ja puudega inimestel on Eesti riigi poolt olemas igakülgne toetus ning riigipoolseid takistusi tööotsingutel ei tohiks olla.

Töötukassa pakub mitmekülgset abi puudega inimestele ja nende tööandjatele. Näiteks saavad puudega, püsiva töövõimetusega, osalise või puuduva töövõimega inimesed vajaliku abi töövestlusel potentsiaalse tööandjaga. Seda võib vaja olla näiteks kuulmis- või kõnepuude, aga ka teiste suhtlemist takistavate asjaolude puhul, näiteks kui tööandja või tööintervjuud läbiviiv inimene ei valda viipekeelt või tööotsijal on kõnetakistus, mis raskendab tema kõnest arusaamist. (Abi erivajadusega..., 2019) Abi tööintervjuul on väga vajalik, kuna see suurendab oluliselt puudega inimeste tööle saamise võimalusi.

Samuti hüvitatakse tööandjatele, kes palkavad puudega inimesi vajadusel tööruumide ja -vahendite kohandamisega seotud kulud, et muuta töökoht ja -vahendid ligipääsetavaks ja kasutatavaks konkreetsele isikule. Tööandja peab siinkohal tagama töökoha ja -vahendite ohutuse ning arvestama töötaja füüsiliste ja vaimsete võimetega. Seaduses on välja toodud, et puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada vastavalt tema kehalistele ja vaimsetele võimetele (Riigi Teataja, 2019). See nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötaja kasutab (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 5). Kui töökeskkond ja -vahendid vastavad nõuetele, kuid puudega inimesele sobiva töökeskkonna loomine põhjustab tööandjale olulisi lisakulutusi, kaalub Töötukassa töökoha kohandamise kulu hüvitamist. Töökoha kohandamine võib tähendada näiteks kaldtee ehitamist hoonele, lifti paigaldamist, sissepääsude avamismehhanismide automatiseerimist, ukseavade laiendamist ja lävepakkude tasandamist, töötasapindade kõrguse muutmist jne. (Abi erivajadusega..., 2019)

Töökoha kohandamine puudega töötajale on vajalik ning käesoleva töö autori arvates peaks töökoha kohandamise kulutused igal juhul tasuma Töötukassa. Lisakulutuste tekkimine on ohukoht, kuna ka kõige lahkem ja vastutulelikum tööandja võib loobuda puudega inimese palkamisest, et lisakulutusi vältida. Siinkohal ei saa panna koormust tööandjale, kuna ettevõtjad mõtlevad ratsionaalselt – nende eesmärk on teenida kasumit, nad vajavad selleks võimalikult efektiivset tööjõudu ning kui ettevõtja otsustab palgata

puudega inimese, tuleb see protsess teha tema jaoks võimalikult lihtsaks ja hoida kulutused madalal.

Samas, kui tööülesannete täitmine on tööandja vahenditega puude või vähenenud töö- võime tõttu takistatud, siis pakub Töötukassa vajalikku abivahendit täiesti tasuta kasutamiseks. Töölane abivahend on vahend, milleta ei ole inimesel võimalik oma töö- ülesandeid täita, näiteks punktkirjaklaviatuur või heliülekandesüsteemid. (Abi erivajadusega..., 2019) Töötukassa poolt pakutavad tasuta abivahendid on puudega töötajale hea lahendus, kuna see motiveerib töötajat, kellel on võimalik oma tööd mugavamalt teha, tööandjat, kes ei pea pettuma puudega inimese palkamises ning on kasulik ka ettevõttele, sest puudega töötaja saab töötada sama efektiivselt kui teised töötajad.

Puudega töötajal võib olla raskem uuel töökohal tööülesandeid omandada kui tervel töötajal. Siinkohal on lahenduseks Töötukassa poolt pakutav tugiisik. Kui puudega inimene vajab tööle asumisel abi ja juhendamist, aitab tugiisik tööellu sisse elada, tööülesandeid omandada ja täita, tööd planeerida ja korraldada ning tööalaselt teistega suhelda. Tugiisiku abi kasutamisel on puudega inimesel eesmärk aja möödudes õppida iseseisvalt oma töökohal hakkama saama. (Abi erivajadusega..., 2019) Töökohal tugiisiku abi kasutamisel on nii positiivseid kui ka negatiivseid külgi. Nimelt on hea kasutada tugiisiku abi lühiajaliselt, kuid kui puudega inimene ei suuda ka aja möödudes oma tööülesandeid iseseisvalt täita ning vajab pidevalt tugiisiku juuresolekut, siis peaks ta pigem valima teise töökoha. Puudega inimestel on vaja katsetada, milline töökoht neile sobib ning valida selline töö, kus tugiisiku abi vaja ei lähe või kus nimetatud abi kasutatakse ainult lühiajaliselt, et tööellu sisse elada ja tööülesanded omandada.

Lisaks puudega töötaja nõustamisele ja aitamisele on oluline pakkuda abi ka tema tööandjale. Kui tööandja võtab esimest korda tööle puudega inimese, võib tal puudu tulla teadmistest, kuidas käituda ja mida enne uue töötaja tööle asumist temaga arutada. Puudega töötaja värbamise sooviga tööandjat abistab samuti eelkõige Töötukassa, kuid loodud on ka erinevaid kodanikuühendusi, mis tegelevad puudega inimeste tööhõivega, näiteks MTÜ Abikäsi (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 7).

Puudega inimestele kehtivad töölepingu sõlmimisel kõik töölepingu seaduses sätestatud kohustused ja võimalused, eritingimused ja igasugused piirangud puuduvad (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 7). Siinkohal ei nõustu autor eritingimuste puudumisega. Puudega inimestesse peaks küll suhtuma samamoodi nagu tervetesse inimestesse, kuid eritingimused, näiteks terviseprobleemide tekkimisel rakenduvad tingimused, muudaksid puudega inimestel töötamise lihtsamaks. Samas annaksid eritingimused ka tööandjatele kindlamad teadmised, mis hakkab saama, kui puudega töötajal peaks tekkima probleeme tervisega ning ta on sunnitud pikemat aega töölt eemal olema või vähem töötama.

Nagu eespool mainitud, on oluline, et tööandjal oleksid piisavad teadmised puudega inimestest kui alluvatest ning selleks peab tööandja, kes ei ole varem puudega inimesi palganud, end teemaga kurssi viima. Selle probleemi lahendamiseks on näiteks võimalus osaleda Töötukassa poolt pakutavatel nõustamistel ja koolitustel. Töötukassa pakub tööandjatele täiendavate teadmiste omandamist puudega inimeste värbamise ja töötamise toetamise kohta, vastavalt tööandja vajadusele. Samuti hüvitab Töötukassa tööandjale ümber- või täiendõppe kulud, kui tööandja on valmis pärast ümberõppe või täiendus- koolituse läbimist puudega töötajale talle sobivamat teist töökohta pakkuma. Selle hüvitise suurus on 50% tagantjärele, kuid ei tohi ületada 1250 eurot. (Abi erivajadusega..., 2019)

Puudega inimesel võivad, vastavalt puudele ja iseloomule olla ka erinevad eelistused töö- ja puhkeaja suhtes. Seetõttu on hea, et töö- ja puhkeaja suhtes neile piiranguid kehtestatud ei ole, seega saab rakendada nii täis- kui ka osalist tööaega, vahetustega tööd, töötamist õhtusel ja ööajal ning puhkepäevadel, samuti saab kasutada paindlikke töövorme nagu kaugtöö (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 8). Seaduses on välja toodud, et töötaja üldine riiklik norm töötamiseks on 40 tundi nädalas. Osalist tööaega saab rakendada töötaja ja tööandja omavahelisel kokkuleppel ning selleks peetakse seaduse järgi tööaja- normist lühemat tööaega. Õhtune ajavahemik töötamiseks on seaduse alusel kell 18.00-22.00 ning öine ajavahemik on kell 22.00-06.00. Puhkepäevadel võib seaduse järgi töötajat tööle rakendada ainult tema nõusolekul, välja arvatud vääramatust jõust tingitud ajutiste edasilükkamatute tööde tegemiseks. (Töö- ja puhkeaja..., 2001: 1-5)

Uue töökohaga seoses tekivad puudega töötajal tõenäoliselt mõtted, soovid ja vajadused, mida kindlasti tuleb enne tööle asumist uue juhiga arutada, et hiljem ei tekiks probleeme.

Seal hulgas tuleb tööandjal arvestada sellega, et puudega töötajal võib esineda kohanemiskrasi, seega tuleb anda talle kohanemiseks aega. Eelnevalt mainitud töökohta ja -vahendite kohandamist peaks tööandja tegema koos puudega töötajaga, et olla kindel, et pärast kohandamist vastab töökoht töötaja vajadustele (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 8). Kui puudega inimesel on ettevõttes mugavaks kohandatud töökeskkond, kus tal on hea töötada, ning kui talle antakse aega tööruutina kohanemiseks ja tööülesannetega harjumiseks, siis on õnnelikud nii töötaja kui ka tööandja, kuna töötaja tunneb end kasulikuna ning tema töö on ettevõttele väärtuslik.

Aja jooksul on puude mõistmine nii meditsiiniliselt kui ka sotsiaalselt palju muutunud ja arenenud. Inimesed on hakanud mõistma, et puudega isikud ei ole teistsugused kui terved inimesed ning puue on tingitud mitmete bioloogiliste, sotsiaalsete ja psühholoogiliste tegurite mõjutustest. Eesti seadusandluses on samuti puude käsitlemisel lähtutud tänapäevastest versioonidest. Eestis on puudega inimestel võrdne õigus haridusele ning nad võivad loota ka riigipoolsele abile tööturule siirdumisel. Samuti ei ole seaduses määratud piiranguid puudega inimese palkamiseks ning ka tööandja saab soovi korral rohkem teadmisi omandada puudega inimese värbamise ja töötamise toetamisest, osaledes näiteks Töötukassa koolitustel.

1.2. Puudega inimeste osalemist tööjõuturul mõjutavad tegurid

Järgnevas alapeatükis annab autor eelnevate uuringute (vt lisa 1) ja teadusartiklite põhjal ülevaate asjaoludest, mis puudega inimeste tööotsinguid ja tööl käimist raskendavad. Samuti teeb autor ülevaate asjaoludest, mis puudega inimesi tööotsingutel motiveerivad ja neid tööl käima innustavad.

Puudega inimeste tööhõivel on väga oluline roll haridusel, kuna ilma hariduseta ei soovi tööandjad palgata ka tervet inimest. Näiteks Rumeenia Akadeemiline Selts viis läbi uuringu puudega inimeste tööhõive kohta Rumeenias ning tulemused näitavad, et puudega inimeste tööhõivet mõjutav peamine tegur on haridus. Koolis mitte käimise ja kooli pooleli jätmise esinemissagedus on puudega inimeste puhul kaks korda suurem kui ülejäänud elanikkonna puhul. Kõige halvem hariduse kättesaadavus on antud uuringu põhjal füüsilise, somaatilise või nägemispuudega inimestel, kes elavad maapiirkondades.

Lisaks sellele peetakse erakoolides või koduõppel pakutavat õpet uuringu põhjal pigem nõrgaks. (Angela, 2015: 981)

Lisaks hariduse omandamisele on koolidel oluline roll ka puudega inimestele rutiini ja tööharjumuse õpetamisel. Nimelt on neil võimalus noori juba õpingute ajal tööeluga harjutada, näiteks praktikakogemuse kaudu. (Haaristo *et al.*, 2016: 43-56) Poolas läbi viidud uuringust selgus, et puudega inimeste tööle siirdumisel on suur roll näiteks tööteraapia töötubadel ja kutsealastel rehabilitatsioonikeskustel, mille üldine eesmärk on osalejate iseseisva elu alustamiseks vajalike oskuste tagamine. Töötubade kaudu peaksid puudega inimesed saavutama vähehaaval iseseisvuse nii õppetööga, igapäevategevustega kui ka tööle asumisega seoses. (Pilat *et al.*, 2019: 484)

Puudega inimeste puhul on keeruline nii tööturule sisenemine kui ka seal püsimine. Just tööharjumuse puudumist peetakse üheks põhiliseks takistuseks, miks noored tihti töökohast peatselt loobuvad. (Haaristo *et al.*, 2016: 43-56) Poolas puudega inimestele pakutavad arendusprogrammid on individuaalsed ning tulemuslikkust hindab komisjon, otsustades, kas puudega inimene on valmis siirduma avatud tööturule. Kui aga osaleja ei ole selleks valmis, suunatakse ta töötubadesse, kus töötavad puudega inimesed, kes ei suuda töötada väljaspool kaitstud sektorit. (Pilat *et al.*, 2019: 484) Seda nimetatakse toetatud tööhõiveks, mis hõlmab töötamist ja tihti miinimumpalga teenimist eraldatud töösuhetes koos teiste puudega inimestega (Dean *et al.*, 2018: 21). Näiteks Rootsis on teatav edu olnud toetatud tööhõive kasutamisel. Toetatud tööhõive on erinevates Euroopa riikides siiski organiseeritud, struktureeritud ja rahastatud erinevalt, mis tähendab, et võrrelda oleks seda keeruline. (Greve, 2009: 23)

Lisaks haridusele omab puudega inimeste tööturule siirdumisel suurt rolli kindlasti ka perekond. Puudega inimesed vajavad tihti kõrvalist abi ja perekonna suuremat toetust kui terved inimesed, seega toetuvad nad ka emotsionaalses mõttes rohkem perekonnale. Koolide esindajad, kelle hulgas olid kutseõppeasutuste õppealajuhatajad, eripedagoogid jt erivajadustega õppijate tugispetsialistid ning erivajadustega üliõpilaste nõustajad kõrgkoolides, rõhutasid 2016. aastal Töötukassa poolt tellitud uuringus samuti koolide tähtsuse kõrval ka vanemate ja teiste lähedaste rolli puudega noorte tööle siirdumisel. Puudega noor võtab tihti pereliikmetest eeskuju ning kui peres näiteks keegi ei tööta, ei pea ka tema vajalikuks tööle minna. (Haaristo *et al.*, 2016: 14-56) Oluline on, et puudega

laste vanemad kasvataksid neid nii, et nad tahaksid iseseisvalt hakkama saada ning pingutaksid selle nimel.

Sageli on probleemiks asjaolu, et vanemad ei mõista, et näiteks kutsehariduse omandanud noor on valmis tööturule siirduma ning teevad tema eest kõik ära (Haaristo *et al.*, 2016: 43-56). Ülehoolditavad vanemad võivad oma puudega lapsele pikas perspektiivis pigem kahju kui kasu kaasa tuua, kuna kõike tema eest ära tehes ei saa ta rõõmu tunda iseenda saavutustest ega pürgi elus edasi. Vanematel on võimalus innustada oma lapsi, et nad õpiksid iseseisvalt toime tulema. Ülehoolditavate vanemate vastandiks, kuid samuti probleemiks on vanemad, kes on ükskõiksed oma puudega laste haridus- ja karjäärivalikute suhtes (Haaristo *et al.*, 2016: 43-56). Kuigi puudega noor peaks tegema oma otsused ise, siis peab ta siiski saama mingil määral oma perekonna toetusele ja nõuannetele loota.

Lisaks koolile ja vanematele on suur roll ka potentsiaalsetel tööandjatel. Üks tegur, mis võib tööle minekut takistada, on tööandjate eelarvamus puudega inimeste suhtes ja huvi puudumine puudega inimesi palgata (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14). Eelarvamused võivad olla pigem seotud hirmuga. Näiteks Inglismaal läbi viidud uuringus avaldasid kaks neljast raamatupidamisettevõttest arvamust, et nende partnerid ja kliendid ei pruugi puudega inimesesse hästi suhtuda ning seetõttu on nad väga ettevaatlikud puudega inimese palkamisel, soovides säilitada oma mainet. Nimelt võib juhtuda, et kui kliendi jaoks on puudega inimesega suhtlemine keeruline või ta ei soovi seda teha, tuleb tulla vastu kliendi soovile ning puudega raamatupidaja asendada terve töötajaga. Raamatupidamisfirmade hulgas läbi viidud uuringu kohaselt ei ole selles valdkonnas puudega inimestel eriti lootust karjääri teha. (Duff *et al.*, 2007: 31)

Rumeenias läbi viidud uuringu kohaselt on tööandjate hulgas positiivne suhtumine puudega inimeste tööturule sisenemise osas, kuid sarnaselt raamatupidamisettevõtetele Inglismaal, mitte nii positiivne suhtumine nende tegeliku tööhõive osas (Angela, 2015: 982). Samas arvasid kaks neljast Inglismaal läbi viidud uuringus osalenud ettevõttest, et kui võimaldada puudega töötajatele paindlikku tööaega või kodus töötamist, tuleksid nad toime (Duff *et al.*, 2007: 31). Tööandjate skeptiline suhtumine puudega inimeste palkamisse on mõistetav, eriti, kui tööandjal ei ole varasemat kogemust. Sellega kaasneb palju aspekte, millele tööandja peab mõtlema. Näiteks Rumeenia tööandjad, kes ei ole puudega inimesi palganud, tunnevad nende palkamisega seoses muret madalama

produktiivsuse, tõhusama järelevalve vajaduse ja terviseprobleemide tõttu töölt puudumise pärast (Angela, 2015: 982).

Kuna puudega inimeste tööl käimist takistab nõrgem tervis, siis vajavad nad paindlikumat tööaega. See aga võib minna vastuollu tööandja poolt taotletava tulemuslikkuse osas või tekitada talle lisanduvaid ebamugavusi. (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14) Kui suurendada tööandjate teadlikkust puudega inimestest, väheneks ka hirm neid palgata. Olulised on tööandjate kannatlikkus ja teadlikkus puudega seotud asjaoludest (Haaristo *et al.*, 2016: 43-56).

Tööandja, kes kaalub puudega inimese tööle võtmist peab julgema katsetada, kuna liigse muretsemisega võib ta ilma jääda väga lojaalsest ja produktiivsest töötajast. Nimelt Rumeenia tööandjad, kellel on olnud kogemusi puudega inimeste palkamisel, hirme nagu madalam produktiivsus, järelevalve vajadus ja töölt puudumine ei kinnitanud. Rumeenias läbi viidud uuringuga saadi ka teada, et tööandjad, kes annavad tööd puudega inimestele, erinevad nendest, kes annavad tööd kogurahvastikule. Konkurentsitihedal avatud tööturul võetakse rohkem puudega inimesi tööle, nimelt umbes 61% puudega inimestest töötab eraettevõtetes ning ainult 31% avalikes ja riigiasutustes. (Angela, 2015: 981-982)

Töökoha leidmist raskendavad puudega inimestel tihti neist endist tulenevad takistused, näiteks inimese tervislik seisukord, mis ei võimalda paljusid töid teha. Samuti on takistuseks puudele lisanduv eriala puudumine, mis muudab inimese passiivseks ning ise aktiivselt töö otsimisega ei tegeleta. Takistuseks on ka alaväärsustundest tulenev julguse ja tahtmise puudumine, kuna paljud puudega inimesed on kogenud mõnitamist, mis tundlikuma iseloomuga inimeste puhul kahandab nende pealehakkamist. (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13)

Näiteks Norras läbi viidud uuringu kohaselt usub lausa 69,2% 536st uuringus osalenud töötutest puudega inimestest, et nad ei suudakski töötada. Ainult 24,8% vastanutest arvas, et nad suudaksid töötada ja sooviksid seda võimaluse korral ka teha. (Wik *et al.*, 2014: 47-48) Kui inimene on kogenud mõnitamist või tõrjumist, mida puudega inimesed tihti kogevad, siis langeb tõenäoliselt ka tema enesehinnang, ta ei väärtusta enam oma teadmisi ja oskusi ning hakkab arvama, et ta ei saa töötamisega hakkama. Samas ei tulnud uurin- guga puudega inimeste ja puudeta inimeste vahel esile erinevusi valmiduses võtta riske

(Pinto *et al.*, 2018: 113). See tähendab, et ainult puude olemasolu ei mõjuta riskikäitumist. Siiski tulid erinevused esile töötavate ja töötute puudega inimeste vahel. Nimelt näitasid töökohta omavad puudega inimesed rohkem välja riskikartlikkust kui need, kellel töökohta ei ole. (Pinto *et al.*, 2018: 113) Järelikult võivad kogemused tööturul mõjuda puudega inimeste julgusele pärssivalt. Siinkohal mõjub enesekindlusele ja tööturule sisenemise soovile negatiivselt ka eitavate vastuste saamine kandideerimisel (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13).

Mõned puudega inimesed ei tegele aktiivselt tööotsingutega, kuna saavad toetusi ning ei näe töö tegemisel mõtet (Angela, 2015: 981). Näiteks Norras läbi viidud uuringust ilmneb, et väike osa töötutest puudega inimestest (6%) suudaksid töötada küll, aga ei taha (Wik *et al.*, 2014: 47-48). Töökoha leidmine oleneb üsna palju puudega inimese tahtejõust. Nimelt on oluline, et puudega inimene oleks töö tegemise suhtes entusiastlik ning ei võtaks eesmärgiks ainult ühte valdkonda tööturul, vaid kaaluks erinevaid võimalusi.

Lisaks inimesest endast tulenevatele takistustele esineb puudega inimestel töökoha leidmisel ka keskkonnast tulenevaid takistusi (vt tabel 2). Nagu eespool toodud, on suureks takistuseks tööandjate skeptilisus, kuid samuti on takistavaks asjaoluks tehnilised barjäärid, mis tulenevad inimese puude ja nii-öelda sellega kohandamata keskkonna negatiivsest koosmõjust. Eriliselt mõjutab see liikumispuudega inimesi, kuna neil ei pruugi tööl käimine kasulik olla, kui töölt saadav tulu ei ületa transpordile kuluvat summat. (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14) Transpordi puudumine on puudega inimeste iseseisvust kahandav asjaolu. Kui puudega inimene leiab endale sobiva töökoha, siis on ta ka piisavalt iseseisev ning soovib perekonda ja sõpru tülitamata tööl käia.

Lisaks invatranspordile peavad liikumispuudega inimesed mõtlema ka logistilisele lahendusele, kuidas saada kodust transpordivahendini, sealt töökohale ning siis omakorda tagasi (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14). Vajaduspõhise ja ligipääsetava transpordi puudumine, eriti maapiirkondades, on üks peamisi takistusi puudega inimestele. Osaliselt osutavad transporditeenust kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajad, kuid see ei ole suure töökoormuse juures kuigi hea lahendus. Samuti ei pruugi sotsiaaltöötaja transpordivahend olla piisavalt ligipääsetav näiteks liikumispuudega inimesele. Probleem seisneb selles, et kohalikel omavalitsustel ei ole piisavalt raha, et pakkuda vajalikus

mahus transporditeenuseid ning kui ei leita kedagi, kes väikese tasu eest sotsiaaltransporti pakuks, ei saagi transporditeenust osutada. (Puuetega inimeste eluolu..., 2018: 70)

Lisaks transpordile, on väga paljude füüsilise puudega inimeste jaoks probleemiks ka nende liikumist lihtsustavate abivahendite puudumine, näiteks hoonetesse sisenemisel. Rootsi valitsuse otsusega 2005. aastast on oluline tagada füüsilise puudega inimeste jaoks juurdepääs hoonetele, kuna sellel on väga suur roll nende ühiskondlikus ja tööelus osalemisel (Greve, 2009: 24). Transpordi puudumine ja halb ligipääsetavus ei tohi takistada puudega inimeste tööturul osalemist.

Keskkonnast tingitud barjääride hulka kuulub veel tööpuudus, nii üldiselt kui ka sobiva töö puudumine või teadmatus võimaluste osas (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14). Puudega inimesed, kes tegelevad aktiivselt tööotsingutega, on veendunud, et terviseprobleemide tõttu on neil raskem tööd leida (Angela, 2015: 981). Näiteks psüühilise puudega inimesed tõid välja, et tööle minekut takistavad raskused osajaga töökoha leidmisel ning tööandjate eelistused palgata pigem psüühiliselt terveid inimesi, kelle peale saab suurema tõenäosusega kindel olla. Samuti toodi välja nende endi kartus, et vaimne ja füüsiline tervis ei pea töökoormusele vastu. Siinkohal tuleb mainida, et mitmetel vaimse puudega inimestel esineb paralleelselt ka füüsilisi tervisehäireid. (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14)

Rumeenias läbi viidud uuringus täheldati töövõime osas olulisi erinevusi puudega inimese enda hinnangu ja talle antud ametliku töövõime hinnangu kohta. See tähendab, et puudega inimene ise hindab oma tervises seisundit paremaks või halvemaks tegelikust olukorrast. (Angela, 2015: 981) Puudega inimese madal enesehinnang ja uskumine, et tööülesannetega ei tulda toime ning järjekindluse ja energia puudumine töökoha otsimisel on samuti olulised takistavad tegurid (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14). Autori arvates kuuluvad madal enesehinnang ja järjekindluse puudumine pigem inimesest endast tulenevate tegurite hulka ning nende mõju on võimalik vähendada.

Lisaks tööturule sisenemise barjääridele tõid 2008. aastal Sotsiaalministeeriumi tellitud ja GfK Custom Research Baltic Eesti filiaali poolt läbi viidud uuringus „Puuetega inimeste töötamist toetavad meetmed“ osalenud inimesed välja ka motivaatoreid, mis neid tööotsingutel innustavad. Näiteks on üks põhiline motivatsiooniallikas soov tunda ennast

täisväärtusliku ühiskonnaliikmena. Samuti arvati, et töö annab võimaluse teiste inimestega rohkem suhelda. Motivatsiooniallikas on vastanute sõnul ka vajadus töövõimetus-pensionile lisaraha teenida. (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14) Rahalist seisu ei saagi ehk pidada motivaatoriks, vaid pigem lihtsalt vajaduseks - puudega inimesed on sunnitud lisaraha teenima, et toime tulla. Näiteks Rumeenias läbi viidud uuringu põhjal laieneb ebasoodne rahaline seis kõigile leibkondadele, kus on vähemalt üks puudega inimene, mis tähendab, et leibkonna rahaline sissetulek on ainult 60% keskmise leibkonna sissetulekust. Ebasoodne rahaline seis jätkub kahjuks ka siis, kui puudega inimene ise tööl käib, kuna tema keskmine netopalk on umbes 65% riigi keskmisest palgast. (Angela, 2015: 981)

GfK Cutom Research Baltic Eesti filiaali uuringust selgus, et mitmed puudega inimesed olid töö tegemise suhtes väga entusiastlikud, mõni isegi samaväärselt terve inimesega või rohkemgi. Siiski soovisid vastajad, et töökoht sobiks nende puudeliigiga. Selle uuringuga hõlmatavad puudeliigid olid liikumispuue (käed, jalad, mootorika, muu piiraja), keele- või kõnepuue, nägemispuue ja kuulmispuue. (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 8-12) Töötada soovivad puudega inimesed teavad, milline töökoht neile sobib või ei sobi. Näiteks GfK Cutom Research Baltic Eesti filiaali uuringus osalenud liikumispuudega inimesed tahtsid töötada töökohal, mis eeldab vähe või üldse mitte käimist ning kuulmis- või kõnepuudega inimesed tahtsid töötada töökohal, mis eeldab võimalikult vähesel määral suhtlemist teiste inimestega (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 8-12).

Vaimse puudega inimesed soovivad töötada pigem kodust väljas ja teiste inimeste seltskonnas. Oluliseks peetakse vabamat töögraafikut, kollektiivi sõbralikkust ning tööandja poolset mõistmist aeglasema mõttetöö osas. Pigem eelistatakse kodule lähemal asuvaid töökohti, kuna see aitab transpordikulud väiksemad hoida. Erialadena toodi välja näiteks ehitusega seotud töökohti, teiste puudega inimestega seotud töökohti, nagu isiklik abistaja, ning loodusega, käsitööga või kaupade väljapanemisega seotud töökohti, näiteks mõnes toidupoes. Leidus ka inimesi, kes ei tea, millist tööd nad sooviksid teha või kellel töösoov lihtsalt puudus. (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 18) Puudega inimesed teavad lisaks oma vajadustele ka oma eelistusi töökoha- ja kollektiivi osas piisavalt hästi ning see aitab kindlasti kaasa sobiva töökoha leidmisele.

Tabel 2. Keskkonnast ja puudega inimesest endast tulenevad barjäärid tööle siirdumisel

Keskkonnast tingitud tegurid	Endast tingitud tegurid
Tööandjate skeptilisus	Tervislik seisund
Tööpuudus	Madal enesehinnang
Transpordi puudumine	Puuduv haridus

Allikas: (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14)

Selge on, et puudega inimesed vajavad tööle siirdumisel abi. Toetusvõimaluste valik puudega inimeste jaoks on riikides üldjoontes samaväärne, kuid väga erinevate rõhuasetuste ja rakendamismeetoditega. Meetodid võivad ulatuda majanduslikest toetustest madalamate palgakuludeni, samuti sisaldada toetusi töökohtade ligipääsetavaks muutmiseks ja kohandamiseks, juhendajaid, seadusandlikku tuge, õiguseid töövestlusele, diskrimineerimiskeeldu jne. Tabelis 3 on toodud, kuidas riigiti puudega inimeste tööturul osalemist edendatakse.

Tabel 3. Puudega inimeste tööhõive edendamise meetodid erinevates riikides

Riik	Meetod(id) puudega inimeste tööhõive parandamiseks
Eesti	Juhtumipõhine lähenemisviis, mille eesmärk on arendada tööturuteenuseid, et pakkuda puudega inimestele tuge.
Tšehhi	Toetatud tööhõive, eriti raske puudega inimestele, kes saavad seeläbi töötusimisel pikaajalist tuge. Koolituskursused tööturukonsultantidele seoses puudega inimestega.
Soome	Töösuuniste juhendamine
Prantsusmaa	Võrdsete õiguste seaduseelnõu, eesmärgiga parandada kutsealast integratsiooni ja kutsehariduse taset.
Saksamaa	<i>Jobs Ohne Barrieren (JOB)</i> – koostöös teiste sidusrühmadega proovitakse edendada puudega inimeste koolitamist ja tööhõivet. See on jätk varasemale kampaaniale, mille eesmärk oli vähendada töötute arvu puudega inimeste hulgas.
Ungari	Kutsealane rehabilitatsioon. Kaardistades tööandjate ja töötajate huve.
Itaalia	<i>Handylavoro</i> – pakub puudega inimestele assisteerimist.
Läti	<i>Silent Hands</i> – võrdse kohtlemise projekt, mille eesmärk on kuulmispuudega inimeste tööhõive suurendamine.
Hispaania	Tulumaksu vähendamine puudega inimestele. Toetused ettevõtetele, mis pakuvad pikaajalisi töölepinguid puudega inimestele, kaasrahastajaks on <i>European Social Fund (ESF)</i> .
Suurbritannia	Tuginõustajad

Allikas: (Greve, 2009: 21-22).

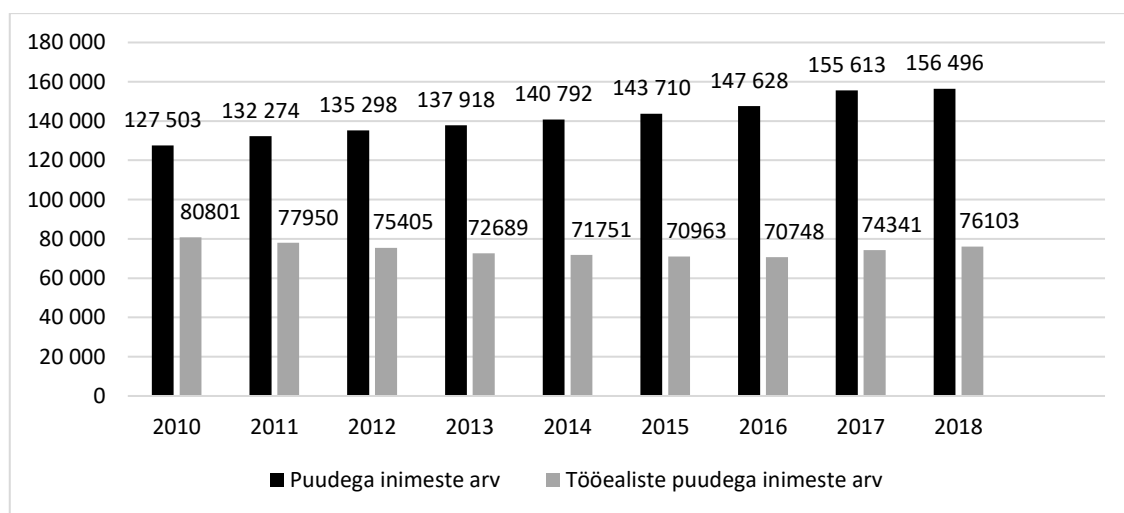
Üks oluline osa puudega inimeste tööhõive toetamisel on töökoha kohandamine vastavalt nende vajadustele. Näiteks Saksamaal on kõigile puudega töötajatele ja nende tööandjatele kättesaadavad töökoha kohandamiseks vajaminevad spetsiaalsed seadmed ja tehnoloogiad. Samuti pakutakse puudega töötajatele personaalset nõustamist ning paindlikke töölepinguid. Siiski on nende meetmete kasutamiseks nõutav ametlik taotlus, millele lisanduvad bürokraatlikud protseduurid ja mõnikord ka testimine, kas need ikka on vajalikud. (Greve, 2009: 23) Järelikult on toetav tööhõive programm puudega inimestele teoorias väga soosiv, kuid praktikas lisandub väga palju keerulisi protsesse.

Puudega inimesi takistavad tööotsingutel nii endast kui ka keskkonnast tingitud asjaolud. Puudega inimeste tööle siirdumist mõjutavad näiteks haridus, perekond ja tööandjate eelarvamused. Hariduse puudumine, ülehoolitsevad või ükskõiksed vanemad ning tööandjate hirm puudega inimese palkamise ees võivad puudega töötajale saatuslikuks saada. Töö otsimist võib raskendada või sellest loobuma panna ka madal enesehinnang, mis tuleneb minevikus kogetud halvustavast suhtumisest. Samas leidub ka tegureid, mis motiveerivad puudega inimesi tööd otsima ja tööle käima, näiteks teistega suhtlemine. Töökoha vastavaks kohandamiseks võivad nad olla väga entusiastlikud ja tublid töötajad ning üldiselt teavad puudega inimesed hästi, mida nad töötamiseks vajavad ja milline töökoht neile sobiks.

2. FÜÜSILISE PUUDEGA INIMESTE OSALEMIST TÖÖJÕUTURUL MÕJUTAVATE TEGURITE ANALÜÜS

2.1. Füüsilise puudega inimesed Eesti tööjõuturul, uuringu meetoodika ja valim

Käesolevas alapunktis kirjeldab autor füüsilise puudega inimeste osalemist Eesti tööjõuturul ning annab ülevaate uuringu meetoodikast ja valimist. 2019. aasta seisuga elab Eestis kokku 154 531 puudega inimest. Puudega inimeste osakaal kogurahvastikust on umbes 12% (Epikoda, n.d.). Puudega inimeste arv on viimase kümne aasta jooksul iga aastaga kasvanud (vt joonis 1). Siiski vähenes 2018. aastaga võrreldes puudega inimeste arv 2019. aastaks 1965 inimese võrra, nimelt oli 2018. aastal Eestis puudega inimesi 156 496. (Tamm, 2018: 2)

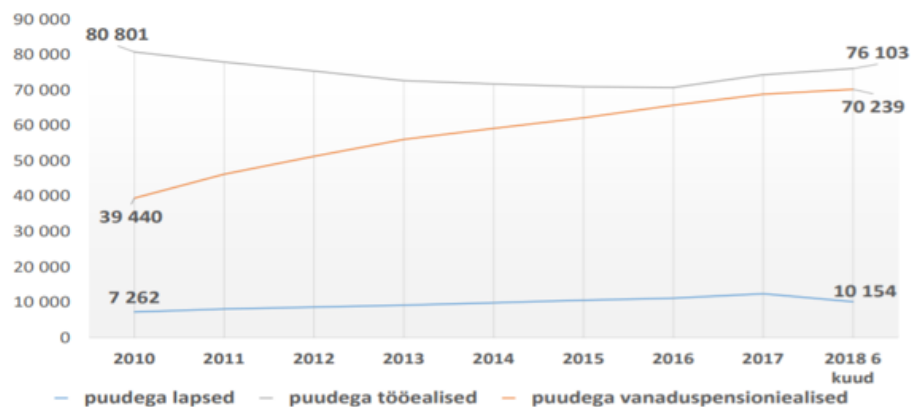


Joonis 1. Puudega inimeste ja tööealiste puudega inimeste arv aastate lõikes (Tamm, 2018: 2; Epikoda, n.d.).

Tööealiste puudega inimeste arv kahanes 2010. aastast kuni 2016. aastani (vt joonis 1). 2017. aastal tõusis aga puudega tööealiste inimeste arv suurel määral, 74 341 inimeseni ning 2018. aastal oli tööealisi puudega inimesi veel rohkem – 76 103 inimest. Üldine seis

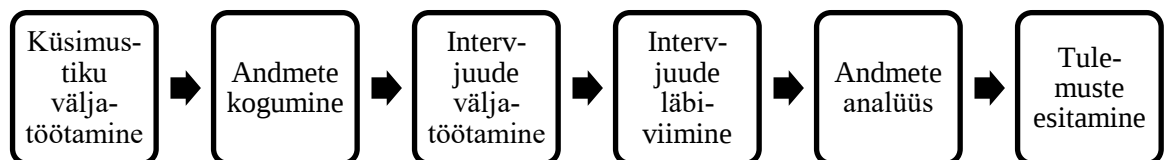
on 2010. aastast 2018. aastani olnud siiski languses 4698 tööealise puudega inimese võrra. (Tamm, 2018: 4)

Kui võrrelda puudega laste, tööealiste ja vanaduspensioniealiste arvu, siis on kõige enam kasvanud vanaduspensioniealiste arv, kasvades 2010. aastast 2018. aastani 30 799 inimese võrra (vt joonis 2). Puudega laste arv kasvas samuti stabiilselt 2010. aastast kuni 2017. aastani, mil hakkas jälle langema. (Tamm, 2018: 3-4)



Joonis 2. Puudega inimeste juurdekasv aastate 2010-2018 lõikes (Tamm, 2018: 3).

Järgnev joonis 3 illustreerib töö autori uurimisprotsessi.



Joonis 3. Uurimisprotsess (autori koostatud).

Bakalaureusetöö empiirilise osa läbi viimiseks kasutas autor esiteks kvantitatiivset meetodit küsitluse näol veebikeskkonnas Google Forms ajavahemikus 29.03.-16.04.2020. Nii said uuringus osalejad vastata küsimustikule siis, kui neile sobis ning vajadusel paluda tugiisiku või mõne lähedase abi vastamisel. Küsimuste koostamisel konsulteeris autor juhendajaga ja lähtus osaliselt eelnevatest uuringutest, mida on käsitletud käesoleva töö teooria osas ja toodud lisas 1. Küsimustik sisaldas 13 küsimust ning koosnes nii valikvastustega küsimustest kui ka avatud küsimustest (vt tabel 4 ja lisa 2).

Tabel 4. Füüsilise puudega inimeste küsitluses kasutatud teemad ja küsimused

Autor	Teema	Küsimused
Wik <i>et al.</i> , 2013: 45-46; Angela, 2015: 981-982; Duff <i>et al.</i> , 2007: 35; Haaristo <i>et al.</i> , 2016: 43-56; Mittri, 2020	Osalemine tööjõuturul	Kas Te hetkel töötate? Palun vastake, millises ulatuses Te nõustute järgneva väitega: Minu töökoht on kohandatud minu vajadustele sobivaks. Mitu töökohtadele kandideerimisavaldust Te olete viimase aasta jooksul esitanud? Mitu tööpakkumist olete Te läbi viimase aasta jooksul esitanud kandideerimisavalduste saanud? Kuivõrd Teie füüsiline puue piirab Teie igapäevaseid tegevusi tööelus? Mitu päeva nädalas Te saate (saaksite) töötada? Mitu tundi päevas Te suudate (suudaksite) töötada? Kas Te eelistate töötada üksinda või meeskonnas? Olen nõus tegema tööd, mida saab teha enda elupaigast (kodust) lahkumata. Olen suuteline tegema istuvat tööd. Olen suuteline tegema vähest liikumist vajavat tööd (nt kontorisiseselt ühest ruumist teise liikumine). Olen suuteline tegema liikuvat tööd (nt postiljon, kuller jms). Mul on tööl käimise osas pereliikmete täielik toetus.
Duff <i>et al.</i> , 2007: 31; Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13; Wik <i>et al.</i> , 2014: 47; Puuetega inimeste eluolu..., 2018: 70	Tööjõuturul osalemist takistavad tegurid	Minu tööl käimist raskendab transpordi puudumine. Olen kogenud negatiivset eelarvamuslikku suhtumist töövestlusel. Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal. Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt. Olen töökohal kogenud halvustavat suhtumist klientide poolt.
(Angela, 2015: 981; Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14)	Motivatsiooniallikad	Mind motiveerib töötama lisaraha (palga) teenimine. Mind motiveerib töötama töökaaslastega suhtlemine. Mind motiveerib töötama klientidega suhtlemine. Mind motiveerib töötama kodusest rutiinist välja saamine. Mind motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena.

Allikas: (Autori koostatud).

Valimiks olid füüsiliste puudega inimesed, sest autori arvates ei tohiks füüsiline puue olla takistuseks tööle saamisel, kui tegemist ei ole füüsilist pingutust nõudva tööga. Samas on iga juhtum erinev, nagu ka iga töökoht, ning situatsiooni tuleb vaadata individuaalselt. Küsimustik edastati Tartu Puuetega Inimeste Kojale, Eesti Puuetega Inimeste Kojale, kes omakorda edastas selle erinevatele ühingutele ning jagas küsimustikku ka Facebookis, ühingu Händikäpp ning Tallinna Puuetega Inimeste Kojale. Küsimustikku jagati veel Facebooki lehekülgedel Eesti Liikumispuudega Inimeste Liit, Tallinna ja Harjumaa Puuetega Naiste Ühing, Tallinna Liikumispuudega Inimeste Ühing ja Eesti Puuetega Naiste Ühenduste Liit ning Facebooki gruppides „Puuetega inimeste inimõigused (töö-reformist, kuid mitte ainult)“ ja „Füüsilise puudega inimeste rõõmud/mured – suhtlemine“. Küsitlusele vastas 111 füüsilise puudega inimest, vanuses 18-65 aastat (vt tabel 5). Mitmes vanusegrupis oli vastajaid vähe, seega moodustas autor analüüsimiseks uued vanusegrupid.

Tabel 5. Vastajate sotsiaal-demograafiline analüüs

Tunnus		Sagedus	Protsent
Sugu	Naine	66	59,5
	Mees	45	40,5
	Kokku	111	100,0
Vanus	18-29	7	6,4
	30-41	16	14,4
	42-53	42	37,8
	54-65	46	41,4
Haridus	Põhiharidus	5	4,5
	Keskharidus	22	19,8
	Keskeriharidus	39	35,1
	Kõrgharidus	31	27,9
	Rakenduskõrgharidus	14	12,6
Peamine tegevus-valdkond	Põllumajandus, metsamajandus, kalapüük	4	3,6
	Töötlev tööstus	4	3,6
	Ehitus	1	0,9
	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	5	4,5
	Veondus ja laondus	2	1,8
	Majutus ja toitlustus	1	0,9
	Info ja side	4	3,6
	Finants- ja kindlustustegevus	3	2,7
	Kinnisvaraalaane tegevus	5	4,5
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus	2	1,8
	Haldus- ja abitegevused	4	3,6
	Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	5	4,5
	Haridus	8	7,2

Tunnus		Sagedus	Protsent
	Tervishoid ja sotsiaaltoetamine	19	17,1
	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	5	4,5
	Muud tegevusalad	29	26,1
	Ei oska öelda	10	9,0
Tööstaaž praegusel töökohal	Alla 1 aasta	6	5,4
	1-3 aastat	21	18,9
	4-6 aastat	9	8,1
	7-9 aastat	5	4,5
	10 aastat või rohkem	38	34,2

Allikas: (Autori koostatud).

Käesolevas töös analüüsib autor 111 füüsilise puudega küsitletu vastuseid vanuse, soo ja hariduse lõikes. Küsitluse andmete analüüsimiseks kasutas autor programmi MS Excel, leides kirjeldavaid statistikuid, koostades risttabeleid ja korrelatsioonanalüüsi. Kuna andmed ei ole normaaljaotusega, siis kasutatakse Spearmani korrelatsioonikordajat. Seos kahe nähtuse vahel on nõrk, kui korrelatsioonikordaja on väiksem kui 0,3, vahemikus 0,3–0,69 olev korrelatsioonikordajaga seos on keskmine ja üle 0,7 on tugev seos (Ratner 2009: 140). Vastajate väikese arvu tõttu ei saa käesoleva töö põhjal Eesti lõikes üldistusi teha. Küsimustikule vastajatest olid 59,5% naised ning 40,5% mehed. Vastajate vanusegrupid jäid enamuses 54-65 (41,4%) ja 42-53 (37,8%) vahele (vt tabel 5). Küsitlusele vastanud naiste keskmine vanus oli 50 (49,6) ning meestel 49 (49,2) eluaastat. Lisaks küsitlusele viis autor läbi intervjuud (vt tabel 6 ja lisad 3-9). Intervjuu küsimuste koostamisel lähtus autor läbiviidud küsitluse (vt lisa 2) tulemustest.

Tabel 6. Uuringu käigus läbiviidud intervjuud

Intervjueeritava nimi	Intervjueeritava amet	Intervjuu tüüp ja läbiviimise koht	Intervjuu läbiviimise kuupäev
Aune Tamm	Juhtivekspertarst (Sotsiaalkindlustusamet)	Struktureeritud intervjuu, Google Forms	15.04.2020
Indrek Sarjas	Personalidirektor (G4S Eesti AS)	Struktureeritud intervjuu, Google Forms	15.04.2020
Kaire Tero	Personalijuht (Rimi Eesti Food AS)	Struktureeritud intervjuu, Google Forms	17.04.2020
Heli	Hetkel ei tööta	Struktureeritud intervjuu, Google Forms	22.04.2020-24.04.2020
Harry Kare	Massöör, muusik, kultuurikorraldaja	Struktureeritud intervjuu, Google Forms	15.04.2020
Silvia	Assistent	Struktureeritud intervjuu, Google Forms	15.04.2020
Tiia Sihver	Hetkel ei tööta	Struktureeritud intervjuu, Google Forms	15.04.2020

Allikas: (Autori koostatud).

Füüsilise puudega töötajad Harry Kare ja Silvia võtsid käesoleva töö autoriga peale küsitlusele vastamist ise e-maili teel ühendust, et lisada täiendavaid kommentaare ning pakkuda vajadusel abi. Sotsiaalkindlustusameti juhtivekspertarsti Aune Tammega võttis käesoleva töö autor ise ühendust. Aune Tamm andis autorile intervjuueeritava Heli, kes hetkel ei tööta ja puudega inimeste eestkõneleja Tiia Sihveri kontaktid. G4S Eesti AS (edaspidi: G4S) personalidirektori Indrek Sarjase ja Rimi Eesti Food AS (edaspidi: Rimi) personalijuhi Kaire Teroga võttis autor samuti ise ühendust, kuna oli varasemalt uurinud, et G4S ja Rimi palkavad puudega inimesi. Intervjuueeritavatele koostas autor küsimused küsitluse vastuste põhjal.

Esimesel füüsilise puudega intervjuueeritaval, 46-aastaselt Harry Karel on nägemispuue. Harryl on keskeriharidus ning tema töövaldkond on kunst, meelelahutus ja vaba aeg. Harry töötab põhiliselt massöörina, kuid ka muusiku ja kultuurikorraldajana. Tema tööstaaž ametikohtadel on 10 aastat või rohkem. Teisel füüsilise puudega intervjuueeritaval, 35-aastaselt Silvial on liikumis- ning keele- ja kõnepuue. Tal on kõrgharidus ning tema töövaldkond on samuti kunst, meelelahutus ja vaba aeg. Silvia on töötanud assistendina praegusel ametikohal 4-6 aastat. Kolmandal füüsilise puudega intervjuueeritaval, 56-aastaselt Helil on kuulmispuue. Helil on keskharidus, tema töövaldkond on tervishoid ja sotsiaalhoolekanne ning tema tööstaaž eelmisel ametikohal oli 10 aastat või rohkem. Hetkel Heli ei tööta, kuna tal tekkis patsiendi tõstmise tagajärjel terviserike.

Ettevõtete vaatenurgast vastasid küsimustele G4S personalidirektor Indrek Sarjas ja Rimi personalijuht Kaire Tero. Indrek Sarjas (2020) märkis G4S peamiseks tegevusvaldkonnaks muud teenindavad tegevused ning määratles ettevõtte suurettevõtteks, kus töötab üle 250 inimese. G4S tegutsemisaeg aastates on 10 aastat või rohkem ning ettevõtte on Indrek Sarjase (2020) sõnul otsustanud palgata füüsilise puudega inimesi, kuna puude olemasolu ei oma nende jaoks tähtsust, kui tegemist on töökohaga, mille puhul ei laiene seadusest tingitud piirangud. Kaire Tero (2020) määratles Rimi hulgi- ja jaekaubanduse valdkonna suurettevõtteks. Rimi tegutsemisaeg aastates on ka 10 aastat või rohkem. Rimi on Kaire Tero (2020) sõnul otsustanud palgata füüsilise puudega inimesi lähtudes nii tööturu olukorrast kui ka sotsiaalsest vastutusest.

Sotsiaalkindlustusameti juhtivekspertarst Aune Tamm andis intervjuu põhinedes oma kogemusele antud valdkonnas. Tamme põhiülesannete hulka kuuluvad näiteks teiste ekspertarstide töö ja kvaliteedi tagamine, tsiviilõiguslike lepingute alusel töötavate ekspertarstide nõustamine ja juhendamine ekspertiisialastes küsimustes ning arvamuse avaldamine puude raskusastme kohta. Endine Sotsiaalministeeriumi sotsiaalkindlustuse osakonna peaspetsialist ja puudega inimeste eestkõneleja Tiia Sihver andis samuti intervjuu põhinedes kogemustele antud valdkonnas, kuid vastas ka paarile küsimusele füüsilise puudega inimese vaatenurgast.

Intervjuude tekste analüüsiti suunatud teemaanalüüsi meetodil (Eteläpelto *et al.*, 2015), kasutades peateemadena tabelis 4 toodud teemasid. Alateemad kujunesid ja kodeeriti intervjuudes sisaldunud kokkulangevuste põhjal. Intervjueeritavate vastuseid võrreldi ka küsitletute vastustega.

2.2. Uuringu tulemuste analüüs

Järgnevas alapeatükis antakse ülevaade puudega inimeste osalemist tööturul mõjutavate tegurite küsitluse tulemustest. Samuti analüüsitakse läbi viidud intervjuude vastuseid.

Uuringus osalenud füüsilise puudega inimestel hariduse omandamisega suuri probleeme ei ole olnud, kuna 35,1% vastajatest on keskeriharidusega ja 27,9% kõrgharidusega (vt tabel 5). Aune Tamme (2020) arvates tuleb füüsilise puudega inimestele varase sekku misega ehk kohe peale puude ilmnemist soodustada õppimist, täiendamist ja ümberõppimist, et nende väljavaated tööturul oleksid paremad. Laste puhul peaks Tamme (2020) arvates juba kooliajal tegelema kutsesobivuse hindamise ja suunamisega, mitte viima esmast kutsenõustamist läbi alles põhikooli lõpuklassis. Kutsenõustamise käigus tuleb hinnata nii lapse tugevusi kui ka nõrkusi ning selle põhjal juba varakult suunata teda tema tugevustele põhinedes, pakkudes erinevaid võimalusi. Hea haridusega inimesi on Aune Tamme (2020) kogemusel enim nägemispuudega isikute seas.

Uuringus osalenud inimesed tõid peamise töövaldkonnana välja muud tegevusalad (26,1%). Samas märkis ka märkimisväärne osa vastajatest (17,1%), et nende põhiline tööalane tegevusvaldkond on tervishoid ja sotsiaalhoolekanne. Harry (2020) arvates sõltub töökoha sobivus üsna palju füüsilise puudega inimese vanusest, sama kinnitas ka

Aune Tamm (2020). Tamme (2020) sõnul on alla 50-aastased füüsilise puudega isikud teistsuguse suhtumisega ning nendega esineb probleeme vähem kui üle 50-aastaste füüsilise puudega isikutega. Täpselt samal arvamusel oli ka Tiia Sihver (2020). Ta arvas, et üldiselt on sotsiaalselt aktiivsed füüsilise puudega inimesed motiveeritud tööd otsima ja töötama, kuid tööturul aktiivsemad on pigem noored ning 50-aastased ja vanemad eelistavad elatuda riiklikest toetustest.

71,1% küsitlusele vastanud füüsilise puudega inimestest märkisid, et nad osalevad töötajana tööturul ka praegu. Suurim osa neist (32,4%) töötab erasektoris. Veidi väiksem osa vastajatest (23,4%) töötab avalikus sektoris ning kõige vähem vastajaid (15,3%) töötab kolmandas sektoris. Avalikus sektoris töötab enim kõrgharidusega inimesi (38,5%), erasektoris keskharidusega inimesi (41,7%) ning kolmandas sektoris kesk- (29,4%) ja rakenduskõrgharidusega inimesi (29,4%). Enim töötuid füüsilise puudega isikuid on keskeriharidusega (31,3%).

32 (28,8%) küsitlusele vastanutest hetkel ei tööta. Mittetöötamise põhjendustena tõid 11 uuringus osalenut oma puude – liikumispuude tõttu ei ole võimalik iseseisvalt kodust väljuda või ei leia nad võimetekohast tööd. Kaheksa vastajat ei ole leidnud sobivat tööpakkumist. Viis vastajat märkisid, et nendega lõpetati tööleping tervislikel põhjustel või ametisse sobimatusse tõttu. Kolme osaleja tööle kandideerimisavaldused ei ole siiani osutunud valituks. Kaks vastajat on vanaduspensionärid ning üks omandab keskharidust. Üks vastaja on vabakutseline ja hetkel sobiv töö puudub ning üks vastaja on äsja maha müünud oma ettevõtte ja seetõttu hetkel ei tööta.

Märkimisväärne osa uuringus osalejatest, 73 (65,8%) vastajat ei ole viimase aasta jooksul esitanud ühtegi tööle kandideerimisavaldust. Siiski on 20 (18%) inimest esitanud 1-2 kandideerimisavaldust ja 16 (14,4%) inimest viis või rohkem kandideerimisavaldust. Indrek Sarjas (2020) ütles, et G4S on viimase aasta jooksul saanud 3-4 tööle kandideerimisavaldust füüsilise puudega inimestelt, samas kui Kaire Tero (2020) ütles, et Rimi on viimase aasta jooksul saanud viis või rohkem tööle kandideerimisavaldust füüsilise puudega inimestelt. 80 (72,3%) küsitletut tõdesid, et nad ei ole viimase aasta jooksul esitanud kandideerimisavaldustele saanud ühtegi tööpakkumist. Viis või rohkem tööpakkumist said viimase aasta jooksul viis vastajat (4,5%). Hetkel töötutest küsitlusele vastanutest ei ole viimase aasta jooksul ühtegi kandideerimisavaldust esitanud 12 (37,5%) inimest.

Märkimisväärse osa, 38 (48,1%) hetkel töötavate küsitletute tööstaaž praegusel töökohal on 10 aastat või rohkem, näiteks 20 (43,5%) vastajal vanusegrupist 54-65 eluaastat ning 16 (38,1%) vastajal vanusegrupist 42-53 eluaastat. Samas ka üsna suur osa vastajatest, 21 (26,6%) inimest on praegusel töökohal töötanud vaid 1-3 aastat.

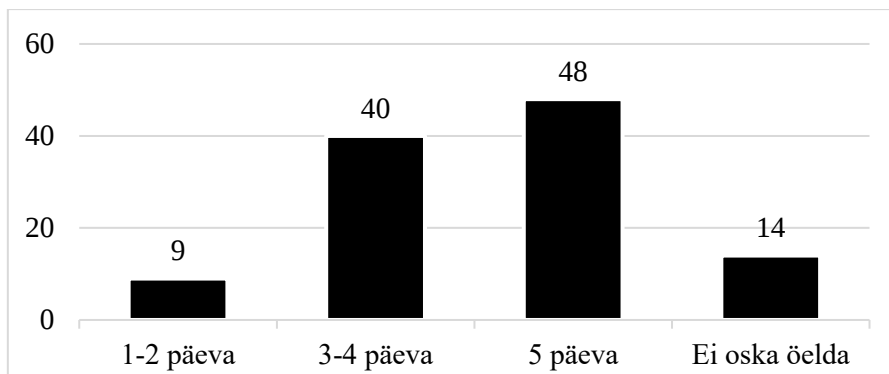
Autor palus hetkel töötavatel vastajatel märkida 5-punkti skaalal, millises ulatuses nad nõustuvad, et nende praegune töökoht on kohandatud nende vajadustele sobivaks. Küsitletavad said valida, kas nad 1 - ei nõustu väitega üldse, 2 - pigem ei nõustu, 3 - raske öelda, 4 - pigem nõustuvad või 5 - nõustuvad täielikult. 47 (42%) vastanut nõustusid täielikult või pigem nõustusid selle väitega. Tiia Sihver (2020) oli seisukohal, et füüsilise keskkonna kohandatus on puudega töötaja jaoks väga oluline, kuna sellega tagatakse võimalikult iseseisev toimetulek töökohal: „ /.../ *Vajalike kohanduste ja abivahenditega on väga vähe töid, mida füüsilise puudega inimesed teha ei saa* /.../.“

Töökoha kohandamise vajadus oleneb puude ja töökoha sobivusest. Näiteks Harry (2020) arvas, et tema töökoha puhul massöörina ei olegi otsest vajadust midagi tema nägemispuude jaoks kohandada. Aune Tamm (2020) tõi välja, et just nägemispuudega inimeste abivahendite osas on olukord kõige parem. Heli (2020) sõnul ei olnud ka temal vajadust eelmisel töökohal midagi kohandada. Silvia (2020) ütles aga, et temal on kohandusi vaja läinud ning seetõttu on ta ka tööandja abiga kõik endale sobivaks kohandanud. Intervjueritud tööandjad väljendasid mõlemad valmisolekut füüsilise puudega töötajatele vajalikke kohandusi teha. Kaire Tero (2020) sõnul teeb Rimi füüsilise puudega töötajatele kohandusi vastavalt vajadusele, sama teeb ka G4S. Indrek Sarjas (2020): „ /.../ *Meie jaoks on oluline, et töötaja tunneks ennast mugavalt ja hästi ning sellest põhimõttest lähtuvalt teeme ka kohandamised* /.../.“

99 (89,2%) uuringus osalenut 111st kinnitasid, et füüsiline puue piirab nende igapäevaseid tegevusi tööelus. Nii Kaire Tero (2020) kui ka Indrek Sarjase (2020) arvates oleneb tööelus osalemise piiratus inimese puudest: „ /.../ *Meie praktika näitab, et kui puudega inimesel on soov töötada ja ettevõttele motivatsioon tema palkamiseks, leitakse võimalus* /.../.“ Aune Tamme (2020) hinnangul jääb tehniliste abivahendite arendamisel sageli puudu rahast. Olemas on näiteks tehniline lahendus kaugteel elektrooniliste vahendite abil kuulmispuudega isikule teksti tõlkida, kuid tundide hulk, mida rahastada suudetakse, on väike. Sama kehtib ka füüsiliselt kaasas käiva tõlgiga – teenus eksisteerib, kuid rahastus

on väike. Tamm (2020) mainis, et näiteks Tartu linnas on ainult kaks tõlki, kes selle tööga elatist teenivad.

Autor palus osalejatel hinnata, mitu päeva nädalas nad saavad või saaksid töötada. 43,2% hindasid oma võimet töötada viiele päevale nädalas, kuid oli ka neid (36%), kes saavad või saaksid töötada 3-4 päeva nädalas (vt joonis 4).



Joonis 4. Vastajate hinnang küsimusele „Mitu päeva nädalas Te saate (saaksite) töötada?“ (autori koostatud).

Kuigi vastajad hindasid suures osas oma võimet töötada viiele päevale nädalas, siis üle poolte vastanutest arvas, et nad suudavad töötada 4-6 tundi päevas. Siiski on kolmandik ka neid, kes hindasid oma suutlikkust töötada 7-8 tundi päevas. Indrek Sarjase (2020) sõnul töötavad füüsilise puudega inimesed G4S-is täiskoormusega kaheksa tundi päevas, samas kui Kaire Tero (2020) väitel on füüsilise puudega inimeste töögraafik Rimis väga erinev, kohandatuna konkreetse inimese vajadustest lähtuvalt.

51 (45,9%) vastanut eelistab töötada meeskonnas. Küsimustikule vastanud 45 mehe eelistused jagunevad pooleks – võrdselt 20 (44,4%) meest eelistavad töötada meeskonnas ja üksi. Naiste hulgas on rohkem neid, kes eelistavad meeskonnatööd – nimelt 31 (47%) 66st. Vanusegruppide lõikes saab tuua, et näiteks 54-65-aastased eelistavad töötada meeskonnas, kuid 42-53-aastased eelistavad töötada üksi.

Järgnevalt andis autor uuringus osalejatele hindamiseks viis väidet tööl käimist takistavate tegurite kohta (vt tabel 7). Negatiivset eelarvamuslikku suhtumist töövestlusel on enim kogenud 54-65-aastased füüsilise puudega inimesed. Aritmeetiline keskmine sellel väitel on 3 ehk vastusevariant „raske öelda“. Selle väite puhul on standardhälve 1,26, mis näitab, et hajuvus keskmise ümber ei ole suur.

Tabel 7. Füüsilise puudega inimeste* tööjõuturul osalemist takistavate väidete kirjeldav statistika**

Väide	Mediaan	Mood	Aritmeetiline keskmine	Standard-hälve	Min	Max
Minu töö käimist raskendab sobiva transpordi puudumine	2	1	2,78	1,44	1	5
Olen kogenud negatiivset eelarvamuslikku suhtumist töövestlusel	3	3	3	1,26	1	5
Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal	2	1	2,58	1,44	1	5
Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt	2	1	2,46	1,37	1	5
Olen töökohal kogenud halvustavat suhtumist klientide poolt	2	1	2,32	1,16	1	5

Märkus: * N=111; ** 5-punkti skaala: 1 - ei nõustu väitega üldse, 2 - pigem ei nõustu, 3 - raske öelda, 4 - pigem nõustun, 5 - nõustun täielikult.

Allikas: (Autori koostatud).

Vastupidiselt töövestlustel kogetud negatiivsele eelarvamuslikule suhtumisele, ei ole suurem osa uuringus osalenutest (34,2%) kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal. Aune Tamm (2020) tõdes sarnaselt uuringus osalejatele, et enamasti eelarvamuslikku suhtumist ei eksisteeri. Siiski võib tema arvates negatiivne suhtumine kujuneda teatud olukordades: „/.../ *Paraku see kujuneb olukordades, kus puudega isikud tulenevalt oma isikuomadustest, mitte puudest, hakkavad oma puuet ära kasutama ja põhjendamatuid nõudmisi esitama ning tööandjale probleeme põhjustama* /.../.“ Tööandja, kes puutub kokku taolise probleemiga, enam tulevikus puudega inimesi palgata ei soovi.

Autor palus küsitletavatel hinnata, kas nad on kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste või klientide poolt ning mõlemad väited said osalejate poolt üsna sarnased hinnangud. Tulemusi kinnitas ka Heli (2020), kes negatiivset suhtumist kolleegide poolt kogenud ei ole. Kolleegid olid teadlikud tema puudest ning oskasid temaga vastavalt suhelda. Samuti vastas suur osa uuringus osalenutest, et nad ei ole kogenud halvustavat suhtumist klientide poolt. Ka Aune Tamm (2020) nõustus: „/.../ *Klientide poolset negatiivset suhtumist minuni ei ole jõudnud* /.../.“ Väite keskmine tulemus on 2,32 ja standardhälve 1,26, mis näitab, et hajuvus keskmise ümber ei ole suur. Silvia (2020) sõnul peaksid ettevõtted füüsilise puudega inimesi igal juhul palkama: „/.../ *Töökohal peaks ometi lugema vaimne võimekus, mitte füüsiline* /.../.“ Tiia Sihveri (2020) sõnul on negatiivne eelarvamuslik suhtumine ajas vähenenud. „/.../ *Vähene teadlikus ja hirm on suureks probleemiks. Samas*

ei ole vähem tähtis puudega inimeste haridustase ja töökogemuse puudumine /.../. “Tema arvates aitab teavitustöö hirme vähendada.

Autor uuris küsitluses osalejatelt veel, kas sobiva transpordi puudumine raskendab nende tööl käimist. Antud väite osas jagunesid vastused üsna võrdselt, kuid siiski leidis rohkem neid, kes transpordi puudumist takistuseks ei pidanud.

Tabelist 8 ilmneb, et omavahel on tugevalt seotud ($r=0,74$) väited „Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal“ ja „Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt“. Väite „Olen kogenud negatiivset eelarvamuslikku suhtumist töövestlusel“ puhul esineb keskmise tugevusega seos väidetega „Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal“ ($r=0,62$), „Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt“ ($r=0,53$) ja „Olen kogenud halvustavat suhtumist klientide poolt“ ($r=0,39$).

Tabel 8. Füüsilise puudega inimeste* tööjõuturul osalemist takistavate tegurite korrelatsioonanalüüs

	13. Minu tööl käimist raskendab sobiva transpordi puudumine	1. Olen kogenud negatiivset eelarvamuslikku suhtumist töövestlusel	2. Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal	3. Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt	4. Olen töökohal kogenud halvustavat suhtumist klientide poolt
13. Minu tööl käimist raskendab sobiva transpordi puudumine	1,00	0,03	0,16	0,17	0,16
1. Olen kogenud negatiivset eelarvamuslikku suhtumist töövestlusel	0,03	1,00	0,62**	0,53**	0,39**
2. Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal	0,16	0,62**	1,00	0,74**	0,40**
3. Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt	0,17	0,53**	0,74**	1,00	0,50**
4. Olen töökohal kogenud halvustavat suhtumist klientide poolt	0,16	0,39**	0,40**	0,50**	1,00

Märkus: * N=111; ** olulisusnivoo $p<0,05$.

Allikas: (Autori koostatud).

Järgnevalt esitati uuringus osalejatele viis väidet selle kohta, mis võiks neid motiveerida töötama (vt tabel 9). Klientidega suhtlemise ja kodusest rutiinist välja saamise väidete standardhälbed on suurimad, vastavalt 1,27 ja 1,28. See tähendab, et hajuvus keskmise ümber on suurem kui teiste tabelis 9 toodud väidete puhul.

Tabel 9. Füüsilise puudega inimesi* tööjõuturul osalema motiveerivate väidete kirjeldav statistika**

Väide	Mediaan	Mood	Standard-hälve	Aritmeetiline keskmine	Min	Max
Mind motiveerib töötama lisaraha (palga) teenimine	4	4	1,15	3,86	1	5
Mind motiveerib töötama töökaaslastega suhtlemine	4	4	1,17	3,58	1	5
Mind motiveerib töötama klientidega suhtlemine	4	4	1,27	3,5	1	5
Mind motiveerib töötama kodusest rutiinist välja saamine	4	5	1,28	3,76	1	5
Mind motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena	4	5	1,06	4,15	1	5

Märkus: * N=111; ** 5-punkti skaala: 1 – ei nõustu üldse, 2 – pigem ei nõustu, 3 – raske öelda, 4 – pigem nõustun, 5 – nõustun täielikult.

Allikas: (Autori koostatud).

Enamus vastajatest 83 (74,7) nõustusid täielikult või pigem nõustusid, et lisaraha (palga) teenimine on väga suur motivatsiooniallikas töötamiseks. Samuti väitis suur osa vastajatest, et neid motiveerib töötama töökaaslastega suhtlemine – väitega olid täielikult nõus või pigem nõus 71 (63,9%) vastajat. Suur hulk vastajaid väitsid ka, et soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena on väga oluline. Autor toob uuringu positiivse tulemusena, et 71,4% 18-29-aastastest ja 88,1% 42-53-aastastest motiveerib soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena.

Tabelist 10 ilmneb, et väited ei ole omavahel tugevalt seotud. Siiski väite „Mind motiveerib töötama töökaaslastega suhtlemine“ puhul esineb keskmise tugevusega seos väidetega „Mind motiveerib töötama klientidega suhtlemine“ ($r=0,49$), „Mind motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena“ ($r=0,38$) ja „Mind motiveerib töötama kodusest rutiinist välja saamine“ ($r=0,54$). Viimase väitega esineb keskmise tugevusega seos ka väitel „Mind motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena“ ($r=0,57$).

Tabel 10. Füüsilise puudega inimesi* tööjõuturul osalema motiveerivate väidete korrelatsioonanalüüs

	5. Mind motiveerib töötama lisaraha (palga) teenimine	6. Mind motiveerib töötama töökaaslastega suhtlemine	7. Mind motiveerib töötama klientidega suhtlemine	8. Mind motiveerib töötama kodusest rutiinist välja saamine	9. Mind motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena
5. Mind motiveerib töötama lisaraha (palga) teenimine	1,00	0,05	-0,11	0,07	0,26**
6. Mind motiveerib töötama töökaaslastega suhtlemine	0,05	1,00	0,49**	0,54**	0,38**
7. Mind motiveerib töötama klientidega suhtlemine	-0,11	0,49**	1,00	0,22**	0,31**
8. Mind motiveerib töötama kodusest rutiinist välja saamine	0,07	0,54**	0,22**	1,00	0,57**
9. Mind motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena	0,26**	0,38**	0,31**	0,57**	1,00

Märkus: * N=111; ** p<0,05.

Allikas: (Autori koostatud).

Nii Indrek Sarjase (2020) kui ka Kaire Tero (2020) sõnul on kõik nende füüsilise puudega töötajad väga motiveeritud ja lojaalsed ning sellest tulenevalt on ka nende töötulemused väga head. Kaire Tero (2020): „/.../ Nad on väga pühendunud ja motiveeritud, suurendavad meeskonnas ka teiste inimeste võimet inimesi enda ümber märgata ja toetada /.../.“ Indrek Sarjas (2020) ütles, et G4S vaatenurgast ei ole vahet, kas tegemist on puudega või puudeta inimesega, vaid tähtis on see, et neil on töötajad, kellel on ettevõttele vajalikud oskused. Kaire Tero (2020) ei näinud samuti põhjuseid, miks ettevõtted ei peaks füüsilise puudega inimesi palkama, kui neil selleks võimalus on. Tiia Sihver (2020) ütles, et tööandja ei palka mitte puudega inimest, vaid eelkõige spetsialisti, kuid näiteks tööandjatele kehtivad soodustused võiksid samuti motiveerida puudega inimesi värbama.

Aune Tamme (2020) sõnul ei ole puude olemasolu põhjuseks inimest mitte tööle võtta. Ta arvas, et puudega inimese palkamine on tööandjale kasulik, sest miinimumpalga

sotsiaalmaksu tasub riik. Samas mainis ta, nõustudes Sihveriga (2020): „/.../ Puude olemasolu ei ole põhjuseks teda mitte tööle võtta, kui oskused on vastavad ametikohale. Samas ei ole nõus sellega, kui kandideerijate hulgas on parema ettevalmistuse, teadmiste ja oskustega inimene, siis ei peaks eelistama puudega inimest selleks, et näiteks "kvooti" täita /.../.“ Aune Tamm (2020) arvas vastupidiselt G4S ja Rimi personalijuhtidele, et füüsilise puudega inimesed ei ole eriti motiveeritud tööd otsima ja töötama. Tamm (2020): „/.../ Sõltub muidugi inimesest ja puude liigist. On väga motiveeritud puudega inimesi, kuid vähese haridustaseme ja oskuste korral, kus puudega isik sobib tegema lihtsamaid töid, kus tasustamine on võimalik miinimumpalga ulatuses, ei ole motivatsioon kõrge /.../.“

Autor palus uuringus osalenutel hinnata, kas nad on suutelised tegema istuvat tööd, vähest liikumist vajavat tööd, näiteks kontorisisest ühest ruumist teise liikumine, ning liikuvat tööd, näiteks postiljoni või kulleri amet (vt tabel 11). 45 (40,5%) vastajat 111st nõustus täielikult väitega ning 38 (34,2%) vastajat pigem nõustus väitega, et nad on suutelised tegema istuvat tööd. Vähest liikumist vajavat tööd on enda hinnangul suutelised tegema 38 (34,2%) vastajat ning pigem tegema 54 (48,6%) vastajat. Liikuvat tööd on enda hinnangul täielikult suutelised tegema vaid kaheksa (7,2%) ja väitega pigem nõustunud üheksa (8,1%) uuringus osalenut. Nagu suurem osa küsitlusele vastajatest, pidas ka Silvia (2020) töökoha puhul oluliseks kaugtöö võimalust näiteks koduse arvuti vahendusel. Ta mainis ka, et töökoht ei tohiks nõuda kiirust.

Tabel 11. Vastajate* kirjeldav statistika** istuva, vähest liikumist vajava ja liikuva töö väidetele

	Mediaan	Mood	Aritmeetiline keskmine	Standard-hälve	Min	Max
Olen suuteline tegema istuvat tööd	4	5	3,94	1,22	1	5
Olen suuteline tegema vähest liikumist vajavat tööd	4	4	4,02	1,04	1	5
Olen suuteline tegema liikuvat tööd	2	1	2,04	1,24	1	5
Olen nõus tegema tööd, mida saab teha enda elupaigast (kodust) lahkumata	4	5	3,63	1,26	1	5

Märkus: * N=111; ** 5-punkti skaala: 1 – ei nõustu üldse, 2 – pigem ei nõustu, 3 – raske öelda, 4 – pigem nõustun, 5 – nõustun täielikult.
Allikas: (Autori koostatud).

Liikuva töö ja töö, mida saab teha elupaigast lahkumata väidete standardhälbed on suuri-
mad, vastavalt 1,24 ja 1,26. See tähendab, et hajuvus keskmise ümber on suurem kui teiste
tabelis 11 toodud väidete puhul.

Tabel 12. Korrelatsioonanalüüs füüsilise puudega inimeste* tööjõuturul osalemist
mõjutavate tegurite kohta

	10. Olen suuteline tegema istuvat tööd	11. Olen suuteline tegema vähest liikumist vajavat tööd (nt kontorisiseselt ühest ruumist teise liikumine)	12. Olen suuteline tegema liikuvat tööd (nt postiljon, kuller jms)	14. Olen nõus tegema tööd, mida saab teha enda elupaigast (kodust) lahkumata
10. Olen suuteline tegema istuvat tööd	1,00	0,51**	-0,23**	0,19**
11. Olen suuteline tegema vähest liikumist vajavat tööd (nt kontorisiseselt ühest ruumist teise liikumine)	0,51**	1,00	-0,16	-0,03
12. Olen suuteline tegema liikuvat tööd (nt postiljon, kuller jms)	-0,23**	-0,16	1,00	-0,18
14. Olen nõus tegema tööd, mida saab teha enda elupaigast (kodust) lahkumata	0,19**	-0,03	-0,18	1,00

Märkus: * N=111; ** $p < 0,05$.

Allikas: (Autori koostatud).

Tabelist 12 ilmneb, et väited ei ole omavahel tugevalt seotud. Väite „Olen suuteline tegema vähest liikumist vajavat tööd“ puhul esineb keskmise tugevusega seos ($r=0,51$) väitega „Olen suuteline tegema istuvat tööd“.

Aune Tamm (2020) mainis: „/.../ Liikumispuudega, kes vajab eritransporti-inwabussi ratastooliga kohale saamiseks, peab tasuma omaosaluse, limiit seejuures on piiratud. Kui limiit on täis, siis tasub kogu ulatuses sõidu puudega inimene, mis on aga oluliselt kallim, kui tavataksoga sõita jne. Tööturumeetmetega on esialgu tööle ja tagasi sõiduks samuti limiit ette nähtud, see aga lõpeb ära teatud kuude möödumisel /.../.“ Tema sõnul on ka transpordiga seotud asjaajamine üsna keeruline ja tülikas. Harry (2020) tõi samuti välja, et nägemispuue piirab tema liikumist tööle ja tagasi, kuna tänavatel ta iseseisvalt ei liigu. Siiski oli ta positiivne ja ütles, et saatja abiga või taksoga liikudes saab ta tööl käidud. Puudulike sotsiaalteenuste pärast tundis muret ka Tiia Sihver (2020), kes ütles, et isiklik

abiline, kodu kohandamine ja sotsiaaltransport on paljude füüsilise puudega inimeste jaoks väga olulised. Indrek Sarjas (2020) tõi näite, kuidas nad tekitasid ühe füüsilise puudega töötaja töökoha peale väljaõpet hoopis tema koju, kuna tal oli transpordi puudumise tõttu raskusi igapäevaselt tööle käimisega.

2.3. Järeldused füüsilise puudega inimeste tööjõuturul osalemise uuringu tulemustest

Käesolevas alapeatükis teeb autor uuringu tulemuste analüüsi põhjal järeldused ning loob seoseid teooria ja eelnevate uuringute tulemustega.

Puuduv haridus võib puudega inimestele tööturule siirdumisel probleemiks osutuda (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14; Angela, 2015: 981) Käesolevast uuringust selgus, et füüsilise puudega inimestel on enamjaolt keskeri- või kõrgharidus. See tähendab, et vastanutel hariduse omandamisega suuri probleeme tekkinud ei ole. Seda ilmselt ka seetõttu, et Eesti on ühinenud konventsiooniga, mille kohaselt tuleb riikidel tagada puudega inimestele ilma diskrimineerimata ja teistega võrdsel alustel juurdepääs üldisele kolmanda taseme haridusele, kutse- ja täiskasvanuharidusele ning elukestvale õppele (Haaristo *et al.*, 2016: 36-37).

Kõige sagedamini valitud töövaldkonnaks oli uuringu põhjal tervishoid ja sotsiaaltoetamine. See võib seotud olla sooviga teisi aidata (Heli, 2020; Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 18), kuna tõenäoliselt füüsilise puudega inimesed mõistavad hästi ka teiste inimeste terviseprobleeme.

Uuringust selgus, et 71,1% vastanutest osalevad tööturul töötajatena ka praegu. Rumeenias läbi viidud uuringuga saadi teada, et umbes 61% puudega inimestest töötab erettevõtetes ning ainult 31% avalikes asutustes (Angela, 2015: 981-982). Nii suurt erinevust käesoleva töö raames läbi viidud küsitluse vastustes ei esinenud, kuid siiski töötavad füüsilise puudega inimesed rohkem era- (32,4%) kui avalikus sektoris (23,4%). Märkimisväärse osa (48,1%) hetkel töötavate küsitletute tööstaaž praegusel töökohal on 10 aastat või rohkem. Sellest võib järeldada, et füüsilise puudega töötajad on püsivad töötajad.

28,8% küsitlusele vastanutest hetkel siiski ei tööta. Välja toodi mitmeid erinevaid põhjendusi, seal hulgas iseseisva liikumise piiratus ja sobiva töö puudumine. Norras läbi viidud uuringust selgus, et väike osa mitte töötavatest puudega inimestest (6%) suudaksid töötada küll, aga ei taha (Wik *et al.*, 2014: 47-48). Ka 2016. aastal Töötukassa poolt tellitud uuringust selgus, et puudega noor võtab tihti pereliikmetest eeskuju ning kui peres keegi ei tööta, ei pea ka tema vajalikuks tööle minna (Haaristo *et al.*, 2016: 14-56). Sellist põhjendust keegi käesoleva uuringu raames välja ei toonud, kuid seda saaks füüsilise puudega inimeste seas põhjalikumalt uurida, kui esitada konkreetsemaid küsimusi, toetudes Töötukassa uuringu tulemustele.

Negatiivsed kogemused tööturul, seal hulgas eitavad vastused tööle kandideerimisel, võivad puudega inimeste julgusele pärssivalt mõjuda (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13). Inglismaal läbi viidud uuringus avaldasid kaks neljast raamatupidamisettevõttest, et nende partnerid ja kliendid ei pruugi puudega inimesesse hästi suhtuda ning seetõttu on nad väga ettevaatlikud puudega inimese palkamisel, soovides säilitada oma mainet (Duff *et al.*, 2007: 31). Sellest tulenevalt uuris autor osalejatelt, mitu tööpakkumist nad on läbi viimasel aastal esitanud tööle kandideerimisavalduste saanud. 80 (72,3%) osalejat märkisid, et nad ei ole viimase aasta jooksul saanud mitte ühtegi tööpakkumist ning 65,8% ei ole viimase aasta jooksul ühtegi kandideerimisavaldust esitanud. See on ka loogiline, kui arvestada, et 71,1% vastajatest hetkel juba töötavad ning 48,1% vastajatest on oma praegusel töökohal töötanud juba 10 aastat või rohkem. See tähendab, et paljudel osalejatel ei ole olnud vajadust kandideerimisavaldusi esitada ja seetõttu ei ole nad saanud ka tööpakkumisi.

Füüsilise puudega töötaja jaoks võib vaja olla teha töökoha ja -vahendite kohandamist ning seda peaks tööandja tegema koos puudega töötajaga, et olla kindel, et pärast kohandamist vastab töökoht töötaja vajadustele (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 5, 8). Sihver (2020), Sarjas (2020) ja Tero (2020) arvasid, et töökoha kohandamine on puudega töötaja jaoks oluline ning peamine on, et töötaja tunneks ennast töökohal mugavalt. Suur osa (42%) vastajatest kinnitasid, et nende praegune töökoht on kohandatud nende vajadustele sobivaks. Kohandatus on ka oluline, kuna paljud osalejad (89,2%) märkisid, et nende füüsiline puue piirab igapäevaseid tegevusi tööelus. Sarnased tulemused esinesid

ka Norras läbi viidud uuringus (Wik et al., 2014: 47), mille järgi arvas 69% töötutest puudega inimestest, et nad ei oleks puude tõttu suutelised töötama.

Puudega inimestele kehtivad töölepingu sõlmimisel kõik töölepingu seaduses sätestatud kohustused ja võimalused. Eritingimusi ja piiranguid ei ole. (Mitmekesisus ettevõtluses..., 2015: 7) Sellest tulenevalt uuris autor, kuidas füüsilise puudega inimesed hindavad oma võimet täistööajaga töötada. Enamjaolt hindasid osalejad oma võimet töötada viiele päevale nädalas (43,2%), kuid pidasid end suuteliseks töötama pigem 4-6 tundi päevas. Samas leidis ka palju neid, kes arvasid, et on suutelised töötama 7-8 tundi päevas (32,4%). See on iseenesest väga hea tulemus just tööandjate vaatenurgast, kuna näitab, et füüsiline puue ei takista suurel osal uuringus osalenud inimestest töötamist täistööajaga. Indrek Sarjas (2020) mainis samuti, et G4S füüsilise puudega töötajad töötavad täistööajaga. Siiski võivad puudega inimestel olla vastavalt puudele ja iseloomule erinevad eelistused töö- ja puhkeaja suhtes ning osalist tööaega saab rakendada tööandja ja töötaja kokkuleppel (Töö- ja puhkeaja..., 2001: 1-5).

Paljud autori uuringus osalenud tõdesid, et neisse on töövestlusel eelarvamuslikult ja negatiivselt suhtunud, kuid suurem osa vastajatest ei ole kogenud halvustavat suhtumist tööandja, töökaaslaste või klientide poolt. Seda kinnitavad ka Harry (2020), Silvia (2020) ja Heli (2020). Silvia (2020) sõnul on tema juht, kes on muuhulgas tema isiklik pikaajaline tuttav, ääretult toetav ja vastutulelik. Heli (2020) sõnul toetati teda töökohal samuti tööandja ja kolleegide poolt, kuna ta oli püüdlik ja täitis töökorraldusi korrektselt. „/.../ *Olen viipekeele oskusega aidanud kuulmispuudega patsiente, kes ei saanud arstide ja õdede kõnedest aru /.../.*“ Harry (2020) seevastu ei osanud tööandja suhtumist hinnata, kuna on füüsilisest isikust ettevõtja, kuid mainis, et kliendid on tema 24 aasta pikkuse karjääri jooksul suhtunud temasse enamjaolt toetavalt. Ta arvas, et paljud kliendid usuvad, et nägemispuudega inimesed teevad massööritööd isegi paremini. Samas ütles ta, et on olnud ka kliente, kes ei julge nägemispuudega inimese massaažiteenust tarbida.

Selgus, et omavahel on tugevalt seotud ($p < 0,05$, $r = 0,74$) väited „Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal“ ja „Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt“. Nagu eelnevas alapeatükis mainitud, põhjustab Sihveri (2020) arvates tööandjate, kolleegide ja klientide eelarvamuslikku suhtumist füüsilise puudega inimestesse vähene teadlikkus ja hirm, mida tugevdavad veel puudega inimeste madal

haridustase ja töökogemuse puudumine. Olukorda parandaks tema hinnangul suurem teavitustöö tööandjatele. Rumeenia tööandjad (Angela, 2015: 982), kellel ei ole kogemusi puudega inimeste palkamisel, tõid samuti välja hirmu, et puudega töötajate produktiivsus võib olla madalam ning puudega töötajad võivad terviseprobleemide tõttu töölt puududa. Samuti mainisid Rumeenia tööandjad, et puudega töötaja jaoks peaksid nad tagama tõhusa järelevalve.

Suur hulk autori küsitlusele vastajatest arvasid, et neid motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena – 47,7% vastajatest nõustus väitega täielikult ja 33,3% pigem nõustus väitega. Soovi tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena on põhiliste motiveerivate argumentide seas toodud välja ka GfK Custom Research Baltic Eesti filiaali poolt läbiviidud uuringus (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14). Samuti mainis ka Silvia (2020), et enda olulisena tundmist ei tohi alatahtsustada.

GfK Custom Research Baltic Eesti filiaali uuringust selgus, et üldiselt motiveerib puudega töötajaid töötama võimalus teiste inimestega rohkem suhelda (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14), kuid kuulmis- või kõnepuudega inimesed eelistavad võimalikult vähesel määral suhtlemist teiste inimestega (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 8-12). Suur osa autori küsitlusele vastajatest (62,1%) pidas motiveerivaks ka klientidega suhtlemist. Siinkohal on oluline, et kõik uuringus osalenud ei tegele tõenäoliselt igapäeva tööülesandeid täites klientidega, kuid kuna üsna suurt osa vastajatest see töötama motiveerib, siis võib järeldada, et paljud uuringus osalejad siiski puutuvad klientidega kokku.

Silvia (2020) tundis, et teda motiveerib töötama kõige rohkem igapäevavarutiinist väljasaamine ja võimalus ajuga tööd teha, kuid peab samuti oluliseks enda olulise ja kasulikuna tundmist. Harry (2020) tõi veel välja, et töökoha sobivus sõltub inimese enda motiveeritusest ja tahtejõust, seal hulgas peab ta oluliseks suurelt unistamist ja edasipüüdlikkust ning soovi midagi uut õppida.

74,7% küsitlusele vastanutest nõustusid pigem või täielikult väitega, et lisaraha teenimine on nende jaoks motiveeriv, mida kinnitavad ka GfK Custom Research Baltic Eesti filiaali uuring (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 13-14) ja autori tehtud intervjuu (Harry, 2020). Raha võib puudega inimesi küll töötama motiveerida, kuid siinkohal on oluline ka see, et puudega inimesed võivad tihti olla ebasoodsamas rahalises seisus. See tähendab,

et puudega inimeste tööturul osalemine võib olla tingitud pigem vajadusest. Rumeenias läbi viidud uuringu (Angela, 2015: 981) põhjal laieneb ebasoodne rahaline seis kõigile leibkondadele, kus on vähemalt üks puudega inimene. See tähendab, et leibkonna rahaline sissetulek on ainult 60% keskmise leibkonna sissetulekust.

Kohalikel omavalitsustel ei ole tihti piisavalt raha, et pakkuda vajalikus mahus transporditeenuseid (Puuetega inimeste eluolu..., 2018: 70). Kuigi transpordi puudumist suurem osa küsitlusele vastanutest (25,2%) probleemiks ei pea, on märkimisväärne osa vastajatest (60,3%) nõus tegema tööd, mida saab teha oma elupaigast lahkumata. Kaks neljast Inglismaal läbi viidud uuringus osalenud ettevõttest leidsid, et kui võimaldada puudega inimestele paindlikku tööaega või kodus töötamist, tuleksid nad tööga toime (Duff *et al.*, 2007: 31). Nii Töötukassa tellitud uuringus (Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 18) osalenud kui ka Silvia (2020) töid veel välja, et tööandja peaks mõistvalt suhtuma aeglasemasse mõttetöösse. Siit võib järeldada, et füüsilise puudega inimesed leiavad endale vajadusel sobiliku transpordi tööle ja tagasi, kuid neil ei oleks kodus töötamise vastu samuti midagi.

Osalejad hindasid end üldiselt võimeliseks tegema vähest liikumist vajavat (82,8%), näiteks ühest ruumist teise liikumine, või istuvat tööd (74,7%). Sellest võib järeldada, et füüsilise puudega inimesed ei pea sugugi kandideerima ainult istuvatele ametikohtadele, vaid on suutelised tegema ka töid, mis vajavad natuke liikumist.

Pereliikmed, eriti vanemad, kes on ükskõiksed oma puudega lähisugulaste või laste haridus- ja karjäärivalikute suhtes, võivad olla probleemiks. Samuti võivad probleeme tekitada ülehoolditavad vanemad, kes ei mõista, kui puudega noor soovib iseseisvuda. (Haaristo *et al.*, 2016: 43-56) Nendele väidetele toetudes uuriski autor, kas uuringus osalejatel on tööl käimise osas olemas pereliikmete toetus (vt ka Haaristo *et al.*, 2016: 14-56) ning selgus, et perekonna toetus töötamiseks on füüsilise puudega inimestel üldiselt olemas. Väitega nõustus täielikult 61 (55%) vastajat ning pigem nõustus 25 (22,5%) vastajat. See tähendab, et füüsilise puudega inimesed saavad oma pereliikmete toetusega arvestada.

KOKKUVÕTE

Ajalooliselt on puuet käsitletud lähtudes vaid tervisehäiretest, kuid aja jooksul on puude meditsiiniline käsitlus arenenud ning saanud juurde veel sotsiaalsetest, psühholoogilistest ja muudest mõjutustest tingitud käsitlusi. Tänapäeval mõistavad inimesed, et puue on lisaks meditsiinilistele teguritele tingitud mitmete keskkondlike tegurite koosmõjust. Eesti seadusandluses on samuti puude käsitlemisel võetud arvesse tänapäevaseid selgitusi puude olemusest.

Puudega inimesed saavad Eestis omandada haridust, olles võrdsed tervete inimestega. Töötukassa pakub puudega inimestele nõustamist ja tuge tööturule siirdumisel ning tugiisikuid ja abivahendeid töökohaga kohanemisel. Lisaks on Töötukassa kaudu ka tööandjal võimalus puudega inimese värbamisest ja töötamise toetamisest rohkem teada saada.

Puudega inimeste tööotsingud muudavad keerulisemaks nii endast kui ka keskkonnast tingitud tegurid. Puudega inimeste tööle siirdumist mõjutab näiteks hariduse puudumine, ülehoolitsevad või ükskõiksed vanemad ning tööandjate eelarvamused. Kogemuste põhjal ei ole eelarvamustel siiski alust. Tihti loobuvad puudega inimesed tööotsingutest madala enesehinnangu tõttu, mis võib tuleneda minevikus osaks saanud hukkamõistvatest hoiakutest või tööandjatelt saadud eitavatest vastustest.

Leidub ka tegureid, mis innustavad puudega inimesi tööd otsima ja tööl käima. Näiteks teiste inimestega suhtlemine on paljude puudega inimeste jaoks väga oluline, kuna see annab neile võimaluse tunda ennast täisväärtusliku ühiskonna liikmena. Töökoha vastavaks kohandamiseks võivad puudega inimesed olla väga motiveeritud töötajad. Üldiselt on puudega inimestel olemas ka arusaam, millistes tingimustes töötamine neile sobiks ja millistel töökohtadel töötamine neile meeldiks.

Käesoleva töö raames uuris autor, millised tegurid on seotud füüsilise puudega inimeste tööjõuturul osalemisega ning millised on nende eelistused vanuse, soo ja haridustaseme lõikes. Selleks viis autor läbi küsitluse 111 füüsilise puudega inimese seas. Küsitluse

tulemustest lähtuvalt viis autor läbi ka intervjuud füüsilise puudega inimestega, ettevõtete esindajatega, kes palkavad füüsilise puudega inimesi, Sotsiaalkindlustusameti juhtiv-ekspertarstiga ning puudega inimeste eestkõnelejaga.

Uuringust selgus, et füüsilise puudega inimestel on enamjaolt keskeri- või kõrgharidus. See tähendab, et hariduse omandamisega Eestis suuri probleeme ei esine. Paljud vastanutest töötavad tervishoiu ja sotsiaaltoetuste valdkonnas ning enamjaolt märgiti, et töökoht asub erasektoris. Paljude küsitletute tööstaaž praegusel töökohal on 10 aastat või rohkem, mis tähendab, et füüsilise puudega inimesed on püsivad töötajad. Sellest tulevalt ei ole suur osa vastanutest esitanud viimase aasta jooksul ka tööle kandideerimisavaldusi ning seeläbi tööpakkumisi saanud, kuna puudub selleks vajadus.

Paljud osalejad kinnitasid, et nende praegune töökoht on kohandatud nende vajadustele sobivaks. See tähendab, et füüsilise puudega töötajad siiski vajavad töökoha kohandamist ning tööandja peab sellega arvestama. Suur hulk osalejatest kinnitas, et nende füüsiline puue piirab igapäevaseid tegevusi tööelus, kuid paljud hindasid siiski oma võimet töötada viiele päevale nädalas. Samas eelistati töötada pigem 4-6 tundi ühe päeva jooksul. Tööandjate jaoks on see siiski positiivne tulemus, kuna nad saavad palgata täistööajaga töötaja.

Naised eelistavad töötada pigem meeskonnas kui üskinda, meeste eelistused jagunesid siinkohal täpselt pooleks. Samuti eelistavad töötada pigem meeskonnas füüsilise puudega inimesed vanusegrupis 54-65 aastat. Sellest järeldub, et naised ja vanemad inimesed soovivad rohkem teistega suhelda. Negatiivset eelarvamuslikku suhtumist on uuringus osalejad kogenud küll töövestlusel, kuid töökohal juhi või töökaaslaste poolt nad seda üldiselt kogenud ei ole. Seda kinnitasid ka intervjuueeritud füüsilise puudega inimesed.

Füüsilise puudega inimesi motiveerib suurel määral töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena. Samuti motiveerib füüsilise puudega inimesi lisaraha teenimine.

Paljud osalejad kinnitasid, et nad on võimelised tegema vähest liikumist vajavat ja istuvat tööd. Liikuva töö osas olid hinnangud oluliselt madalamad. Samuti ei pidanud füüsilise puudega inimesed suureks probleemiks transpordi puudumist, kuid oleksid siiski valmis

tegema tööd, mida saab teha enda elupaigast lahkumata. Füüsilise puudega inimesed kinnitasid ka, et saavad oma pereliikmete toetusele pigem loota.

Käesoleva töö põhjal võiks tulevikus põhjalikumalt edasi uurida nooremate füüsilise puudega töötajate eelistusi, näiteks vanusegrupis 18-29, kuna antud juhul jäi nende vastuseid väheks, et teha üldisemaid järeldusi. Samuti võiks tulevikus põhjalikumalt uurida füüsilise puudega inimeste negatiivse eelarvamusliku suhtumise kogemusi töövestlustel. Selle raames võiks sügavuti uurida ka pikemat aega mitte töötanud inimeste kogemusi tööle kandideerimisel ning hinnata, kas eitavate vastuste saamine mõjutab nende motivatsiooni tööd otsida.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Abi erivajadusega inimestele ja nende tööandjatele. (2019). Töötukassa. Külastatud 17.12.2019 aadressil: <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/abi-erivajadusega-inimestele-ja-nende-tooandjatele>
2. **Abuladze, L.** (2014). Tegevuspiiranguga inimeste majandusaktiivsus. Kask, U. (koost), Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine (lk 101-113). Tallinn: Statistikaamet.
3. **Angela, B. M.** (2015). Employment of Persons with Disabilities. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 19, 979–983. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.540>
4. **Dean, D., Schmidt, R., Pepper, J. & Stern, S.** (2018). The effects of Vocational Rehabilitation for people with physical disabilities. *Journal of Human Capital*, 12 (1), 1-37.
5. **Duff, A., Ferguson, J. & Gilmore, K.** (2007). Issues concerning the employment and employability of disabled people in UK accounting firms: An analysis of the views of human resource managers as employment gatekeepers. *The British Accounting Review*, 39, 15–38. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2006.08.003>
6. **Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P.** (2015). How do novice teachers in Finland perceive their professional agency? *Teachers and Teaching*, 21(6), 660–680.
7. Eesti Statistika. (2020). Osaajaga töötamine on jätkuvalt populaarne. Külastatud 05.05.2020 aadressil: <https://www.stat.ee/pressiteade-2020-018>
8. Eesti Statistika. (2020). Tööturu kiirstatistika. Külastatud 12.05.2020 aadressil: <https://www.stat.ee/tooturu-kiirstatistika>
9. Eesti Statistika. (2019). Tööhõive määr soo järgi, vanuserühm 20-64. Külastatud 05.05.2020 aadressil: <https://www.stat.ee/57164>
10. Epikoda. (n.d.). Statistika. Külastatud 26.04.2020 aadressil: https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Infopaevad/KOV_Johvi_14112018/puude%20maaramine.pdf

11. **Greve, B.** (2009). 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. *Academic Network of European Disability experts (ANED)*, VT/2007/005.
12. **Haaristo, H.-S., Masso, M. & Veldre, V.** (2016). Tervises seisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine tööle. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
13. **Kare, H.** Autori intervjuu. (Google Forms, 15. aprill 2020).
14. Heade praktikate kogumik - Käsiraamat sotsiaal- ja haridustöötajale, kuidas kaasata puudega inimesi. (2012). Tallinn: Eesti Puuetega Inimeste Koda.
15. **Heli.** Autori intervjuu. (Google Forms, 22. aprill-24. aprill 2020).
16. **Laes, T.-L.** (2014). Puudega inimeste sissetulek ja vaesus. Kask, U. (koost), Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine (lk 139-150). Tallinn: Statistikaamet.
17. **Mereste, U.** (2003). Majandusleksikon II N-Y. Tallinn: Eesti Entsüklopeedia- kirjastuse AS.
18. Mitmekesisus ettevõtluses ja erivajadusega inimesed. (2015). Tallinna Tehnikaülikool & Erinevus Rikastab. Külastatud 17.12.2019 aadressil: https://humanrights.ee/app/uploads/2017/01/Teatmik_erivajadused.pdf
19. **Narusson, D. & Medar, M.** (2014). Puude kontseptuaalne käsitus. Kask, U. (koost), Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine (lk 6-15). Tallinn: Statistikaamet.
20. **Piirits, M.** (2018). Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikuväljavaated. Poliitika-uuringute Keskus Praxis & Arenguseire Keskus. Külastatud 17.12.2019 aadressil: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_t%C3%B6%C3%B6turu_%C3%BCleevaade.pdf
21. **Pilat, A., Wozniak, B., Tobiasz-Adamczyk, B., Brzyska, M., Leonardi, M., Ferraina, S. & Kadyrbaeva, A.** (2019). Difficult entry and return to the labor market: on the professional (re)integration of people with disabilities and chronic health conditions in Poland (the pathways research project). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32 (4), 475-488. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01352>

22. **Pinto, O. Y. & Ert, E.** (2018). Risk preferences of people with disabilities and their relation to labor market participation. *Journal of Neuroscience, Psychology and Economics*, 11 (2), 106-115. <http://dx.doi.org/10.1037/npe0000089>
23. Puuetega inimeste eluolu Eestis – ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni täitmise variraport. (2018). Tallinn: Eesti Puuetega Inimeste Koda.
24. Puuetega inimeste töötamist toetavad meetmed. Kvalitatiivuuringu 1. ja 2. etapi tulemuste kokkuvõte. (2008). GfK Cutom Research Baltic Eesti filiaal. Külastatud 17.12.2019 aadressil: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/pittm_1ja_2_etapp_kokku_2_.pdf
25. **Ratner, B.** (2009). The correlation coefficient: Its values range between + 1 / – 1, or do they? *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 17, 139–142. <https://doi.org/10.1057/jt.2009.5>
26. Riigi Teataja. (2009). Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. Külastatud 05.05.2020 aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771>
27. Riigi Teataja. (2019). Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Külastatud 12.05.2020 aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/108102014007?leiaKehtiv>
28. **Sarjas, I.** Autori intervjuu. (Google Forms, 15. aprill 2020).
29. **Sihver, T.** Autori intervjuu. (Google Forms, 15. aprill 2020).
30. **Silvia.** Autori intervjuu. (Google Forms, 15. aprill 2020).
31. **Tamm, A.** (2018). Sotsiaalkindlustusameti infopäev Jõhvis 14.11.2018 – Puude määramisest. Külastatud 25.04.2020 aadressil: https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Infopaevad/KOV_Johvi_14112018/puude%20maaramine.pdf
32. **Tamm, A.** Autori intervjuu. (Google Forms, 15. aprill 2020).
33. **Tero, K.** Autori intervjuu. (Google Forms, 17. aprill 2020).
34. **Wik, S. E. & Tøssebro, J.** (2014). Motivation for work among non-working disabled people in Norway in a life course perspective. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 8, 40–52. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2013.11.002>

LISAD

Lisa 1. Kasutatavate uuringute põhiaandmed

Autor(id), aasta	Omadused	
Angela, B. M. (2015)	Märksõnad	haridus, puuded, karjäär, nõustamine
	Uurimismeetodid	Küsitlus, intervjuud
	Uuritavad	Küsitluses osalesid puuetega inimesed vanuses 18-55; intervjuudes osalesid puuetega inimesed, mittetulundusühingud, tööandjad, avalikud institutsioonid.
	Vastajate arv	Küsitlus: 1555 puuetega inimest; intervjuusid kokku 40.
Duff, A., Ferguson, J. & Gilmore, K. (2007)	Märksõnad	puue, diskrimineerimine, raamatupidamisettevõtted, puude alusel diskrimineerimise seadus (<i>Disability Discrimination Act</i>), vabatahtlik algatus, meditsiiniline puude mudel
	Uurimismeetodid	Intervjuud
	Uuritavad	Raamatupidamisettevõtete juhatajad
	Vastajate arv	9
Wik, S. E. & Tossebro, J. (2014)	Märksõnad	puue, motivatsioon töötamiseks, elukursus, tööhõive määrad, heaolu, tõrjutus
	Uurimismeetodid	Küsitlus, intervjuud (telefonis või silmast silma)
	Uuritavad	Puudega inimesed
	Vastajate arv	7632
Haaristo, H.-S., Masso, M. & Veldre, V. (2016)	Märksõnad	-
	Uurimismeetodid	Küsitlus (22 küsimust), fookusrühmade, rühma- ja individuaalintervjuud
	Uuritavad	Puudega noorte vanemad/lähedased, kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide esindajad, tööandjad
	Vastajate arv	7 vanemat, 7 õppeasutuse esindajat, 8 tööandjat
Läbiviija: GfK Custom Research Baltic Eesti filiaal (2008)	Märksõnad	-
	Uurimismeetodid	Süvaintervjuu
	Uuritavad	Puudeastet omavad Eesti elanikud vanuses 16-64
	Vastajate arv	55

Allikad: (Angela, 2015: 979-981; Duff *et al.*, 2007: 15-24; Wik *et al.*, 2014: 40-45; Haaristo *et al.*, 2016: 16-18; Puuetega inimeste töötamist..., 2008: 9).

Lisa 2. Küsitluse küsimustik

1. Sugu
 - a) Mees
 - b) Naine
 - c) Muu
2. Vanus
 - a) 18-23
 - b) 24-29
 - c) 30-35
 - d) 36-41
 - e) 42-47
 - f) 48-53
 - g) 54-59
 - h) 59-65
3. Milline on Teie haridustase?
 - a) Põhiharidus
 - b) Keskharidus
 - c) Keskeriharidus
 - d) Kõrgharidus
 - e) Rakenduskõrgharidus
4. Milline on Teie tööstaaž praegusel töökohal?
 - a) Alla 1 aasta
 - b) 1-3 aastat
 - c) 4-6 aastat
 - d) 7-10 aastat
 - e) 11 aastat või rohkem
 - f) Ei oska öelda
5. Milline on Teie praegune tööalane tegevusvaldkond?
 - a) Põllumajandus, metsamajandus, kalapüük
 - b) Mäetööstus
 - c) Töötlev tööstus
 - d) Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
 - e) Ehitus
 - f) Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont
 - g) Veondus ja laondus
 - h) Majutus ja toitlustus
 - i) Info ja side
 - j) Finants- ja kindlustustegevus
 - k) Kinnisvaraalaane tegevus
 - l) Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus
 - m) Haldus- ja abitegevused
 - n) Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
 - o) Haridus
 - p) Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
 - q) Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
 - r) Muud tegevusalad
6. Kuivõrd Teie füüsiline puue piirab teie igapäevaseid tegevusi tööelus?
 - a) Piirab oluliselt
 - b) Piirab natuke
 - c) Ei piira
 - d) Ei oska öelda

Lisa 2 järg

7. Kas Te hetkel töötate?

- a) Jah, töötan erasektoris
- b) Jah, töötan avalikus sektoris
- c) Jah, töötan kolmandas sektoris
- d) Ei tööta (Palun selgitage lühidalt põhjust.....)

8. Mitu töökohtadele kandideerimisavaldust Te olete viimase aasta jooksul esitanud?

- a) Mitte ühtegi
- b) 1-2
- c) 3-4
- d) 5 või rohkem

9. Mitu tööpakkumist olete Te läbi viimase aasta jooksul esitatud kandideerimisavalduste saanud?

- a) Mitte ühtegi
- b) 1-2
- c) 3-4
- d) 5 või rohkem

10. Mitu päeva nädalas Te saate (saaksite) töötada?

- a) 1-2 päeva
- b) 3-4 päeva
- c) 5 päeva
- d) Ei oska öelda

11. Mitu tundi päevas Te suudate (suudaksite) töötada?

- a) 1-3 tundi
- b) 4-6 tundi
- c) 7-8 tundi
- d) Ei oska öelda

12. Kas Te eelistate töötada üksinda või meeskonnas?

- a) Üksinda
- b) Meeskonnas
- c) Ei oska öelda

13. Palun vastake, millises ulatuses Te nõustute järgnevate väidetega. Palun märkige oma vastus iga väite juurde ristiga.

Väide	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Raske öelda	Pigem nõustun	Nõustun täielikult
Olen kogenud negatiivset eelarvamuslikku suhtumist töövestlusel	1	2	3	4	5
Olen kogenud tööandja poolt halvustavat suhtumist töökohal	1	2	3	4	5
Olen kogenud halvustavat suhtumist töökaaslaste poolt	1	2	3	4	5
Minu töökoht on kohandatud minu vajadustele sobivaks	1	2	3	4	5
Mind motiveerib töötama lisaraha (palga) teenimine	1	2	3	4	5
Mind motiveerib töötama töökaaslastega suhtlemine	1	2	3	4	5
Mind motiveerib töötama klientidega suhtlemine	1	2	3	4	5
Mind motiveerib töötama kodusest	1	2	3	4	5

rutiinist välja saamine					
Mind motiveerib töötama soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena	1	2	3	4	5
Olen suuteline tegema istuvat tööd	1	2	3	4	5
Olen suuteline tegema vähest liikumist vajavat tööd	1	2	3	4	5
Olen suuteline tegema liikuvat tööd	1	2	3	4	5
Minu töö käimist raskendab sobiva transpordi puudumine	1	2	3	4	5
Olen nõus tegema tööd, mida saab teha enda elupaigast (kodust) lahkumata.	1	2	3	4	5
Mul on tööl käimise osas pereliikmete täielik toetus	1	2	3	4	5

Täna vastamast! Juhul, kui soovite uuringu tagasisidet, sisestage palun oma e-kirja aadress.

.....

Lisa 3. Intervjuu Aune Tammega

Toimumise aeg ja viis: 15.04.2020, Google Forms

1. Miks peaksid ettevõtted Teie arvates füüsilise puudega inimesi palkama?

Puude olemasolu ei ole põhjuseks teda mitte tööle võtta, kui oskused on vastavad ametikohale. Samas ei ole nõus sellega, kui kandideerijate hulgas on parema ettevalmistuse, teadmiste ja oskustega inimene, siis ei peaks eelistama puudega inimest selleks, et näiteks "kvooti" täita. Puudega isiku palkamine on tööandjale kasulik, sest miinimumpalga pealt tasutakse sotsiaalmaks riigi poolt, Töötaja on pigem motiveeritud, kui ilma puudeta inimene.

2. Kuivõrd motiveeritud tööd otsima ja töötama on Teie arvates füüsilise puudega inimesed?

Ei ole väga motiveeritud. Sõltub muidugi inimesest ja puude liigist. On väga motiveeritud puudega inimesi, kuid vähese haridustaseme ja oskuste korral, kus puudega isik sobib tegema lihtsamaid töid, kus tasustamine on võimalik miinimumpalga ulatuses, ei ole motivatsioon kõrge. Praegusel hetkel puuduva töövõime toetuse ja puude raskusastmele vastava sotsiaaltoetuse juures saab inimene ka ilma töötamata toime.

3. Kuivõrd suur probleem on Teie arvates negatiivne (eelarvamuslik) suhtumine füüsilise puudega inimestesse tööturul nt tööandjate, kolleegide, klientide jt poolt?

"Enamasti ei ole eelarvamuslikku suhtumist, paraku see kujuneb olukordades, kus puudega isikud tulenevalt oma isikuomadustest, mitte puudest, hakkavad oma puuet ära kasutama ja põhjendamatu nõudmisi esitama ning tööandjale probleeme põhjustama. Sellise probleemiga kokku puutunud tööandja enam puudega inimese tööle võtmisest kuulda ei taha. Kolleegide suhtumine on sarnane eelpool kirjeldatuga. Klientidepoolset negatiivset suhtumist minuni ei ole jõudnud. Üldiselt noored puudega inimesed on teistsuguse suhtumisega kui 50+ isikud ja nendega on probleeme vähem."

4. Kuidas seda muuta?

Isikuomadusi on väga raske mõjutada. Mida parema hariduse puudega inimene saab, seda paremad on väljavaated tööturul. Tuleb soodustada õppimist, edasiõppimist, täiendamist, ümberõppimist jne ning seda varase sekkumisega ehk koheselt puude ilmnemise järgselt. Lastepuute korral muidugi juba koolieast õige kutsesobivuse hindamise ja suunamisega. Ei ole kasu, kui 9. klassis viiakse läbi esmane kutsenõustamine. See peab algama palju varem, hindama peab tugevusi/nõrkusi ja juba varaselt hakkama suunama sinna, kus on puudega lapse tugevused ja pakkuma välja võimalused.

5. Millised probleemid (lisaks puude olemasolule) raskendavad Teie arvates füüsilise puudega inimeste tööl käimist (probleemid nagu transpordi puudumine vms)?

Sõltub jällegi puude liigist. Tehniliste vahendite arenemisel jääb sageli puudu rahast-ei piisa viipekeeletõlke, miks? Kuigi tehniline lahendus on olemas kaugteel kurdile tõlkida elektrooniliste vahendite teel, siis tundide hulk, mida suudetakse rahastada, on vähene. Sama on füüsiliselt kurdiga kaasas käiva tõlgiga. Teenus on olemas, rahastus vähene, tõlketunde saab väga vähe pakkuda. Tartu linnas on vaid 2 tõlki, kes ennast sellest ära suudavad elatada, aga sedagi väga tagasihoidlikult.

Liikumispuudega, kes vajab eritranspordi-inwabussi ratastooliga kohale saamiseks, peab tasuma omaosaluse, limiit seejuures on piiratud. Kui limiit on täis, siis tasub kogu ulatuses sõidu puudega inimene, mis on aga oluliselt kallim, kui tavataksoga sõita jne. Tööturumeetmetega on esialgu tööle- tagasi sõiduks samuti limiit ette nähtud, see aga lõpeb ära teatud kuude möödumisel. Pealegi kogu asjaajamine ja klapitamine on suhteliselt tülikas ja keerukas. Nägemisvaegurite ja pimedate olukord abivahendite osas on vast isegi kõige parem. Nende hulgas on ka enim hea haridusega inimesi. Samas lihttööd, mida neile pakkuda, praktiliselt ei ole. Varasem harjade valmistamine on minevikuhõlma vajunud. Siin vast ongi suurimaks probleemiks sobivate töökohtade loomine. Kes seda peaks tegema, kuidas peaks tegema jne on lahendamata.

Lisa 4. Intervjuu G4S Eesti personalidirektor Indrek Sarjasega

Toimumise aeg ja viis: 15.04.2020, Google Forms

Ettevõtte peamine tegevusvaldkond:

Muud teenindavad tegevused

Ettevõtte suurus:

Suur ettevõtte (töötajate arv > 250)

Ettevõtte tegutsemisaeg aastates:

10 aastat või rohkem

1. Mitu töökohtadele kandideerimisavaldust olete viimase aasta jooksul saanud füüsilise puudega inimestelt?

3-4

2. Palun selgitage lühidalt, miks olete otsustanud palgata füüsilise puudega inimesi?

Töökohtade puhul millele ei laiene seadusest tingitud piirangud ei oma meie jaoks puude olemasolu/või mitte olemasolu mitte mingisugust tähtsust uue töötaja värbamisel.

3. Kuivõrd panustate füüsilise puudega töötaja(te) puhul töökoha kohandamisse?

Meie jaoks on oluline, et töötaja tunneks ennast mugavalt ja hästi ning sellest põhimõttest lähtuvalt teeme ka kohandamised.

4. Kuivõrd piirab Teie arvates füüsilise puudega inimeste puue nende tööelus osalemist?

Eks see oleneb inimese puudest, aga meie praktika näitab, et kui puudega inimesel on soov töötada ja ettevõttel motivatsioon tema palkamiseks leitakse võimalus. Näiteks peale väljaõpet viisime ühe töötaja töökoha koju, kuna väga raske oli saada igapäevast transporti tööle.

5. Milline on füüsilise puudega töötajate töögraafik (nt töötundide arv päevas) Teie ettevõttes?

Töötatakse täiskoormusega 8h päevas.

6. Milliseid positiivseid kogemusi on Teil olnud füüsilise puudega töötaja(te)ga seoses?

Palun kirjeldage mõnda kogemust!

Kõik meile tööle tulnud töötajad on väga motiveeritud ja ettevõttele lojaalsed, sellest tulenevalt on ka nende töötulemused väga head.

7. Miks peaksid Teie arvates ettevõtted füüsilise puudega inimesi palkama?

Meie vaatevinklist ei ole vahet, kas tegemist on noorte või vanade, puuetega või puueteta inimesega, vaid tähtis on see, et G4Sil oleks meile vajalike oskuste ja pädevusetega töötajad!

Lisa 5. Intervjuu Rimi Eesti Food personalijuhi Kaire Teroga

Toimumise aeg ja viis: 17.04.2020, Google Forms

Ettevõtte nimi (soovi korral):

Rimi Eesti Food AS

Intervjueeritava nimi (soovi korral):

Kaire Tero

Intervjueeritava ametinimetus ettevõttes:

Personalijuht

Ettevõtte peamine tegevusvaldkond:

Hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrataste remont

Ettevõtte suurus:

Suur ettevõtte (töötajate arv > 250)

Ettevõtte tegutsemisaeg aastates:

10 aastat või rohkem

1. Mitu töökohtadele kandideerimisavaldust olete viimase aasta jooksul saanud füüsilise puudega inimestelt?

5 või rohkem

2. Palun selgitage lühidalt, miks olete otsustanud palgata füüsilise puudega inimesi?

Tööturu olukorrast aga ka sotsiaalsest vastutusest lähtudes.

3. Kuivõrd panustate füüsilise puudega töötaja(te) puhul töökoha kohandamisse?

Vastavalt vajadusele.

4. Kuivõrd piirab Teie arvates füüsilise puudega inimeste puue nende tööelus osalemist?

See on väga individuaalne ja sõltub konkreetse inimese olukorrast ja erivajadusest.

5. Milline on füüsilise puudega töötajate töögraafik (nt töötundide arv päevas) Teie ettevõttes?

Väga erinev ja konkreetsele inimesele kohandatud ja tema vajadustele vastav.

6. Milliseid positiivseid kogemusi on Teil olnud füüsilise puudega töötaja(te)ga seoses?

Palun kirjeldage mõnda kogemust!

Nad on väga pühendunud ja motiveeritud, suurendavad meeskonnas ka teiste inimeste võimet inimesi enda ümber märgata ja toetada.

7. Miks peaksid Teie arvates ettevõtted füüsilise puudega inimesi palkama?

Kui on võimalik, siis miks ei peaks.

Lisa 6. Intervjuu Heliga

Toimumise aeg ja viis: 22.04.2020-24.04.2020, Google Forms, e-mail

Nimi (soovi korral ainult eesnimi):

Heli

Sugu

Naine

Vanus

56

Puude liik

Kuulmispuue

Haridus

Keskharidus

Tööstaaž eelmisel ametikohal

10 aastat või rohkem

Töölalane tegevusvaldkond

Tervishoid ja sotsiaaltoetamine

1. Kuivõrd Teie füüsiline puue piiras eelmisel töökohal Teie igapäevaseid tegevusi tööelus?

Ei piiranud.

2. Kuivõrd oli Teie eelmine töökoht kohandatud Teile sobivaks?

Ei olnud. See töö ei olnud raske, kuna olen terve elu "elanud" haiglas nagu teises kodus (patsiendina). Olen silmadega jälginud, kuidas haiglatöö toimib. Ja oligi selline mõte, miks mitte osakonda tööle, tuli proovida ja sobiski mulle.

3. Kas olete kogenud halvustavat või eelarvamuslikku suhtumist töökohal, näiteks juhi, kolleegide või klientide poolt? Kirjeldage palun lühidalt ühte situatsiooni.

Ei ole kogenud, kuna kolleegid on teadlikud minu puudest ja oskasid vastavalt suhelda ja samas sain ka aru.

4. Kas olete kogenud toetavat suhtumist töökohal, näiteks juhi, kolleegide või klientide poolt? Kirjeldage palun lühidalt ühte situatsiooni.

Jah, paljud olid toetanud, sest olin püüdlilik, sõnakuulelik, täitsin töökorraldusi, tegutseja, aktiivne jne. Olen aidanud kuulmispuudega patsiente, kes ei saanud nii arstide kui ka õdede kõnedest aru (viipekeel).

5. Palun põhjendage lühidalt, miks Te hetkel ei tööta.

Füüsilise töö tõttu tekkis terviserike (soolte keerumine), tõstsingi patsienti.

6. Millised on Teie kogemused töökohtadele kandideerimisega?

Olen kandideerinud ühele asutusele kuulmisalase kogemusnõustajaks, aga vähese klientuuri tõttu töölt lahkunud. Mul on olemas põetaja ja hooldaja tunnistused, kuulmisalase kogemusnõustaja tunnistused ja tugiisiku tunnistus.

7. Millised on Teie jaoks olulised tegurid töökoha puhul? Palun põhjendage!

Olen olemas inimeste jaoks, samuti ühiskonnale kasulik, aidata, nõustada puudega inimesi ja patsiente.

8. Miks peaksid ettevõtte Teie arvates füüsilise puudega inimesi palkama?

Jah, peaksid palkama, sest puudega isikud kasutavad abivahendeid, näiteks kuuldeaparaati, mis on väga kallis. Ja kuuldeaparaat aitab ühiskonnas toime tulla ja samas ka kolleegidega kui ka patsientidega (inimestega) suhelda.

9. Millised töökohad võiksid Teie arvates sobida füüsilise puudega inimestele kõige paremini?

Sobivad, kui on midagi õppinud, täiendanud (ametikoolid, koolitused jne). Selle küsimuse kohta raske vastata. Mulle sobiks küll individuaalselt, näiteks oleks mul oma ruum, kus pole müra, ei segaks tööd, samuti pole inimesed ümber, kuuljad räägivad ja jutustavad töö ajal - see häirib, ka häirib, kui kõnnivad edasi-tagasi, kuna kuulmispuudega inimestel on teravad jälgivad silmad nagu

kotkal. Samas tunnen ka inimestest puudust - saaks rääkida, infot jagada jne (mitte kauem jutustada). Vaba graafik võiks olla, sest peaasi saaks töö ära teha. Varem töötasin 24 tundi meditsiiniuasutuses, siis on mitu päeva vaba. Ei meeldi esmaspäevast reedeni 8 tundi, siis tekib rutiin. Peaasi, et ei satuks müratsooni, muidu ei saa inimeste või ülemuste kõnedest aru.

Lisa 7. Intervjuu Harry Karega

Toimumise aeg ja viis: 15.04.2020, Google Forms

Nimi (soovi korral ainult eesnimi):

Harry Kare

Sugu

Mees

Vanus

46

Puude liik

Nägemispuue

Haridus

Keskeriharidus

Tööstaaž praegusel ametikohal

10 aastat või rohkem

Tööalane tegevusvaldkond

Kunst, meelelahutus ja vaba aeg

Ametinimetus:

Massöör ning meelelahutuses muusik ja kultuurikorraldaja.

1. Kuivõrd Teie füüsiline puue piirab Teie igapäevaseid tegevusi tööelus?

Pisut ikka piirab, kuna ei liigu tänaval iseseisvalt näiteks tööle ja tagasi. Küll saatja või taksodega saab hakkama.

2. Kuivõrd on Teie praegune töökoht kohandatud Teile sobivaks?

Minul ei ole otseselt vajalik midagi rohkemat kohandada, lähtudes puudest.

3. Kas olete kogenud halvustavat või eelarvamuslikku suhtumist töökohal, näiteks juhi, kolleegide või klientide poolt? Kirjeldage palun lühidalt ühte situatsiooni.

Siiani ei ole õnneks kohanud.

4. Kas olete kogenud toetavat suhtumist töökohal, näiteks juhi, kolleegide või klientide poolt? Kirjeldage palun lühidalt ühte situatsiooni.

Ma olen FIE, seega enda tööandja. Järelikult suht positiivselt suhtun enda töösse. Kliendid läbi aegade 24 aasta jooksul samuti õnneks enamasti rahul minuga ja ise välja töötanud endale. Samas eks kindlasti on läbi aegade olnud neid kliente, kes ei julge pimeda juurde tulla. Samas on pigem vastupidiseid näiteid, kes usuvad, et nägemispuudelised teevad paremini. Seega kokkuvõttes on suhtumine positiivne.

5. Mis on Teie suurim motivaator töötamiseks: palk, töökaaslastega suhtlemine, klientidega suhtlemine, soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena, kodusest rutiinist välja saamine või midagi muud? Palun põhjendage!

Minu puhul tegelikult need kõik. Näiteks kui ei saaks palka, siis igapäevaselt ju ei töötaks vähemalt massöörina. Sama ka kultuuris. Küll ma olen aastaid teinud heategevusena ühiskondlikku tööd ja seda eelkõige erinevate puuetega inimeste organisatsioonide juhatustes, organiseerides kas üritusi või koolitusi. Seda eelkõige selle pärast, et teistel puuetega inimestel oleks ka veidi parem. Seda tööd tegin küll lisaks enda tööle. Kui aga ei oleks olnud sissetulekut näiteks massaaži tööst, siis ei oleks saanud nii palju ringi reisida Eestis linnade vahel, näiteks koosolekutel või helistada, sest omal ajal olid suht kallid ka kohalikud kõneminutid. Niisiis peaks vastama, et ühelt poolt meeldib inimestega suhelda ja aidata, kuid seda ei ole võimalik teha ainult heast tahtest, sest millestki peaks ka elama.

6. Millised on Teie kogemused töökohtadele kandideerimisega?

Ma ei ole pidanud kuhugi kandideerima, et jään vastuse võlgu.

7. Millised on Teie jaoks olulised tegurid töökoha puhul? Palun põhjendage!

Piisavalt huvitav ja arendav.

8. Miks peaksid ettevõtted Teie arvates füüsilise puudega inimesi palkama?

Mina küll ei kandideeri hetkel kuhugi. Selle pärast, et esimesel tööaastal toetab riik läbi Töötukassa vastavat ettevõtjat osa palga maksmise juures puudega töötajale. Mitte alati, kuid võib-olla võiks mainida, et puudega inimene on motiveeritud lisa raha teenimisest ja lähtudes püüab hoida töökohast kinni. See ei pruugi kehtida vaimse puudega inimese juures ja mõistagi kui töö on jõu kohane puudega inimesele. Näiteks nii mitmedki ratastoolis inimesed on õppinud arvutiga mingi töö tegemist ehk laiemalt öeldes IT ja saavad nii mõneski töökohas hakkama. Ka tööstustes.

9. Millised töökohad võiksid Teie arvates sobida füüsilise puudega inimestele kõige paremini?

See nüüd sõltub puudest. Näiteks kui on ratastoolis inimene ja jalad ei tööta aga istuda saab siis saaks üsnagi hästi teha näiteks arvuti tööd või mõnes tööstuses, kus on töö istudes ja ei peaks palju liikuma ka tehase siseselt. Kui aga käed ei tööta siis enamasti ka sellel inimesel kaasaarvatud jalad või on jalgadel väga väike liikumis ulatus või ka sama kätel siis kindlasti sellel inimesel on oluliselt raskem mingit tööd leida. Eelkõige siis vaimset tööd kuid neid kohti on ju vähe. Näiteks võib-olla saaks olla õpetaja juhul kui ta on varem õppinud pedagoogikat. Küll peaaegu liikumatuna ülikoolis on ilmselt võimatu käia. Niisiis sõltub absoluutselt ikka puudest. Osad on ju üldse päriselt ainult kodused ja või ainult voodis. Seal saab küll heal juhul välja mõelda hobi või mingi tegevuse. Näiteks ju Eestis Meelis ratastoolis poiss ehk mees joonistab varvastega. Hiljuti oli telekas saade kus 1 noormees kes kukkus sillalt ja murdis selgroo kaelast vigastatud, on halvatud kuid püüab suuga joonistada pliiatsiga ning seda pikali olles. Keegi peaks aga pliiatsid eelnevalt tema lähedale panema. Teiseks ei saaks ju neid joonistusi nii müüa, et millest elaks ära, mistõttu on seda tööks raske nimetada. Ja kindlasti sõltub vanusest ning inimese enda motiveeritusest tahtejõust. Kas esiteks unistab suurelt ja püüab mingit asja õppida ja liikuda enda unistuse poole esiteks. Kindlasti aga kui on selgroog murtud näiteks siis on selge, et kui on 20 aastat olnud ratastoolis ei saa kahjuks püsti ka väga tahtmise juures iseseisvalt. Õnneks on Eestis mitmedki kutsekoolid olnud valmis võtmaks erinevaid puudega inimesi kutsekoolidesse. Peamine kutse haridus kool on Tallinnas Astangu kool, mis ongi puuetega inimestele mõeldud. Seal on erinevad erialad aga peamine, mida füüsilise puudega noored tahavad õppida on ID seal. Teine kool on Viljandis Vana-võidu kutsekool. Seal on mitmed vaegkuuljad ja kurdid õppinud. Eelkõige naised õmblemist. Mehed ehitust ja sisekujundust. Ka tean Viljandis meest, kes on olnudki kurtum, et ei räägi ega ei kuule, kuid töötab suuremas ehitusfirmas ja tööd teeb hästi. Mitmed ratastooli inimesed on teinud oma firma. Kes parandab teisi abivahendeid, eelkõige ratastoole ja selliseid abivahendeid ehk invavahendeid. Kes on teinud oma poe, näiteks Mati Rohtlan, kes õppis IT valdkonda ja töötas mingid aastad internetipunktis Viljandis. Tegi samal ajal invabussiga transpordi teenust, et tal oli kohandatud buss, millesse sai ise tõstukiga ja oli käsijuhtimisega. Hiljem hakkas koos oma kaasaga korraldama toitlustusfirmat, et toitlustasid laadadel, folgil jne eelkõige kana ja mõne joogiga alustasid. Pärast laienesid. Kuna mingil hetkel keelas Viljandi neil turu peal tegevuse, siis ka lõpetasid tegevuse ning mees tegi invavahendite poe nii Viljandis ja Tartus. Nii on positiivseid näitteid kuid kindlasti võiks rohkem puuetega inimesi olla tööturul kui praegu on.

Lisa 8. Intervjuu Silviaga

Toimumise aeg ja viis: 15.04.2020, Google Forms

Nimi (soovi korral ainult eesnimi):

Silvia

Sugu

Naine

Vanus

35

Puude liik

Keele- ja kõnepuue, liikumispuue

Haridus

Kõrgharidus

Tööstaaž praegusel ametikohal

4-6 aastat

Tööalane tegevusvaldkond

Kunst, meelelahutus ja vaba aeg

Ametinimetus:

Assistent

1. Kuivõrd Teie füüsiline puue piirab Teie igapäevaseid tegevusi tööelus?

Kuna olen praeguse töökoha sättinud (juhi vastutulemisel) igati mugavaks koduse kaugtöö näol, ei teki füüsilisest puudest (või ka kõnepuudest) erilisi piiranguid. Oma erialasele tööle varahalduses ei saa ma puude tõttu praegu naasta.

2. Kuivõrd on Teie praegune töökoht kohandatud Teile sobivaks?

Olen tööandja abiga kõik endale sobivaks kohandanud.

3. Kas olete kogenud halvastavat või eelarvamuslikku suhtumist töökohal, näiteks juhi, kolleegide või klientide poolt? Kirjeldage palun lühidalt ühte situatsiooni.

Ei ole, aga erialasel töö kohtaksin seda kahtlemata.

4. Kas olete kogenud toetavat suhtumist töökohal, näiteks juhi, kolleegide või klientide poolt? Kirjeldage palun lühidalt ühte situatsiooni.

Minu ülemus (mu isiklik pikaajaline tuttav) on ääretult toetav ja vastutulelik.

5. Mis on Teie suurim motivaator töötamiseks: palk, töökaaslastega suhtlemine, klientidega suhtlemine, soov tunda ennast täisväärtusliku ühiskonnaliikmena, kodusest rutiinist välja saamine või midagi muud? Palun põhjendage!

Suurim motivaator töötamiseks on siiski aju liigutamine ja igapäevarutiinist väljasaamine. Ka enese olulisena tundmist ei tohi alatähtsustada

6. Millised on Teie kogemused töökohtadele kandideerimisega?

Erinevad.

7. Millised on Teie jaoks olulised tegurid töökoha puhul? Palun põhjendage!

Kaugtöö võimalus, mitte liiga suur kiiruse vajadus.

8. Miks peaksid ettevõtteid Teie arvates füüsilise puudega inimesi palkama?

Töökohal peaks ometi lugema vaimne võimekus, mitte füüsiline.

9. Millised töökohad võiksid Teie arvates sobida füüsilise puudega inimestele kõige paremini?

Kaugtöö koduse arvutivahendusel.

Lisa 9. Intervjuu Tiia Sihveriga

Toimumise aeg ja viis: 15.04.2020, Google Forms

1. Miks peaksid ettevõtted Teie arvates füüsilise puudega inimesi palkama?

Töövõtja ei palka mitte puudega inimest, vaid spetsialisti. Kuid tööandjatele on soodustused, mis võiks motiveerida neid värbama puudega inimesi.

2. Kuivõrd motiveeritud tööd otsima ja töötama on Teie arvates füüsilise puudega inimesed?

Need, kes on sotsiaalselt aktiivsed, on ka motiveeritud töötama. Üldine hinnang (minu arvamus) on see, et noored on aktiivsemad ja motiveeritumad. 50+ inimesed eelistavad elatuda riiklikest toetustest.

3. Kuivõrd suur probleem on Teie arvates negatiivne (eelarvamuslik) suhtumine füüsilise puudega inimestesse tööturul nt tööandjate, kolleegide, klientide jt poolt?

Iga päevaga aina parem. Vähene teadlikus ja hirm on suureks probleemiks. Samas ei ole vähem tähtis puudega Inimeste haridustase ja töökogemuse puudumine.

4. Kuidas seda muuta?

Veel rohkem teavitustööd tuleb teha.

5. Millised probleemid (lisaks puude olemasolule) raskendavad Teie arvates füüsilise puudega inimeste tööl käimist (probleemid nagu transpordi puudumine vms)?

Suureks takistuseks nii hariduse omandamisel (see on tööle mineku eeldus) kui ka tööl käimisel on puudulikud sotsiaalteenused. Füüsilise isiku probleemid algavad sageli alates sellest, kuidas hommikul voodist välja saada kuni toast välja saamiseni ja sealt edasi liikumisel. Ehk siis isiklik abistaja, kodu kohandamine, sotsiaaltransport jms.

6. Milline on Teie füüsiline puue?

Liikumispuue.

7. Millised on Teie jaoks olulised tegurid/omadused töökoha puhul?

Esmalt iga haridusele ja kogemusele vastav amet. Kuid vähem tähtis ei ole füüsiline keskkond, et oleks tagatud võimalikult iseseisev toimetulek.

8. Millised töökohad sobiksid Teie arvates füüsilise puudega inimestele kõige paremini?

Palun põhjendage!

Siin ei saa teha loetelu. Vajalike kohanduste ja abivahenditega on väga vähe töid, mida füüsilise puudega inimesed teha ei saa.

SUMMARY

DISABLED PEOPLE IN THE ESTONIAN LABOR MARKET

Anette Mittri

Economically inactive people predominate among people with disabilities. It is important to study the participation of people with disabilities in the labor market, as they are one of the risk groups for poverty and often have to cope with significantly lower incomes than ordinary people, as well as condemning attitude towards them.

The aim of the research is to find out the positive and negative factors affecting the participation of people with disabilities in the labor market. In order to achieve the aim of the research, the author set the following research tasks:

- give an overview of the nature of disability and its historical and contemporary interpretation;
- investigate, on the basis of previous research, what factors influence disabled people's participation in the labor market;
- conduct a survey among people with disabilities about the positive and negative factors affecting their active participation in the labor market;
- to conduct interviews with two physically disabled people who are working, one physically disabled person who is not working, the Chief Expert of the Social Insurance Board, a former chief specialist of the social security department of the Ministry of Social Affairs and two companies that employ physically disabled people;
- analyze the findings of the study and draw conclusions on the factors affecting the labor market participation of people with disabilities.

Historically, disability has been explained solely on the basis of health problems, but over time the medical explanation of disability has developed and has been further addressed by social, psychological and other influences. Today, people realize that disability is, in

addition to medical factors, caused by a combination of environmental factors. Estonian legislation has also taken into account contemporary explanations of the nature of disability.

People with disabilities can receive education in Estonia on an equal basis with healthy people. The Unemployment Insurance Fund also provides people with disabilities with guidance and support in their transition to the labor market, as well as support persons and assistant aids in adapting to the workplace. In addition, the employer has the opportunity to learn more about employing and supporting people with disabilities by participating in the Unemployment Insurance Fund training.

People with disabilities are hindered both by their own and environmental factors in finding and retaining a job. Disabled people's transition to work is affected, for example, by lack of education, over-caring or indifferent parents and employers' fear of hiring a disabled person. However, experience shows that there is no basis for fear and prejudice. People with disabilities often give up looking for a job because of low self-esteem, which can result from mocking in the past or negative responses from employers.

There are also factors that motivate people with disabilities to look for work and go to work. For example, communicating with other people is very important for many people with disabilities because it gives them the opportunity to feel that they are a fully capable member of society. Disabled people can be highly motivated workers when their workplace is customized for them. In general, people with disabilities know quite well what conditions they would like to work in and what jobs they would like to work in.

In the framework of this work, the author examined what factors are related to the participation of people with physical disabilities in the labor market and what are their preferences by age, gender and level of education. To this end, the author conducted a survey among 111 people with physical disabilities. Based on the results of the survey, the author also conducted interviews with people with physical disabilities, representatives of companies that employ people with physical disabilities, the leading expert doctor of the Social Insurance Board and a spokesperson for people with disabilities.

The survey showed that most people with physical disabilities have a secondary vocational or higher education. This means that there are probably no major problems with acquiring education in Estonia. Many respondents work in the field of health and social work, and most indicated that the job is in the private sector. Many respondents have worked in their current job for 10 years or more, which means that people with physical disabilities are permanent employees. As a result, a large part of the respondents have not submitted job applications during the last year and thus received job offers, as there is no need to do so.

Many participants confirmed that their current job was adapted to their needs. This means that workers with physical disabilities still need to adapt their workplace and the employer must take this into account. A large number of participants stated that their physical disability limits their daily activities in working life, but many still assessed their ability to work five days a week. However, it was preferred to work 4-6 hours in one day. However, for employers, this is a positive result, as they can hire a full-time employee.

Women prefer to work in a team rather than alone, men's preferences were exactly halved here. People with physical disabilities in the age group 54-65 also prefer to work in a team. It follows that women and older people want to interact more with others. Although the participants in the study have experienced a negative prejudice in the job interview, they have not generally experienced it in the workplace by the manager or co-workers. This was also confirmed by the interviewed people with physical disabilities.

People with physical disabilities are highly motivated to work by the desire to feel like a full member of society. People with physical disabilities are also motivated to earn extra money.

Many participants stated that they were able to do low-mobility and sedentary work. Estimates for mobile work were significantly lower. People with physical disabilities also did not consider lack of transport to be a major problem, but would still be willing to do work that can be done without leaving their place of residence. People with physical disabilities also stated that they could rather rely on the support of their family members.

On the basis of this work, the preferences of younger physically disabled workers could be further explored in the future, for example in the 18-29 age group, as in this case their responses were limited to draw more general conclusions. The experience of negative prejudices of people with physical disabilities in job interviews could also be further explored in the future. This could include an in-depth study of the experience of people who have not worked for a long time when applying for a job, and assess whether receiving negative answers affects their motivation to look for work.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anette Mittri,

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

Anette Mittri

12.05.2020