

Lõputöö lühikokkuvõte

Asutus <i>(eesti ja inglise keeles)</i>	Tallinna Tehnikaülikool Tallinn University of Technology
Õppekava	Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus spetsialiseerumisega äriõigusele
Autor	Merlyn-Mai Leiaru
Juhendaja	Uno Feldschmidt
Töö pealkiri <i>(eesti keeles)</i>	Puudega isiku kaitse töösuhtes ja seos töövõimereformiga
Töö pealkiri <i>(inglise keeles)</i>	Legal protection for disabled person in work relationship and connection with work ability reform
Töö lühikokkuvõte <i>(eesti keeles, 1-2 lk)</i>	

Kõik inimesed on ja peaksid olema seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohiks tema soost, rahvusest või puudest tulenevalt teisiti kohelda ehk diskrimineerida. Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab selle, et igal inimesel on õigus elule, vabale eneseteostusele, vabadusele, tervise kaitsele, haridusele ja töökohale. Iga töötaja, olgu selleks siis puudega inimene või terve inimene vajab töösuhtest tulenevat kaitset. Puudega inimesel töösuhtes olles on võimalik toetuda oma õiguste kaitseks ning kohustuste täitmiseks töölepinguseadusele, võrdse kohtlemise seadusele, isikuandmete kaitse seadusele ja töötervishoiu- ja tööohutuse seadusele.

Puudega inimese tähendus ja tähtsus on aastate jooksul ühiskonnas muutunud. Puuet nimetatakse inimese tervislikust seisundist tulenevat vaegust või kõrvalkallet, mille korral on inimesel takistusi ning ka raskusi teiste inimestega võrdsel alustel igapäeva toimetustega hakkama saamiseks ning ühiskonnaelus aktiivselt osaleda. Samas saame öelda ka seda, et puue on ajas muutuv ning sellest tulenevalt muutuvad inimese toimetulek ja vajadused.

Käesolev lõputöö teema on autori arvates aktuaalne kuna 2016. aastal käivitus Eestis töövõimereform, mis toetab vähenenud töövõimega inimeste täisväärtusliku elu. Antud reformi üldiseks eesmärgiks on muuta inimeste ja tööandjate suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata leida neil tööd ja seda ka hoida.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate tööandja ja puudega inimese õigustest ja kohustustest töösuhtes olles. Autor käsitleb puudega inimese mõistet ühiskonnas ja tõi eraldi välja kaks puuetega inimeste abistamise süsteemi, millest püsiva töövõime süsteem kehtis 30.06.2016. aastani ja hetkel kehtiv töövõime toetamise süsteem. Samuti räägib autor töösuhtest tulenevatest õigustest puudega inimesele, kui ka tööandjale ning räägib tööandja rollist puudega inimese tööle võtmisel.

Lõputöö teine peatükk koosneb puudega inimese arusaamisest jõustunud töövõimereformist ja olukorra kaardistamisest. Autor viis läbi küsitluse puuetega inimeste ja tööandjate seas. Tööandjate kontaktid sai autor Eesti Töötukassalt, kust saab taotleda erijuhtudel sotsiaalmaksu maksmist. Puuetega inimestele suunatud küsitluse eesmärgiks oli uurida ja analüüsida nende teadlikkust töösuhtes olles ning tööandjatele suunatud küsitluse eesmärgiks oli uurida ja analüüsida tööandja teadlikkust puudega inimese tööle võtmisel. Töö lisadesse on autor välja toonud küsitluse ankeedid.

Lõputöö eesmärgiks oli uurida ja kaardistada, kas puudega inimene kasutab ära piisavalt enda õigusi töösuhtes ja milliseid õigusi või kohustusi annab töösuhtes juurde uus töövõimereform. Autor püstitas endale hüpoteesi, et puudega inimene ei tunne oma õigusi töösuhtes olles. Püstitatud hüpoteesile aitas järeldusi teha autori läbiviidud uuring nii puudega inimeste kui ka tööandjate seas ning sel aasta veebruaris tehtud Riigikontrolli audit.

Töö autori läbiviidud uuringu tulemuste põhjal saab autor asuda seisukohale, et puudega inimene on teadlik enda õigustest ja kohustustest töösuhtes olles, kuid kui tänasel päeval siseneb tööturule töövõimereformi tulemusel vähenenud töövõimega isik, siis suurel määral inimestel on arusaamatus tööturule sisenemise osas kuna nad on olnud aastaid tööturult eemal. Kuna uue töövõimereformi eesmärgiks on leida vähenenud töövõimega inimestele töö ja juba tänasel hetkel on probleeme töøjõupuudusega, mis erinevate uuringute tulemustel suureneb, siis töövõimereformis nähakse lahendust tekkinud ja tulevikus tekkivale probleemile. Töövõimereform peaks töøjõuturule tagasi tooma tuhandeid töötajad. Autor leiab, et tegemist ei ole tervikliku lahendusega, sest tööturule ei tule tagasi töötajaid, kes saaksid iga tööga hakkama vaid tagasi tulevad töötajad, kelle töökohta peab tööandja kohandama vastavalt töötaja kehalisele ja vaimsele võimekusele. Siinkohal peab autor oluliseks märkida seda, et riigil tuleb teha koostööd tööandjatega ning inimestega, keda antud töövõimereform mõjutab. Selleks, et töövõimereform oleks edukas, tuleb kõikidele töøjõuturule tagasi tulevatele potentsiaalsetele töötajatele leida töökoht. Lisaks on oluline selgitada uut olukorda ehk töösuhtes tulevaid õigusi ja ka kohustusi, samas pakkuda neile ka igakülgset tuge, et ühel päeval saaksid iseseisvalt hakkama.