

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Asko Armas Metusala

**EESTI VALITSUSASUTUSTE VALMIDUS VÄRVATA
VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESI**

Magistritöö

Õppekava HAAM

Juhendaja: Külli Sarapuu

Tallinn 2024

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on ...10 178... sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Asko Armas Metusala07.05.2024.....

(kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE RAAMISTIK.....	8
1.1. Aktiivne tööturupoliitika ja vähenenud töövõimega inimeste hõive.....	8
1.2. Avalik teenistus nädistööandjana	9
1.3. Asutuste valmisolek vähenenud töövõimega inimeste hõivamiseks.....	11
1.3.1. Töötajaga seotud tegurid	11
1.3.2. Tööandjaga seotud tegurid.....	13
1.3.3. Keskkonnaga seotud tegurid.....	17
1.4. Teoreetilise raamistiku kokkuvõte.....	18
2. EMPIIRILINE ANALÜÜS	21
2.1. Hetkeolukord Eestis.....	21
2.1.1. Vähenenud töövõimega inimesed ja nende hõive Eestis.....	21
2.1.2. Tööandjatega seotud tegurid Eestis	23
2.1.3. Keskkonnaga seotud tegurid Eestis	25
2.2. Metoodika.....	26
3. INTERVJUUDE ANALÜÜS.....	30
3.1. Töötajaga seotud tegurid	30
3.2. Tööandjaga seotud tegurid.....	33
3.3. Keskkonnaga seotud tegurid.....	37
4. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON.....	39
4.1. Poliitikasoovitused	41
KOKKUVÕTE	43
SUMMARY	45
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	48
LISAD	53
Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuude küsimused	53
Lisa 2. Magistritöö käigus läbiviidud intervjuud	55
Lisa 3. Lihtlitsents	56

LÜHIKOKKUVÕTE

Eestis on vähenenud töövõimega (edaspidi VT) inimeste termin esmakordselt välja käidud valitsusasutuste kontekstis avaliku teenistuse raportites ja aastaraamatutes ning 2016. aasta Töövõimereformis on eesmärgina esile tõstetud VT inimeste hõive parendamist. Olemasolevad uuringud näitavad küll Eestis VT inimeste hõive kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid andmeid, kuid Eesti avaliku teenistuse värbamise valmidusest tänase seisuga kvalitatiivsed andmed puuduvad. Seetõttu oli magistritöö eesmärgiks uurida Eesti valitsusasutuste valmidust värvata VT inimesi.

Käesolev magistritöö toetub aktiivse tööturupoliitika, avaliku teenistuse kui tööandja ning värbamist mõjutavate tegurite teooriatele. Töös kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, kus intervjuueriti valitsusasutuste personalijuhte, vahetuid juhte ning VT teenistujaid, lähtudes teoreetilises raamistikus käsitletud teemadest. Intervjuudes käsitleti personalijuhtide valmidust värvata VT inimesi ning VT teenistujate kogemusi valitsusasutuste värbamisprotsessides.

Magistritöös selgus, et Eesti valitsusasutuste valmidus VT inimeste värbamiseks sõltub eelkõige tööandja suhtumisest ning tema eelnevast kogemusest samasuguste inimeste tööle võtmisel. Samuti selgus, et kogenenumatel tööandjatel selles vallas on see valmidus suurem. Takistused tekivad enim raskete tervise- või psüühikahäiretega inimeste puhul, sest personalijuhtide sõnul nähakse nende puhul tööle integreerimisel suuremat takistust. Saab järeldada, et olukorra parandamiseks on mõistlik värbamisprotsessides proaktiivne lähenemine ning vaja oleks rohkem teadvustada VT inimeste olukorda valitsusasutuste tööturul, et nende hõive muutuks asjakohaseks diskussiooniks nii avalikus teenistuses kui ka ühiskonnas üldisemalt.

Võtmesõnad: Avalik teenistus, vähenenud töövõimega inimesed, valitsusasutused, värbamine

SISSEJUHATUS

Käesolev magistritöö käsitleb VT inimeste värbamise valmidust Eesti valitsusasutustes. Eesti avaliku teenistuse aastaraamatutes ja raportides (Rahandusministeerium 2023; Rahandusministeerium 2022) on aastate jooksul välja toodud erinevate vähemusgruppide esindatus avalikus teenistuses, seda põhiliselt rahvuse baasil. Erinevate ühiskonnagruppide esindatus avalikus teenistuses (esindusbürokratia) on eelneva sajandi jooksul saanud populaarseks teooriaks avaliku halduse akadeemilistes allikates ning demokraatia ja legitiimsuse tagamisel (Kingsley 1944, viidatud Brebner, 1945, lk 301-303; Mosher 1968 viidatud Dolan & Rosenbloom, 2016, lk 5-7). Alates 2020. aastast on riigimajade projektide raames VT inimesed eraldi välja toodud avaliku teenistuse aastaraamatutes ja raportides (Rahandusministeerium 2021). Mainitud on ka vajadust, et avaliku teenistuse asutustes oleks paindlikumad võimalused inimestel tööl käia ja teenistusülesandeid täita. Lisaks eelnevale on 2023. aastal viidud Euroopa Liidus ellu positiivsete meetmete programm, mis võimaldab VT ja puuetega inimestel tööd saada Euroopa Liidu institutsioonides (Euroopa Parlament, 2023). Paljudes rahvusvahelistes allikates ja statistikates käsitletakse puuetega ja VT inimesi käsikäes terminitega invaliidistunud (*disabled*) ja pikaajaliselt haiged inimesed (*long term ill people*), sest tihtilugu on nendele suunatud täpselt samasugused poliitikad, näiteks riiklikud sotsiaaltoetused ja programmid. Seetõttu käsitletakse antud magistritöös neid samaväärsete osapooltena.

Käesoleva teema asjakohasus ning olulisus tuleb lisaks välja ka 2016. aastal algatatud Töövõimereformis, mis muutis seniseid töövõime hindamismetoodikaid ning pakkus VT inimestele uusi teenuseid ja toetuseid. Eelnimetatud reformiga on viimastel aastatel hakatud lähemalt uurima selliste inimeste hõivatust erinevates sektorites ning tööandjate suhtumist ja valmidust nende värbamise suhtes (Centar & Praxis, 2022, lk 19-23). Üks töövõimereformi eesmärkidest oli nende hõivatust tõsta, kuid siiani on olnud selle lahendamisel probleemiks tööandjate suhtumine. Pikas perspektiivis võimaldaks seda parandada avalik teenistus kui näidistööandja, värvates VT inimesi. Selline käitumine oleks eeskujuks avaliku- ja erasektori asutustele ning suurendaks avaliku teadlikkust kõnealusest probleemist. Lisaks eelnevale oleksid

VT inimesed esindatud avalikus halduses, mis peegeldaks ka paremini ühiskondlikku mitmekesisust.

Eelnevalt mainitud aastaraamatud, aruanded ja töövõimereform näitavad, et viimastel aastatel on Eestis VT inimeste esindatuse ja tööhõive probleemi teadvustatud (Turu-uuringute AS, 2021, lk 22-23; Centar & Praxis, 2022, lk 19-23; Brooks *et al.*, 2015, lk 151-152), kuid Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD, 2022, lk 16-18) uuringus selgub, et sellised poliitikad on arenenud pigem tagasihoidlikult ning VT inimestel on võrreldes ülejäänud töövõimelise rahvastikuga 40% väiksem võimalus hõivele. Antud magistritöö eesmärgiks oli analüüsida Eesti valitsusasutuste valmidust värvata VT inimesi. Käesoleva uuringu teostamise seisuga olid nende hõivatuse kvantitatiivsed andmed kättesaadavad avalikus teenistuses, avalikus sektoris, erasektoris ja mittetulundusühingutes. Andmed on võetud erinevate organisatsioonide registritest, täpsustamata seejuures millistest asutustest (Centar & Praxis, 2022, lk 103-109). Eelnevast tulenevalt on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Mil määral on Eesti valitsusasutused valmis värbama vähenenud töövõimega inimesi?
2. Mis on valitsusasutustes peamised vähenenud töövõimega inimeste värbamist mõjutavad tegurid?
3. Kuidas vähenenud töövõimega inimeste värbamise väljakutseid lahendada?

Töös uuriti Eesti avaliku teenistuse kontekstis ministriumide valitsemisalades tegutsevate valitsusasutuste (seitse ametit ja Riigiprokuratuur) värbamispraktikaid ja VT inimeste tööle integreerimise protsesse. Selline asutuste valik lähtus eeldusest, et ministriumide valitsemisalades tegutsevate valitsusasutuste suurus ning poliitikate elluviimise ja avalike teenuste pakkumisega seonduvad funktsioonid pakuvad potentsiaalselt rohkem võimalusi selliste inimeste värbamiseks võrreldes ministriumitega. Selleks, et selgitada välja Eesti valitsusasutuste valmidus VT inimeste värbamiseks, tegi autor poolstruktureeritud intervjuud valitud asutuste esindajatega ning VT teenistujatega. Poolstruktureeritud intervjuude põhjal tekkis käsitletavale teemale kaks vaadet: valitsusasutuste vaade ning VT inimeste vaade. Intervjuud analüüsiti koos teoreetilise raamistikuga, et leida vastused püstitatud uurimisküsimustele.

Käesolev magistritöö on jaotatud neljaks osaks. Esimeses on välja toodud teoreetiline raamistik, mis hõlmab aktiivset tööturupoliitikat, avalikku teenistust kui näidistööandjat ning asutuste valmisolekut VT inimeste värbamisel. Teises osas on empiiriline analüüs, mis hõlmab

uurimisteema hetkeolukorda Eestis ning uurimistöö metoodikat. Kolmandas osas on uurimistöös läbiviidud intervjuude analüüs. Neljandas osas on välja toodud uuritud töö diskussioon, järeldused ning edaspidised poliitikasoovitused, mis lähtuvad läbiviidud intervjuude tulemustest.

1. TEOREETILINE RAAMISTIK

1.1. Aktiivne tööturupoliitika ja vähenenud töövõimega inimeste hõive

Riigi tööturu aktiveerimiseks loodud tööpoliitika reformid, mis tegelevad peamiseks tööealiste inimeste tööturule suunamisega, on saanud asjakohaseks aruteluteemaks üle maailma. Reformide eesmärkideks on saavutada võimalikult suur tööhõivatus ning vähendada toetuste saajate arvu. (Martin & Grubb, 2001, lk 4-5)

Eestis esindab üldist aktiveerimise trendi 2016. aastal algatatud töövõimereform. Sageli kasutatakse taoliste tööpoliitika reformide puhul terminit *active labour market policies* (edaspidi ALMP). Tööpoliitika reforme määratletakse ja rakendatakse OECD riikide vahel erinevalt ning ka nende edukuse määr eristub. (Martin, 2015, lk 1)

Tööpoliitika reformid kujutavad endast riigi valitsuste poolt kasutatavaid meetmeid, et abistada töötutel ja riskigruppides olevatel inimestel leida tööd (Martin, 2015, lk 2; Martin & Grubb, 2001, lk 2). Eelneva sajandi ALMP tulemuste suhtes on vaieldud, et passiivsed tööpoliitika reformid, näiteks töötutele toetuse maksmine või muude toetuste osutamine, ei ole efektiivsed viisid töötuse määra vähendamiseks. Efektiivsemalt toimiksid aktiivsed ja passiivsed toetused käsikäs (Martin & Grubb, 2001, lk 6). Võrreldud on mitmeid erinevaid riike ning on jõutud järeldusele, et riikides, kus makstakse vähem toetusi töötutele, on väiksem protsent töötuid kui riikides, kus riigipoolsed toetused on suuremad (Martin, 2015, lk 3). See näitab, et passiivsed ALMP-d pole efektiivsed lahendused töötute vähendamisel ning pigem tuleks keskenduda eelkõige aktiivsete ALMP võtetele (*Ibid.*, lk 24).

Seetõttu on tööpoliitika reformide trendid läinud 21. sajandil üle aktiivsematele tööpoliitika reformide meetmetele, kus üks viiest põhilistest võtetest on puuetega ja VT inimestele suunatud meetmed ja eriprogrammid. Need meetmed ja programmid jagunevad omakorda kaheks: kutsealase rehabilitatsiooni koolitus ja sellega seotud meetmed VT inimestele ning töövarjuga programmid, mis otseselt kasutavad VT inimesi. (Martin & Grubb, 2001, lk 4-5)

ALMP-de rakendamisel on peetud eeskujulikeks riikideks Ühendkuningriiki ja Taanit, millest viimane on pakkunud VT inimestele suunatud aktiivseid tööprogramme alates 2007. aastast, mis premeerib ja toob esile tööandjaid, kes selliseid inimesi värbavad (Ingold & Valizade, 2017, lk 531-532). Ühendkuningriikides on tööpoliitika programmides osalejate intervjuudes välja tulnud tööandjate erinev kohtlemine VT inimeste tervise probleemide suhtes. Intervjueeritavate sõnul on nendes programmides eriti vähe rõhku pandud vaimse tervise probleemidele (Scholz & Ingold, 2021, lk 1621-1622) ning keskendutakse pigem teistele puuetele või terviseprobleemidele.

Mõlemas mainitud riigis on sellised programmid saavutanud minimaalseid tulemusi, kus tööandjate suhtumine ja soov värvata VT inimesi ei ole statistika põhjal märkimisväärselt muutunud. Lisaks mitmetes teistes riikides pole erinevad ALMP-d suurt edu saanud inimeste tööle saamisel avalikus sektoris (Card, *et al.*, 2010, lk F475). Seetõttu on ebaselge, millised tööpoliitika reformid oleksid vähenenud töövõimega inimestele kõige efektiivsemad. (Ingold & Valizade, 2017, lk 543-544; Scholz & Ingold, 2021, lk 1623)

OECD (2022, lk 16-17) on oma puuetega ja VT inimeste tööhõivet käsitlevas väljaandes täheldanud, et probleemi lahendamiseks on vaja selliste inimeste värbamise paradigmat muuta, kuid see nõuab aastate jagu koostööd mitme valdkonna vahel. Samuti on seal rõhutatud, et antud teema peab saama keskseks nii poliitikas, hariduses, tehnoloogias kui ka tööturul selleks, et tööhõive lõhet vähendada tervete ja VT inimeste vahel.

Töövõimereformi eesmärkide saavutamiseks peaks avalik teenistus näitama käesoleva probleemi lahendamisel eeskuju. VT inimeste värbamine avaliku teenistuse valitsusasutustes ja seeläbi nende hõive suurenemine parendaks potentsiaalselt ka erasektoris tegutsevate tööandjate suhtumist nende inimeste värbamisse. (Turu-uuringute AS, 2021, lk 22-23; Brooks *et al.*, 2015, lk 151-152)

1.2. Avalik teenistus näidistööandjana

Avaliku teenistuse eesmärk tagada võimalus kõikidel ühiskonnagruppidel tööle asuda põhineb esindusbürokraatia teoorial. Esindusbürokraatia kui termin sai akadeemilistes tekstides alguse 1944. aastal Kingsleyst (viidatud Brebner, 1945, lk 301-303), kui Ühendkuningriigi avalikus teenistuses hakati nägema ja mõistma demograafilisi muutusi. Sellest ajast alates on hakatud tegema empiirilisi uuringuid, uurimaks seda kuidas avalikus teenistuses töötavad ametnikud

esindavad elanikkonda, keda nad teenivad ning millest tulenebki esindusbürokraatia tähendus – selleks on avalik teenistus, kus demograafilised näitajad peegeldavad rahva seas olevaid ühiskonnagruppe ning esindavad nende gruppide huve poliitikate elluviimisel. (Elias, 2013, lk 331-333)

Mosher (1982 viidatud Miller, 2012, lk 51) ja Pitkin (1964 viidatud Webster & Fa'apoi, 2016) on käsitlenud esindusbürokraatiat kui alust avaliku teenistuse toimimise demokraatlikule ja legitiimsele viisile. Rahvas soovib, et nendega samas ühiskonna- või vähemusgrupis olevad inimesed esindaksid neid ka avalikus teenistuses, et ellu viidud poliitika peegeldaksid esindatud ühiskonnagruppide reaalseid soovet. Sellise süsteemi legitiimsus tekib usust, et avalikus teenistuses olevad esindajad peegeldavad riigi demograafilisi näitajaid, mille kaudu tekib neil õigus rahvast esindada, mis omakorda tagab kodanike kuulekuse (Weber 1968 viidatud Miller, 2012, lk 51-53).

Nagu kõikide süsteemide ja poliitikate puhul, on ka esindusbürokraatiale nii poolehoidu kui ka kriitikat. Üks põhilistest kriitikatest tuleb Kingsley poolt, kes toob probleemina välja, et avalikus teenistuses on peamiselt esindatud haritud ning kesk- ja kõrgklassi kodanikud, kuid rahvast peaks esindama hoopis kõige targemad ja tugevamad ühiskonnagrupid, mis tagaks avaliku teenistuse efektiivse toimimise (1944 viidatud Dolan & Rosenbloom, 2016, lk 4). Vastuargumendina võiks väita, et avalik teenistus pigem esindab ja teenib rahvast, kellel on rohkem võimu ühiskonnas, kuid ei esinda vähemusgruppe ning madalama klassi kodanikke (*Ibid.*, lk 4). Kingsley oli seisukohal, et avalik teenistus peaks tekitama võrdsed võimalused igale ühiskonnagrupile, et neil oleks võimalik töötada avalikus teenistuses, kuid selleks peaks riik tagama olukorra, kus ükski ühiskonnagrupp ei oleks välistatud. (*Ibid.*, lk 5)

Mosher (1968, viidatud Dolan & Rosenbloom, 2016, lk 5-7; Elias, 2013, lk 331-335) on oma tekstides analüüsinud Kingsley ja Weberi mõtteid ning toonud eraldi välja kaks esindusbürokraatia vormi, mis tagaksid esindusbürokraatia demokraatlikud väärtused: passiivne ja aktiivne vorm. Passiivne esindatus seisneb selles, et avaliku teenistuse esindajad on sarnanevad kodanikega, keda nad teenivad, aktiivne aga selles, et teenistujad tegutsevad ühiskonnarühmade huvide nimel, kes jagavad nende enda demograafilisi omadusi (Elias, 2013, lk 335).

Passiivse esindatuse korral võib samaaegselt toimuda ka aktiivne esindatus, kui ühiskonna ja valitsusasutuste ühtne siht on kaasata rohkem vähemusgruppe (*Ibid.*, lk 359). Samas on esindusbürokraatia teaduses alati eeldatud, et aktiivne esindatus on võimalik ka passiivse

esindatuse puudumisel. Sellisel juhul võib vähemusgruppi hulka mittekuuluv avalik teenistuja võtta vähemuse esindaja rolli ja esindada aktiivselt vähemusrahvust (*Ibid.*, lk 336-338).

Avalik teenistus omab riigivalitsemisel kolme funktsiooni: inimeste juhtimise süsteem, kontrollmehhanism ning sümbolite ja väärtuste süsteem (Randmaa-Liiv & Sarapuu, 2012, lk 357-358). Antud uurimisteema kontekstis on kõige olulisem avaliku teenistuse funktsioon juurutada sümbolite ja väärtuste süsteemi kaudu ühiskonnas paremaid värbamispraktikaid. Mitmetes demokraatlikes riikides on avaliku teenistuse süsteem loodud väärtuspõhiselt, mis tähendab, et personalijuhtimine avalikus teenistuses peaks peegeldama riigi väärtusi ja strateegiaid (*Ibid.*, 2012, lk 358-359) – kui on plaanis juurutada ühiskonnas paremaid ning kaasavamaid värbamispraktikaid, siis selle eeskujuks peaks olema eelkõige avaliku teenistuse praktikad. Lisaks eelnevale muutub avalik teenistus kui tööandja atraktiivsemaks ja kaasavamaks, kui avalike teenistujate hulgas paistavad välja rohkem VT inimesed (Johnston *et al.*, 2024, lk 302; Cordes & Vogel, 2023, lk 272-273)

1.3. Asutuste valmisolek vähenenud töövõimega inimeste hõivamiseks

Esindusbürokratia ja tööpoliitika reformide teooriad ei paku otseseid instrumente või lahendusi VT inimeste esindamisele ja värbamisele avalikus teenistuses. Eelpool mainitud teooriad on pigem normatiivsed ehk tõestavad probleemi olemasolu ning sellega tegelemise olulisust. Lisaks sellele pole erinevad aktiivsed ALMP programmid teistes riikides otseseid tulemusi saavutanud (Ingold & Valizade, 2017, lk 531-535). Seetõttu tuleb antud ühiskonnagrupi eripärad lahti mõtestada ning tuvastada millega peaks avalik teenistus tööandjana arvestama.

Rahvusvahelisest kirjanduses on välja toodud erinevad tegurid, mis mõjutavad tööandjate valmisolekut värvata VT inimesi. Järgnevas analüüsis on need jagatud kolmeks: töötaja, tööandja ja keskkonnaga seotud teguriteks.

1.3.1. Töötajaga seotud tegurid

VT inimeste värbamise puhul on nii avalikus kui erasektoris põhilisteks väljakutseteks tervise probleemide erisus ja raskusastmete varieeruvus (Greve, 2009, lk 18; OECD, 2003, lk 8-9). Puuded võivad olla kas vaimsed, füüsilised või on tekkinud krooniliste haiguste tagajärjel.

Töövõimekuse puhul on suureks faktoriks puude või haiguse sügavus, mistõttu peaksid avaliku teenistuse pakutavad ametikohad ja töökorraldus olema paindlikumad ning vastutulelikumad selliste inimeste suhtes (Greve, 2009, lk 22-23; OECD, 2003, lk 122). Paindlikumad töögraafikud, osaline töökoormus, kaugtöö võimalused, riigimajade projekt jmt pakuksid rohkem võimalusi selliste tervise probleemidega inimeste värbamisel. (Turu-uuringute AS, 2021, lk 43-44; OECD 2003, lk 169)

Rahvusvahelistes allikates on täheldatud kõige suuremaks väljakutseks just VT inimeste erisusi ning selle probleemi parendamiseks ei piisa ainult seaduste, programmide või süsteemide muutmisest (OECD, 2003, lk 11). Enamus ühiskonnast pooldab mõtet, et VT inimesi peaks ühiskonda rohkem integreerima, kuid tavapraktika näitab seda, et selliste probleemidega inimesed tihtilugu ei proovi enda õiguste eest seista ning samal ajal tööandjad oma vabast tahtest neid värvata ka ei soovi. Seaduse muudatused ja programmid saavad olla efektiivsed üksnes juhul, kui kõik, kes on VT inimestega seotud, muudavad kollektiivselt antud poliitika paradigmat ehk suhtumist ja maailmavaadet selle probleemi suhtes. (Centar & Praxis, 2022, lk 106)

Vähenenud töövõimega inimeste terviseseisundi erisuse kontekstis mängib rolli ka terviseprobleemi või puude tüüp. Silmapaistvate psühholoogiliste vaegustega kandidaatide suhtes hoitakse negatiivsemaid vaateid ning võetakse valikuprotsessides kohandamisi vähem arvesse võrreldes kandidaatidega, kellel on füüsilised terviseprobleemid (Nota *et al.*, 2014, lk 517). Sellised hoiakud ja uskumused tulevad eeldusest, et psüühikahäiretega inimestega on raske koostööd teha ning see nõuab töökeskkonda sisse elamiseks rohkem ressursse. Seetõttu VT inimesed üldiselt kardavad enda terviseseisundiga seoses nõuda töökeskkonna kohandamist, kuna eeldatakse tööandjalt negatiivset suhtumist (Wilton, 2004, lk 426). Tegurid, mis võiksid leevendada sellist suhtumist, on kandidaadi enda eelnevad kogemused sellise terviseprobleemiga toimetulekul sarnastes töökohtades, kuhu parasjagu kandideeritakse (Nota *et al.*, 2014, lk 518).

Füüsiliste vaegustega inimesed ei saa suure tõenäosusega sooritada tööülesandeid, mis nõuavad füüsilist pingutust, näiteks raskete esemete tõstmine, pidevas liikumises olemine jmt. Psüühikahäirete või vaimsete terviseprobleemidega inimesed võivad aga hätta jääda tööülesannetega, mis nõuavad vaimset koormust, näiteks pidevat analüüsimist, kirjutamist, suhtlemist jmt tegevust nõudvad ülesanded (Nota, *et al.*, 2014, lk 512-513).

Kandidaadi tervises seisundile lisaks mängivad olulist rolli ka tema isiklikud oskused. Kõige uuemates värbamispraktikates ja -teooriates on rõhutatud töötaja valimisprotsessis olulise tegurina kandidaadi oskusi masinate ja tehisintellektiga töötamisel. Personalitöötajate värbamisel on tihtilugu esikohal pädevus töötada tänapäeva tehnoloogiaga (Baker, 2022, lk 3), mistõttu soodustaksid head IT alased oskused VT inimeste hõivet. Viimaste aastate jooksul, eriti peale koroonapandeemiat, on uute tehnoloogiate ja kaugtöö kasutuselevõtt muutunud paljudes organisatsioonides tavapäraseks ja seetõttu hinnatakse aina rohkem töötaja oskusi erinevates digikeskkondades (Iwanaga *et al.*, 2021, lk 5). Seega võiksid kõnealust probleemi leevendada näiteks erinevad koolitused ja programmid, mis oleksid suunatud VT inimeste oskuste arendamisele.

Personalitöötaja valikuprotsessis mängib lisaks kandidaadi varasemale kogemusele ja pädevusele olulist rolli varasem hakkama saamine antud valdkonnas töötades (Baker, 2022, lk 37-38). Kui värvatav on VT inimene, kes on suutnud sõltumata terviseprobleemidest töötada valdkonnas, milles nad on pädevad, siis suurema tõenäosusega võiks tööandjale olla selline kandidaat sobivaks valikuks. Lisaks eelnevale on täheldatud, et Covid-19 pandeemia ja eksponentsiaalse tehnoloogia arenguga on peaaegu võimatu ennustada värbamispraktikate suhtes kõige efektiivsemaid võtteid. Oluliseks on peetud märgata värvatava potentsiaali paindlikkusele ning valmidust elukestvaks õppeks (*Ibid.*, lk 56). Erinevalt erasektorist, keskenduvad avalikus sektoris need valikuprotsessid värvatava soovile nii riigi kui ka rahva kasuks tööd teha (*Ibid.*, lk 127).

Värvatava otsimine on liikunud tänapäeval erinevatesse sotsiaalmeedia kanalitesse, isegi keskvalitsuse ja avaliku teenistuse puhul (Tufts *et al.*, 2015, lk 195). Erinevatelt sotsiaalmeedia lehekülgedelt on aastate jooksul leitud aina rohkem värbamiseks sobilikke ametnikke, näiteks populaarsetest sotsiaalmeedia kanalitest *Facebook* ja *LinkedIn*. Paljud personalitöötajad on hakanud nende kanalite kaudu tegema värvatavate taustakontrolli, mis mängib olulist rolli valiku osas (*Ibid.*, lk 196). Seega võib järeldada, et VT inimesed peaksid olema pädevad nii e-keskkondade kasutamises kui ka enda isikliku info jagamises.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et peamised tegurid, mis mõjutavad asutuste valmidust töötaja värbamisel, on tervises seisundi erisused, töötaja oskused, haridustase ning töötamiseks valmisolek.

1.3.2. Tööandjaga seotud tegurid

Avalikus teenistuses sõltub VT inimeste värbamine ja kandidaatide valik peamiselt asutuse juhtkonnast ja selle põhilistest eesmärkidest. Tihtilugu on personalijuhtidel küll soov selliseid inimesi tööle võtta, kaasates seeläbi tööturule suuremat hulka ühiskonnast, kuid enamasti pole sellise praktika läbiviimine avalikus teenistuses tegutseva asutuse otsene eesmärk või missioon (Hulsegge, 2021, lk 1216). Kui töökohale on olemas täieliku teovõimega kandidaat, siis ei ole enamasti avaliku teenistuse asutusel mõjuvat põhjust või ajendit värvata VT töövõimega inimest. Samuti peab asutus sellise inimese värbamisel võtma riski, sest võrreldes ülejäänud elanikkonnaga on VT töövõimega inimestel eeldatavalt suurem tõenäosus viibida tihedamini haiguslehel (Turu-uuringute AS, 2021, lk 21).

VT inimeste suhtes esinevad tööandjatel erinevad eelistused. Psüühika- või käitumishäiretega inimesi eelistatakse vähem kui liikumishäiretega inimesi (Boman *et al.*, 2020, lk 254). Tööandjad saavad liikumis- või muude tervisehäiretega inimestele pakkuda kergemini lahendusi või siis sõltuvalt töö iseloomust ei pruugi sellised tervisemured tööülesannete täitmist takistada (Turu-uuringute AS, 2021, lk 11-12). Samas on (Boman *et al.*, 2020) uuringus toodud välja, et paljudel VT inimestel on sõltuvalt diagnoosist ja selle raskusastmest tööülesandeid täites vaja tugiteenuseid ja abivahendeid. Praktikas pakutakse neile erinevaid abistavaid meetmeid, milleks võib olla isiklik assistent, eraldi transport ning abivahendid liikumiseks, kuulmiseks või muuks taoliseks tegevuseks. Lisaks abistavatele meetmetele reguleeritakse sõltuvalt VT inimese vajadusest nende tööaega või -koormust, näiteks poole kohaga töötamine, lisapuhkepäevad, vähendatud töömaht ja ülesanded ning muud taolised lahendused tööülesannetega hakkama saamiseks (*Ibid.*, lk 259-263). Sellised tugiteenused pärsivad ettevõtte efektiivsust, kui neid peab võrreldes ülejäänud töötajaskonnaga eraldi pakkuma VT inimestele. Kõik eelpool mainitud toetused ja kohandamised sõltuvad tööandja soovist ning valmidusest (Centar & Praxis, 2022, lk 152).

Asutuse valmidus VT inimeste värbamiseks sõltub peamiselt tööandjate hoiakutest. Personalitöötajate põhiline ülesanne on leida uus ametnik vabanenud töökohale ning üldjuhul eelistatakse parima võimaliku tervisega inimest, mida peetakse töötajate efektiivsuse edukuse võtmeks (Mahasneh *et al.*, 2023, lk 367). Tööandjate suhtumist selles protsessis mõjutavad eelkõige stereotüübid ja märgistamine. Stereotüüpide all peetakse silmas näiteks eeldust, et VT või puuetega inimesed ei pruugi saada oma tööülesannetega hakkama. Samuti võib tööandja märgistada sellist kandidaati kui kehvemat valikut juhul, kui neil on varasemalt olnud mõne töötajaga negatiivsed tööalased kogemused. (*Ibid.*, lk 367)

Stereotüüpidele ja varasematele kogemustele lisaks mõjutavad tööandjate suhtumist erinevad subjektiivsed aspektid nagu klientide suhtumine sellise töötajaga suhtlemisel. Sõltuvalt terviseprobleemist on ka suhtumine erinev – silmapaistvamad terviseprobleemid on värbamisel tihtilugu suuremaks takistuseks. Tihti ei soovi tööandjad anda suuremate terviseprobleemidega inimestele suhtlemisega seotud tööülesandeid, sest kardetakse klientide negatiivset reaktsiooni (Nota, *et al.*, 2014, lk 513). Eeldus, et avalikus teenistuses töötavad teenistujad, kellel on silmatorkavad terviseprobleemid, võivad tekitada klientides vastumeelsust ning seekaudu võib tekitada tööandjatele kõhklosti selliste inimeste värbamisel. Selline suhtumise probleem tuleneb eelkõige vähesest teadlikkusest ja vastuvõtlikkusest seoses VT inimestega ühiskonnas. (Turu-uuringute AS, 2019, lk 29-30; Mahasneh *et al.*, 2023, lk 367-369)

Olulist rolli selles problemaatikas mängivad ka kolleegide ja vahetute juhtide hoiakud. Silmatorkavamaid terviseprobleeme nii kandidaatidel kui ka uutel töötajatel pannakse rohkem tähele ja neid võetakse seetõttu tõsisemalt, näiteks liikumis- või kõnelemispuude puhul (Godard, *et al.*, 2022, lk 178). Paljud VT inimesed, kellel on kõrvaltvaatajale nähtamatud terviseprobleemid, hoiavad tihtilugu seda saladusena, et mitte ilmneda nõrgemana kui teised kandidaadid või töötajad. Olukorras, kus nii tööandja kui kolleegid on inimese terviseprobleemidest teadlikud, võetakse nähtamatuid probleeme vähemtõsiselt kui nähtavamaid (*Ibid.*, lk 180). Seega võib suhtumine kaastöötajasse või kandidaati kõikuda sõltuvalt nende terviseprobleemi nähtavusest.

Peale inimeste enda hoiakute mängib VT inimeste integreerimisel töökeskkonda olulist rolli ka personalijuhi ning vahetute juhtide oskused sellega tegeleda, olles mõlemad aktiivselt seotud nii uute ametnike valimisel kui värbamisel (Ametnike värbamise ja valiku kord §3, lõik 1). Sellises olukorras on peamiseks takistuseks vähesed teadmised erinevate puuete ja terviseprobleemide kohta. Kui on tegemist tervisevaegusega, mille toimetulekuga vahetutel juhtidel kogemused puuduvad, siis suure tõenäosusega sellise inimese töölevõtmine ei õnnestu (Nagtegaal *et al.*, 2023, lk 334).

Väheste teadmiste tõttu tekivad probleemid ka töökuulutuste koostamisel ja intervjuude läbiviimisel. Kui personalijuhid ei oska tagada terviseprobleemidega inimeste ligipääsetavust intervjuudele, siis sinna neid tõenäoliselt ei tulegi (McKinney & Swartz, 2021, lk 2299-2300). Kui intervjuude etapis ei käsitleta kandidaadi tervisevaegusi ning sellest tulenevalt temale vajaminevaid nõudmisi, siis võib järeldada, et sellisel asutusel puuduvad oskused olla vastutulelikud VT inimeste värbamisel.

Uue töötaja valikuprotsessis peavad nii personalijuht kui ka vahetu juht arvestama ning olema kursis VT inimeste vajadustega (*Ibid.*, lk 2301). Samas on paljudel sellistel kandidaatidel värbamisprotsessis sundvalik kas üldse avalikustada oma terviseprobleeme või hoida seda enda teada, sest kardetakse negatiivset tulemust selliste probleemide avalikustamisel (*Ibid.*, lk 2302). Sellest tulenevalt peaksid asutuse juhid oskama arvestada VT inimeste erisustega juba esimestes värbamisprotsessi etappides.

VT inimeste töölevõttu mõjutab lisaks oskustele ja hoiakutele ka värbamise hind ehk lisakulud, mis võivad kaasneda sellise inimese tööle võtmisega. VT inimese puudujääkidega arvestamine võib tekitada asutusele lisakulusid ning sõltuvalt värvatava terviseprobleemi raskusest võib tööandjal kuluda rohkem aega, et aidata sellisel inimesel organisatsiooni sisse elada ja kohaneda (Mahasneh *et al.*, 2023, lk 370). Seega tekitab värbamise hind negatiivset suhtumist juba esimeses etapis, sest eeldatakse lisakulusid juba enne värbamisprotsessi (Hulsegge, 2021, lk 1216).

Üks oluline aspekt, mis mõjutab asutuse valmidust värvata VT inimesi, on töökeskkond. Organisatsiooni suurus, võimekus ja eelarve mängib selles protsessis olulist rolli. Tihti on suurema eelarve ja töötajaskonnaga, seega suuremate ressurssidega, organisatsioon võimekam tööle võtta VT või puuetega inimesi. Taolised ettevõtted on tavaliselt paremini ettevalmistunud selleks, et uue töötajaga võivad kaasneda suuremad lisakulud või pikenenud kohanemise periood. Väiksemad organisatsioonid ei pruugi saada sellist täiendavat kulu endale lubada, sest igal üksikul kuluartiklil ja töötajal on ettevõttele suurem mõju. (Mahasneh *et al.*, 2023, lk 363; Nagtegaal, *et al.*, 2023, lk 334)

Oluline tegur, mida peab samuti sellises protsessis arvestama, on töö iseloom. Töö paindlikkus, vaimne ja füüsiline koormus, vastutuse suurus jms mängib olulisemat rolli VT inimestele. Võib eeldada, et kaugtöö võimalus on neile kõige suurem eelis, kellel just tervise tõttu on kodust raskem lahkuda või töö asukoha tõttu keerulisem tööl käia. Samas mitmed töökohad, kus on kaugtöö võimalus, on tihtilugu väiksema koormuse, palga ja muude toetustega. Samas oleksid just erinevad tervisega seotud toetused vajalikud VT inimestele, sest võrreldes tavainimestega käivad nemad suurema tõenäosusega tihedamini arsti juures. Õnneks on koroonaeepideemia järgselt paljud tööandjad võimelised pakkuma kaugtöö tegemise võimalust (Kruse *et al.*, 2022, lk 185).

Mitmetes rahvusvahelistes allikates on põhilise takistusena täheldatud tööandjate suhtumist VT inimeste värbamisse (Mahasneh *et al.*, 2023, lk 373; Iwanaga *et al.*, 2021, lk 7, Henry *et al.*, 2014,

lk 241). Suhtumise parandamiseks on pakutud rahvusvahelisi sotsiaalseid turundusprojekte, mille eesmärgiks on tõsta teadlikkust ja tõkestada negatiivsete stereotüüpide arengut selliste inimeste suhtes. (Mahasneh *et al.*, 2023, lk 374). Maine parandamiseks tulevad kasuks ka organisatsioonide sisesed infosedelid, vähemusi kaasavate poliitikate olemasolu ja diskussioon ühiskonnas. Selle tõestamiseks on USA-s läbi viidud fookusgrupi intervjuud tööandjatega, kus uuriti variante puuetega inimeste värbamise mainet parandada. Lahendustena on kõige rohkem kõlama jäänud objektiivse ja praktilise informatsiooni jagamine, et selliseid inimesi on sobilik ja efektiivne tööle võtta, mis lükkaks ümber vastupidise halva maine. (Iwanaga *et al.*, 2021, lk 7-8)

1.3.3. Keskkonnaga seotud tegurid

Avaliku teenistuse vaates on seadusega sätestatud spetsiifilised nõuded värvatavale ametnikule, nagu näiteks keskhariduse nõue (ATS §14, lõik 1). Lisaks sellele hinnatakse tugevalt meeskonnatöö-, võõrkeele- ja arvutioskust ning nõutakse ka töökogemust, kõrgematel positsioonidel aga eriti juhtimiskogemust (Lang *et al.*, 2013, lk 56-57). Sellised nõuded on kehtestatud riigitöö ühtse kvaliteeditasandi säilitamiseks (*Ibid.*, lk 55). VT inimesetel võivad tekkida teatud takistused, sest neil on hariduse või töökogemuse saamine tervise tõttu raskendatud. Samuti võib neil teenistusülesannete sooritamise kvaliteet VT tõttu olla madalam.

Lisaks eelnevale mängib olulist rolli ka töökoha asukoht. Tegemist võib olla asutusega, mis on kergesti ligipääsetav ja asub linnas ning kuhu on erinevate ühistranspordi võimalustega kergem liigelda. Seega mõjutavad ühistransport ning riigi poolt pakutavad transpordivõimalused VT inimeste hõive võimalusi (Tessier *et al.*, 2024, lk 98-99). Samas võib töökoht asuda liiga kaugel, linnast väljas ning sinna pääsemiseks võivad olla tõsised takistused (Mahasneh *et al.*, 2023, 365-366).

Lähtudes VT ulatusest, sõltub ka tööülesannete sobivus kandidaadile. Nimelt sõltub töövõimest see, missuguseid teenistusülesandeid oleks vähenenud töövõimega inimene võimeline tegema nii, et tal ei tekiks takistusi teenistusülesannete täitmisel. Avaliku teenistuse seaduse kohaselt on paindlik tööaeg ja kaugtöö võimalused valitsusasutustel olemas ning seda pakuvad ka paljud avaliku teenistuse asutused (ATS §67, lõik 3; Lang *et al.*, 2013, lk 217). Seetõttu võib järeldada, et füüsiliste terviseprobleemidega inimestel on kergem avaliku teenistuse tööülesandeid täita, kui paindliku tööaja ja kaugtöö võimalused on valitsusasutuse poolt tagatud. Pidevat kohal olemist mittenõudvad teenistusülesanded ei tohiks tekitada takistust füüsilise puude või

terviseprobleemiga inimesele. Probleem ja nüansirohkus tekib pigem vaimse puude või terviseprobleemiga inimese puhul, kus kontekst ja probleemi raskus mängib suuremat rolli.

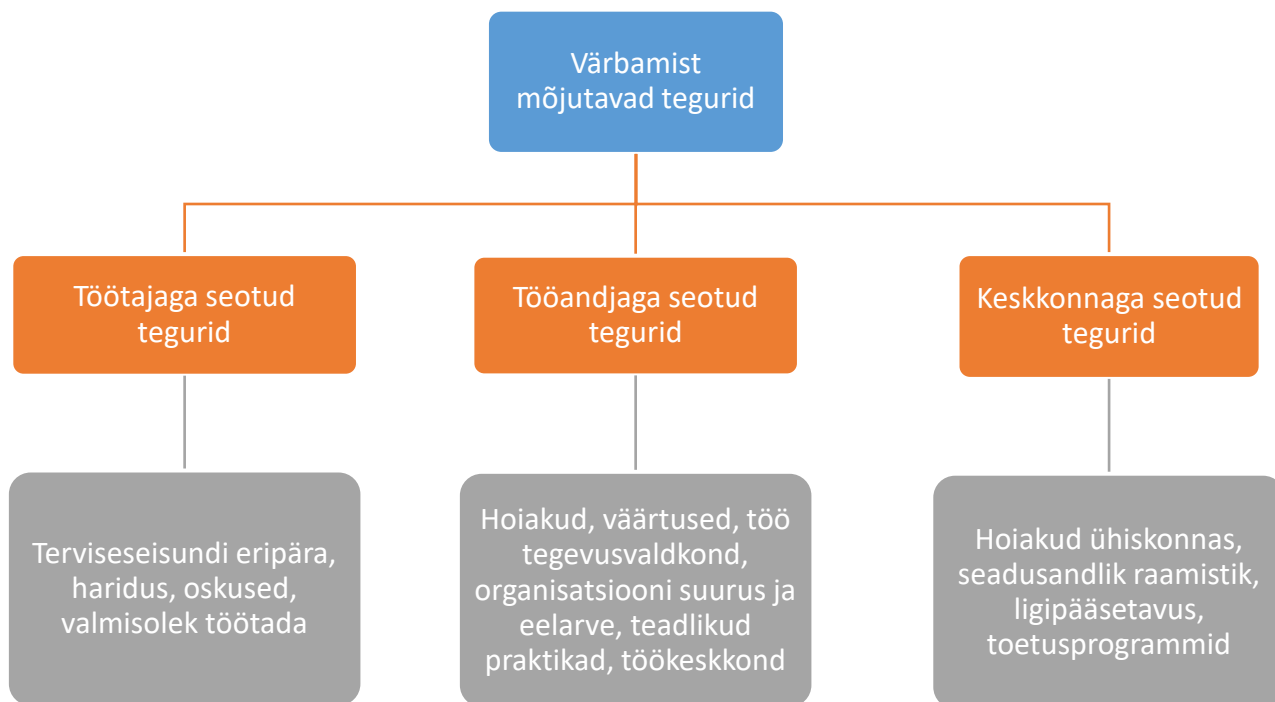
Valmidus värvata VT või puudega inimesi sõltub ka erinevatest tugiprogrammidest ning riigiasutustest, mis aitavad ja motiveerivad neil tööd leida või tekitada rohkem tööpakkumisi taolistele ühiskonnagruppidele. Enamik programme on riigiasutuste poolt suunatud abimeetmed erasektorite töandjatele, et neid toetada VT inimeste värbamisel, kas näiteks rahaliste toetuste või koolituste kaudu (Iwanaga *et al*, 2021, lk 8).

Paljudes Euroopa riikides kui ka Euroopa Liidus on rakendatud erinevad kvoodisüsteemid, et valitsusasutused värbaksid rohkem VT inimesi (Euroopa Parlament, 2023). Avaliku teenistuse eesmärk oleks tekitada neil sobilikke töökohti. Seekaudu oleks avalik teenistus ka hea eeskju erasektorile, et edendada VT inimeste värbamiskultuuri.

Rahvusvahelised uurimustööd keskenduvad eelkõige erasektorile ja töandjate suhtumisele, aga tähelepanu on ka pööratud erinevatele toetusprogrammidele ja poliitikatele, mis suunavad töandjaid VT inimesi rohkem värbama, kuid olemasolevates teadusallikates otsesid lahendusi selle hõive parendamisele seni pole leitud. Kõige suuremaks väljakutseks peetakse töandjate suhtumise muutmist ning lahendused selleks on infopõhised ehk teadlikkuse tõstmine. Teoreetiliselt pole sunniviisiliselt võimalik iga töandja suhtumist muuta, kuid mingil määral peaksid töandjad olema siiski valmis ohverdama efektiivsust. See tähendab, et tuleb osaliselt värvata tervisehäiretega inimesi tervete asemel, et tagada läbipaistvust ja esinduslikkust avalikus teenistuses. Pikemas perspektiivis tooks VT inimeste hõivatuse tõus riigi majandusele kasu ja kulude kokkuhoiu (Centar & Praxis, 2022, lk 229).

1.4. Teoreetilise raamistiku kokkuvõte

Teoreetiline raamistik tõestas, et tegemist on olulise ühiskondliku probleemiga, mis vajab avaliku ja erasektori tähelepanu selleks, et parendada VT inimeste hõivet. Põhilised tegurid, mis potentsiaalselt mõjutavad asutuste valmidust värvata VT inimesi, saab jagada kolmeks (Joonis 1).



Joonis 1. Värbamist mõjutavad tegurid

Allikas: Autori koostatud teoreetilise raamistiku baasil

VT inimeste värbamisel mängivad seega olulist rolli mitmed võtmeteemad. Kui uurida, milliseid tegureid hindab akadeemiline diskussioon kõige kaalukamateks, siis need seonduvad eelkõige tööandja vaatega ning on järgmised:

- Põhiliselt on jäänud akadeemilistes tekstides kõlama personalitöötajate ja vahetu juhi suhtumine VT inimeste suhtes. Kui värbajal on eelnevalt negatiivsed hoiakud või kogemused nende suhtes, siis tõenäoliselt pole valitsusasutus avatud neid ka värbama.
- Teiseks jäi kõlama personalitöötajate ja vahetu juhtide oskus tegeleda VT inimese vajadustega töökeskkonnas. Kui suhtumine on valitsusasutuse töötajatel positiivne, siis praktikas tuleb osata sellist inimest tööle integreerides arvestada tema puude või tervisevajadustega, et võimaldada tal teenistusülesandeid täita. Kui oskused ja teadmised nii personalitöötajal, vahetul juhil kui ka kolleegidel antud valdkonnas puuduvad, siis selline valmidus värbamisel puudub.
- Kolmandaks on jäänud kõlama värbamise kulu, kus VT inimese värbamine võib asutusele tunduvalt kallim olla kui terve inimese tööle võtmine. See sõltub eelkõige organisatsiooni suuruselt ja võimekusest olla valmis värbama inimesi, kelle puhul tuleb teha suuremat panust nende töölevõtu ja sisseelamise abistamisel.

- Neljandaks võtmeteemaks on töö ligipääsetavus ja iseloom. Väiksemad aspektid nagu töö asukoht, töö paindlikkus, töö koormus jmt võib teatud terviseprobleemidega inimeste puhul olla värbamise võimalikkusel määravaks.
- Viieandaks võtmeteemaks on terviseprobleemi tüüp – kas isikul on pigem füüsiline või vaimne terviseprobleem. See mängib rolli eelkõige tööülesannete täitmisel.
- Kuuendaks võtmeteemaks on tööülesannete tüüp, kus VT inimesed saavad ainult teatud tööülesandeid täita.
- Viimaseks teemaks on erinevate programmide ja abimeetmete olemasolu. Kui VT inimestega kaasnevad ainult takistused ja lisakulud, siis tööandjatel puuduvad tihtilugu stiimulid nende värbamiseks. Seetõttu on oluline, et tööandjate motiveerimiseks ja abistamiseks on olemas erinevad motivatsiooniprogrammid ja abimeetmed.

Tuginedes uurimisküsimustele kui ka teoreetilise raamistikule, tuleks kõiki neid aspekte uurida erinevates Eesti avaliku teenistuse valitsusasutustes. Selliselt on võimalik märgistada ja leida peamised puudujäägid ja takistused asutuste värbamispraktikates.

2. EMPIIRILINE ANALÜÜS

2.1. Hetkeolukord Eestis

Eestis mõistetakse töövõimetust kui terviseseisundi tõttu tulenevat piirangut, mis takistab tööga seotud ülesannete täitmist (Eesti Töötukassa, 2023a). Töövõimetuse tasand sõltub terviseprobleemi erisusest ja raskusastmest (*Ibid.*, 2023a). Inimese töövõime hindamisel kasutatakse terminit *tegevuspiirang*, mille alla kuuluvad erinevad valdkonnad nagu näiteks liikumine, käeline tegevus, enesehooldus, suhtlemine ja muu, mis võib töö tegemist takistada (Centar & Praxis, 2022, lk 27). Töövõime hindamisel esineb väga palju erinevaid puudeid ja diagnoose. Eestis esineb kõige enam psüühikahäireid ning lihasluukonna ja sidekoe haiguseid, mis moodustavad VT inimeste puhul ligikaudu pool terviseprobleemidest. Ülejäänud diagnoosid on kasvaja, ainevahetushaigused, vigastused (*Ibid.*, lk 53).

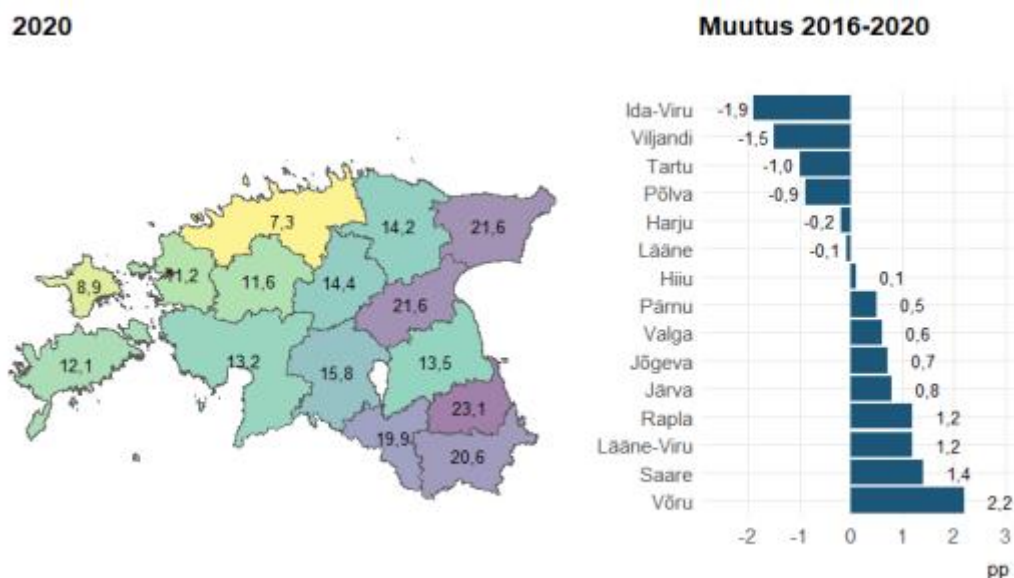
Eesti saab VT inimeste teadaolevat seisutaset tööturul analüüsida toetudes teoreetilises raamistikus välja toodud kolmele teguritüübile (Joonis 1).

2.1.1. Vähenenud töövõimega inimesed ja nende hõive Eestis

Alates 2017. aastast on Eestis olnud püsiva VT inimesi stabiilselt veidi üle 100 000 (Centar & Praxis, 2022, lk 40). Aastate jooksul VT inimeste arvu muutumise põhjuseid on mitmeid – mõnedel on määratud osaline töövõimetuse vähem kui aastaks ning on tarvis uuesti töövõime hindamisel käia ja osa inimesi ei käi uuesti töövõime hindamisel või ei ole neil töövõime vähenemist enam tuvastatud. (*Ibid.*, lk 39-40)

Alates 2016. aastast jõustunud Töövõimereform on muutnud VT inimeste statistikat, sest üks selle põhiideedest on pigem hinnata inimeste võimet töötada, mitte nende püsivat töövõimetust. Seetõttu on viimastel aastatel suurenenud osakaal osalise ja puuduva töövõimega inimestel, moodustades aastal 2020 ligikaudu 92% kogu VT inimeste hulgast (Centar & Praxis, 2022, lk 40-50).

VT inimeste statistikates sooliseid, vanuselisi ega sotsiaaldemograafilisi erinevusi ei esine (Centar & Praxis, 2022, lk 45-50). Suuremaid erinevusi on märgata pigem maakonniti. Joonis 2. pealt on näha, et eriti suur osakaal VT inimesi (sealhulgas püsiva töövõimetusega, osalise kui ka puuduva töövõimega inimesed) asuvad Kirde- ja Kagu-Eesti maakondades.



Joonis 2. Vähenenud töövõimega inimeste osakaal maakonna tööealiste inimeste hulgas. Allikas: Centar & Praxis (2022, lk 46)

VT inimeste hõive on 2016-2020 aastate jooksul pigem kasvanud. Keskmiselt on jäänud hõive 45% kanti nende aastate jooksul ja on pigem olnud kasvutrendis kõikides Eesti maakondades. Hõive langus tekkis aga 2020. aasta teises pooles COVID-19 pandeemia tõttu. (Centar & Praxis 2022, lk 94)

Alates aastast 2016 on VT inimeste hulgas osalise töövõimega inimeste hõive pärast Töövõimereformi hüppeliselt tõusnud, olles 45% kandis, ning 2020. aastaks tõusnud 61% kanti. Hõive tõus ei viita eelkõige töökeskkondade või värbamispraktikate parendamisele, kuivõrd hõive kasv on tulnud registreeritud töötuse vähenemise arvelt. (Centar & Praxis 2022, lk 96)

Registriandmete ja Centar & Praxise (2022, lk 103-106) küsitluse kohaselt töötab 2016-2020 aastate vahemikus VT inimestest kõige suurem protsent töölepinguga ja lihttöölisena. Avalikus sektoris ja riigitööl töötavad neist ligikaudu 3% ning avalikus teenistuses vaid 1%.

Mõjutegureid VT inimeste hõivele on mitmeid, kuid üks silmapaistvamaid neist on haridustase, mis ühtlasi selgitab ka soolisi erinevuseid tööhõive puhul. Statistivate järgi on aastate jooksul osalise töövõimega olnud tööl suurem protsent naisi kui mehi ning suurem osa naistest on ka kõrgharidusega. Hõive puhul teisi sotsiaaldemograafilisi erinevusi ei täheldatud oluliseks. (Centar & Praxis 2022, lk 98-100)

Samas ei esine märkimisväärset erinevust VT inimeste haridustaseme ja tervete inimeste haridustaseme vahel, vaadates Turu-uuringute AS (2021) andmeid, mistõttu ei tohiks see olla takistuseks VT inimestel oma oskuseid kasutades töökohta leida. Samaaegselt on VT inimeste ametikohad olnud pigem madalama positsiooniga võrreldes täieliku töövõimega inimeste ametikohtadega. VT inimeste seas esineb üsna vähe juhte ja spetsialiste kogu elanikkonnaga võrreldes. Sellegipoolest võib ka vastuargumendina välja tuua, et suure vastutuse või koormusega töötamine võib neile tekitada täiendavaid terviseprobleeme, mistõttu on tegemist kahepoolse probleemiga – soovitakse VT inimeste hõivet ja ametikohtade arvu tõsta, kuid sellega kaasneb oht isiku terviseprobleemide halvenemisele. (Centar & Praxis, 2022, lk 104)

2.1.2. Tööandjatega seotud tegurid Eestis

Avaliku teenistuse seaduse kohaselt on valitsusasutustes sätestatud kindel töökorraldus, kuid neil on õigus kohandada töökorraldust lähtudes VT isiku terviseprobleemidest (Lang *et al.*, 2013, lk 216-217). Avaliku teenistuse seaduse (ATS §67 lõik 3) alusel on ametijuhil õigus teenistusülesannete täitmiseks asutuses tööaega reguleerida, kui teenistushuvid seda võimaldavad. Takistus tekib sellistes teenistusülesannetes, kus on vaja tegeleda näiteks pideva kliendi teenindamisega või järelevalvega (Lang *et al.*, 2013, lk 217). Sellest võib järeldada, et VT inimestele, kelle tervisliku seisundi tõttu oleks vaja paindlikumat töögraafikut ja kaugtöö võimalust, sobiks täita kontoriametnike rolli.

Kui teenistusülesanded ei takista VT inimesel neid täita ning ta vastab kõikidele nõuetele, siis värbamise valik sõltub nii personalijuhi kui ka vahetu juhi seisukohtadest. Avaliku teenistuse ametnike värbamine ja valiku kord on sätestatud Vabariigi Valitsuse määruse kohaselt nii, et värbamisprotsessis osalevad nii personalijuht kui ka valitsusasutuse vabale ametikohale valitava ametniku vahetu juht (Ametnike värbamise ja valiku kord § 3 lõik 1). Valiku puhul tehakse kandidaatide paremusjärjestus, mis koostatakse kirjalikult (*Ibid.*, § 3 lõik 2). See võib VT isiku värbamisel viia negatiivse tulemuseni juhul, kui personalijuht või vahetu juht suhtuksid vähenenud

töövõimesse kui takistusse, misjärel kandidaat võib saada paremusjärjestuses kehvema positsiooni. Lisaks eelnevale ei ole tänase seisuga avaliku teenistuse käsiraamatus (Lang *et al.*, 2013) üldse mainitud värbamisel esinduslikkuse vaadet, vaid keskendutakse põhiliselt ametniku nõudmistele ja eetikale ning seetõttu on värbamises kõige olulisem ametnike kvalifitseerumine.

Eestis avaliku teenistuse süsteem on avatud positsioonisüsteem, kus ametnike ametikohtadele tuleb korraldada konkurss (Ametnike värbamise ja valiku kord § 2; Rahandusministeerium, 2023, lk 27). Lubatud on nii avalikud konkursid kui ka sisekonkursid juhul, kui on eeldus, et parim kandidaat leitakse ametiasutuse seest (Rahandusministeerium, 2023, lk 27). Avaliku teenistuse personalipoliitikas on seatud üheks eesmärgiks soodustada konkurssidel paindlikku värbamist ja tööle integreerimises kaugtöö võimalust (*Ibid.*, lk 62). Avaliku teenistuse aastaraamatus (*Ibid.*, lk 64) eeldatakse, et paindliku töökorralduse mudeliga on võimalik parendada VT inimeste hõivet.

Avalikus teenistuses ei tekita seadusandlik raamistik suuri takistusi teenistusülesannete täitmisel. Kandidaat peab olema teovõimeline ehk ta peab olema võimeline iseseisvalt teenistusülesandeid täitma ning vastama ametijuhendile (Lang *et al.* 2013, lk 54). Sõltuvalt VT inimese terviseseisundi raskusastmest, pole mõne inimese puhul võimalik avalikus teenistuses tööle asuda. Teiselt poolt pakub seadusandlik raamistik paindlikku töökorralduse võimalusi (*Ibid.*, lk 218; Rahandusministeerium, 2023, lk 27).

VT inimeste hõivet ja värbamist mõjutavad oluliselt ka teised tegurid, milleks on näiteks tööandjate suhtumine ja töö iseloom. Mittetulundusühingutes ja erasektoris esineb rohkem füüsilist koormust nõudvaid ülesandeid võrreldes avaliku sektoriga, kus nõutakse pigem eelkõige vaimset koormust. Sellegipoolest võib järeldada, et avaliku sektori ja avaliku teenistuse töökohad oleksid sobilikud inimestele, kellel on muud terviseprobleemid kui psüühika- või käitumishäired (Turu-uuringute AS, 2021, lk 11-12). Uurides tööandjate suhtumist, on erasektoris ja avalikus sektoris mitmed tööandjad skeptilised VT inimeste töölevõtuga, eriti psüühikahäiretega inimeste puhul. Eelkõige on värbajatele oluline, et inimese tervis ei takistaks tööd teha ja neil endal oleks motivatsioon töötada. Avaliku sektori puhul värvatakse ka kõige vähem kõnelemishäiretega inimesi. Kõige parem suhtumine VT inimeste värbamisel on mittetulundusühingutel, kus tööletuleku sooviga inimesed võetakse kergemini vastu. (*Ibid.*, lk 28-30)

Tööandja suhtumine mõjutab ka VT inimeste töö iseloomu. Turu-uuringute AS (2021, lk 19) läbi viidud uuringu kohaselt tõdevad paljud tööandjad, et sellistel inimestel on üldjuhul paindlikum

töögraafik ning väiksem vaimne ja füüsiline koormus. Lisaks on neil vähem vastutust, sest erinevad terviseprobleemid takistavad paljudel VT inimestel osaleda töös sama efektiivselt kui teised ametnikud. Tihtilugu ei nähta põhjust sellist inimest värvata või tööl hoida, kui temaga tegelemine nõuab eraldi kulu, aega ja abistamist (*Ibid.*, lk 21).

2.1.3. Keskkonnaga seotud tegurid Eestis

VT inimeste hõivepoliitika kujundamisega tegeleb eelkõige Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium (2023) ning suunab tööturuga seotud tugiteenustele Eesti Töötukassa kaudu. Lisaks sellele toimub sotsiaalministeeriumiga koostöös poliitika elluviimine „Heaolu arengukava 2023-2030“, kus on täheldatud, et VT inimeste arv kasvab ning üheks põhiliseks väljakutseks on nende abistamine tööturule naasmisega (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 13). Seetõttu on arengukavas mitmed tegevussuunad seotud tööturuga, näiteks jätkusuutlikku tööhõive poliitika elluviimine, töötajate töövõime kao ennetamine ja hõives hoidmine, tervise hoidmine töökeskkonnas ning tervisekahjude ennetamine (*Ibid.*, lk 14-15). Arengukava tegevussuunad sõltuvad palju tööandjate tahtest ja soovist sellega tegeleda, kuid tööandjate suhtumine Eestis võib plaanidega erineda.

Arengukavade kõrval mängib VT inimeste hõives olulist rolli seadusandlik raamistik. Töövõime hindamist, töövõimetuse taotlemist ja toetuste määramist reguleerib Töövõimetoetuse seadus (edaspidi TVTS). TVTS sätestab kohustuslikeks institutsioonideks töövõime hindamise valdkonnas põhiliselt Eesti Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti (TVTS § 6). Lisaks eelnevale on sotsiaalvaldkonna ministeerium ja minister õiguslikult pädevad hindamaks töövõimet ja sellega seonduvat. Sotsiaalministeeriumile täiendavalt tegeleb Eesti Töötukassa kohustuste täitmise järelevalvega ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (TVTS § 24).

Eesti Töötukassa pakub VT inimestele erinevaid programme ja koolitusi selleks, et aidata neil arendada tööelus vajaminevaid oskuseid (Eesti Töötukassa, 2023b). Eesti Töötukassa koostöös tööandjatega pakub neile lisaks ka abivahendeid töökoha kohandamiseks ja sinna sisseelamiseks. Selline strateegia ja abi võib avaldada positiivset mõju tööandjate suhtumise muutusele VT inimeste suhtes (Eesti Töötukassa, 2023c).

Programmidele ja koolitustele täiendavalt soodustab inimeste tööle saamist ka erinevate toetuste ja teenuste olemasolu. Individuaalset nõustamist ja nii sotsiaalset kui ka tööalast rehabilitatsiooni

peetakse vajalikuks VT inimeste tööle saamisel ja tööl hoidmisel. Rehabilitatsiooniteenustega lähenetakse kliendile individuaalselt ja kontekstipõhiselt, mis on terviseprobleemide suhtes väga oluline. Kõige suuremaks murekohaks on väljatoodud teenuste kaugus klientide kodukohast, isegi kui teenused peaksid olemas igas Eesti maakonnas kättesaadavad, välja arvatud Hiiumaal. Siit tuleb välja üldine murekoht, milleks on kättesaadavus rehabilitatsiooniteenuste suhtes (Centar & Praxis, 2022, lk 152-154). Toetuste ja teenustega kaasnevad suured riigipoolsed kulutused, kuid loodetakse, et VT inimeste tööle saamise ja hõive suurendamisega toob see riigile rohkem tulu kui kulu võrreldes olukorraga enne Töövõimereformi. Küll aga ei ole kindlaks tehtud kas 2016-2020 vahemik on olnud kulutõhusam võrreldes Töövõimereformile eelnevale perioodile. (*Ibid.*, lk 231–254).

Töövõimereformis on juba välja toodud poliitikasoovitused, kuid mitte avaliku teenistuse asutustega seoses. Põhiliste parendamise suundadena on soovitatud ennetada inimeste terviseprobleeme ning edendada Eesti rahva tervisekäitumist. See aitab terviserikkeid ennetada, välja arvatud inimestel, kellel on kaasasündinud või muudel põhjustel tekkinud terviseprobleemid. Lisaks on murekohana veel välja toodud asjaolu, et VT inimeste toetused on erinevate organisatsioonide vahel killustatud. Nimelt pakuvad toetuseid peamiselt Sotsiaalkindlusamet, Eesti Töötukassa ja kohalikud omavalitsused ning tervisekahjudega inimesed ei oska erinevate asutuste ja skeemide vahel orienteeruda. (Centar & Praxis, 2022, lk 258–265)

Hõivepoliitikale ja toetusprogrammidele lisaks mängib hõives rolli Eesti töökohtade ligipääsetavus. Eestis riigikantselei on uurinud 2021. aastal erinevate ühiskonnagruppide ligipääsetavust nii riiklike kui kohaliku omavalitsuse hoonete ja asutuste suhtes, kui ka ühistranspordi ja muu linna taristu suhtes, mis on oluline tagamaks VT inimeste ligipääsetavuse potentsiaalsetele töökohtadele (Riigikantselei, 2021, lk 3-12). Ligipääsetavuse parandamiseks on soovitatud kaasava disaini põhimõtet, kus miinimumnõuete täitmise asemel parendatakse järjepidevalt töökeskkonda, lähtudes inimeste vajadustest (*Ibid.*, lk 14).

2.2. Metoodika

Käesoleva magistr töö empiiriline analüüs keskendub VT inimeste värbamispraktikate välja selgitamisele ja selle praktikale Eesti valitsusasutustes. Autor otsustas analüüsil keskenduda ministriumide valitsemisalades tegutsevatele ametiasutustele. Selline valik põhineb Eesti

ametiasutuste võimalusest pakkuda rohkem tööhõivet põhjusel, et neil on laiem teenuste pakkumine ja poliiticate elluviimine kui teistes avaliku teenistuse asutustes. Seetõttu pole magistritöö piiratud töömahu tõttu võimalik nii ministeeriumite kui ka kõikide teiste väljajäetud valitsusasutuste värbamispraktikaid uurida.

Kvalitatiivse analüüsi meetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuusid erinevate valitsusasutuste esindajatega. Poolstruktureeritud intervjuud võimaldavad leida nüansirohkeid vaatepunkte püstitatud uurimisküsimustele, tagades nii struktuurituse kui paindlikkuse. Antud meetod annab võimaluse uurida lähemalt erinevaid praktikaid, mida Eesti ametiasutustes värbamisel kasutatakse. Sellised intervjuud pakuvad ka võimalust uurida ja analüüsida mitteformaalseid suhteid nii ametiasutuste sees kui ka suhteid asutuste vahel. (Albaret & Deas, 2023, lk 82-84). Poolstruktureeritud intervjuude nõrkusteks võib pidada subjektiivsust ja ebatäpsust andmete suhtes, sest tegemist on paindlike küsimuste tulemusel saadud kvalitatiivsete andmetega. Samuti võib tulemust oluliselt mõjutavaks teguriks olla intervjuueerija ja intervjuueeritava vaheline dünaamika – millist informatsiooni inimene soovib jagada ning kui detailselt ja formaalselt seda tahetakse teha võib erinevate inimeste puhul vägagi erineda (*Ibid.*, lk 85-87).

Kokku viidi läbi 12 poolstruktureeritud intervjuud vahemikus 27.02.2024 kuni 05.04.2024. Intervjuudes osalesid kaheksa erineva ametiasutuse personalijuhid ja vahetud juhid kui ka Riigiprokuratuuri personalijuht. Osalenud asutused olid Sotsiaalkindlustusamet, Terviseamet, Patendiamet, Konkurentsiamet, Keskkonnaamet, Transpordiamet, Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet, Statistikaamet ja Riigiprokuratuur. Kõikidest asutustest osalesid intervjuudes personalijuht või personalispetsialist, kes põhiliselt tegeleb enda asutuse värbamispraktikatega ja tööle integreerimise protsessidega ning on seetõttu kõige sellega seonduvaga kõige paremini kursis. Kahe ametiasutuse puhul oli võimalik ka intervjuueerida paari vahetut juhti samaaegselt personalijuhiga kui ka eraldi ühte vahetut juhti, kes on tegelema VT inimeste elu ja hõive parendamisega. Valitsusasutustele lisaks osales intervjuudes ka kolm erinevat VT teenistajat, kellel on olnud avalikus teenistuses kogemusi värbamisprotsesside ning tööle integreerimisega. (Lisa 2)

Intervjuud viidi läbi *Microsoft Teams* keskkonna vahendusel ning intervjuude kestus oli 25 kuni 40 minutit. Kestuse varieeruvus sõltus eelkõige sellest, kui nüansirohkeid kogemusi on personalijuhtidel või VT teenistujatel värbamisprotsessides olnud. Intervjuude osalistele

garanteeriti anonüümsus. *Microsoft Teams-is* läbiviidud intervjuud salvestati kasutades *Windows 11 Game Bar* programmi. Intervjuude salvestuste transkribeerimiseks kasutati Tallinna Tehnikaülikooli keeletehnoloogia labori veebiteenuseid (Olev & Alumäe, 2022). Transkriptsioonide lugemisel ja salvestuste kuulamisel süstematiseeris autor intervjuude käigus saadud info eraldi dokumenti, lähtudes teoreetilisest raamistikus käsitletud teemadest.

Nii intervjuude korraldamise kui ka läbiviimisega esinesid mitmed raskused. Esimeseks oli kontakti loomine valitsusasutustega, sest e-kirjadele vastamine võttis tihti mitu nädalat aega või siis neid ignoreeriti, mistõttu tekkis vajadus helistada otse asutuse personalijuhile. Arvestades ametnike töökoormusest tulenevaid ajapiiranguid, on selline takistus tavapärane ning paljud neist tõid ka selle oma vastuses välja, et töökoormuse tõttu pole võimalik intervjuudes osaleda. Teiseks takistuseks on antud teema ja valdkonna konfidentsiaalsus ning vähene teadlikkus. Mõned personalijuhid pole varem sellele teemale mõelnud või puudus neil sellega üldse kogemus, sest tihtilugu ei soovi kandidaadid ega tööl olevad ametnikud infot oma terviseseisundi kohta jagada. Seetõttu pole personalijuhtidel kindlust kas nende asutuses on selline teema üldse asjakohane. Eelnevaga seoses oli ka keeruline leida teenistujaid, kellel on VT. Ainus viis nende teenistujate leidmiseks oli läbi isiklike tutvuste või personalijuhtide kaudu juhul, kui nad teadsid kedagi enda asutusest, kellel on nii VT kui ka soov enda kogemusi intervjuudel jagada.

Selliste intervjuude läbiviimisel selgus ühe probleemina ka VT inimeste kogemuse üldistamine. Igäihel neist esineb ainulaadne terviseseisund, mistõttu on igal inimesel avaliku teenistuse värbamisprotsessides ja tööhõives erinev kogemus. Seetõttu ei saa kõikide VT inimeste kogemusi Eesti valitsusasutustes üldistada, kuid selliste küsitluste läbiviimine õnneks näitab antud teemal umbkaudset perspektiivi.

Poolstruktureeritud intervjuude teemadeks olid valitsusasutuste personalijuhtide värbamis- ja tööle integreerimispraktikad ning kogemused ja suhtumised VT inimestega. Teemad lähtusid magistrیتöös esitatud uurimisküsimustest.

Kvalitatiivse uuringu valim ja intervjuude küsimused toetusid teoreetilises raamistikus kaetud teemadele: värbamist mõjutavad tegurid, avalik teenistus kui näidistööandja ning aktiivne tööturupoliitika. Kvalitatiivse uuringu ja teoreetilise raamistiku sünteesiga on võimalik vastata magistrیتöö püstitatud küsimustele:

1. Mil määral on Eesti valitsusasutused valmis värbama vähenenud töövõimega inimesi?

2. Mis on valitsusasutustes peamised vähenenud töövõimega inimeste värbamist mõjutavad tegurid?
3. Kuidas vähenenud töövõimega inimeste värbamise väljakutseid lahendada?

3. INTERVJUUDE ANALÜÜS

Valitsusasutuste valmisolek VT inimeste värbamiseks sõltub töötaja, tööandja ja keskkonnaga seotud aspektidest (Joonis 1). Valitsusasutuste värbamisprotsessides ja tööle integreerimise praktikates esineb palju sarnasusi, kuid ka üksikuid erinevusi.

Valitsusasutuste juhtide intervjuerimise järgselt küsitleti ka nii nähtamatu kui ka nähtava tervises seisundiga teenistujaid. Esimene intervjueritud VT isik, kellel on diagnoositud epilepsia, on ametiasutuses töötanud üle 10 aasta (Intervjueritav 10). Teine selline isik, kellel on liikumispuue, jagas oma kogemusi avaliku teenistuse värbamisel ja tööle integreerimisel (Intervjueritav 11). Kolmas neist on autismispektri ning aktiivsuse- ja tähelepanuhäirega ja töötab hetkel valitsusasutuses (Intervjueritav 12).

3.1. Töötajaga seotud tegurid

Intervjuudest tulenevalt oli esimene tähelepanek see, et paljudel valitsusasutustel puudub üldse kogemus VT inimestega nii värbamisprotsessides kui ka tööle integreerimisel. Sellist infot jagasid juhid juba enne intervjuude aja kokkuleppimist, sest nad eeldasid, et neil pole seetõttu uuringu käigus olulist infot jagada. Kogemusi VT inimeste värbamisel ja tööle integreerimisel oli vähem kui pooltel intervjueritud valitsusasutustel. Vähesed kogemused ei osanud intervjueritavad personalijuhid väga palju töötajaga seotud teguritest rääkida. Juhul kui valitsusasutustel olid vastavad kogemused, siis oli see eelkõige liikumispuudega teenistujatega. Erinevate asutuste kogemuse puudumine tuleneb kas vähesest ametnike volavusest, kandideerimisprotsessides vastava tervises seisundi mitteteavitamisest või silmapaistvate tervisehäiretega kandidaatide puudumisest.

Valitsusasutuste värbamispraktikates on oluline, et tööle asub kõige parem ja kvalifitseeritud inimene. Kandidaadi iseloom ja oskused mängivad aga suuremat rolli ehk kandidaadi väärtused,

mis sobivad konkreetse valitsusasutusega, on olulised. Iseloomu puhul hinnatakse head suhtlemisoskust ja õppimishimu:

*„Peale kvalifikatsiooni on samaväärselt oluline värvatava omadused ja väärtused, mis ühtiksid meie asutusega. Me ei värba head töötajad, vaid me värbame head inimest!“
(Intervjueeritav 2)*

Vahetute juhtide ja kolleegide oskamatus kohandada tööprotsesse VT ametnikele sobivaks, tuleneb kogemuste puudumisest. Intervjueeritud personali- ja vahetute juhtide sõnul ollakse valmis neid värbama proaktiivselt. Proaktiivse lähenemise all mõeldi tööle integreerimise käigus töökeskkonna kohandamist, lähtudes uue teenistuja tervises seisundist. Samas eeldatakse, et töötaja on ise proaktiivne ning vastutus on VT töötajal.

Intervjueeritud VT inimesed täheldasid, et valitsusasutused tegelesid ette tulnud takistustega proaktiivselt, kuid nad pidid ise ennast kehtestama, et nende takistustega tegeletakse. Seda täheldas eraldi üks liikumispuudega teenistuja, öeldes:

„Tööle asumine on äärmiselt oluline osa ja on oluline just eneseteostuse tõttu. Oluline on see, kas suudad ennast rakendada tööl nii, et sinu jaoks oleks koht olemas.“ (Intervjueeritav 11)

Ühel psüühikahäiretega teenistujal pole proaktiivsest lähenemisest piisanud ning tal on siamaani vajadus töökeskkonna muudatuste järele, mida pole olnud viimase aasta jooksul võimalik saada. Nimelt on tal tööle keskendumiseks vaja tööarvutisse kasutajaliideseid, mis keelavad internetilehekülgedel viibides igasugused soovitusel ja reklaamid. Avaliku teenistuse asutus pole tööarvutile selliseid kasutajaliideseid lubanud, sest nende kasutamiseks peab olema läbi viidud turvakontroll ning selle hind on valitsusasutuse jaoks liiga kõrge. Lisaks kasutajaliideste puudumisele, segab psüühikahäiretega teenistuja tööd ka ebakindel töögraafik ning teenistusülesannete erisus. Aktiivsus- ja tähelepanuhäire puhul on intervjueerija sõnul talle parem, kui tal on konkreetne tööaeg ning kindlad tööülesanded, kuid tema arvates on avalikus teenistuses puudus sellisest stabiilsusest. Erinevalt psüühikahäiretega teenistujale on liikumispuudega ja epilepsia diagnoosiga teenistujatele paindlik töögraafik pigem kasuks tulnud. Seetõttu selline probleemide lahendamatus sunnib psüühikahäiretega teenistujat avalikust teenistusest lahkuma. (Intervjueeritav 12)

Samuti mängib selles olukorras suurt rolli vähesest valmidusest tulenev teadmatus töötajate nähtamatute terviseseisundite kohta. Vahetu juht ei pruugi teada, et nende büroos või osakonnas töötab mõni VT ametnik. Teenistujate terviseseisund on konfidentsiaalne ning kartes liigset tähelepanu või teisiti kohtlemist ei soovi nähtamatu terviseseisundiga teenistuja seda avaldada.

Sarnaselt eelpool tooduga on psüühikahäiretega teenistuja tööle integreerimisel kogunud negatiivset suhtumist ja erikohtlemist (Intervjueeritav 12). Teised VT intervjueeritud teenistujad sellist erikohtlemist suurel määral kogunud ei ole (Intervjueeritav 10, 11). Epilepsia diagnoosiga teenistuja erikohtlemist kogunud ei ole, sest peale tööle asumist pole tal tervise tõttu töökeskkonna kohandamisi vaja olnud. Erikohtlemise puudumist võib põhjendada sellega, et uued kolleegid ja vahetu juht ei ole teadlikud isiku terviseseisundist (Intervjueeritav 10).

Liikumispuudega isik ei kogunud värbamisprotsessides erikohtlemist, kuid tööle integreerimise käigus olid vahetu juht ja kolleegid empaatilised ning pakkusid töökeskkonna sobilikumaks kujundamisel koostööd ja abi. Liikumispuudega teenistuja täheldab VT inimeste puhul oluliseks isikuomaduseks enesekehtestamist. Antud omadus aitab tööle kandideerimise ja integreerimise protsessides vahetel juhul selliste inimeste vajadustega arvestada. Intervjueeritud liikumispuudega teenistuja puhul oli näha, et temasse suhtutakse positiivselt ning ollakse valmis nii värbamisprotsessides kui tööle integreerimises kohandamisi tegema (Intervjueeritav 11). Intervjueerides valitsusasutuse esindajaid selgus, et valmidus värvata liikumispuudega inimesi oli üldiselt heal tasemel.

Psüühikahäiretega teenistuja jagas kogemust kuidas ta on kogunud kolleegidelt negatiivset suhtumist. Teenistuja oli teavitanud kõiki kolleege enda terviseseisundist, et nad saaksid sellega arvestada, kuid suures pildis ei võeta tema seisundit tõsiselt. Intervjueeritav tõi näitena, et koosolekutest jäetakse ta välja, tuues põhjenduseks, et ei taheta tema tööle keskendumist segada. Samas teistes olukordades, kus psüühikahäiretega teenistujal tekivad raskused näiliselt kergete ülesannetega (näiteks ettekannete tegemine), siis arvatakse, et see on tingitud laiskusest, mitte teenistuja terviseseisundist. Nii kohandamiste puudulikkuse kui ka negatiivse suhtumise tõttu on näha, et psüühikahäiretega teenistujal on avalikus teenistuses edasi töötamiseks motivatsiooni raske leida. (Intervjueeritav 12)

*„Tunnen palju varjamist kolleegide poolt, et mind ei tohi segada koosolekutega ja olulise infoga. See otsus ei tule minust ning kolleegid otsustavad minu eest. See on väga alandav!“
(Intervjueeritav 12)*

Intervjueeritud VT teenistujate hinnangul on üheks lahenduseks suhtumise muutmine, sest tööandjatel kipuvad olema hirmud või eelarvamused seoses selliste inimeste terviseseisundiga. Tervisehäirete puhul nähakse tihti takistust, eriti kui puuduvad nendega eelnevad kogemused. Üks intervjueeritavatest jagas olukorda, kus nende asutuses vahetu juht oli väga üllatunud sellest, et koolituse läbiviijaks oli kuulmispuudega inimene ning ei kujutanud ettegi kuidas selline inimene saab koolitust läbi viia (Intervjueeritav 10). Antud näite puhul probleeme ei tekkinud, sest kuulmispuudega inimesel olid vajalikud ressursid ja vahendid selleks olemas. Selle näite põhjal on näha, et kogemuste puudumine tööandjatel tekitab negatiivset eelarvamust VT inimeste teovõimesse.

Suhtumise parendamiseks jagasid intervjueeritavad ideid, et tuleks rohkem teha infopõhist teavitust ning proaktiivset koostööd VT inimeste ja tööandjate vahel. Infopõhise teavitustöö all mõeldakse teadlikustamist asutuste vahel – näiteks tõsta teemat asutuste vahetutele juhtidele ja kolleegidele rohkem esile, selgitada, et VT inimene on teovõimeline ning nad võivad olla parimad kandidaadid värbamisprotsessides. Proaktiivse koostöö all mõeldakse seda, et VT inimese kohandamisvajadusi lahendatakse jooksvalt töö käigus koos vahetu juhiga. Proaktiivne lähenemine tundub intervjueeritavate silmis kõige efektiivsem, sest VT inimese terviseseisundist tulenevalt ei ole võimalik kõiki takistusi ette näha. (Intervjueeritav 10, 11, 12)

3.2. Tööandjaga seotud tegurid

Eelmise peatüki alguses toodi välja, et paljudel personalijuhtidel puuduvad kogemused vähenenud töövõimega inimeste värbamisel. Seetõttu ei ole paljud personalijuhid ega vahetud juhid mõelnud enda valitsusasutuse valmisolekule värvata erinevate terviseseisunditega kandidaate. Kogemuste puudumise põhjustena toodi välja, et nähtavate tervisehäiretega kandidaate pole värbamisprotsessidesse sattunud või kandidaadi terviseseisundist pole oldud teadlikud, sest tavaliselt ei soovi kandidaat seda infot avalikustada. Kahe valitsusasutuse puhul toodi selle põhjustena välja, et ametnike voolavus on väga väike ning uute ametnike värbamist viiakse läbi

harva (Intervjueeritav 3). Intervjueeritud valitsusasutused ei ole kindlad, kuidas oleks kõige paremini värbamisprotsessi või töökeskkonda kohandada, lähtudes VT inimeste vajadustest.

Ühe ametiasutuse vahetu juht, kes on töötanud VT inimeste hõive ja elu parendamisega, väitis, et põhiline takistus on tööandjate hirm ja kõhklused. Hirm tuleneb samuti kogemuste puudumisest ning ei osata arvestada VT ametniku tervises seisundiga. (Intervjueeritav 4)

Suhtumine selliste inimeste värbamisse oli kõikides valitsusasutustes positiivne, kuid aktiivselt eraldi VT kandidaate ei otsita:

„Meie jaoks ei ole üldse probleem värvata vähenenud töövõimega inimesi, kui kandidaat vastab kvalifikatsioonile. Samas, me ei lähtu üldse sellistele eesmärkidele, et peaks eraldi otsima ja värbama vähenenud töövõimega inimesi.“ (Intervjueeritav 7)

Aktiivsuse all mõeldakse VT inimeste tööle saamist ning asutuses töökeskkonna ja personali ettevalmistamist nende toetamiseks. Hetkeseisuga võetakse kõikides valitsusasutustes VT inimene tööle siis, kui selline kandidaat satub ise juhuslikult värbamisprotsessidesse ning osutub valituks kvalifitseerumise põhjal. Töökoha kohandamisega tegeletakse jooksvalt tööle integreerimise käigus, kui tekib selleks vajadus või kui uus ametnik neid nõuab.

Valitsusasutuste esindajate suhtumine liikumispuuetega inimeste värbamisse positiivsem kui kõnelemishäiretega või vaimse tervise häiretega kandidaatide puhul. Liikumispuuetega inimeste suhtes juhid näevad, et töökoha kohandamiseks on vaja ainult parendada ligipääsetavust ning pakkuda kaugtöö võimalust. Teiste tervises seisundite eripärade puhul, näiteks silmapaistvad vaimse tervise häired ja kõnelemisraskused, nähakse tööle integreerimisel rohkem takistusi. Selliste tervises seisundite puhul arvatakse, et teenistusülesannete täitmisel tekivad liiga suured takistused, kuna avalikus teenistuses nõutakse head suhtlemisoskust ja rahva ees valitsusasutuse esindamist. Krooniliste haiguste puhul sõltub suhtumine sellest, kuivõrd tervisehäire takistab teenistusülesannete täitmist. Kui kroonilise haiguse puhul on vaja sagedat arstivisiitidel käimist ning paindlikku töögraafikut, siis sellisteks kohandamisteks on valmis kõik valitsusasutused.

Antud suhtumist võtsid hästi kokku kaks intervjueeritavat:

„Kui ametnik peaks lonkama või liikumispuudega olema, siis see ju töö tegemist ei takista. Meil töötegemiselt nõutakse eelkõige vaimset koormust ning seetõttu olen seisukohal, et probleemid võivad tekkida vaimse tervise häiretega inimeste puhul.“ (Intervjueeritav 8)

„Me kindlasti oleme valmis suures osas värbama füüsilise terviseprobleemidega isikuid, aga mitte nii väga vaimse probleemidega isikuid. Tegemist on ikkagi ametiasutusega ning ametnikele on antud kätte võimuteostamise luba ning selleks peab olema kindlatele kriteeriumitele vastav isik.“ (Intervjueeritav 6)

Üldiselt alustavad valitsusasutuste juhid värbamisprotsessi küsimusega: keda neil on tööle vaja? Kui olemasolev ametniku koht on vabanenud, siis tehakse ametijuhendis kirjas olevate pädevuste ja tööülesannete põhjal töökuulutus. Kuulutusi jagatakse põhiliselt elektrooniliste kanalite kaudu. Populaarseteks kanaliteks intervjuude põhjal olid *Talendipank*, *CV keskus*, *CV Online*, asutuse enda sise- ja välisveeb ning ka sotsiaalmeedia kanalid, nagu *LinkedIn* ja *Facebook*. Sihtotsinguid tehakse juhul, kui otsitakse väga spetsiifiliste oskustega kandidaati.

Üks ametiasutus (Intervjueeritav 6) kasutab värbamistarkvara nimega *TeamDash*, et personalitöötajatele protsesse kiiremaks ja kergemaks teha. Antud värbamistarkvara koostab ja kannab värbamiskuulutused automaatselt üle erinevatesse elektroonilistesse keskkondadesse. Üksikud valitsusasutused jagavad kuulutusi ka Eesti Töötukassa kaudu ning tõenäolisemalt jõuavad need kuulutused ka VT inimestele.

Põhiliseks seisukohaks kõikides valitsusasutustes jäi kõlama see, et kui kandidaat kvalifitseerub kõikidele nõuetele, siis ollakse valmis uuele ametnikule töö tegemise tingimusi ja keskkonda paremaks muutma.

„Kui kandidaat kvalifitseerub, siis oleme valmis töökeskkonda sobilikumaks teha lähtudes nende vajadustele. Oluline on see, et peale kohandamisi saab ta efektiivselt tööd teha.“ (Intervjueeritav 1)

Valitsusasutused on valmis kohandamismeetmetena pakkuma kaugtööd, paindliku töögraafiku võimalust ning töökoha ergonoomika parendamist. Krooniliste haiguste puhul on ka mõni asutus otnud eraldi enda ressursidega ametnikule töö tegemiseks vajalikud seadmed, näiteks

spetsiifilise klaviatuuri või kuulmisaparaadi. Vaimse tervise puhul on mõned valitsusasutused pakkunud alluvatele vaimse tervise parendamiseks psühholoogi teenust kui ka tõstnud teadlikkust selleks ettenähtud koolitustega (Intervjueeritav 6, 9). Mõned personalijuhid täheldasid, et viimastel aastatel on paljud ametnikud tõstnud vaimse tervise probleemina esile läbipõlemist (Intervjueeritav 7, 9).

Väga suurte kulutuste korral ei ole valitsusasutused valmis kohandamisi tegema olukorras, kus peaks näiteks ühe liikumispuudega kandidaadi jaoks hakkama lifti ehitama. Riigipoolset tuge ükski asutus ei taotle, sest tegemist on juba valitsusasutusega ning igasugused töökeskkonna ja ergonoomika parendamised on tulnud nende endi ressurssidest. Peale kohandamiste on asutused valmis pakkuma VT inimestele pikendatud puhkusepäevi põhipuhkusele lisaks, mis on ka töölepingu seaduses (TLS § 57) eraldi VT inimeste õiguseks välja toodud. Tänapäevase seisuga pole intervjueritud valitsusasutused Eesti Töötukassa kaudu palgatoetust või tuge osutanud, kuid enamikud on teadlikud sellisest koostöö võimalustest.

Kõikides intervjueritud valitsusasutustes puudub tegevusjuhised VT inimeste värbamiseks ja tööle integreerimiseks. Kogemusi ja olukordi on vähe ning seetõttu pole valitsusasutustel olnud ajendit taolist tegevusjuhiseid kavandada. VT inimeste värbamisel arvestatakse jooksvalt kandidaadi vajadustega kui peaks selline olukord tekkima.

Konkreetsetele tegevusjuhisele lisaks puudub kõikides intervjueritud valitsusasutustes eraldi strateegia või plaan värvata ametnikke esinduslikkuse eesmärgiga, välja arvatud üks ametiasutus, mis on saanud „Austame erinevusi“ märgise, sest omavad erinevate sihtgruppide värbamiseks eraldi tegevuskava (Intervjueeritav 6). See on pigem erandjuhtum, sest teistes valitsusasutustes vastati strateegiate või plaanide suhtes eitavalt. Samas tõid kaks ametiasutust eraldi välja selle, et nad on saanud atraktiivse tööandja tiitli, sest nende värbamisprotsessid on kandidaatide suhtes kaasavad ja mõistvad (Intervjueeritavad 2, 5). Sellegipoolest puuduvad neil strateegiad või plaanid värvata VT inimesi.

Intervjuude käigus sai küsitud valitsusasutustelt, mis neid nende endi arust ajendaks rohkem värbama VT inimesi. Antud küsimuse puhul paljud ametiasutused ei osanud vastata. Mõni valitsusasutus vastas selliselt, et VT kandidaate peaks leidma sihtotsinguga, sest tihtilugu nad ise ei kandideeri või ei anna enda tervislikust seisundist valitsusasutuse personalijuhile teada. Kahe ametiasutuse esindaja sõnul arvati, et peaks tegema rohkem koostööd Eesti Töötukassaga või

näitama värbamiskuulutustel eraldi valmidust selliseid inimesi värvata, mis julgustaks neid rohkem kandideerima (Intervjueeritav 2, 3).

3.3. Keskkonnaga seotud tegurid

Intervjueeritud valitsusasutuste sõnul võimaldab seadusandlik raamistik valitsusasutustel värbamisprotsessides ja tööle integreerimises paindlikkus. Nimelt on vahetu juhiga koostöös võimalik ametnikul paindliku töögraafiku alusel teenistusülesandeid täita ning peale Covid-19 kriisi on saanud enamikes asutustes tavapäraseks kaugtöö võimalus. Kaugtööd ei ole võimalik pakkuda sellistel juhtudel, kus teenistusülesannete hulgas on inspektsiooniülesanded või välislahetused.

Värbamisprotsessides nähakse lisatakistusena konfidentsiaalsust. Seadustes pole kohustatud kandidaadil või ametnikul enda tervise seisundit tööandjale avaldada ning seetõttu arvestatakse sellega värbamisprotsessides harva. Mitmed valitsusasutused polnud varem mõelnud VT inimeste värbamise või tööle integreerimise peale. Valitsusasutuses oleva ametniku tervise seisundit teati siis, kui oli tegemist nähtava tervise seisundiga, näiteks liikumispuue.

„Terviseandmed ei ole avalikud andmed ning neid ei saa küsida. See sõltub, milline kandidaat on.

Tean, et meil asutuses töötavad näiteks liikumispuudega ja kuulmislangusega inimesed.“

(Intervjueeritav 1)

Epilepsia diagnoosiga teenistuja ütles intervjuu käigus, et ta pole viimastel aastatel kellelegi avalikustanud enda tervise seisundit. 10 aastase tööstaaži käigus pole olnud kordagi vajadust seda jagada uute kolleegide ja vahetu juhiga, sest praegune töögraafik ja töökeskkond on sobilikuid (Intervjueeritav 10). Liikumispuudega isik ütles intervjuus, et tööle kandideerides ta ei jaganud eraldi enda tervise seisundi kohta midagi, sest ei soovinud, et teda värbamisprotsessis teisiti koheldaks. Intervjueeritaval oli soov valituks saada üksnes juhul kui ta on kvalifitseerunud, mitte seetõttu, et tal on liikumispuude (Intervjueeritav 11). Psüühikahäiretega teenistuja, erinevalt teistest intervjueeritavatest, andis tööle kandideerimisel enda diagnoosidest teada, sest ta tegeleb eraelus aktiivselt vaimse tervise probleemide teadlikustamisega (Intervjueeritav 12).

Liikumispuudega inimeste värbamisega seoses on vanades valitsusasutuste majades ligipääsetavus madalal tasemel. Mõne ametiasutuse kontorihoones puuduvad liikumispuuetega inimestele

mõeldud lävendid või liftid (Intervjueeritav 3, 9). Teisest vaatenurgast on tulnud ühes ametiasutuses aruteluks, et kuidas peaks liikumispuudega ametnik käituma tulekahju olukorras, kui näiteks liftid on sel hetkel kinni (Intervjueeritav 9). Ligipääsetavuse kohandamiste puhul on liikumispuudega teenistujatel tekkinud tööle integreerimise käigus samasugune diskussioon:

„Kuidas sellistes olukordades peaks arvestama liikumispuuetega inimestega, kui on liftid ja muud liikumisega seotud abivahendid kasutuskõlbmatud?“ (Intervjueeritav 11)

Personalijuhid, kellel olid kogemused liikumispuuetega inimestega, värbamisprotsessides suuri muudatusi ei teinud ning ligipääsetavus valitsusasutustes oli nende sõnul piisav. Liikumispudega isiku sõnul oli ligipääsetavuse puhul kõige parem abivahend ratastoolitakso teenuse olemasolu (Intervjueeritav 11). Üldiselt on kõikides valitsusasutustes vaimset koormust nõudev töö ning ülesandeid täidetakse tihti arvutis ehk kaugtöö ja paindliku töögraafiku võimalused on lubatud. Seetõttu pole olulisi probleeme tekkinud nendel valitsusasutustel, kellel on olnud kogemusi liikumispuudega inimeste värbamises ja tööle integreerimises, sest töökoha ergonomikat ja ligipääsetavust pidi minimaalselt kohandama.

„Meil liikumispuudega inimestega probleeme pole, kuna meil on nii digi- kui ka ehitise ligipääsetavuse nõuded täidetud. Lisaks meil on töö ergonomika parendamine ja kaugtöö võimalus pakutud kõikidele töötajatele.“ (Intervjueeritav 7)

Lisaks eelnevale tekkis VT teenistujate intervjuude käigus üldine suhtumine, et ei soovita värbamisprotsessi ega tööle integreerimise situatsiooni parendamiseks seadusega ettenähtud kvoodisüsteeme või muud taolist süsteemi, mis annaks neile eraldi tähelepanu. Üldine soov on, et inimest värvataks ikkagi tema oskuste, mitte tervises seisundi pärast (Intervjueeritav 10, 11, 12).

4. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON

Intervjuudest sünteesitud infoga otsitakse vastuseid järgnevatele küsimustele:

1. Mil määral on Eesti valitsusasutused valmis värbama vähenenud töövõimega inimesi?
2. Mis on valitsusasutustes peamised vähenenud töövõimega inimeste värbamist mõjutavad tegurid?
3. Kuidas vähenenud töövõimega inimeste värbamise väljakutseid lahendada?

Esimese küsimuse puhul tekib diskussioon selle üle, et mis iseloomustab valitsusasutuste valmisolekut VT inimeste värbamiseks. Valmisolekut kirjeldas intervjuude põhjal eelkõige kolm võtmeteguri tüüpi (Joonis 1). Probleemseteks teguriteks olid eelkõige töötajate tervisesisundi eripära ning tööandjate suhtumine. Vähesel määral mängis rolli töökohtade ligipääsetavus, sest tänu uuematele valitsusasutuste hoonetele ja kaugtöö võimalustele esineb ligipääsetavusega probleeme vähem.

Valitsusasutuste tööandjad näevad, et liikumispuuetega inimeste värbamisel probleeme ei teki ning liikumispuuetega kandidaat väitis intervjuus samuti, et ületamatuid tööle integreerimise probleeme ei tekkinud. Probleem tekib värbamise valmisolekul siis, kui värbamisprotsessi satub tööandjale tundmatu terviseseisundiga kandidaat. Kui varasemad kogemused puuduvad sellise terviseseisundiga või on kogemused halvad, siis suhtutakse kandidaadi värbamisse negatiivselt. Psüühikahäiretega teenistuja väitis intervjuus samamoodi, et tundis oma terviseseisundi tõttu negatiivset erikohtlemist, sest juhid ja kolleegid pole varasemalt sellise olukorraga arvestanud. Seetõttu olid töötajate terviseseisundi eripäradega ja tööandja suhtumisega seoses valitsusasutuste esindajate vaated sarnased VT teenistujate vaadetega.

Erinevad vaated tekkisid konfidentsiaalse terviseseisundi jagamisel värbamisprotsessides ja tööle integreerimises. Tavapärasel olukorras ei soovi värvatav enda terviseseisundiga suurt tähelepanu saada. Erandina teavitatakse oma terviseseisundist siis, kui selle puhul soovitakse ühiskonnas

teadlikkust tõsta või kui see võiks olla töö tegemisel takistuseks. Samas soovivad valitsusasutuse esindajad, et kandidaadid avalikustaksid oma terviseseisundit juhul, kui inimene vajab sellise seisundi tõttu kohandamist, mis mõjutaks ka proaktiivselt töökeskkonna parendamist. Kui VT teenistuja ennast ei kehtesta, siis valitsusasutuse esindaja ei tea milliseid muudatusi on vajalik töökeskkonna parendamiseks sisse viia.

Täiendavalt vastab antud diskussioon uurimisteema teisele küsimusele – peamiseks värbamist mõjutavaks teguriks on valitsusasutustes tööandjate suhtumine ning varasemad kogemused. Seetõttu on kindlasti arenguruumi suhtumisel, kuid raske on leida ühte konkreetset viisi, mis muudaks kõikide valitsusasutuste esindajate suhtumist VT inimeste suhtes, eelkõige suhtumist nendesse inimestesse, kelle terviseseisundiga pole paljud valitsusasutuste esindajad kokku puutunud.

Samuti on arenguruumi VT inimeste enesekehtestamisel. Intervjueeritud liikumispuudega teenistuja väitis, et see on sellistel inimestel töökoha saamisel üks olulisim aspekt. Kui soovitakse, et valitsusasutuste töökeskkond oleks neile töö tegemiseks sobilik, siis peavad nad ka ise oskama ennast kehtestada ja nõuda proaktiivset lähenemist. See sõltub eelkõige selliste inimese iseloomust ja nende suutlikkusest ennast värbamis- ja integreerimisprotsessides kehtestada.

Taustainfole tuginedes on näha, et suurem osa VT inimesi elavad Lõuna- ja Kagu-Eestis, kuid probleem tekib just sellest, et enamik valitsusasutusi asuvad Tallinnas ning seetõttu võib töökoha kaugus raskendada värbamist ja tööle integreerimist. Riigimajade projekti raames oleks tulevikus igas Eesti maakonnas elavatel VT inimestel parem võimalus kaugtööd rakendada. Tööle integreerimisel on valitsusasutustel juba praegu pakkuda kaugtöö võimalust, kui teenistusülesanded seda võimaldavad, samas paljudel valitsusasutustel on soov enne värbamist füüsiliselt kandidaati näha, isegi sel juhul, kui on võimalik teha intervjuud läbi interneti vahenduse. Seetõttu võivad VT inimeste elukoht ja töökoha asukoht mängida olulist rolli nende hõives. Lisaks oli näha empiirilise taustainfo puhul seost intervjuudest saadud infoga, et tööandjate üldine suhtumine on positiivsem liikumispuuetega inimeste värbamisse kui psüühikahäiretega inimeste värbamisse.

Pärast uurimistöö intervjuude läbiviimist ning empiirilise osa analüüsi selgus, et kõige suuremateks mõjuteguriteks on Eesti avalikus teenistuses tööandjaga seotud tegurid ning põhilised lahendused on seotud nendest teguritest tingitud takistuste vähendamistega.

Uurimistöös viimase püstitatud küsimusega tekib diskussioon selle üle, et millisel moel oleks võimalik selliseid väljakutseid lahendada ning kuidas oleks võimalik parendada valitsusasutuste tööandjate suhtumist, seoses nähtamatute ja tundmatute tervisehäiretega. Teoreetilises raamistikus tuli välja, et tööpoliitika reformid ega toetusprogrammid pole aidanud töötajate suhtumist pikas perspektiivis parandada ning esindusbürokraatia teooria pole Eesti valitsusasutustele oluline.

Kolmandale uurimistöö küsimusele on vastatud poliitikasoovitustega, mis tulenevad teoreetilise raamistiku ja intervjuude analüüside sünteesist.

4.1. Poliitikasoovitused

Uuringu läbiviimise ja diskussiooni järgselt on väljatoodud poliitikasoovituste eesmärk parendada Eesti avaliku teenistuse valmidust värvata VT inimesi. Poliitikasoovitused on eelkõige suunatud Eesti valitsusasutuste värbamispraktikatele ning koostöö parendamisele:

- **Panna eraldi kirja proaktiivne lähenemine värbamisprotsesside tegevusjuhistesse.** Tuleb uurida tööle integreerimise käigus kandidaadi vajadusi ning peab pakkuma kohandamisi, mis on uue ametniku teenistusülesannete täitmiseks vajalikud.
- **Infopõhine lahendus valitsusasutustes, kus tuleb organisatsioonis esile tuua VT inimeste teema.** Selleks on vaja luua erinevaid siseveebi väljaandeid, sedeleid, e-kirju, seminare ja koolitusi seoses VT inimestega. Praktikas tulevad kasuks organisatsioonide sisesed sotsiaalsed turundusprojektid ja infosedelid. Infopõhiste projektidega on võimalik tõsta teadlikkust ning tõkestada negatiivsete stereotüüpide arengut selliste inimeste suhtes.
- **Valitsusasutustel rohkem koostööd ning sihtotsingut Eesti Töötukassaga.** Teenistusülesannete täitmiseks paindlikkuse olemasolu sisaldavad ametikohtade kuulutused peavad minema lisaks teistele sotsiaalmeediakanalitele minema edasi ka Eesti Töötukassa kanalitesse. Üks ametiasutus, kellel on „Austame erinevusi“ märgis, teeb eraldi sihtotsingut erineva taustaga inimeste suhtes ning seega, oleks teistel valitsusasutustel võimalik sama teha.

- **Valitsusasutustel, kes värbavad erineva taustaga inimesi, taotleda rohkem tunnustust.** Ametiasutusel, kes oli endale saanud märgise „Austame erinevusi“, on plaanis seda märgist ka edaspidi hoida, jätkates sihtotsingute tegemisega. Selle kontrollimiseks viiakse ka täna läbi auditeid „Austame erinevusi“ märgisega ametiasutuses, kuid teiste valitsusasutuste auditites peaks samuti rõhutama erineva taustaga inimeste esindatuse olulisust. Selliste tunnuste taotlemine ning saamine võib motiveerida valitsusasutusi rakendama kaasavamaid värbamis- ja tööle integreerimispraktikaid.
- **Maine ja suhtumise parendamisele tulevad kasuks vähemusi kaasavate poliitikate olemasolu ning diskussioon ühiskonnas.** Lahendus sõltub võimul olevate poliitikute prioriteetidest, mis on hetkel ühiskonnas aktuaalseteks diskussiooni temadeks.

KOKKUVÕTE

Käesolev magistritöö analüüsib Eesti valitsusasutuste valmidust värvata VT inimesi. Teema asjakohasus tuli välja 2016. aastal algatatud Töövõimereformiga ning viimastel aastatel tehtud VT inimeste hõive uuringute põhjal. VT inimeste hõive parendamiseks peab avalik teenistus olema kui näidistööandja ning valmis värbama erinevate tervises seisunditega inimesi, et tagada Töövõimereformiga seatud eesmärgid. Seetõttu oli käesoleva magistritöö eesmärgiks hinnata Eesti valitsusasutuste valmidust selliseid inimesi värvata. Eelnevast tulenevalt püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Mil määral on Eesti valitsusasutused valmis värbama vähenenud töövõimega inimesi?
2. Mis on valitsusasutustes peamised vähenenud töövõimega inimeste värbamist mõjutavad tegurid?
3. Kuidas vähenenud töövõimega inimeste värbamise väljakutseid lahendada?

Uurimisküsimuste vastuste aluseks oli teoreetilises raamistikus käsitletud aktiivne tööturupoliitika, avalik teenistus kui näidistööandja ning värbamist mõjutavad tegurid. Teoreetilise raamistiku põhjal oli võimalik luua intervjuuküsimused uuringu läbiviimiseks ning koos olemasolevate Eesti empiiriliste andmetega oli võimalik neile vastused leida.

Empiirilise analüüsi tulemusena selgus, et valitsusasutused on valmis värbama VT inimesi, kui nad ise satuvad värbamisprotsessidesse ning nende puhul ei ole vaja suuri kohandamisi teha tööle integreerimises. Nimelt ollakse valmis värbama eelkõige liikumispuuetega ning kergeastmeliste krooniliste haigustega inimesi. Takistused tekivad siis, kui kandidaadil on psüühikahäired või raskeastmelised tervisehäired, sest valitsusasutuste esindajatel puudub soov või eelnev kogemus selliste tervisehäiretega arvestamisel.

Empiirilise analüüsi käigus avastati, et harva esinevad takistustena töötaja või keskkonnaga seonduvad tegurid. Töötajate puhul tekivad takistused siis, kui on raskeastmelised tervisehäired ning keskkonnaga tekib probleem eelkõige juhul, kui on puudused ligipääsetavuses.

Valitsusasutuse värbamisel on kõige mõjuvamaks takistuseks tööandjaga seonduvad tegurid, milleks on tööandjate suhtumine ja minimaalne kogemus VT inimeste värbamisel. Seetõttu puuduvad erinevad tegevusjuhised ja strateegiad, kuidas peab kandidaadi vajadustest lähtuvalt VT inimest värbama ning tööle integreerima.

Ettepanekuteks olid poliitikasoovitused Eesti valitsusasutuste värbamispraktikate ja töökeskkonna parendamiseks. Esiteks, soovitati lisada proaktiivne lähenemine värbamisprotsesside tegevusjuhisesse, mis tähendab seda, et uue ametniku tööle integreerimise protsessides ollakse valmis jooksvalt kohandama töökeskkonda, lähtudes uue ametniku vajadustest. Teiseks soovituseks oli valitsusasutustele infopõhine lahendus, mis aitaks tuua esile VT inimeste teema. Erinevad turundusprojektid ja organisatsioonide infosedelid aitaksid tuua antud teema valitsusasutustes päevakorda. Kolmandana soovitati seoses VT inimeste värbamisega teha rohkem koostööd Eesti Töötukassaga, kuulutustega ja teavitustööga. Neljandaks poliitikasoovituseks oli valitsusasutustel taotleda rohkem tunnustust märgiste ja tiitlitega kaasava värbamispraktikate puhul, millele järelvalvet teostatakse audititega.

Poliitikasoovitusi saavad kasutada kõik Eesti valitsusasutused, sõltumata ressursside olemasolust ja seadusandlikust raamistikust. Antud magistritöö uurimisteemat on võimalik edasi uurida nii ministriumite kui ka kohalike omavalitsuste värbamispraktikate tasandil. Sellele lisaks on võimalik kaasata uuringusse erinevaid eksperte ja poliitikuid, kes tegelevad VT inimeste värbamisega, et leida rohkem praktikaid, mis parendaksid Eesti valitsusasutuste valmidust värvata VT inimesi.

SUMMARY

THE READINESS OF ESTONIA'S GOVERNMENT AGENCIES TO RECRUIT PEOPLE WITH REDUCED WORK ABILITY

Asko Armas Metusala

The aim of this thesis was to analyse the readiness of the Estonian civil service to recruit people with reduced work ability. The relevance of this topic came out of the employment situation of people with reduced work ability based on the Work Ability Reform initiated in 2016 and studies carried out in Estonia in recent years.

When it comes to employment of people with reduced work ability, the civil service should be a model employer to other sectors of the economy and be prepared to employ people with different health conditions and different levels of disability to ensure that the objectives related to the Work Ability Reform in Estonia be fulfilled.

The purpose of this thesis was to assess the readiness of Estonia's government agencies to recruit people with reduced work ability. Therefore, the questions of this thesis were set out as follows:

1. To what extent are the investigated government agencies prepared to recruit people with reduced work ability?
2. What are the main factors influencing the recruitment of people with reduced work ability in government agencies?
3. How to tackle the challenges of recruitment practices and the working environment in the researched government agencies?

To answer the research questions, the theoretical framework was based on active labour market policies, civil service as a model employer and on the analysis of different factors affecting recruitment. Active labour market policies are seen as helping unemployed people to find jobs, but they do not help to tackle the barriers that people with disabilities or diminished work ability face in the labour market. The civil service as a model employer must reflect the practices it wants to

implement in the economy by doing it themselves first. On the topic of model employers, the civil service also should be a representative bureaucracy as in the civil servants should reflect different groups of people in society - disabled people and people with diminished work ability included. As a last point of the theoretical framework, the barriers that people with reduced work ability face in the labour market were stated and divided into three categories. The three categories of factors affecting recruitment were stated as follows:

- Employee-related factors (skills, education, severity of their illness)
- Employer-related factors (attitudes, resources, prior experiences, values)
- Environmental factors (accessibility, discourse in society, legislative framework)

Interview questions were written based on the theoretical framework. The interviews were used to inquire about the practices used in Estonia's government agencies. Together with the interviews and the available quantitative and qualitative data from Estonia's labour market, it was possible to find answers for the research questions.

As a result of the empirical analysis, it became evident that Estonia's government agencies are prepared to recruit people with reduced work ability, unless people with reduced work ability require major adjustments that needs to be made by the employer regarding to the recruitment processes and the integration into work. Government agency employers are more willing to recruit candidates with reduced mobility and people with mild chronic illnesses than candidates with mental disorders or serious ailments. In the latter case, representatives of government agencies encounter obstacles as they do not have the desire nor the experience to take such ailments into account in recruitment processes.

During the empirical analysis, it was discovered that employee or environmental factors are seldom a barrier. Factors related to the employer are the main factors and obstacles affecting recruitment in Estonia, namely, the attitude of employers and lack of experience in recruiting people with reduced work ability. Therefore, there are no certain practices nor strategies in government agencies to recruit a person with reduced work ability and to facilitate their integration according to their needs.

To tackle these barriers, policy recommendations were proposed as solutions to improve the recruitment practices and working environment of Estonia's government agencies. Firstly, it was proposed to add a proactive approach to recruitment processes in government agencies' code of practice, which means that the process of integrating should be an on-going process of adaptation

for a new civil servant into their new workplace. The new civil servant would let their employer know about the necessary adaptation they need while they are being integrated into work, due to the uncertainty and variety of needs that people with reduced working ability might have. Secondly, an information-based solution was proposed for government agencies. To improve the attitude of employers, it would be useful to highlight the issue of people with reduced work ability in government institutions. Different marketing projects and organisational labels would help bring this topic to the agenda. As a third proposal and recommendation, there should be more cooperation with the Unemployment Insurance Fund regarding the recruitment of persons with reduced work ability. The goal should be to seek advice on job advertisements as well as aid and making adjustments if there is no previous experience related to people with reduced work ability. As a fourth policy recommendation, more government agencies should apply for recognition and titles for inclusive recruitment practices, which would be monitored by audits to show and recognise the best government agencies and their recruitment and integration processes.

Policy recommendations can be used by all Estonian government agencies regardless of the nature of the resources or the legislative framework. The research topic of this master's thesis can be further investigated at the level of ministries and local governments. The involvement of various experts and politicians can further aid in the research topic in order to find more practices aimed at improving the readiness of the Estonia's government agencies to recruit people with reduced work ability.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Albaret, M., Deas, J. (2023). *International Organization and Research Methods: Semistructured interviews: Chapter 5*. University of Michigan Press, 82-89.
<https://doi.org/10.3998/mpub.11685289>

Ametnike värbamise ja valiku kord. RT I, 21.12.2012, 36

ATS RT I, 06.07.2023, 21, 31.12.2030.

Baker, T. (2022). *The Future of Human Resources: Unlocking Human Potential*. Business Expert Press, 1-207. Kasutatud 15. Detsember 2023
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/tuee/detail.action?docID=6992718&pq-origsite=primo>

Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., Boman, E. (2020). The Need for Support and Adaptation in the Workplace among Persons with Different Types of Disabilities and Reduced Work Ability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 253-264.
<https://doi.org/10.16993/sjdr.672>

Brebner, J. B. (1945). Review of Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service., by J. D. Kingsley. *Political Science Quarterly*, 60(2), 301–303.
<https://doi.org/10.2307/2144534>

Brooks, D., Dougherty, B., & Price, J. (2015). The federal government as a model employer and its impact on employment civil rights in America. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 19(2), 151-152. Kasutatud 8. Jaanuar 2023
https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/emprght19&id=161&men_tab=srchresults

Card, D., Kluge, J., Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal (London)*, 120(548), F452–F477.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>

Centar, Praxis (2022). *Töövõime toetamise süsteemi loomise ja juurutamise makromajandusliku mõju hindamine*. Uuringu aruanne, 1-308. Kasutatud 21. August 2023
<https://www.centar.ee/tehtud-tood/toovoime-toetamise-susteemi-loomise-ja-juurutamise-makromajandusliku-moju-hindamine>

Cordes, J., Vogel, R. (2023). Comparing Employer Attractiveness of Public Sector Organizations to Nonprofit and Private Sector Organizations: An Experimental Study in Germany and the U.S. *Review of Public Personnel Administration*. 43(2), 260-287.

<https://doi.org/10.1177/0734371X211065349>

Dolan, J., Rosenbloom D., H. (2016). *Representative Bureaucracy: Classic Readings and Continuing Controversies* (1st ed.). Taylor & Francis Group, Routledge. 3-33.
<https://doi.org/10.4324/9781315541471>

Eesti Töötukassa (2023a) *Töövõime hindamine*. Kasutatud 15. Detsember 2023
<https://www.tootukassa.ee/et/teenused/toovoime-hindamine>

Eesti Töötukassa (2023b) *Teenused ja hüved: Vähenenud töövõimega inimestele*. Kasutatud 10. November 2023 <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/vahenenud-toovoimega-inimestele>

Eesti Töötukassa (2023c) *Töökoha kohandamine*. Kasutatud 15. Detsember 2023
<https://www.tootukassa.ee/et/teenused/vahenenud-toovoimega-inimestele/tookoha-kohandamine>

Elias, N., M., R. (2013). Shifting diversity perspectives and new avenues for representative bureaucracy. *Public Administration Quarterly*, 37(3), 331-338. Kasutatud 8. Jaanuar. 2023 <https://www.jstor.org/stable/24372111>

Euroopa Parlament (2023) *Positiivsete meetmete programm 2023*. Kasutatud 11. Juuli 2023
https://apply4ep.gestmax.eu/81/1/positive-action-programme-2023/et_ET?backlink=search&fbclid=IwAR3tCTeF1J_c7DNFCfBbJ6s7Jydep7g4zLfs8m-cYF_z9SFzBW4xj1Y6NEo

Godard, R., Hebl, M., Nittrouer, C. (2022) Identity management in the workplace: Coworker perceptions of individuals with contested disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, IOS Press*, 52(2), 177-187. <https://doi.org/10.3233/JVR-221208>

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)*, 140. 1-46. Kasutatud 12. Jaanuar 2023.
https://www.academia.edu/1902383/The_labour_market_situation_of_disabled_people_in_European_countries_and_implementation_of_employment_policies_A_summary_of_evidence_from_country_reports

Hulsegge, G., Otten, W., Van de Ven, H. A., Hazelzet, A. M., Blonk, R. W. B. (2022). Employers' attitude, intention, skills and barriers in relation to employment of vulnerable workers. *IOS Press, Work*, 72(4), 1215-1227. <https://doi.org/10.3233/wor-210898>

Henry, A., D., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., Vogt, J. (2014) Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 237-249. <https://doi.org/10.3233/JVR-140716>

Ingold, J., Valizade, D. (2017) Employers' recruitment of disadvantaged groups: exploring the effect of active labour market programme agencies as labour market intermediaries. *Human Resource Management Journal*, 27, 530– 547. <https://doi.org/10.1111/1748->

- Iwanaga, K., Chen, X., Grenawalt, T., A., Mporu, N., Chan, F., Lee, B., Wu, J., R., Tansey, T., N. (2021) Employer Attitudes and Practices Affecting the Recruitment and Hiring of People with Disabilities: A Scoping Review. *Journal of Rehabilitation*, 87(2), 4-17.
- Johnston, K., Federica A., Foteini K. (2024) Representative Bureaucracy and Organizational Attractiveness: An Experimental Study of Symbolic Representation of the US and UK Police. *Public Administration Review* 84(2), 293–307.
<https://doi.org/10.1111/puar.13675>
- Kruse, D., Park, S., R., Van Der Meulen Rodgers, Y., Schur, L. (2022) Disability and remote work during the pandemic with implications for cancer survivors. *Journal of Cancer Survivorship*, 16, 183– 199. <https://doi.org/10.1007/s11764-021-01146-z>
- Lang, K., Pärnamagi, I., Sarapuu, E. (2013) *Avaliku Teenistuse Seaduse Käsiraamat*, Justiitsministeerium, 1-321, Kasutatud 15. Detsember 2023
<https://www.fin.ee/media/1977/download>
- Mahasneh, R., Randle, M., Gordon, R., Algie, J., Dolnicar, S. (2023) Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers. *Journal of social marketing*, 13(3), 361-379.
<https://doi.org/10.1108/JSOCM-08-2022-0174>
- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (2023) *Töövõime toetamise süsteem*. Kasutatud 05. Mai 2024 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/toohoive/toovõime-toetamise-süsteem>
- Martin, J., P. (2015) Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy* 4(4).
<https://doi.org/10.1186/s40173-015-0032-y>
- Martin, J., P., Grubb, D. (2001) What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *Swedish Economic Policy Review*. 8(2), Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala.
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.348621>
- McKinney, E. L., Swartz, L. (2021) Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2321. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579749>
- Miller, K. J. (2012) Representative bureaucracy and multilevel governance in the EU: A research agenda. *Geopolitics, History, and International Relations*, 4(1), 51-53. Kasutatud 8. Jaanuar 2023 <https://www.jstor.org/stable/26804833>
- Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B., Tummers, L. (2023) Why do employers (fail to) hire people with disabilities? A systematic review of capabilities, opportunities and motivations. *Journal of occupational rehabilitation*, 33(2), 329-340.
<https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>

- Nota, L., Santilli, S., Ginerva, M. C., Soresi, S. (2014) Employer attitudes towards work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-521. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>
- OECD (2003) *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people*, 1-216. Kasutatud 25. August 2023 https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/transforming-disability-into-ability_9789264158245-en#page1
- OECD (2022) *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. 1-269. Kasutatud 15. Detsember 2023 https://www.oecd-ilibrary.org/employment/disability-work-and-inclusion_1ea5e9c-en
- Olev, A., Alumäe, T. (2022) Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic J. Modern Computing*, 10(3), 409–421. <https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- Rahandusministeerium (2021) *Avaliku teenistuse aruanne 2020*. Kasutatud 08. Jaanuar 2023 <https://www.fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/personali-ja-palgastatistika>
- Rahandusministeerium (2022) *Avaliku teenistuse aruanne 2021*. Kasutatud 08. Jaanuar 2023 <https://www.fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/personali-ja-palgastatistika>
- Rahandusministeerium (2023) *Avaliku teenistuse aastaraamat 2022*. Kasutatud 05. Mai 2024 <https://www.fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/personali-ja-palgastatistika>
- Randma-Liiv, T., Sarapuu, K. (2012). „Avalik teenistus“. Raamatus: Vetik, R. (koostaja) *Eesti Poliitika ja Valitsemine 1991-2011*. Tallinna Ülikooli Kirjastus. Avaliku teenistuse süsteemi kujunemine.
- Riigikantselei (2021) *Ligipääsetavuse rakkerühma lõpparuanne* Kasutatud 10. November 2023 https://www.riigikantselei.ee/ligipaasetavus?view_instance=0¤t_page=1
- Scholz, F., Ingold, J. (2021). Activating the ‘ideal jobseeker’: Experiences of individuals with mental health conditions on the UK Work Programme. *Human Relations*, 74(10), 1604–1627. <https://doi.org/10.1177/0018726720934848>
- Sotsiaalministeerium (2023). *Heaolu Arengukava 2023-2030*. Kasutatud 15. Detsember 2023 <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030#heaolu-arengukava-20>
- Tessier, A., Clément, M.-A., Gélinas, I., Boucher, N., Croteau, C., Morin, D., Turcotte, M., Archambault, P. S. (2024). The impact of transportation on the employment of people with disabilities: a scoping review. *Transport Reviews*, 44(1), 85–111. <https://doi.org/10.1080/01441647.2023.2229031>

Tufts, S. H., Jacobson, W. S., & Stevens, M. S. (2015). Status Update: Social Media and Local Government Human Resource Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 193-207. <https://doi.org/10.1177/0734371X14558066>

Turu-uuringute AS (2021) *Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste värbamise suhtes*. Lõppraport. Kasutatud 05. Mai 2024 <https://sm.ee/uudised/uuring-tooandjate-hoiakud-soosivad-vahenenud-toovoimega-inimeste-palkamist>

TVTS RT I, 06.07.2023, 11

Webster, K., Fa'apoi, E. (2018). Political representation on the New Auckland Council: Has amalgamation led to greater diversity? *Australian Journal of Public Administration*, 77(2), 331-351. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12259>

Wilton, R., D. (2004). From flexibility to accommodation? Disabled people and the reinvention of paid work. *Transactions - Institute of British Geographers (1965)*, 29(4), 420–432. <https://doi.org/10.1111/j.0020-2754.2004.00139.x>

LISAD

Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuude küsimused

Küsimused värbamispraktikate kohta valitsusasutuses, kas personalitöötajalt või vahetu juhilt.

5. Kuidas teie organisatsioonis käib uue töötaja otsimine ja värbamisprotsess? Milliste kanalite kaudu kuulutused ja värbamine käib?
6. Milliste omadustega ja oskustega kandidaati te eelistate?
7. Milliseid kogemusi on teil olnud vähenenud töövõimega inimestega värbamisprotsessides?
Kui jah, siis millised?
8. Kuidas teie hindaksite enda valitsusasutuse valmidust värvata vähenenud töövõimega inimesi?
9. Missuguses ulatuses oleks võimeline teie asutus värbama vähenenud töövõimega inimesi?
Millest see sõltub?
10. Kas teie asutusel on konkreetne tegevusjuhised vähenenud töövõimega inimese hõivamiseks?
Kui jah, siis milline täpsemalt?
11. Kas teie asutuses on mõni strateegia või plaan värvata esinduslikkuse eesmärgiga inimesi?
Kui jah, siis kuidas teie asutus seda praktikas rakendab?
12. Kuidas kandidaatide tervise seisundi eripära võib värbamisprotsessi ja tööle integreerimist mõjutada? Kuidas see võib mõjutada kandidaatide paremusjärjestuse koostamist?
13. Mis ulatuses on asutus valmis ja võimeline värbamisprotsessi ja töökeskkonda kohandama?
14. Kuidas te näete teie asutuse juhtide ja personali valmidust toetama vähenenud töövõimega inimeste tööle integreerimist?
15. Kuidas te näete seadusandliku raamistiku mõju vähenenud töövõimega inimeste värbamisprotsessile ja tööle integreerimises? Milliseid võimalusi või takistusi sellega võib kaasneda?
16. Milliseid riigipoolseid toetusi või tuge on teie asutusel võimalik saada vähenenud töövõimega inimeste värbamisega ja tööle integreerimisega seoses?

17. Mis teie arust ajendaks või aitaks asutusel värvata rohkem vähenenud töövõimega inimesi?
18. Kas te soovite jagada midagi tähtsat värbamisprotsessi ja valiku tegemise kohta, mis jäi intervjuus küsimata?

Küsimused vähenenud töövõimega inimesele, kes on varem olnud teenistuja valitsusasutuses.

1. Mis teid ajendas töötama riigi valitsusasutuses?
2. Millised on teie kogemused olnud tööle kandideerimisega?
3. Millised on teie kogemused olnud tööle asumisega ja integreerimisega?
4. Millised on teie arust kõige suuremad puudujäägid valitsusasutuste värbamispraktikates vähenenud töövõimega inimeste puhul?
5. Kas te olete tööandjate poolt kogenud erikohtlemist või suhtumist terviseseisundi tõttu?
Kui jah, siis millised need on olnud?
6. Mida võiks teie arust parendada Eesti valitsusasutuste värbamis- ja tööle integreerimise protsessides vähenenud töövõimega inimeste suhtes?
7. Kas te soovite veel jagada midagi oma kogemuste suhtes, mis jäi intervjuus küsimata

Lisa 2. Magistritöö käigus läbiviidud intervjuud

Valitsusasutuste esindajad

Intervjueeritav 1. videointervjuu personalijuhiga, intervjueerija märkmed 27.02.2024.

Intervjueeritav 2. videointervjuu personalijuhiga, intervjueerija märkmed 01.03.2024.

Intervjueeritav 3. videointervjuu personalijuhiga ja vahetu juhiga, intervjueerija märkmed 07.03.2024.

Intervjueeritav 4. videointervjuu vahetu juhiga, intervjueerija märkmed 12.03.2024.

Intervjueeritav 5. videointervjuu personali osakonna peaspetsialistiga, intervjueerija märkmed 15.03.2024.

Intervjueeritav 6. videointervjuu personalijuhiga, intervjueerija märkmed 18.03.2024.

Intervjueeritav 7. videointervjuu personalijuhiga, intervjueerija märkmed 21.03.2024.

Intervjueeritav 8. videointervjuu personalijuhiga, intervjueerija märkmed 21.03.2024.

Intervjueeritav 9. videointervjuu personalinõunikuga, intervjueerija märkmed 25.03.2024.

Vähenenud töövõimega teenistujad

Intervjueeritav 10. videointervjuu vähenenud töövõimega teenistujaga, intervjueerija märkmed 18.03.2024.

Intervjueeritav 11. videointervjuu vähenenud töövõimega teenistujaga, intervjueerija märkmed 22.03.2024.

Intervjueeritav 12. videointervjuu vähenenud töövõimega teenistujaga, intervjueerija märkmed 05.04.2024.

Lisa 3. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina _____ Asko Armas Metusala _____ (autori nimi)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

_____ Eesti valitsusasutuste valmidus värvata vähenenud töövõimega inimesi _____
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Külli Sarapuu

(juhendaja nimi)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

_____ (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.