

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse Instituut

Triin Ressar

**TÖÖVÕIMEREFORMIGA KAASNEVAD VAJALIKUD MUUDATUSED
TÖÖJÕUTURUL NING TÖÖANDJATE VALMISOLEK VÄHENENUD
TÖÖVÕIMEGA INIMESTE VÄRBAMISEKS**

Magistritöö

Juhendaja: Merle Lõhmus

TALLINN 2017

Deklareerin, et käesolev magistr töö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Triin Ressar

“.....“2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja professor Merle Lõhmus

“.....“2017

Kaitsmisele lubatud “.....“2017

Personalitöö ja- arenduse magistr tööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare
Teichmann

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö keskseks probleemiks on vähenenud töövõimega inimeste väike hõivatus tööturul ja ebaselgus nende võimalustes tööd leida. Probleemi lahendamise üheks eelduseks on teadmiste omandamine, kuivõrd on Eesti tööandjad teadlikud võimalustest ja tugiteenustest, mis toetavad vähenenud töövõimega inimeste värbamist ning nende toimetulekut tööl. Lisaks on probleemi lahendamise eelduseks vajalik omandada ülevaade tööandjate valmisolekust vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks sotsiaalpsühholoogilistest, tehnilis-tehnoloogilistest ning protseduurilistest aspektidest lähtudes.

Lähtuvalt eelnevast on magistritöö eesmärgiks välja selgitada tööandjate teadlikkus töövõimereformist, sellega kaasnevatest abiteenustest ja võimalustest ning valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks sotsiaalpsühholoogilistest, tehnilis-tehnoloogilistest ning protseduurilistest aspektidest lähtuvalt. Lisaks tööandjatele keskendutakse alaeesmärgina ka vähenenud töövõimega inimeste motivatsiooni, ootuste ning tööotsingute käigus ilmnunud takistuste välja selgitamisele.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade puude ning vähenenud töövõime olemusest, tööhõive olulisusest ning tööhõivet mõjutavast seadusandlusest. Teoreetiline osa annab ülevaate ka töövõimereformist Eestis ning reformidest muudes Euroopa riikides. Lisaks käsitleb magistritöö teoreetiline osa värbamise ja valiku olemust ning tuuakse välja tegurid, mis mõjutavad vähenenud töövõimega inimeste värbamist.

Uurimistulemuste analüüsimisel selgus, et uuringus osalenud tööandjad ning tööandjate esindajad on üsnagi kursis 2016 aastal käivitunud töövõimereformist ning sellega kaasnevatest tugiteenustest. Siiski selgus, et tööandjad vajavad rohkem spetsiifilisemat informatsiooni toetavate teenuste kohta, terviseprobleemide spetsiifilisuse kohta, töökeskkonna kohandamise kohta ning nõu terviseprobleemidega inimese kollektiivi kohandamise osas. Enamik uuringus osalenud ettevõtetest omavad valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks. Seejuures on sotsiaalpsühholoogilistest aspektidest lähtuv valmisolek suurem kui protseduurilistest ning tehnilis-tehnoloogilistest aspektidest lähtuv.

Uurimistöö arutelu ja ettepanekute osas arutletakse saadud tulemuste üle ning ühtlasi tuuakse uurimistulemuste alusel välja töö autori poolset ettepanekud vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmiseks.

Võtmesõnad: värbamine, valmisolek, vähenenud töövõime, puudega inimene, töövõimereform, teadlikkus.

ABSTRACT

TÖÖVÕIMEREFORMIGA KAASNEVAD VAJALIKUD MUUDATUSED TÖÖJÕUTURUL NING TÖÖANDJATE VALMISOLEK VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE VÄRBAMISEKS

TRIIN RESSAR

The general topic of this Master`s thesis is the low employment rate of people with decreased working ability, and the unclear possibilities to find work in their condition. One of the prerequisites to finding a solution for this problem is obtaining knowledge about the extent to which Estonian employers are aware on possibilities and ancillary services that support hiring people with decreased working ability and their performance at work. In addition, another prerequisite to solving this problem is having an overview of the employers` readiness to hire people with decreased working ability from the socio-psychological, technical and technological as well as administrative point of view.

In light of what was listed above, the purpose of this Master`s thesis is to explore the employers awareness of the work ability reform, the ancillary services and possibilities accompanying it, and the readiness to hire people with decreased working ability from socio-psychological, technical and technological as well as administrative point of view. In addition to employers, as a sub-objective the thesis focuses on the motivation and expectations of people with decreased working ability, and investigates the obstacles that emerge during their job search.

The theoretical part of the thesis gives an overview of the nature of disabilities and decreased working ability, the importance of employment and legal acts influencing it. This part also reviews the work ability reforms in Estonia and other European states. In addition, the theoretical part of the thesis handles the nature of recruitment and choice, as well as lists the factors that influence hiring people with decreased working ability.

The analysis of the results revealed that the employers participating in the survey and their representatives are quite well aware of the 2016 work ability reform and its ancillary services. Nevertheless, it became clear that employers are in need for more specific information on the ancillary services, the special characteristics of health issues, adaptation of the working environment and advice on integrating people with health issues into the team. Most of the companies that participated in the survey are ready to hire people with decreased working ability. At that, the socio-psychological readiness is higher than administrative or technical and technological one.

The discussion and suggestions` part of the thesis reviews the results and also lists the author`s suggestions on increasing the employment rate of people with decreased working ability based on the survey.

Keywords: hiring, readiness, decreased working ability, disabled person, work ability reform, awareness.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
ABSTRACT	4
SISSEJUHATUS.....	6
1. Vähenenud töövõime ning puude olemus	9
1.1 Vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive olulisus ja seda kujundavad tegurid	11
1.2 Eesti seadusandlusest tulenevad sätted vähenenud töövõimega inimeste tööhõive kujundamisele.....	13
1.2 Sotsiaalne ettevõtlus, kui võimalus terviseprobleemidega inimeste tööhõiveks	15
2. Töövõimereform.....	17
2.1 Töövõimereformi väljatöötamise põhjused, sisu ja eesmärgid.....	17
2.2 Uuenenud tööturuteenused ja võimalused tööandjatele	20
2.3 Tööjõuturu reformide praktikad mujal maailmas	22
3. Personali värbamise ja valiku tähendus ja põhimõtted.....	25
3.1 Personali värbamise olemus	25
3.2 Personali valiku tähendus ja olulisus.....	26
3.1 Vähenenud töövõimega inimeste värbamist mõjutavad tegurid.....	27
2. Empiiriline uurimus.....	30
2.1 Uurimuse eesmärk ja uurimusküsimused	30
2.2 Valimid ja uurimismeetodid	30
2.3 Protseduur.....	32
2.4 Läbiviidud uuringu tulemused tööandjate seas	33
2.4.1 Tööandjate teadlikkus töövõimereformist	35
2.4.2 Kogemused vähenenud töövõimega, puudega töötajatega.....	40
2.4.3 Valmisolek vähenenud töövõimega, puuetega inimeste värbamiseks.....	45
2.5 Läbiviidud uuringu tulemused vähenenud töövõimega tööotsijate seas	55
2.5.1 Vähenenud töövõimega tööotsijate ootused tööandjatele	58
2.5.2 Vähenenud töövõimega inimeste motivatsioon uue töökoha leidmiseks	61
2.5.3 Tööotsingute käigus ilmnunud takistused.....	63
2.6 Arutelu ja ettepanekud.....	66
3. KOKKUVÕTE.....	74
RESUME.....	77
Kasutatud kirjandus	79
LISA 1 Uurimisküsimustik tööandjatele	83
LISA 2 Intervjuu küsimused tööandjatele.....	89
LISA 3 Uurimisküsimustik vähenenud töövõimega inimestele	90

SISSEJUHATUS

Töajöuturg on pidevas muutumises ning tööandjad seisavad silmitsi mitmete väljakutsetega, milleks on demograafilised muutused, tööjõupuudus, rahvastiku vananemine ning puuetega inimeste sisenemine tööturule. Töajöuturg muutub seoses demograafiliste muutustega ühiskonnas. Vanemaeliste inimeste arv võrreldes tööealistega kasvab, puuetega inimesed ning teised varem töajöuturul kõrvale jäetud ühiskonnagrupid omandavad üha suurema valmisoleku töajöuturule sisenemiseks. Eeltoodud muutused mõjutavad suuresti ettevõtete töajöu leidmist ning seetõttu tuleb tähelepanu pöörata töajöu mitmekesisusele ning lähtuvalt sellest leida võimalusi paindlikumateks töötamisvõimalusteks. Kuigi töajöuturg on mõjutatud kõigist eeltoodud teguritest, siis magistritöö ei käsitle demograafilistest muutustest tulenevaid tegureid, vaid keskendub terviseprobleemidega inimeste tööhõivele.

Eesti Statistikaameti andmete alusel on töövõimetuspensionide saajate arv viimase nelja aasta lõikes iga aastaga kasvanud. Aastal 2012 oli töövõimetuspensionide saajaid 90 093 ning aastaks 2016 oli see arv kasvanud 97 459-le (Eesti Statistikaamet, 2016). Lisaks sellele näitavad andmed, et vanaduspensionäride hulk rahvastikus on lähima nelja aastaga samuti märgatavalt kasvanud. Kui 2012 aastal oli pensionide saajate hulk rahvastikust 297 985, siis aastaks 2016 oli see arv kasvanud 300 884-le. Antud andmed näitavad vananeva rahvastiku kasvu ning see on märk demograafilistest muutustest.

Alates jaanuarist 2016 käivitus töövõimereform, mille eesmärgiks on aidata vähenenud töövõimega inimestel tööd leida ja seda hoida. Lisaks on kaasnevate muudatuste üheks eesmärgiks muuta tööandjate ja ühiskonna suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse (Eesti Töötukassa, 2015). Töövõimereformi käivitumine toob endaga kaasa suuri muudatusi ning uuendusi nii tööandjatele kui ka vähenenud töövõimega inimestele endile. Töövõimereformi rakendumine aitab tõsta vähenenud töövõimega inimeste elukvaliteeti ja toimetulekut, aitab rikastada töajöuturgu ning seeläbi pakkuda vananeva elanikkonnaga tööturuolukorras tööandjatele võimalusi töajöupuuduse korral.

Töövõimereformi käigus uuenevad töövõime hindamise põhimõtted, toetuste süsteem ning pakutavate teenuste võimalused. Senise Sotsiaalkindlustusameti asemel võtab reformi süsteemi haldamise üle Eesti Töötukassa, kes hakkab hindama töövõimekust, pakkuma ja koordineerima tööandjatele ning vähenenud töövõimega inimestele toetavaid teenuseid. Toetavate teenuste eesmärk on aidata leida vähenenud töövõimega inimestele tööd, juba töötavatel inimestel aidata

tööl püsida ning parandada igapäeva toimetulekut, lähtudes individuaalselt inimeste võimekusest ja vajadusest (Sotsiaalministeerium, 2016).

Magistritöö teema valik on aktuaalne, kuna käivitunud töövõimereform toob tööturule suurel hulgal erinevate terviseprobleemidega ning vähenenud töövõimega inimesi, kellest paljud on seni olnud tööga hõivamata. See on väljakutseks tööandjatele ning nõuab tööandjalt teadlikkust vähenenud töövõime ning puude olemasolust, töövõimereformist ning selle eesmärgist, tööandjatele võimaldavatest teenustest ning abivõimalustest. Kuna tööjõuturul valitseb paljudes sektorites tööjõupuudus, siis on väga oluline pöörata tähelepanu ning kaasata vähenenud töövõimega inimesi tööturule, et leevendada tööjõupuuduse probleeme ning rikastada tööjõuturgu, parandades vähenenud töövõimega inimeste toimetulekut nii majanduslikust kui ka sotsiaalsest aspektist. See nõuab tööandjalt teadlikkust, uuendusmeelsust ning valmisolekut paindlikumaks lähenemiseks.

Lähtuvalt eelnevast on magistritöö keskseks probleemiks vähenenud töövõimega inimeste väike hõivatus tööturul ja ebaselgus nende võimalustes tööd leida. Probleemi lahendamise üheks eelduseks on teadmiste omandamine, kuivõrd on Eesti tööandjad teadlikud võimalustest ning tugiteenustest, mis toetavad vähenenud töövõimega inimeste värbamist ning nende toimetulekut tööl. Lisaks on probleemi lahendamise eelduseks vajalik omandada ülevaade tööandjate valmisolekust vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks sotsiaalpsühholoogilisest, tehnilis- tehnoloogilisest ning protseduurilisest aspektidest lähtudes.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada tööandjate teadlikkus töövõimereformist, sellega kaasnevatest abiteenustest ja võimalustest ning valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks sotsiaalpsühholoogilistest, tehnilis-tehnoloogilistest ning protseduurilistest aspektidest lähtudes.

Töö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Milline on tööandjate teadlikkus töövõimereformist ning sellega kaasnevatest toetavatest teenustest?
- Milliseid probleeme, väljakutseid ja vajalikke uuendusi näevad tööandjad seoses töövõimereformiga ning vähenenud töövõimega inimeste värbamisel?
- Milline on tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks?

Lisaks tööandjatele keskendutakse magistritöös alaeesmärgina ka vähenenud töövõimega inimeste motivatsiooni ning nende ootuste välja selgitamisele. Selle jaoks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Milline on vähenenud töövõimega töötajate ootused tööandjatele ning uuele töökohale?
- Kui suur on vähenenud töövõimega töötajate motivatsioon ja tahe töökohta leida?
- Milliseid takistusi näevad vähenenud töövõimega isikud tööturul ning millist tööd peavad antud isikud sobivaks tööks?

Töö eesmärgi täitmiseks püstitati järgnevad uurimisülesanded:

- Uurida ning analüüsida varem antud valdkonnas tehtud uuringuid ning kirjandust;
- Toetudes teoreetilisele materjalile, koostada ankeetküsitluste läbiviimiseks ning intervjuude läbiviimiseks küsimustikud;
- Analüüsida uurimistulemusi ning vastavalt uurimistulemustele teha kokkuvõtteid, ettepanekuid ja järeldusi.

Magistritöö teoreetiline osa koosneb kolmest peatükist. Esimeses osas keskendutakse puude ning vähenenud töövõime tähendusele ning tööhõive olulisusele ja seda mõjutavale seadusandlusele. Teises osas antakse ülevaade töövõimereformist Eestis ning reformidest teistes Euroopa riikides. Lisaks tuuakse välja ülevaade tööturuteenustest ja võimalustest tööandjatele, mis toetavad vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmist. Magistritöö kolmandas peatükis avatakse värbamise ja valiku olemus ning tuuakse välja tegurid, mis mõjutavad vähenenud töövõimega inimeste värbamist.

Magistritöö teises osas tuuakse välja uuringu eesmärk, valim, uurimismeetodid, uuringu läbiviimise protseduur ning uurimistulemused. Kolmandas osas tuuakse välja uurimistulemuste järeldused, arutelu ning ettepanekud.

1. Vähenenud töövõime ning puude olemus

Puue ja vähenenud töövõime ei ole ühesuguse tähendusega, nende mõistete tähendus on erinev ning neid hinnatakse samuti erinevalt. Töövõime vähenemise puhul hinnatakse takistusi tööelus osalemisel, puuet vaadeldakse aga laiemalt ning seetõttu on ka sotsiaalsüsteemis töövõime hindamine ning puude raskusastme hindamine erinevad protsessid (Sotsiaalministeerium, 2016). Järgnevalt on välja toodud Eesti seadusandluse definitsioon puude ning vähenenud töövõime olemusele.

Puude mõistet on aegade käigus käsitletud erinevalt ning antud mõiste kohta on erinevaid vaatenurki. Samuti mõõdetakse ja käsitletakse puude tähendust riigiti erinevalt. Eesti kontekstis defineerib puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus puuet, kui anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri ja/või funktsiooni kaotust või kõrvalekallet, mis koostoimes erinevate takistustega raskendab osalemist ühiskonnas teistega võrdsetel alustel. Puude raskusastmed jagunevad sügavaks, raskeks ning keskmiseks puudeks. (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus, 2008)

Puude raskusastmeid hindab ja tuvastab Sotsiaalkindlustusamet, kes kaasab protsessi ekspertarste. Raskusastme hindamisel võetakse arvesse isiku terviseseisundit, tegevusvõimet, kõrvalabi ja juhendamise vajadust, elukeskkonda, puudest tingitud lisakulusid ning rehabilitatsiooniplaani olemasolul selles väljatoodud tegevusi. Puude raskusaste määratakse tähtajaliselt - kuus kuud kuni kolm aastat. Lastele määratakse puue kuni 16- aastaseks saamiseni ning tööealistele isikutele kuni vanaduspensioniiikka jõudmiseni. Puude määramise alusel on võimalik saada erinevaid sotsiaaltoetusi ning teenuseid (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus, 2008).

Töövõimetoetuse seadusest tulenevalt kujutab vähenenud töövõime käsitus endast 2016 aastal rakendunud töövõimereformi metoodika alusel hinnatavat seisundit. Vähenenud töövõime hindamise alused sätestab töövõimetoetuse seadus, mille alusel tuvastatakse töövõime ulatus järgmisena:

- Täielik töövõime – inimese töövõime ei ole takistatud;
- Osaline töövõime – töötamine on tulenevalt terviseprobleemidest osaliselt takistatud;

- Puuduv töövõime – töövõime on vähenenud sel määral, et inimene ei ole võimeline töötama (Töövõimetoetuse seadus, 2014)

Terviseprobleemidega inimesel võib olla üheaegselt määratud nii puue kui ka vähenenud töövõime.

Rahvusvahelise tava, ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni järgi, millega ka Eesti liitunud on, mõistetakse puuetega inimeste all isikuid, kellel on pikaajaline vaimne, füüsiline, intellektuaalne või meeleline kahjustus, millest tulenevalt võib olla takistatud nende inimeste täielik ja tõhus osalemine ühiskonnas teistega võrdsetel alustel (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, 2006). Antud definitsioonist lähtudes on sõnastatud ka Eesti kontekstis ülaltoodud puude mõiste puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduses.

Akadeemilises kirjanduses toovad Narusson ja Medar (2014) välja, et tänapäeva puude käsitlus kujutab endast loomulikku nähtust. Igal inimesel võib tekkida elu jooksul tegevusvõime piiratus, olgu see lühiajaline või pikaajaline. Jõutud on suuremale arusaamisele, et puude põhjuseks on nii tervise kui ka keskkonnategurite koosmõju.

Peamiselt on puude käsitlemisel rahvusvaheliselt enamlevinud sotsiaalne mudel ning meditsiiniline mudel. Meditsiiniline mudel keskendub tervisest tulenevatele piirangutele. Mudel lähtub puudest, kui indiviidi personaalsest probleemist, mille põhjustajaks on haigus, mis vajab meditsiinilist ravi. Selline mudel on olnud pikalt kasutusel ning see on mõjutanud puuetega inimestele võimaldavate teenuste korraldamist. Antud mudeli puhul jäetakse sotsiaalsed ning füüsilised keskkonnategurid kõrvale (Oliver, Sapey B, & Thomas, 2012).

Sotsiaalse mudeli järgi ei ole puue inimese individuaalne probleem, vaid puuetega inimeste eluolu parandamiseks on vajalik muuta ühiskonnas sotsiaalseid hoiakuid ja poliitikat. Antud mudeli kohaselt diskrimineeritakse puuetega inimesi ning see rõhutab, et inimesel peaks olema õigus iseseisvusele ning vastutusele nagu kõigil teistel ühiskonna liikmetel. Ühiskond ja selle korraldus loovad piiranguid, puue on tulenev sotsiaalsest ja füüsilisest keskkonnast (Oliver, Sapey B, & Thomas, 2012). Sotsiaalne mudel on funktsioon isiku omadustest, teda ümbritsevast keskkonnast, mille alla kuuluvad ka suhted ja ühiskondlikud hoiakud (European Commission, 2002).

1.1 Vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive olulisus ja seda kujundavad tegurid

Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi poolt tellitud ning 2014 aastal InCase OÜ poolt Eestis läbiviidud uuring „Vaimupuudega noorte osalemine tööturul“ tulemustena selgus, et vaimupuudega inimestel on suur tahe töötada. Peamiste põhjustena toodi välja sotsiaalne kaasatus – soovi suhelda teiste inimestega ja tunda end vajalikuna ning majanduslik aspekt – vajaduse ja soovi tulusid teenida. Uuringust selgust, et enamasti tehakse lihtsamaid töid, kuid on ka erandeid ning vaimupuudega inimene tuleb toime keeruka ja vastutusriikka tööga ning seeläbi ei pruugi tööandja teada, et tal on tööl vaimupuudega inimene. Suurettevõtted, kes on vaimupuudega inimesi värvanud, töid välja, et ühiskondliku panuse andmine on oluline ning sotsiaalne vastutus, avatus ja sallivus on kirjutatud sisse ka ettevõtte väärtustesse ja strateegiasse (Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul, 2014).

Tööandjate valmisolek terviseprobleemidega inimesi tööle võtta kujundab vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet. 09.02.2017 ilmunud Riigikontrolli aruandes „Riigi tegevus töövõimereformi ettevalmistamisel“ toodi välja, et Eesti tööandjate üldine valmisolek vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta on madal. Takistustena toodi välja terviseprobleemidega inimeste ebapiisavaid oskusi ning kvalifikatsiooni, mis on tööandjate poolt nõutud. Lisaks toodi välja tööharjumuse puudumist ning keerulisi terviseprobleeme. Antud teemadega on oluline tegeleda, kuna tööandjate valmisolekust sõltub töövõimereformi õnnestumine ning vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamine (Riigikontroll, 2017). Eesti Tööandjate Keskliidu juhataja Toomas Tamsar kommenteeris auditi tulemusi, et tööandjad soovivad töökohti täita vajalike oskuste ja kogemustega inimestega, olenemata inimese erivajadusest. Tamsar rõhutab, et vähenenud töövõimega inimeste tööturule toomiseks on vajalik keskenduda nende täiend- ning ümberõppele (Eesti Tööandjate Keskliit, 2017).

Vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõivet kujundava tegurina on oluline ka tööandjate teadlikkus. Nii juhtide kui ka kollektiivi poolsed eelarvamused, arusaamad ja informeeritus mõjutavad vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste värbamise otsust. Erinevatest terviseprobleemidest ei teata ning see tekitab erinevaid hirme ning ka eelarvamusi. Tööandjad ei lähe sageli ise otsima spetsiifilist infot vähenenud töövõime ning terviseprobleemide kohta ning seetõttu on tööandjate informeerimine oluline, et tõsta nende teadlikkust ja suurendada valmisolekut (Eesti Tööandjate Keskliit, 2017).

Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive juures on ka oluline kolleegide suhtumine terviseprobleemidega töötajasse ning arvestamine terviseprobleemidest tingitud eripäradega. 2016 aastal Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud ning Turu – uuringute AS-i poolt läbiviidud küsitlusuuringus „Elanike teadlikkus ja suhtumine töövõimereformi“ tulemustena selgus, et 75% elanikest suhtuvad vähenenud töövõimega töötajaga koos töötamise hästi. Samalaadne uuring viidi läbi ka 2015 aastal ning siis oli näitaja 71%. Antud uuringu tulemused näitasid ka elanikkonna eelarvamuste ja negatiivsete hoiakute osas paremaid tulemusi võrreldes varasema uuringuga. Antud uurimistulemused näitavad, et järjest enam on inimesed informeeritud ning on valmis enda kollektiivis nägema vähenenud töövõimega inimesi (Turu - uuringute AS, 2016).

Rahvusvahelise tava kohaselt sätestab ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon, et puuetega inimestel on õigus tööle nii nagu teistelgi ühiskonnaliikmetel ning neid tuleb võrdselt kohelda. Neil on õigus valida töökohta ning teeninda elatist, seejuures peaks puuetega inimestele võimaldama juurdepääsu töökeskkonnale. Puuetega inimesi ei või diskrimineerida töösuhetes, ka värbamistegevustel, tööle võtmisel, töötingimustes ning nende tööhõivevõimalusi tuleb riigi seisukohalt edendada. Lisaks on sätestatud kohustus tõsta puuetega inimeste tööhõivet avalikus sektoris (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, 2006).

Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) toob raportis „World report on disability“ välja, et terviseprobleemidega inimeste tööhõive struktuur on tingitud keskkonnast, milles nad elavad. Keskkonna ning ühiskonna mõjust tulenevad takistused mõjutavad tööhõives osalemist. Erinevate riikide poliitika kujundab vähenenud töövõimega inimeste osalemise võimalusi ühiskonnas. Kui poliitiline olukord ei arvesta terviseprobleemidega inimeste vajadusi ning ei võimalda ligipääsu haridusele, teenustele ja toetustele, siis mõjutab see suuresti ka inimeste osalemist ühiskonnas ning tööhõives. Piiratud rahastamisvõimalused teenustele, toetustele ja nende kättesaadavus pärsivad tervisliku olukorra parandamist ning töövõime tõstmist. Keskkonnast tulenevate takistuste alla saab välja tuua ka raske ligipääsetavuse asutustesse ning ühistranspordile, mille tõttu on sageli piiratud liikumiskustega inimeste osalemine ühiskonnas. Ka negatiivsed hoiakud nii ühiskonnaliikmete kui ka tööandjate poolt vähendavad võimalusi tööturule sisenemiseks. Parem informatsioon ning olukorra teadvustamine on vajalik keskkonnast tulenevate takistuste kõrvaldamiseks (World Health Organization, 2011).

Ka akadeemiline kirjandus toetab eeltoodut. Cafferky (2016) toob välja, et puuetega inimeste tööhõivele tuleb suuremat tähelepanu pöörata ning tööhõive kujundamisel on tähtis arvestada

nende vajadustega, muuta töökeskkonda jms. Erivajadustega inimeste tööhõive tõstmisele kaasa aitamisele suureneb kasu kõikidele osapooltele – tööandjatel on suurem valik töötajate leidmiseks, riigi koormus väheneb sotsiaaltoetuse maksmise arvelt ning inimestel endil tekib võimalus tunda end kaasatuna ning täisväärtusliku ühiskonna liikmena. Oma teadmiste, oskuste ja võimete rakendamine läbi töötamise aitab kaasa positiivse heaolu tekkimisele. Küll aga on neil siiski palju takistusi töökoha leidmisel ning nii ollakse ka majanduslikult kehvemas seisus, mis omakorda suurendab vajadust sotsiaaltoetuse järele (Cafferky, 2016)

Nii terviseprobleemidega kui ka teiste tööealiste inimeste madal tööhõive on probleemne mitmest aspektist lähtudes. Indiviidi vaatenurgast lähtudes on töötamine oluline majandusliku kindlustatuse, heaolu ning sotsiaalse staatuse tagamiseks. Tööandja vaatenurgast on elanikkonna kõrge hõivatus oluline kvalifitseeritud tööjõu leidmiseks, mis mõjutab ettevõtete konkurentsivõimet, produktiivsust ning hoiab kokku kulusid töötajate leidmiseks. Riigi seisukohast lähtudes on kõrge tööhõive vajalik jätkusuutlikkuse tagamiseks. Kõrge tööga hõivatus tähendab rohkem maksumaksjad ning vähem inimesi, kelle sissetulekud sõltuvad erinevatest riigi poolt võimaldavatest toetustest. Ühiskonna vaatenurgast lähtudes tähendab madal tööga hõivatus tõsiasi, et inimkapitali ei ole maksimaalselt kasutatud, mille läbi ei ole heaolu ning tootlikus ühiskonnas tagatud (Livermore & Goodman, 2009).

1.2 Eesti seadusandlusest tulenevad sätted vähenenud töövõimega inimeste tööhõive kujundamisele

Eesti Vabariigi põhiseaduse paragrahv 29 sätestab, et Eesti kodanikul on õigus valida vabalt tegevusala, elukutset ja töökohta (Eesti Vabariigi põhiseadus, 1992). Seega on töötamine ja õppimine iga inimese õigus ning kõik, kes soovivad töötada või õppida, peavad seda saama teha. Nii on ka vähenenud töövõimega ning puuetega inimestega. Sama seaduse paragrahv 12 ütleb ka, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida. Antud võrdsus laieneb igasse eluvaldkonda ning kehtib kõigile ühtmoodi (Eesti Vabariigi põhiseadus, 1992).

Võrdse kohtlemise seadus sätestab samuti, et kandidaate ei tohi töölevärbamisel diskrimineerida. Sama seaduse paragrahv 2 ütleb, et töötaja tööle valimisel ei tohi teha eelistusi rahvuse, rassi, nahavärvuse, seksuaalse sättumuse, vanuse ega puude alusel. Antud seadus jõustus 2009. aastal ning seadus näeb ette, et tööandjad võtavad kasutusele meetmed, mis

võimaldavad puuetega inimestel tööhõives osaleda, võimaldades neil töökohale pääsmine jms. Puuetega inimeste madalat tööhõivet võib pidada nende terviseseisundist tulenevaks ebavõrdsuseks ning olukorra parandamiseks tuleb kasutusele võtta erimeetmeid (Võrdse kohtlemise seadus, 2008).

Seejuures ei pea võrdse kohtlemise seadus diskrimineerimiseks olukorda, kus eeliseid antakse puudega töötajale, sh vastava töökeskkonna loomist. Seda sätestab sama seaduse paragrahv 11. (Võrdse kohtlemise seadus, 2008). Seega saab öelda, et töökeskkonna tingimuste parandamine, töökoha kohandamine ning paindliku tööaja võimaldamine terviseprobleemidega inimesele, ei ole diskrimineeriv teiste töötajate suhtes.

Isikuandmete kaitse seaduse paragrahv 4 sätestab, et inimese terviseandmed on delikaatsed isikuandmed ning lähtuvalt sellest ei ole tööle kandideerija kohustatud neid ka avaldama (Isikuandmete kaitse seadus, 2007). Tööandjal ei ole õigust terviseandmeid ka kandideerimise käigus nõuda. Kui puudega või vähenenud töövõimega inimese terviseprobleem ei ole füüsiliselt nähtav, siis ei pruugi tööandja sellest teada saada. Kui inimene otsustab oma tervisega seonduvaid probleeme mitte avaldada, siis jääb tööandja ilma soodustustest ja teenustest, mida on võimalik saada puudega või vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja nende töökoha säilitamisel. Ka töötajale endale kehtivad seaduses tulenevad soodustused, mida ta sel juhul kasutada ei saa. Erinevate toetavate meetmete olemasolu võib aga tööandjaid värbamistegevusel mõjutada inimest tööle võtma.

Töölepinguseaduse paragrahv 57-st tulenevalt on vähenenud töövõimega inimesel tavapärase 28 kalendripäevase puhkuse asemel õigus saada puhkust 35 kalendripäeva (Töölepinguseadus, 2016). Tööandjal on kohustus luua puudega töötajale vastavad töö- ja olmetingimused ning kohandama töökohta nii, et see oleks töötaja vaimsetele ning kehalistele võimetele vastav. Kohandamine kujutab endast töökoha,- ruumi- ja vahendite ligipääsetavaks muutmist (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999). Seejuures on tööandjal võimalus saada töökoha kohandamisel abi ja toetust Eesti Töötukassalt. Lisaks on tööandjatel võimalik taotleda vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel sotsiaalmaksusoodustust (Sotsiaalmaksuseadus, 2000). Vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste töökoha leidmise toetamiseks on välja töötanud mitmeid toetavaid teenuseid ja toetusi, mida on töö edasises osas pikemalt kirjeldatud. Eeltoodud toetusmeetmete kasutamise võimalus eeldab aga seda, et tööandja on vähenenud töövõimest teadlik.

Tööturuteenuste osutamist ning tööturutoetuste maksmist korraldab Eesti Töötukassa. Tööturuteenuste- ja toetuste seadus reguleerib Eesti Töötukassa poolt võimaldatavaid tööturuteenuseid ja nende korraldust. Tööturuteenuste- ja toetuste seaduse eesmärgiks on saavutada tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive ning läbi erinevate tööturuteenuste- ja toetuste abil ennetada pikaajalist töötust ning tõrjutust. Seaduse juurde kuulub ka tööhõiveprogramm, mis annab võimaluse arendada toetusi ja teenuseid, töötada välja uusi tööturuteenuseid ning muuta tööturupoliitika korraldust efektiivsemaks. Tööhõiveprogrammi koostamise ning muutmise aluseks on riiklikud strateegiad ning arengukavad, tööturu olukord, tööturu teenuste ja muude meetmete arendamise vajadus ning seda viib ellu Eesti Töötukassa (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 2005).

1.2 Sotsiaalne ettevõtlus, kui võimalus terviseprobleemidega inimeste tööhõiveks

Sotsiaalsest ettevõtlusest hakati Euroopas rohkem rääkima 1990ndatel aastatel, kui tekkis selle vastu suurendatud huvi. Sotsiaalsel ettevõtlusel ei ole ühest väljatöötatud definitsiooni, vaid erinevate autorite seas leiab erinevaid definitsioone. Läbivalt on sotsiaalse ettevõtluse eesmärk leevendada sotsiaalseid probleeme läbi ettevõtluse. Sellised ettevõtted ei ole loodud kasumit teenima, vaid selle laiem eesmärk on ühiskondlike probleemkohti lahendada. Sotsiaalne ettevõtlus tegeleb ühiskonna nõrgemate rühmade tööhõivega, pakkudes erinevaid teenuseid/tooteid, läbi mille pakutakse puuetega inimestele töökohti (Furmanska-Matuszak & Sudolska, 2016). Sotsiaalne ettevõtlus pakub leevendust ja võimalusi sotsiaalseks kaasatuseks, ühiskonnas osalemiseks, õppimiseks ning sissetulekute saamiseks erinevatele probleemidega sihtrühmadele. Ettevõtted ei ole loodud tulude teenimiseks, vaid loeb panus ühiskonda. Oma tegevuse määravad sellised ettevõtted ise ning nad ei ole riigi hallatavad, kuigi tegutsevas sotsiaalsfääris. Palgatasemed ei ole kõrged ning enamjaolt on kaasatud palju vabatahtlikke (Sepulveda, 2015).

Sotsiaalsest ettevõtlusest saab Eesti kontekstis rääkida alates 2005. aastast. Tänapäevaks on huvi üha enam kasvanud ning sotsiaalsete ettevõtete arv on Eestis järjest kasvamas. Täpset ettevõtete arvu ei ole teada. Järgnevalt tuuakse välja mõned sotsiaalsed ettevõtted, kes pakuvad puuetega inimestele töötamisvõimalusi:

- MTÜ Abikäsi – tegeletakse erivajadustega inimeste tööhõive suurendamise ning nende elukvaliteedi parandamisega. Ettevõtte pakub andmesisestuse ning pakendamise teenuseid;

- SA Hea Hoog – pakub vaimupuudega ning psüühilise erivajadustega inimestele erihooldekodudes töökohti. Peamiselt tegeletakse käsitöö müümisega. Lisaks vahendatakse ja abistatakse töökoha leidmist väljaspool hooldekodu, mille juures toetatakse neid ka töökohal püsimisel;
- MTÜ Eesti Pimemassööride Ühing – koolitab nägemispuudega inimesi massöörideks ning aitab leida avatud tööturul töökohta;
- MTÜ Merimetsa Tugikeskus – pakub tööd erivajadustega inimestele. Töö sisuks on erinevate käsitöö toodete valmistamine ning valminud tooteid müüakse nii Eestis kui ka eksporditakse välismaale (Sotsiaalsed ettevõtted Eestis 2016)

Sotsiaalseid ettevõtteid on loodud üle kogu Euroopa. WISE (*Work integration social enterprises*) on üks tuntumaid sotsiaalseid ettevõtteid, mis Euroopas tegeleb. Ettevõtte tegeleb puuetega inimeste tööturule aitamisega, integreerides neid ühiskonda ning tööellu läbi aktiivsete tegevuste (väljaõppe võimaldamine, töökogemuse pakkumine, tööturule vahendamine). Nagu eelpooltoodud sotsiaalsed ettevõtted, tegeleb ka WISE toodete ja teenuste müügiga, millejuures tooteid toodavad puuetega inimesed. WISE jaguneb oma tegutsemisalalt neljaks erinevas tüübiks ning erinevates riikides on esindatud erinevad vormid. Kokkuvõtvalt jaguneb ettevõtte oma tüüpidelt järgmiselt:

- 1) Enamlevinud sotsiaalse ettevõtte WISE vormid, mis on levinud paljudes Euroopa riikides – pakutakse tööd ja väljaõpet puuetega inimestele (nt Samhall Rootsis);
- 2) Teine vorm pakub pikaajalist tööd puuetega inimestele, kes on tööturul ebasoodsas olukorras. Antud tüüpi ettevõtted on majanduslikus mõttes jätkusuutlikud ja pakuvad püsivamaid töökohti, kuna tegevused on suunatud majandusturule;
- 3) Kolmas vorm on suunatud psühhosotsiaalsete probleemidega inimestele. Tegeletakse peamiselt vabatahtliku tööga, et neid sotsialiseerida ja aktiveerida. See vorm erineb ka selle poolest, et tehtava töö eest ei maksta tasusid, vaid pakutakse toitu ja peavarju;
- 4) Viimane WISE vormi ettevõtted võimaldavad ajutist tööd või praktikavõimalusi puuetega inimeste töökoha leidmiseks (Nyssens, 2006).

Enamik WISE ettevõtete tüüpide puhul sõlmitakse isikutega töölepingud ning nad teenivad tasusid tehtud töö eest. Töölepingut ei sõlmita ainuüksi kolmanda vormi puhul, kus tehtav töö on vabatahtlikus vormis. Võimalikud on nii tähtajalised kui ka tähtajatud töölepingud (Nyssens, 2006).

2. Töövõimereform

Alljärgnev peatükk tutvustab Eestis 2016 aastal alustatud töövõimereformi, selle sisu ja eesmärgi. Lisaks tuuakse välja muutused, mis erinevad seni toimunud süsteemi järgi. Ülevaade antakse tööandjatele võimaldatavatest teenustest. Lisaks käsitletakse reforme, mida on mujal Euroopas läbi viidud ning mille alusel on väljatöötatud töövõimereform Eestis.

2.1 Töövõimereformi väljatöötamise põhjused, sisu ja eesmärgid

OECD ja Euroopa Liidu riikidest on Eestis töövõimetuspensionäride saajate kasv olnud viimase kümnendiga kõige kõrgem. Kui OECD keskmine oli 2012. aastal 6,6%, siis Eestis oli töövõimetushüvitiste saajate hulk 10% elanikkonnast. Tendents on näidanud töövõimetuse määramise arvu kasvu ning prognoosid on näidanud, et üha enam tööealisi inimesi väljuvad osalises või täielikus mahus tööturult ning see toob endaga kaasa riigi tulude vähenemise ning töövõimetushüvitiste kulude kasvu. Selline süsteem on ebaefektiivne ning ei ole riigi seisukohalt jätkusuutlik (Saar Poll OÜ, 2014).

2010. aasta Riigikontrolli aruanne „Riigi tegevus puuetega inimeste ja töövõimetuspensionäride toetamisel“ toodi auditi järeldustena välja, et puuetega inimeste ning töövõimetuspensionäride toetussüsteem ei täida oma eesmärgi. Riik ei suuda inimese terviseprobleemidest tulenevaid lisakulusid hinnata ning pensionite suurus ei ole seotud seni teenitud tuludega. Kriitikana toodi ka välja asjaolu, et riigi senine tegevus ei toeta vähenenud töövõimega inimeste naasmist tööturule. Töövõimetuse määramisel hinnatakse töövõimetust selle töö alusel, mida isik on varem teinud ning seejuures ei arvestata asjaolu, kas isik saaks teha muud tööd vastavalt oma võimetele ning terviseseisundile. Riigikontrolli hinnangul peaks riik esmalt kasutama toetavaid meetmeid, et enne töövõimekao määramist üritada taastada isiku töövõimet läbi erinevate toetusmeetmete (rehabilitatsiooniteenus, ümberõpe jms) (Riigikontroll, 2010).

Kuni 31.12.2016 määras püsivat töövõimetust Sotsiaalkindlustusamet. Antud süsteemi järgi määrati isikutele töövõime kaotuse protsent, mis väljendas püsiva töövõimetuse määra. Töövõimetusesüsteemi järgi jagunes püsiv töövõimetus täielikuks töövõimetuseks (töövõimekaotus 100%) ning osaliseks töövõimetuseks (töövõime kaotus 10% - 100%). Kui töövõimekaotus määrati alates 40% ulatuses, siis sellega tekkis isikutele õigus töövõimetuspensionile. Pensioni saamisel ei olnud sätestatud toetuse saamise ülemist piiri,

kuna see sõltus staažist, töövõimekao ulatusest ning maksetest pensionikindlustusse. Samuti oli paralleelselt pensioni saamisega õigus teeninda ka töötasusid ning töötasude saamine pensioni summasid ei mõjutanud. Samuti ei nõutud hüvitise saamisel aktiivsuse nõudeid, vaid töövõimetuspensionärid võisid olla passiivsed toetuse saajad. 2015. aasta alguses sai töövõimetusega seotud pensionit ligi 100 000 inimest (Masso, Veldre, Amos, Tammiku, & Partei, 2015).

Töövõimetuspensionäride arvu kasv ning pensionitõus on tekitanud olukorra, kus kulud töövõimetuse hüvitisele on suurenenud. See näitab, et selline süsteem ei ole pikas perspektiivis finantsiliselt jätkusuutlik (OECD, 2010). Senine töövõimetuse hindamise süsteem on meditsiinilise seisundi keskne ning ei arvesta sellejuures inimese tegelikku töövõimet.

Senine süsteem võib motiveerida taotlema hüvitist ka isikuid, kellel selleks otsest vajadust ei ole, vaid selles nähakse võimalust lississetuleku või toetuse järgi. Sellele on viidanud Praxise uuring, kus majanduskriisi aastatel töövõime kaotusega (40%) isikute arv kasvas 6,2 korda ning suurim kasv oli aastatel 2009-2010. Sellega kaasnevad kulud on seadnud riigieelarvele suure koormuse ning tekitanud puudujääke laekuva sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osas (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012).

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ järgselt on seatud eesmärkideks tõsta tööhõivet ning taastada see majanduskriisi eelsesse aega, selle jaoks on seatud eesmärgiks tõsta tööhõive 2020. aastaks 76%-ni. Antud eesmärgi täitmiseks on vajalik tööhõivesse tuua lisaks umbkaudu 43000 inimest, mis eeldab võimalikult paljude inimeste kaasamist tööturule ning seetõttu on oluline keskenduda ka vähenenud töövõimega inimeste tööhõivele ning muuta hüvitiste süsteemi, mis püsib nende aktiivsust ning soodustab passiivsust (Riigikantselei, 2016).

Nüüdseks täies mahus käivitatud töövõimereform on käivitatud etappidena kolmes järgus ning reformi on valmistatud ette alates 2012 aastast. Alates jaanuarist 2016 hakkasid nii Sotsiaalkindlustusamet kui ka Eesti Töötukassa võimaldama vähenenud töövõimega inimestele ning tööandjatele senisest laiemalt ning uutel põhimõtetel pakutavaid teenuseid. Alates juulist 2016 hakkas kehtima uutel alustel töövõime hindamine ning uutel alustel toetuste maksmine. Siinjuures kehtis see vaid uutele töövõime hindamist vajavatele inimestele, kellel ei olnud varem töövõimetust määratud. Töövõimereform on käivitatud täielikul määral alates 01.01.2017. Sellega kaasneb uute põhimõtete järgi töövõime hindamine ning toetuste maksmise kord (Sotsiaalministeerium, 2016).

Töövõimereform kujutab Eesti ühiskonnas suurt edasiminekut, mis kaasajastab ning aktiveerib Eesti sotsiaal- ning tööpoliitikat. Sama teed on läinud mitmed OECD ja Euroopa Liidu riigid, kes on viimase kümnendiga muutnud suhtumist töövõimetusle, muutnud rahaliste hüvitiste määramise korraldust ning töötanud välja tööturuteenuseid ning teisi abivõimalusi, et rakendada tervisekaoga inimesi ühiskonda ning tööturule. Reformide käigus on muudetud asendussissetulekute saamise tingimused rangemaks, kuid on võimaldatud suurem tööturuteenuste, tööalaste rehabilitatsiooni jms vajalike teenuste kättesaadavust. Põhjuseks on olnud suurenenud koormused sotsiaalkindlustuseelarvetele ning ka asjaolud, et selline korraldus ei ole efektiivne olnud. Senised süsteemid on soosinud inimeste varase lahkumise töötuturult, tööealiste- ning töötamisvõimeliste inimeste sõltuvuse hüvitistest ning terviseprobleemidega inimeste kõrvalejätuse (OECD, 2010).

Erinevad uuringud ning prognoosid on näidanud, et Eesti tööturul on valitsemas töjõupuudus. Antud probleemi on mitmed tööandjad tõstatanud. Töjõupuudus on tingitud madalast iibest, vananevast rahvastikust ning ka väljarändel on oma osakaal. Töövõimereformi käivitamine pakub antud olukorras lahendust ning töjõupuuduse vähendamine on üks reformi käivitamise eesmärkidest. Lisaks on eesmärgiks tõsta vähenenud töövõimega inimeste kaasatust ning elukvaliteeti. Töövõimereformi väljatöötamise põhjuseks on olnud ka asjaolu, et riigi seisukohalt ei ole seni toimunud süsteem efektiivne ning see on saanud palju kriitikat. Senist süsteemi on peetud killustatud korralduseks, probleemina on välja toodud iganenud hüvitiste süsteemi ning asjaolu, et vähenenud töövõimega inimeste abistamisel ning nende integreerimisel ollakse passiivsed (Leetmaa, et al., 2012).

2014. aastal vastu võetud töövõimetoetuse seadus reguleerib uutel alustel töövõime hindamise ning toetuse maksmise korra. Seaduse eesmärk on vähenenud töövõimega tööealistele inimestele töötamise ning töökoha leidmise toetamine ning neile asendussissetuleku tagamine. Sama seaduse järgi jaguneb töövõime hindamise alus kolmeks, milleks on täielik töövõime (st töövõime ei ole vähenenud), osaline töövõime ning puuduv töövõime. Hindamisel lähtutakse inimese terviseseisundist, hinnatakse piiranguid ning prognoositakse selle kestvust (Töövõimetoetuse seadus , 2014).

Töövõimetoetuse seaduse järgi määratav töövõimetoetus on seotud teenitava töötasuga. Kui töövõimetoetuse saaja sissetulek ületab 90- kordset kehtivat päevamäära, siis hakkab toetuse summa vähenema 0,50 senti iga teenitud euro kohta. Toetuse saamisel on sõltumata isiku staažist kaks astet: osalise töövõime toetus ning töövõime puudumise toetus (Töövõimetoetuse seadus , 2014). Lisaks on ühe olulistema muudatustena toetuse saajatel kohustus olla aktiivne.

Aktiivsuse all mõistetakse töötamist, töö otsimist registreeritud töötuna, õppimist, alla 3-aastase lapse kasvatamist, puudega pereliikme või isiku hooldamist, aja, asendus,- või reservteenistuses viibimist, ööpäevaringse erihooldusteenuse saamist hoolekandeesutuses, loomeliidu poolt määratud loometoetuse saamust ning olukorda, kus kohaldatakse tahtest olenematut ravi või kohaldatakse asenduskaristust või muud seadusest tulenevat mõjutusvahendit. Aktiivsusnõuete esitamine ei laiene inimestele, kellel on töövõime puudumine (Eesti Töötukassa, 2015).

2.2 Uuenenud tööturuteenused ja võimalused tööandjatele

Nagu eelpool toodud, siis tööturuteenuste osutamise korraldamist ning toetuste maksmist koordineerib Eesti Töötukassa juhindudes tööturuteenuste- ja toetuste seadusest. Antud seaduse juurde kuulub ka tööhõiveprogramm ning perioodiks 2017-2020 pakub see senisest rohkem võimalusi ja tuge töökohalt – töökohale liikujatele ning tööga hõivatud inimestele, kes vajavad terviseseisundist tingituna töökohal püsimiseks tuge. Samuti on programmi üheks keskseks eesmärgiks toetada tööandjaid tööjõu leidmisel, toetada töökohtade kohandamisel ning vajalike muutuste ja ümberkorralduste läbiviimisel (Tööhõiveprogramm 2017–2020, 2016).

Töövõimereformi elluviimiseks on laiendatud ja uuendatud tööturuteenuseid nii vähenenud töövõimega inimestele kui ka tööandjatele. Uuenenud teenuste aluseks on sotsiaalkaitseministri ning tervise- ja tööministri 27.03.2015 käskkiri „Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale“. Teenuste eesmärgiks on vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamine, töökohtadel püsimise toetamine ja töötuks jäämise ennetamine, töövõime säilitamine ning tööandjate toetamine. Lisaks uuenenud teenustele võimaldatakse töövõimereformi sihtrühmale vastavalt nende vajadustele ka kõiki seniseid tööturuteenuseid. Sellejuures osutatakse senisest soodsamatel tingimustel palgatoetuse teenust, töökoha kohandamise teenust, tugiisikuga töötamist ning individuaalseid lahendusi (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015).

Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamiseks ning seejuures tööandjate toetamiseks on tööandjal võimalik vähenenud töövõimega inimese värbamisel taotleda soodsamatel tingimustel palgatoetust. Palgatoetuse puhul makstakse tööandjale 50% töötaja palgakulust. Palgatoetuse maksimummäär on töölepingu seaduse paragrahv 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäär (2017. aastal on töötasu alammääraks 470 eurot kuus). Tööandjale makstakse vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel palgatoetust 12 kuu eest. Kui aga tegemist on tähtjalise lepinguga, siis makstakse palgatoetust pool töösuhte ajast.

Palgatoetus rakendub ainuüksi töölepingu sõlmimisel ning teistele lepinguvormidele (nt töövõtuleping, käsundusleping) toetus ei laiene. Palgatoetuse võimalus rakendub isikule, kellel on vähenenud töövõime ning on Eesti Töötukassas registreeritud olnud vähemalt 6 kuud (Eesti Töötukassa, 2016).

Kui tööandja soovib võtta tööle vähenenud töövõimega või puudega inimest, siis on võimalus taotleda sotsiaalmaksu soodustust. Kuni 01.07.2016 korraldas sotsiaalmaksu soodustuse hüvitamist Sotsiaalkindlustusamet (Sotsiaalministeerium, 2016). Alates 01.07.16 muutus sotsiaalmaksu hüvitamise kord ning vähenenud töövõimega töötaja tööle võtmisel saab sotsiaalmaksu soodustust taotleda Eesti Töötukassalt. Statistika andmetel on esimese poole aasta jooksul (perioodil juuli – detsember 2016) tööandjate poolt esitatud 22974 sotsiaalmaksu hüvitamise taotlust vähenenud töövõimega isiku tööle võtmiseks, mis on Eesti Töötukassa poolt rahuldatud (Eesti Töötukassa, 2017).

Tööruumide ja- vahendite kohandamise teenuse abil on võimalik muuta vähenenud töövõimega isiku jaoks töökoht või töövahend ligipääsetavaks ja kasutatavaks. Lisaks tööandja ruumide kohandamisele on võimalik kohandada ka kodus asuvat töökohta. Tööandjale on võimalik kohandusteks tehtavad kulud hüvitada kuni 100 protsendiliselt, lähtuvalt vajadusest ning kohanduseks vajaliku takistuse kulu mõistlikust maksumusest. Tööandja saab tööruumide ja- vahendite kulude hüvitamist taotleda tähtajatu või vähemalt kolme aastalise tähtajalise lepingu sõlmimisel. Vähenenud töövõimega inimese tööülesannete täitmise lihtsustamiseks on võimalik saada ka tööks vajalik abivahend, mida saab inimene vajadusel kasutada kuni töösuhete lõpuni. Antud teenused annavad võimaluse säilitada terviseprobleemidega inimese töökoha, millel tavapärastes tingimustest töötamine ning tööülesannete täitmine on töövõime vähenemisest raskendatud. Lisaks loob see tööandjatele võimalusi vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise lihtsustamiseks (Eesti Töötukassa, 2016).

Vähenenud töövõimega inimese tööandjale on uuendatud teenustena välja töötatud koolituskulude hüvitamise võimalus, mis toetab töötaja töökoha säilimist. Eesti Töötukassa hüvitab tööandjale täiendkoolitusel osalemise kulud, kui töötaja ei saa jätkata töötamist tulenevalt terviseprobleemidest senisel ametikohal ning peale täiend- või ümberõppe läbimist võimaldab tööandja talle uut töökohta. Tööandjale hüvitatakse ka vähenenud töövõimega töötaja koolitusel osalemisest tulenevad lisakulutused, mis on tulenevad töötaja terviseprobleemist (nt kulutused viipekeeletõlgile) (Eesti Töötukassa, 2016).

Üha enam on hakanud riigid mõistma tööandja rolli olulisust inimeste töövõime säilitamisel ning vähenenud töövõimega inimeste tööturule integreerimisel (Riigikontroll, 2010). Vähenenud töövõimega inimeste tööturule sisenemise toetamiseks ja tööandjate teadlikkuse tõstmiseks pakub Eesti Töötukassa tööandjatele nõustamist ja koolitamist, mille raames jagatakse teadmisi ja nõuandeid, kuidas terviseprobleemidega inimesi töökohtadel toetada. Eesti Töötukassa on koostöös PARE-ga läbi viinud ka mitmeid töövõimereformi alaseid koolitusi eesmärgiga teavitada tööandjaid reformi eesmärkidest, sisust, toetavatest meetmetest jms. Lisaks on koostööna viidud läbi koolitusi erivajadustega inimeste värbamise ja töötamise toetamise teemadel.

Eesti Töötukassa statistika andmetel oli 2016 aastal vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel kasutatud palgatoetust 686-l korral, töökoha kohandamist neljal korral ning tööandja koolituskulude hüvitamist kasutatud ei olnud (Eesti Töötukassa, 2017).

Ülaltoodud teenused on välja töötatud tööandjate toetamiseks. Lisaks võimaldab Eesti Töötukassa erinevaid teenuseid terviseprobleemidega töötajatele, et vähendada tervisekaost tulenevaid takistusi töökoha leidmisel või selle säilitamisel.

2.3 Tööjõuturu reformide praktikad mujal maailmas

Nagu eelpool toodud, siis paljud OECD ning Euroopa Liidu riigid on viimase kümnendiga muutnud suhtumist töövõimetusle, muutnud toetuste korra rangemaks ning töötanud välja toetavaid tööturuteenuseid (OECD, 2010). Töövõimereformi ettevalmistamisel ning töövõimetuskindlustuse uue korra välja töötamisel tellis Sotsiaalministeerium 2012 aastal Poliitikauuringute Keskus Praxiselt uuringu, mille eesmärgiks oli saada ülevaade teiste riikide praktikatest töövõime hindamisel ning töövõimetus hüvitiste tingimuste muutmisel, et sobivusel rakendada neid Eesti konteksti (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012). Lähtuvalt sellest annab käesolev peatükk ülevaate uuringu tulemustest, mis käsitlevad Rootsis, Ühendkuningriikides, Soomes, Hollandis ning Saksamaal läbi viidud reforme.

Tööjõuturu reformide väljatöötamise põhjused on riigiti sarnased. Kõikide vaadeldavate riikide puhul on reformide elluviimisel kaasatud erinevaid osapooli, et koostöös luua toetuste süsteem, mis soosib inimeste tööturule naasmist. Osapooltena on vajalik kaasata tööandjaid ning meditsiinitöötajaid lahenduste leidmisesse, et võimaldada töövõimekaoga inimestele vajalikke teenuseid. Terviseprobleemidega tegelemine ning ennetustöö on olulised nii töötajale endile kui ka tööandjatele (Kautto & Bach-Othman, 2010).

Rootsi töövõimetuskindlustussüsteemi välja töötamisel on lähtunud põhimõttest toetada meetmeid, mis hoiavad ära tervisekaoga inimeste tõrjumist ning tõsta ja toetada nende töövõimet. Lisaks ootab riik, et terviseprobleemidega inimesed, kelle töövõime on piiratud, panustavad ühiskonda vastavalt võimalustele. Inimesi aidatakse ja abistatakse tööhõive hoidmisel ning sinna naasmisel mitmekülselt. Tööandjatele pakutakse palgasubsiidiumeid, kui nad palkavad vähenenud töövõimega inimesi (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012).

Sealset töövõimetuskindlustussüsteemi on alates 2006. aastast reformitud, kuna siis tõusis tööealiste isikute hulk, kes olid sõltuvuses töövõimetushüvitisest 14%-ni. Peamiseks probleemiks oli asjaolu, et vähenenud töövõimega inimesed olid jäänud ametikohtadele kuigi nad ei tulnud enam vastavate töönõudmistega toime. Reformiga muudeti süsteemi ning võeti kasutusele põhimõte, et kui isik ei saa täita ning ei tule toime seniste tööülesannetega, siis tuleb tal vahetada tööülesandeid, tööd või tööandjat (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012).

Ühendkuningriigis muutus 2008. aastal toetuste süsteem, mis keskendub rohkem inimese võimekusele ja toetab tööhõivesse naasmist. Uute meetmete aluseks on seisukoht, et vähenenud töövõimega inimesed on suutelised ning ka huvitatud töötamisest, kui neile võimaldada toetavaid teenuseid. Sellega paralleelselt rakendus ka uus töövõime hindamise süsteem. Inimesed, kes on läbinud hindamise ning kellele on toetus määratud, on kohustatud osalema rehabilitatsiooniprogrammis, kus nõustatakse ja abistatakse tööle siirdumisel. Vähenenud töövõimega töötajatega tegelemisel ning nende tööellu kaasamisel on oluline roll ka tööandjal, kellel on kohustus hoida töökohta terviseprobleemidega isikule ning kohustus teha kohandusi töötingimustes- ja keskkonnas, et inimesel oleks võimalik töötamist jätkata (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012).

Soomes hinnatakse töövõimet senise töö alusel. Kui inimene laseb töövõimet hinnata ning taotleb toetust, siis tema töövõimet hinnatakse suhtena töösse, mida ta hetkel otsib. Vähenenud töövõimega inimestele võimaldatakse tööalast rehabilitatsiooniteenust, mille eesmärgiks on aidata töötaval inimesel tulla toime oma seniste tööülesannetega, soodustada tööle tagasi minemist või tööturule sisenemist. Tööalase rehabilitatsiooni ühe osana võimaldatakse abivahendeid, mis on vajalikud töötamiseks või õppimiseks. Rehabilitatsiooni teenuse kõrval võimaldatakse ka taastusravi teenust, et parandada ning hoida inimeste töövõimet (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012).

Hollandis jõustus 2006 aastal õigusakt „Töö ja palk töövõimekuse järgi“, mis tagab töövõime kaoga inimestele sissetuleku. Sissetulek tagatakse olukorras, kus inimene on kas püsivalt ja

täielikult töövõimetu. Hollandi töövõimetuskindlustussüsteemis makstakse hüvitisi vastavalt töövõimekaole, mis jagunevad püsivaks täielikuks töövõimetuseks, ajutiseks täielikuks töövõimetuseks ning osaliseks töövõimetuseks (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012)

Kui töötav inimene jääb Hollandis töövõimetuks, siis on nii töötajal, kui ka tööandjal kohustus kahe aasta jooksul teha endast oleneva, et töötaja saaks tagasi tööle asuda. Tööandjatel on kohustus pakkuda töötajale toetavaid meetmeid, mis aitavad tal tagasi tööle naasta (OECD, 2007). Riik võimaldab puuetega inimeste tööturule integreerimiseks täiendõppe võimalusi, abivahendeid töökohal, transpordiabi, isiklikku juhendajat töökohal, personaalset abistajat (nt nägemis- või kuulmispuudega inimestele) ning kaitstud töö teenust (OECD, 2007).

Saksamaa karmistas oma 2001. aastal rakendunud reformiga töövõimetuspensioni saamise tingimusi ning piirati tööd otsiva inimese õigust loobuda tööst, mis ei vasta senisele hariduskäigule, töökogemusele. Enne reformi jõustumist oli isikutel õigus loobuda tööst, mis ei vastanud tema kvalifikatsiooninõuetele. Nüüdseks muudeti seda õigust esimesele 100- le päevale. Sealse töövõimetuskindlustussüsteemi järgselt pakutakse vähenenud töövõimega inimesele esmalt rehabilitatsiooniteenuseid ning teenuste mittetoimimisel võimaldatakse asendussissetulekuid toetuste näol (Kruus, Masso, Osila, & Veldre, 2012).

Saksamaa sotsiaalkindlustuskoodeksi järgi on tööandjad kohustatud 5% töötajaskonnast täitma raske puudega töötajatega ning selle mittetäitmisel on kohustus maksta rahalist trahvi. See kehtib tööandjatele, kellel on aastas vähemalt 20 inimest ühes kuus tööl. Lisaks Saksamaale on samalaadne kohustus seatud ka Itaaliale ning Prantsusmaale. Itaalias on tööandjatele määratud kohustuseks võtta tööle vähemalt 7% puudega inimesi oma töötajaskonna üldarvust. Kui tööandja seatud kohustust ei täida, siis tuleb tal maksta rahalist trahvi. Prantsusmaal on kehtestatud kvoot, mille järgi on 20-ne töötajaga ettevõtetel kohustus võtta tööle vähemalt 6% puuetega inimesi. Tööandja võib loobuda antud kohustusest, kui ta maksab hüvitist tööalase integratsiooni fondile (Muda, 2013).

Kokkuvõtvalt on eeltoodud riikide töövõimetussüsteemides muudetud meditsiiniliste aspektide hindamist ning hindama on hakatud sotsiaalseid ning tööalaseid võimeid. Hindamisel on aluseks võetud inimese võime rakendada erinevatele ametikohtadele ning töövõimet ei seostata konkreetse töö või ametikohaga. Samadel alustel on väljatöötatud ka Eestis töövõimehindamine, kus keskendutakse inimese võimetele ja suutlikkusele, mitte takistustele. Ka rehabilitatsioonimeetmete ning teenuste võimaldamine on riigiti sarnane. Riigiti nähakse ühtselt tööandja rolli olulisust terviseprobleemidega inimeste integreerimisel.

3. Personali värbamise ja valiku tähendus ja põhimõtted

3.1 Personali värbamise olemus

Personali värbamine sõltub suuresti ettevõtte strateegiast ning ametikohtadest, kuhu töötajaid otsitakse. Enne personali värbamisega alustamist tuleb ettevõttes paika panna, milliseid kandidaate soovitakse ligi meelitada. Vajalik on analüüsida, millised oskused ja teadmised on ettevõttele vajalikud. Seejärel tuleks panna paika värbamisstrateegia, mis kujutab endast erinevaid tegevusi (kanalite kasutamine, sõnumi edastamise sõnastamine jms). Seejärel jõutakse tegevusteni, mis hõlmavad endast värbamisallikate kasutamist ning kogu protsessi läbi viimist (Ilieva, Stoilkovska, & Gjakovski, 2015).

Värbamise protsessi vältel tuleb kõiki kandidaate õiglaselt kohelda. Kõikidesse kandidaatidesse tuleb suhtuda eelarvamuste vabalt. Personalitöötaja vastutuses on läbi töökuulutuste selge sõnumi edastamine, milliste oskustega inimesi otsitakse ning seejuures ei tohi diskrimineerida vähemusi. Värbamine on tööandja ja töötaja vaheline protsess, mille eesmärk on leida ja meelitada kandideerima võimalikult palju sobiva kvalifikatsiooniga kandidaate, kes aitavad kaasa ettevõtte eesmärkide realiseerimisse. Värbamine ei ole ainult administreeriva sisuga, vaid see on ettevõtte strateegiast lähtuv ning ettevõtte konkurentsivõime tagamiseks väga olulise tähtsusega (Ilieva, Stoilkovska, & Gjakovski, 2015).

Värbamise protsess kujuneb erinevatest osadest. Alustuseks kaardistatakse ametikohale ja kandideerijatele esitatavad nõuded. Oluline on, et nõuded on võimalikult selgelt määratletud. Kui nõudmised on seatud paika, siis on võimalik hakata tegelema sobivate kandidaatide ligimeelitamisega. Selle jaoks kasutatakse erinevaid värbamiskanaleid, et tööpakkumine jõuaks huvipakkuvate kandidaatideni. Sobivate kandidaatide kandideerimisel algab valiku tegemise protsess potentsiaalsete kandidaatide hulgast (Armstrong, 2009).

Muller (2009) defineerib värbamist, kui tegevust, mille käigus tehakse selgeks vabale töökohale esitatavad nõuded ning tööiseloom. Lähtuvalt sellest fikseeritakse nõudmised, mida kandidaatidelt oodatakse. Seejärel määratakse värbamisel kasutatavad allikad, mille kaudu kutsutakse kandideerima soovitud kvalifikatsiooni, omaduste ja võimetega kandidaate. Antud definitsioon sarnaneb ülaltoodutega, kus oluliseks peetakse nõudmiste kaardistamist nii ametikohale kui ka tulevasele töötajale ning seejärel algab sobivate

töötajate ligimeelitamise protsess läbi erinevate värbamiskanali. Kui eelprotsess on õigesti läbiviidud ning nõudmised on kandideerijatele selgelt esitatud, siis annab see võimaluse töötajatel eneseselektsooniks, mille käigus ebapiisava kvalifikatsiooniga kandidaadid loobuvad kandideerimisest (Carell, Elbert, & Hatfield, 2000).

3.2 Personali valiku tähendus ja olulisus

Personali valiku protsess algab, kui lõpeb värbamise protsess. Värbamise käigus on tekkinud vabale ametikohtale kandideerijate hulk, kelle seast leitakse valiku teel sobivaim kandidaat. Valiku eesmärgiks on leida õigete oskustega inimene õigele ametikohale. Valik on kandideerija ning tööandja vaheline kahepoole protsess, kus mõlemad valivad – üks pool otsib endale parimat töötajat ning teine pool sobivaimat tööandjat (Veide, 2007). Valiku tegemine on üks tähtsamaid personalijuhtimise osasid. See on oluline ettevõtte konkurentsieeliste loomisel ning edukuse tagamisel (Alic, 2016).

Valiku tegemisel võetakse arvesse kandideerijate erinevaid kompetentse, milleks on enamasti motivatsioon, kvalifikatsioon, usaldusväärsus, sobivus ettevõtte väärtustega jms. Põhjalike valikukriteeriumide tõttu võib sobiva inimese tööle võtmine osutada pikaks protsessiks kuna valikuprotsess hõlmab endas erinevaid tegevusi. Peamisteks valikuprotsessi etappideks on kandideerimisdokumentide analüüs, tööintervjuu, taustauuring, erinevad testid ja ülesanded (Ilieva, Stoilkovska, & Gjakovski, 2015).

Peamiselt kasutatakse personali valikul ja hindamisel tööintervjuud. Kandidaadiga kohtumine annab võimaluse saada tema kohta lisainformatsiooni, mis aitab hinnata tema sobivust. Tööintervjuu annab võimaluse inimesega kohtuda ning seeläbi saada põhjalikum pilt inimesest (Beardwell, Claydon, & Holden, 2004). Personalivalikul kasutatavad teised meetodid tulenevad ametikohast, mida soovitakse täita. Enamasti kasutatakse suurte nõudmistega ametikohtadel ka põhjalikumaid valikukriteeriume ning meetodeid, et teha kindlaks kandideerija oskused. Vastutusrikkamatel ning juhtivamatel positsioonidel on üldiselt valikuprotsess pikem ja põhjalikum, kuna selliste ametikohtadele õigete inimeste leidmine on sageli kriitilise tähtsusega. Lisaks võib vale valiku tegemine osutada ettevõtte jaoks väga kulukaks. Seevastu madalama positsiooniga ametikohtade puhul kasutatakse enamasti kandideerimisdokumentide analüüsi, tööintervjuud ning taustauuringut.

3.1 Vähenenud töövõimega inimeste värbamist mõjutavad tegurid

Vähenenud töövõimega või puuetega inimeste palkamist mõjutab suuresti tööturuolukord ning tööjõu nõudluse ja pakkumuse vahekord. Inimese erivajadusest tingitud probleemid võivad mõjuda tema tööalasele produktiivsusele, mistõttu võivad tööandjad pidada neid mittekvalifitseeruvateks ning on suurem tõenäosus, et neid ei palgata. Sageli on produktiivsusest tulenevad põhjuste tõttu ka nende palgad madalamad, kui nende kolleegidel (Hotchkiss, 2003).

Tööturg koosneb kahest poolest – tööjõupakkumisest ning tööjõunõudlusest. Tööjõupakkumine on mõjutajaks tööandjate otsuste tegemisele ning sellele, kas ollakse valmis tööd pakkuma puuetega inimestele. Ettevõtete produktiivsus ning tootlikkus määrab inimressursi vajalikkuse. Suurema tootlikkuse ning võimekusega töötajad kujutavad endast ettevõtetele suuremat lisaväärtust, kuna see hoiab kokku kulusid ning tõstavad ettevõtete produktiivsust (Livermore & Goodman, 2009). Majandusteooriad eeldavad, et tööjõunõudlust mõjutab ettevõtte tootlikkus, kulutused palgasüsteemile, tööjõu palkamise kulud, produktiivsus ning muud kulutused. Majanduslikust aspektist lähtudes on tööandjate huvi maksimaalselt oma kasumit maksimeerida ning selle jaoks leida väärtuslikke töötajaid. Kuna puudega töötaja jaoks on sageli vaja teha täiendkulutusi, et kohandada töökohta vms, siis kulude kokkuhoiu eesmärgil seda ei tehta.

Tervisekaoga- ning puuetega inimeste värbamisel on suureks mõjuteguriks tööandja suhtumine terviseprobleemidega inimestesse. Tööandjatel ei ole vastumeelsust erivajadustega inimesi palgata ametikohtadele, kus nõudlus tööjõu järele on suur, kuid pakkumus väike. Kui valmistada erivajadustega inimesi ette sellisele ametikohtadele, siis on suurem tõenäosus nende tööhõive kasvamiseks. Peamiste takistustena värbamisel tuuakse tööandjate seas välja järgmisi põhjuseid: erivajadustega töötaja väljaõppimine võtab rohkem aega; töötamiseks on vajalik kohandada töökohta; nad vajavad tööülesannete täitmisel abi; töökaaslased ei tunne end hästi erivajadustega inimesega koos töötamisel; nad on tihedamini haiged; neil on keerulisem teistega läbi saada. Et erivajadustega inimeste tööhõivet tõsta on vajalik tegeleda tööandjate hirmude ja suhtumisega tegeleda (Burke, et al., 2013).

Waterhouse jt (2010) toovad oma uuringus välja, et paljudel tööandjatel on valmisolek erivajadustega inimesi värvata, kuid sageli nad seda ei tee, sest neil jääb puudu teadmistest, kindlusest ning vähenenud töövõimega inimese terviseprobleemi mõistmisest. Lisaks tuuakse

välja, et paljud uuringud on keskendunud puuetega inimeste vajaduste välja selgitamisele ning tööandjate vajadused on jäetud tahaplaanile. Vähenenud töövõimega ning puudega inimeste palkamine oleks tööandjate jaoks lihtsam, kui neil oleks parem arusaam ja informatsioon tervisega seotud probleemidest ning erivajadustega inimeste värbamisest. Murekohana toovad tööandjad välja, et terviseprobleemidest tulenevaid takistusi tööülesannete täitmisel ei osata hinnata ning see tekitab ebakindlust inimeste tööle võtmisel. Tööandjate jaoks on tähtis, et puudega või vähenenud töövõimega inimene oleks ettevõttele kasulik ning produktiivne. Seetõttu toodi värbamistegevusel positiivsena välja, kui erivajadusega inimesel on olnud varasemaid tööandjaid ning varasemaid töökogemusi. See annab võimaluse saada kindlust ning infot isiku senise töövõimekuse kohta (Waterhouse, Kimberly, Jonas, & Glover, 2010).

USA-s läbiviidud uuringute käigus on leitud, et puude või tervisehäire olemus ning selle raskusaste mõjutab tööandja otsust värbamisel. Tööandjad palkavad meelsamini isikuid, kelle erivajadus ei paista välja. Suurimaks murekohaks peetakse vaimsete häiretega inimeste palkamist, kuid positiivsemalt suhtutakse kandidaatidesse, kellel on füüsiline puue või muu laadne tervisehäire. Kui inimesel on kehaline puue, siis vestlusel võib juht tahtmatult keskenduda sellele, mida inimene ei saa teha, kui lähtuda sellest, mida saab. Tihti ka inimesed ise näevad oma puuet takistusena. Siinkohal on oluline, et kandidaat oskas rõhutada oma tugevusi, et tööandjale selgeks teha, kuidas nad saavad panustada ettevõttesse. Puuetega inimestega töötavad isikud peaksid tegema tööandjatega rohkem koostööd, et aidata tööandjatel saada aru, millist lisaväärtust puuetega inimene võib organisatsiooni tuua (Unger, 2002).

Uuringud on tõdenud, et paljud tööandjad kardavad terviseprobleemidega inimesi värvata. Hirmudena tuuakse kokkuvõtvalt välja, et vähenenud töövõimega isikute tööalane produktiivsus on madalam, neil on suurem absenteeism, vähem vajalikke oskusi ning nad nõuavad rohkem juhendamist ja väljaõpet. Tuuakse välja, et kui ettevõtte on valmis puuetega või vähenenud töövõimega inimesi värbama, siis on raske leida sobivate oskustega kandidaate kuna nad ei ole omandanud vastava väljaõppe. Siinjuures on leitud, et tööhõive suurendamiseks on vajalik süsteem, mis arvestab ärilisi vajadusi ning tõstab arusaamist, mida tööandjad vajavad. Lähtuvalt tööturunõudmistest on vajalik tõsta erivajadustega inimeste kvalifikatsiooni (Henry, Petkauskos, Stanislawzyk, & Vogt, 2013).

Tihti peale on tööandjate hirmud erivajadusega inimeste palkamisel põhjendamatud. Uurimusest vaimupuudega inimeste ja tööandjate seas selgus, et Eesti tööandjad, kes on palganud vaimupuudega inimesi, leiavad, et nendele töö andmine annab võimaluse tagada ettevõttes sobiva tööjõu olemasolu. Toodi välja, et sageli on lihtsamatele töödele raske leida

töötajaid, kuid nad rahul lihtsamate töödega ning väiksema palgaga. Lisaks selgus, et sellised töötajad on enamasti lojaalsed, neile sobib rutiinne töö, nad on püüdnud ning pühendunud töötajad (Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul, 2014).

Vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste värbamine võib tuua ettevõttesse erinevaid lisaväärtusi. USA-s läbiviidud tööandjate ümarlaua arutelu tulemusena leiti, et puuetega inimeste värbamine aitab tugevdada ettevõtete brändi ning aitab luua positiivseid suhteid ühiskonnas. Tööandja bränding aitab omakorda meelitada ligi rohkem kandidaate. Lisaks võib vastutustundlik värbamine suurendada ettevõtete klientide hulka, kuna puuetega inimesed esindavad suurt kliendibaasi ja nad hindavad puuetega inimeste kaasamist tööhõivesse (Henry, Petkauskos, Stanislawzyk, & Vogt, 2013).

2. Empiiriline uurimus

2.1 Uurimuse eesmärk ja uurimusküsimused

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on välja selgitada tööandjate teadlikkus töövõimereformist, sellega kaasnevatest abiteenustest ja võimalustest ning valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks sotsiaalpsühholoogilistest, tehnilis-tehnoloogilistest ning protseduurilistest aspektidest lähtudes.

Töö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Milline on tööandjate teadlikkus töövõimereformist ning sellega kaasnevatest toetavatest teenustest?
- Milline on tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks?
- Milliseid probleeme, väljakutseid ja vajalikke uuendusi näevad tööandjad seoses töövõimereformiga ning vähenenud töövõimega inimeste värbamisel?

Lisaks tööandjatele keskendutakse magistr töö alaeesmärgina ka vähenenud töövõimega inimeste motivatsiooni ning nende ootuste välja selgitamisele. Selle jaoks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Millised on vähenenud töövõimega töötajate ootused tööandjatele ning uuele töökohale?
- Kui suur on vähenenud töövõimega töötajate motivatsioon ja tahe töökohta leida?
- Milliseid takistusi näevad vähenenud töövõimega isikud tööturul ning millist tööd peavad antud isikud sobivaks tööks?

2.2 Valimid ja uurimismeetodid

Magistr töö valim on kaheosaline. Valimi ühe osa moodustavad tööandjad ning tööandjate esindajad, personalijuhid ning personalispetsialistid, kes tegelevad personali valiku ning värbamisega. Valimisse on valitud lisaks tööandjatele ka tööandjate esindajad seetõttu, et värbamine ja valik on personalijuhtimise funktsioonid ning värbamisotsused lähtuvad ettevõtete strateegiast. See omakorda tähendab, et antud ametikohal töötavate isikute värbamisotsused on kooskõlas ettevõtete eesmärkidega ning lähtuvad ettevõtete vajadustest, mis on kooskõlas tööandjate endi nägemusega ning korraldusega.

Magistritöö valimi teise osa moodustavad vähenenud töövõimega inimesed, kes on Eesti Töötukassas registreeritud töötajad. Valimi moodustavad registreeritud töötajad, kuna käesolev magistritöö keskendub ühiskonnas aktiivsete, tööd otsivatele ning töötamisest huvitatud isikute motivatsioonile ning uurib tööotsingute käigus ilmnenu takistusi ning nende ootusi töökohale ja tööandjatele.

Magistritöös püstitatud ülesannete lahendamiseks kasutatakse töö uurimuslikus osas nii kvalitatiivset kui ka kvantitatiivset meetodit. Andmete kogumiseks kasutatakse mõõtevahendina ankeetküsitlusi ning poolstruktureeritud intervjuusid. Informatsiooni saamiseks viiakse läbi ankeetküsitlus nii vähenenud töövõimega isikute kui ka tööandjate ja tööandjate esindajate seas. Suulised intervjuud viiakse läbi tööandjate esindajatega, kes tegelevad oma igapäevatoos värbamise ja valikuga.

Kvalitatiivse ning kvantitatiivse meetodi abil selgitatakse välja tööandjate teadlikkus töövõimereformist, sellega kaasnevatest uuendustest ja muudatustest. Lisaks selgitatakse välja ka ettevõtete valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks. Andmete saamiseks saadeti ankeetküsimustik 385-nele tööandjale e-kirja teel. Valimi mahtu arvutades on kasutatud tõenäosusliku valimi kalkulaatorit. Valimi moodustavad Harjumaal tegutsevad ettevõtted. Harjumaal on Statistikaameti andmete alusel registreeritud ligi 130 000 ettevõtet ning tõenäosusliku valimi kalkulaatori järgi 95%-lise usaldusnivooga (veapiiriga +/- 5) on antud valimi maht tulemuste kehtivuseks piisav. Saadetud ankeetküsitlus oli koostatud Google Docs keskkonnas. Valimi moodustasid erinevate sektorite ning erineva suurusega Harjumaal tegutsevad ettevõtted. Töö autor kasutas valimi moodustamisel Eesti Töötukassa andmebaasi ning E-riigi andmebaasi. Tagasi saadi täidetuna 54 ankeeti.

Kvalitatiivse uurimuse läbiviimiseks saadeti erinevate valdkondade tööandjatele ning tööandjate esindajatele e-kiri, kus esitati soov intervjuu läbiviimiseks ning kirjeldati töö eesmärki ja sisu. Intervjueerimise soov edastati 30-nele tööandjale ning tööandja esindajale. Nõusoleku intervjuu läbiviimiseks andsid 10 ettevõtet. Kuna intervjuude käigus lubati tagada intervjueeritavate anonüümsus, siis välja on toodud vaid ettevõtte tegevusvaldkond ning vastajad on edaspidises töös märgitud vastavalt:

V1 – infotehnoloogia	V2 – tootmine	V3 – ehitusvaldkond
V4 – tootmine	V5 – tootmine	V6 – telekommunikatsioon
V7 – avalik sektor	V8 – avalik sektor	V9 – puhastusteenindus

Magistritöö kvalitatiivse uurimuse läbiviimiseks vähenenud töövõimega inimeste seas koostati ankeetküsimustik ning ankeedid edastati Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna Tondi ning Lilleküla büroo töötajatele jagamiseks. Ankeetküsitluse tulemusena sooviti välja selgitada vähenenud töövõimega töötajate ootused uuele töökohale ning tööandjatele, nende motivatsioon ning tekkinud takistused uue töökoha leidmisel. Küsimustik edastati paber kandjal juhtumikorraldaja ametikohal töötavatele inimestele, kes töötavad oma igapäeva töös vähenenud töövõimega töötajatega. Uurimus kestis perioodil 07.03.2017 – 18.04.2017 ning ankeetküsitlusele vastas 46 vähenenud töövõimega inimest. Ankeetküsitlusele vastanute väikest hulka kommenteerisid juhtumikorraldajad nii, et paljud inimesed ei soovinud ankeedile vastata ning keerulisemad kliendid ei olnud paljuski võimelised seda tegema.

2.3 Protseduur

Teoreetilistele allikatele tuginedes ning magistritöö eesmärki silmas pidades koostas töö autor intervjuu küsimused ning ankeetküsimustiku tööandjatele. Ankeetküsimustik koostati Google Docs keskkonnas ning seejärel viidi läbi pilootuuring. Pilootuuringu eesmärgiks oli välja selgitada koostatud küsimuste ühene mõistetavus ning üleüldise küsimustiku ülesehituse arusaadavus. Pilootuuring viidi läbi viie tööandja esindaja seas, kes vastutavad ettevõttes värbamise ja valiku eest. Pilootuuring andis võimaluse saada tagasisidet, millest lähtuvalt tehti ankeetküsimustikus mõningad parandused.

Enne ankeetide saatmist kaardistas töö autor Harjumaal asuvate erinevate sektorite tööandjad ning nende kontaktandmed. Seejärel saadeti 385-le tööandjale magistritööd tutvustava sisuga e-kiri ning link uurimisküsimustikule. Uuringulinke saadeti tööandjatele vahemikus 20.02.17 – 27.02.17 ning saadud vastused koguti online küsitluskeskkonda Google Docs. Kokkuvõtteid ankeetküsimustiku vastustest hakati tegema 20.03.17.

Intervjuude läbiviimiseks pöördus töö autor erinevate sektorite tööandjate ning tööandjate esindajate poole e-kirja teel, kus tutvustati töö sisu ja eesmärki ning esitati palve intervjuu läbiviimiseks. Töö autor esitas vastava e-kirja 30-nele tööandjale, kuna sooviti intervjuuerida suuremat hulka tööandjaid. Positiivse vastuse andsid 10 tööandja esindajat (personalispetsialistid, personalijuhid ning tiimijuht), kes vastutavad oma igapäevatoos värbamise ja valiku eest. Intervjuud viidi läbi intervjueeritava töötavas ettevõttes kohapeal, kus intervjuu salvestati kasutades mobiiltelefoni ning vestluse käigus tehti märkmeid paber kandjal.

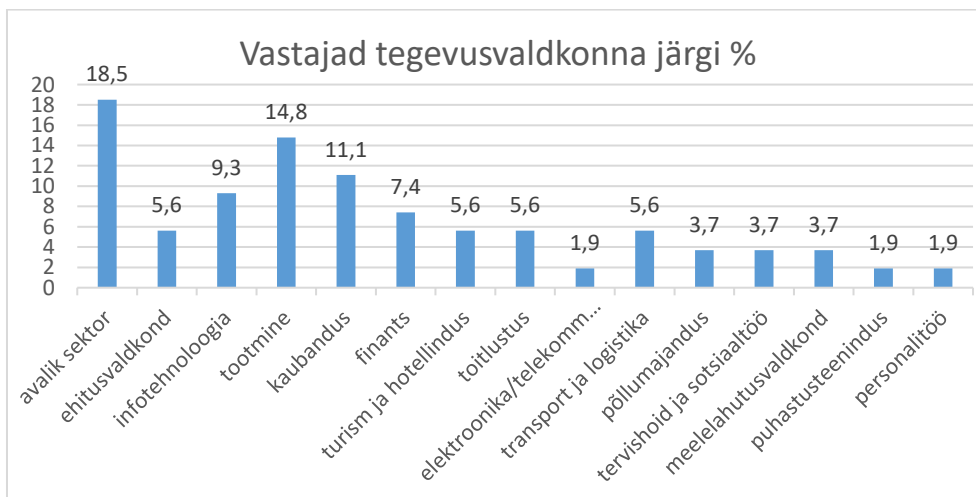
Lisaks viidi intervjuusid läbi Skype vahendusel ning kasutades mobiiltelefoni. Mõlemal juhul vestlused salvestati elektrooniliselt. Intervjuudeks ettevalmistav protsess (e-kirjade saatmine) ning intervjuud tööandjate esindajatega viidi läbi vahemikus 16.02.17 – 21.03.17.

Läbiviidud intervjuude sisu transkribeeriti ning kasutati analüüsi tegemisel koos ankeetküsimustikust saadud tulemustega. Andmete töötlemisel ja analüüsimisel kasutas töö autor tabelarvutusprogrammi Microsoft Excel 2016.

Ankeetküsitlus vähenenud töövõimega inimestele koostati paberkandjal. Ka sel puhul viis töö autor läbi pilootuuringu viie vähenenud töövõimega isiku seas ning pilootuuringu tulemusena selgus, et ankeedis oli küsimusi, millele oli keeruline vastata ning mille sisust ei saadud aru. Lähtuvalt sellest tegi töö autor vastavad korrektuurid. Ankeetküsimustikud esitati Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna Lilleküla ning Tondi büroo juhtumikorraldajatele jagamiseks, kuna nemad töötavad igapäevaselt vähenenud töövõimega tööotsijatega. Uurimus viidi läbi perioodil 07.03.2017 – 18.04.2017 ning kokkuvõtteid hakati tegema 22.04.2017.

2.4 Läbiviidud uuringu tulemused tööandjate seas

Uurimuse läbiviimisel ettevõtete seas vastasid ankeetküsitlusele 54 ettevõtet. Ankeedi alguses küsiti vastajatelt taustaandmeid ettevõtte tegevusvaldkonna, ettevõtte suuruse ning vastaja ametikoha lõikes. Alljärgnevalt on esitatud vastajate taustaandmed.



Joonis 1. Vastajad tegevusvaldkonna järgi

Allikas: autori koostatud

Kõige suurema osa vastajatest moodustas avalik sektor 18,5%. Tootmisettevõtted moodustasid 14,8% ning kaubandus 11,1% vastanutest. Infotehnoloogia valdkonnas oli vastanuid 9,3% ning finantsvaldkonnas 7,4%. Ülejäänud vastanute arv oli väiksem - ehitusvaldkonna, turismi ja hotellinduse ning toitlustusvaldkonnas oli vastajaid 5,6%. Võrdselt oli vastanuid ka põllumajanduse, tervisehoiu ja sotsiaaltöö ning meelelahutusvaldkonnas, kus oli vastajate hulk 3,7%. Üksikud vastajaid olid elektroonika/telekommunikatsiooni, puhastusteeninduse ning personalitöö valdkonnas, milleks oli kõikidel juhtudel 1,9%.

Tabel 1

Vastajate arv ametikoha ja ettevõtte suuruse lõikes

Vastajate arv ametikoha lõikes	n=54	%
Ettevõtte omanik	9	16,7
Tegevjuht	4	7,4
Personalijuht	21	38,9
Personalispetsialist	15	27,8
Värbaja	5	9,3
Vastajad ettevõtte suuruse lõikes		
0-9 töötajat	9	16,7
10-49 töötajat	12	22,2
50-249 töötajat	15	27,8
250 või rohkem töötajaid	5	9,3

Allikas: autori koostatud

Kõige rohkem oli vastajaid personalijuhi ametikohal töötavate inimeste seas 38,9%. Veidi väiksema hulga vastajatest moodustasid personalispetsialisti ametikohal töötavad inimesed 27,8%. Ettevõtte omanikke, kes ankeedile vastasid, oli 16,7%. Kõige väiksema hulga vastajatest moodustasid värbaja ametikohal töötavad inimesed 9,3% ning tegevjuhi ametikohal töötavad inimesed 7,4%.

Kõige enam oli vastanuid 50-249 töötajaga ettevõttes, mille hulgaks oli 27,8%. Veidi väiksema osa moodustasid vastajad 10-49 töötajaga ettevõttes, milleks oli 22,2%. Ettevõttes, mille töötajaskonna suurus oli 0-9 töötajat, moodustasid vastanutest 16,7%. Kõige vähem oli vastajaid ettevõttes, kus on 250 või rohkem töötajaid. Kogu vastanutest moodustasid nad 9,3%.

2.4.1 Tööandjate teadlikkus töövõimereformist

Magistritöö uurimusliku osa esimeses ploki soovis töö autor välja selgitada, kuivõrd on tööandjad teadlikud 2016 aastal käivitatud töövõimereformist ning sellega kaasnevatest abimeetmetest vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste värbamisel.

Tabel 2

Teadlikkus töövõimereformist ja toetavatest teenustest

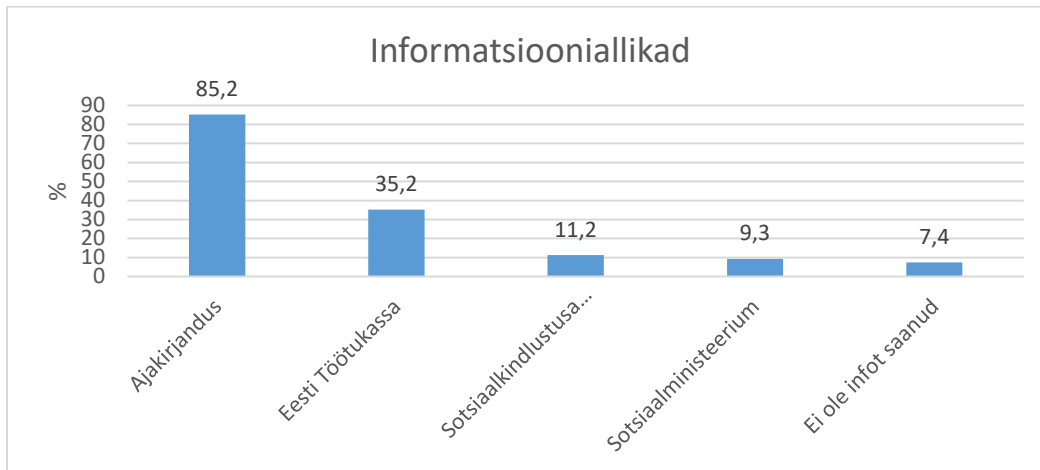
Teadlikkus töövõimereformist (TVR)	n=54	%
Kas olete teadlik 2016.a käivitatud TVR-i sisust, eesmärgist ning uuendustest?		
Jah	30	55,6
Ei	4	7,4
Olen kuulnud, kuid ei ole töövõimereformi sisust teadlik	23	42,6
Kas olete teadlik vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel toetavatest teenustest?		
Jah	30	55,6
Ei	2	3,7
Olen kuulnud, kuid teenuseid ei oska nimetada	24	44,4
Kuidas hindate toetavate teenuste asjakohasust- kas need on abiks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel?		
Jah, teenused on tööandjate jaoks asjakohased ning toetavad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmist	19	35,2
Ei, võimaldatavad teenused ei toeta piisavalt, et vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta	5	9,3
Ei oska hinnangut anda	30	55,6
Kas olete osalenud mõned TVR käsitleval infopäeval, koolitusel?		
Jah	14	25,9
Ei	28	51,9
Ei ole osalenud, kuid olen huvitatud ning näen vajadust osalemiseks	12	22,2

Allikas: autori koostatud.

Käivitatud töövõimereformist on teadlikud 55,6% vastanutest. Kahel korral vastati küsimustikus kahe vastusevariandiga: ühel korral anti küsimusele „Kas olete teadlik käivitatud töövõimereformi sisust, eesmärgist ning uuendustest?“ vastuseks *jah* ning *olen kuulnud, kuid ei ole töövõimereformi sisust teadlik*. Teisel juhul anti samale küsimusele vastuseks *ei* ning *olen kuulnud, kuid ei ole töövõimereformi sisust teadlik*. Töövõimereformist ei ole teadlikud 7,4% vastanutest ning käivitatud reformist on kuulnud, kuid selle sisust ei ole teadlik 42,6%

vastanutest. Antud vastused näitavad, et vaid väike osa vastanutest ei ole käivitanud töövõimereformist kuulnud ning puudub üldine teadlikkus.

Vastanutelt uuriti ka allikate kohta, mille kaudu nad on töövõimereformi alast informatsiooni saanud.



Joonis 3. Informatsiooniallikad

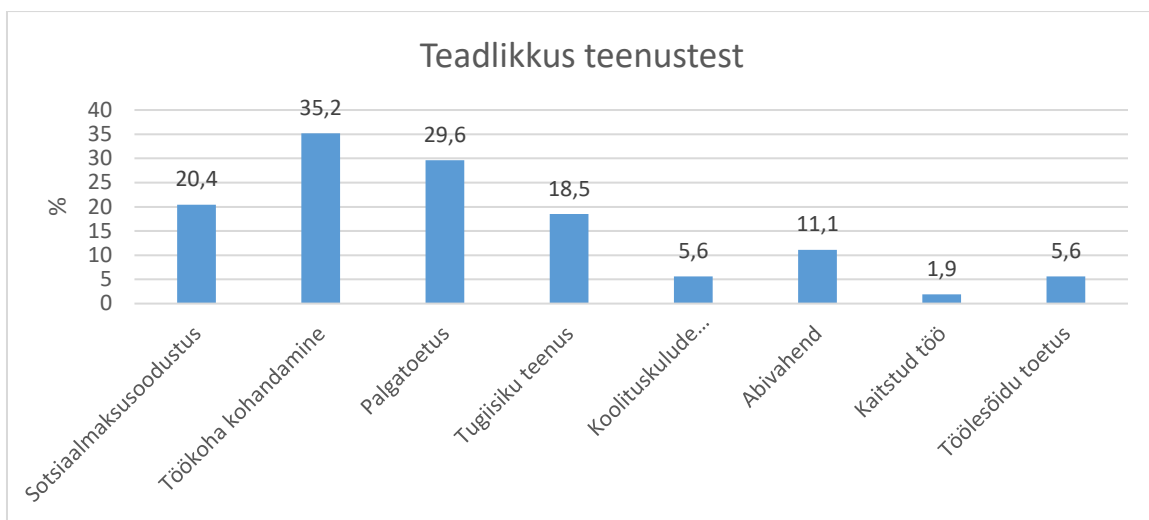
Allikas: autori koostatud

Peamisteks informatsiooniallikateks töid 85,2% välja ajakirjanduse (46 vastanut). Eesti Töötukassa kaudu on informatsiooni saanud 19 vastajat, mis moodustab 35,2% kogu vastajate arvust. Sotsiaalkindlustusameti kaudu on saanud infot 11,1% vastajatest (6 vastanut). Sotsiaalministeeriumi kaudu on kõige vähem informatsiooni saadud, vaid 9,3% (5 vastajat). 4 vastajat, mis moodustab 7,4% kogu vastanutest, töid välja, et nad ei ole informatsiooni saanud. Nagu ka eelpool toodud, siis 7,4% vastajatest ei olnud teadlikud käivitanud töövõimereformist.

Eesti Töötukassa on teinud mitmeid töövõimereformi alaseid infopäevi ning koostöös PARE-ga on tehtud ka töövõimereformi alaseid koolitusi, et tõsta tööandjate ning tööandjate esindajate teadlikkust (Eesti Töötukassa 2016). Lähtuvalt sellest soovis töö autor teada, kas vastajad on osalenud mõned töövõimereformi alasel infopäeval, koolitusel. Vastustest selgus, et 25,9% on osalenud töövõimereformi alasel infopäeval või koolitusel. Valdav osa, 74,1%, ei ole töövõimereformi puudutaval infopäeval ega koolitusel osalenud ning alla poole nendest, 22,2%, vastasid, et nad on huvitatud ning näevad vajadust osalemiseks. 51,9% vastajatest, kes ei ole koolitusel ega infopäeval osalenud, ei näe ka selleks vajadust. Antud vastused näitavad, et üle poolel vastanutest puudub huvi täiendava töövõimereformi alase informatsiooni saamiseks.

55,6% vastanutest on teadlikud vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel toetavatest teenustest. Antud vastustest saab järeldada, et vastajad, kes on teadlikud käivitatud töövõimereformi sisust, eesmärgist ning uuendustest, on ka teadlikud toetavatest teenustest, mis soodustavad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmist. Teenustest ei ole teadlik 3,7% vastanutest ning toetavatest teenustest on kuulnud 44,4% vastanutest, kuid teenuseid nimetada ei osata.

Vastanutel paluti nimetada teenuseid, mida nad teavad. Antud küsimusele vastas 26 vastajat, mis moodustab 48,1% kogu vastajate arvust (n=54). Peamisteks teenusteks toodi välja sotsiaalmaksusoodustust, töökoha kohandamise teenust, palgatoetust, tugiisiku teenust, koolituskulude hüvitamist, abivahendi võimaldamist, kaitstud töö teenust ning töölesõidu toetust. Teadlikkust teenustest kirjeldab alljärgnev joonis.



Joonis 4. Teadlikkus teenustest

Allikas: autori koostatud

Kõige enam teadsid vastajad töökoha kohandamise teenust, mida toodi välja 19-nel korral, mis moodustas vastajatest 35,2%. Üle poolte vastanutest (29,6%) teadsid nimetada ka palgatoetuse teenust. Sotsiaalmaksusoodustuse võimalust teadsid nimetada 11 vastanut (20,4%). Tugiisiku teenusest olid teadlikud 18,5% (10 vastajat) ning abivahendi võimaldamise teenusega olid kursis 6 vastajat, ehk 11,1%. Väiksemal määral oldi teadlikud koolituskulude hüvitamise võimalusest ning töölesõidu toetuse võimalusest. Antud teenuseid oskasid nimetada 3 vastajat, mis moodustas mõlemal juhul 5,6%. Kaitstud töö teenust oskas nimetada vaid üks vastaja.

Töö autor soovis teada saada küsimustikule vastanute hinnanguid teenuste asjakohasuse kohta - kas teenused on vastajate hinnangul piisavalt toetavad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. 35,2% vastanud tööandjate ning tööandjate esindajate hinnangul on riigi poolt

võimaldatavad teenused asjakohased ning toetavad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmist. Vaid 5 vastanut 54-st (9,3%) leidsid, et võimaldatavad teenused ei toeta piisavalt, et vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta. Suur osa vastajatest, 55,6%, ei osanud antud küsimusele hinnangut anda. Täpsustava küsimusena soovis töö autor teada saada, kas riigi poolt võimaldatavad teenused ja toetused motiveerivad vastajaid, kui tööandjaid vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma. Vaid üks vastaja märkis antud küsimusele vastuseks „jah“ ning 42,6% (23 vastajat) andsid vastuseks „pigem jah“. Eitavalt vastati viiel korral (9,3%) ning „pigem ei“ vastust anti 13 korral (24,1%). Tööandjaid ning tööandjate esindajaid, kes ei osanud antud küsimusele hinnangut anda oli 22,2% (12 vastajat), kes märkisid vastuseks „ei oska öelda“.

Tööandjate ning tööandjate esindajate teadlikkuse ploki kokkuvõtteks soovis töö autor teada, kas töövõimereformi puudutav ning vähenenud töövõimega inimeste värbamist toetavate võimaluste alane informatsioon on nende hinnangul piisavalt kättesaadav. 13% vastanutest leidis, et informatsioon on piisavalt kättesaadav ning 40,7% vastasid küsimusele „pigem jah“. Vaid üks vastaja leidis, et töövõimereformi puudutav ning vähenenud töövõimega inimeste värbamist toetavate võimaluste alane informatsioon ei ole kättesaadav. „Pigem ei“ vastuse andsid 20,4% vastanutest ning 24,1% märkisid vastusevariantiks „ei oska öelda“. Kokkuvõtvast saab öelda, et üle poole vastanutest hindasid informatsiooni kättesaadavaks.

Töö autor soovis välja selgitada, millist informatsiooni tööandjad ning tööandjate esindajad veel vajaksid. Vastused esitati küsimustikus valikuvariantidega, kus oli võimalus märkida mitu vastusevarianti ning anti ka võimalus täiendavaid punkte lisada. Vastuseid kirjeldab alljärgnev tabel.

Tabel 3

Täiendava informatsiooni vajalikkus

Millist informatsiooni veel vajaksite?	n=54	%
Rohkem infot toetavate teenuste/toetuste kohta	32	59,3
Rohkem informatsiooni erinevate terviseprobleemide ja puuete spetsiifilisuse kohta	25	46,3
Rohkem teavitust töökeskkonna kohandamise kohta vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel	27	50
Nõu, kuidas vähenenud töövõimega/puudega inimest töötajate kollektiivi kohandada	22	40,7
Ei vaja lisainformatsiooni	6	11,1

Allikas: autori koostatud

59,3% vastanud tööandjatest ning tööandjate esindajatest vajaksid lisainformatsiooni toetavate teenuste ja toetuste kohta. Pooled vastanutest, 50%, vajaksid rohkem teavitust töökeskkonna kohandamise kohta vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel. Informatsiooni erinevate terviseprobleemide ja puute spetsiifilisuse kohta vajaksid 46,3% vastanutest. Üsna suurel hulgal vajatakse ka nõu, kuidas vähenenud töövõimega/puudega inimest töötajate kollektiivi kohandada, mida tõid välja 40,7% vastanutest. Vaid 11,1% vastanutest leidsid, et nad ei vaja lisainformatsiooni. Kuigi üsna suur hulk inimesi hindasid, et üleüldiselt on töövõimereformi alane info piisavalt kättesaadav, siis ülaltoodud tabelis välja toodud vastustest saab kokkuvõtvalt järeldada, et tööandjad vajavad siiski spetsiifilisemat infot teenuste/toetuste kohta, terviseprobleemide ja puute kohta, töökeskkonna kohandamise kohta ning kollektiivi kohandamise kohta. Antud vastusevariantide vastanute hulk on arvestades üldvalimit küllaltki kõrge.

Töö autor viis tööandjate esindajatega ka läbi intervjuusid, kus käsitleti nende teadlikkust töövõimereformist. Kümnest intervjuueeritavast vastasid seitse, et peavad oma teadmisi töövõimereformist heaks ning piisavaks, kuna neil on olnud sellega tööalane kokkupuude.

V9 „Info on hea. Meie ettevõtte on tegelema pikalt vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisega. Teeme ka koostööd Eesti Töötukassaga.“

V7 „Olen töövõimereformi sisust ja põhimõtetest väga teadlik, kuna olen sellega tööalaselt kokku puutunud. Eesti Töötukassast on käidud ka esinemas, kus oli kaasas kaks ehedat näidet vähenenud töövõimega inimestest, kes Töötukassas tööl on.“

Kolm intervjuueeritavat, kes hindasid oma teadmisi väheseks, tõid välja järgmised vastused:

V2 „Teadlikkus ei ole suur, kuna pole kokkupuudet. Vajadusel saab abi Eesti Töötukassa poolt. Infot olen saanud, olen käinud töövõimereformi alasel koolitusel-infopäeval“

V5 „Ei ole olnud vaja tööalaselt kokku puutuda. Kursis olen nii palju, et olen rääkinud Eesti Töötukassas töötavate inimestega. Töövõimereformi alast infot on palju Eesti Töötukassa kodulehel. Ei tunne info puudust. Kui tekib vajadus, siis on info kergesti leitav.“

V6 „Töövõimereformist detailideni ei tea, kuid tean üleüldist eesmärki. Detailselt ei oska öelda, kuidas töövõimereform käib. Üldiselt olen saanud infot meedia kaudu ning olen osalenud ka arvamusfestivalil, PARE- ning Helpifici üritustel, kus on räägitud vaimse puudega inimeste tööhõivest. Ka meediast ning Sotsiaalministeeriumi kodulehelt olen infot saanud. Tunnen siiski,

et vajan rohkem infot. Kuna infot on üldiselt palju, mis võib kaduma minna, siis võiks olla infovoldik tööandjatele, konkreetsele sihtgrupile selline infoleht, mida tööandja saab kasutada“

Vaid ühel vastajatest (V9) on olnud kokkupuude riigi poolt võimaldavate teenustega. Kasutatud on Eesti Töötukassa proovipäeva teenust, tööpraktika teenust, tugiisiku teenust ning palgatoetuse teenust. Ka teised vastajad on teenustest kuulnud, kuid kogemused puuduvad. Üks vastanu tõi välja, et on töökohta kohandanud, kuid selle jaoks ei kasutanud riigi abi.

V4 „Riigimeetmeid me kasutanud ei ole. Kaldtee oleme oma asutusse ligipääsetavuse suurendamiseks ehitanud ning selle tegime oma kuludega.“

V6 „Me ei ole kasutanud teenuseid selleks vajamineva dokumentatsiooni tõttu. Lihtsam on ise kohandused teha.“

Töö autor küsis intervjuueeritavatelt ka nende suhtumise ning arvamuste kohta käivitud töövõimereformi ning vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmisesse.

V4 „Mõtteviisi ümbermuutmine on positiivne, see on oluline. Nähakse töövõimet, mitte töövõimetust. See mõjub ka tööandjatele. Seni on ettevõtte ise olnud usin otsima lahendusi.“

V6 „Suhtumine on skeptiline. Arvan, et riik on alustanud reformiga valest otsast. Survestatud on ühiskonnas nõrgemaid – kõigepealt oleks pidanud reformi väljatöötamisel alustama tööandjatest ning neid survestama. Hetkel on nõrk grupp pandud veel halvemasse olukorda, tööandjad ei ole valmis. Leian, et reformi eesmärk on õige kuid alustatud on valest otsast.“

V7 „Olen reformi poolt, kuid vajalikud on pikemad toetused ja pidev tugi. Hetkel on liigne bürokraatia.“

Ülejäänud seitsme intervjuueeritava hinnangud ja hoiakud käivitud töövõimereformi ning vähenenud töövõimega inimeste tõstmisesse on positiivsed. Tööandjate esindajate hinnangul on vähenenud töövõimega inimeste aitamine tööturule vajalik.

2.4.2 Kogemused vähenenud töövõimega, puudega töötajatega

Antud teemaplokis esitatud küsimused käsitlevad tööandjate kogemusi vähenenud töövõimega ning puuetega töötajatega. Töö autor soovis teada, kas küsimustikule vastanud tööandjatel ning tööandjate esindajatel on olnud kokkupuuteid vähenenud töövõimega ning puuetega töötajatega, milliste terviseprobleemidega on kokkupuude olnud ning milliseid toetusmeetmeid

on kasutatud. Kogemusi vähenenud töövõimega ning puudega töötajatega kirjeldab alljärgnev tabel.

Tabel 4

Kogemused vähenenud töövõimega/puudega töötajaga

Kas Teil on olnud või on hetkel ettevõttes vähenenud töövõimega/puudega töötajaid?	n=54	%
Jah, varasemalt on olnud vähenenud töövõimega töötajaid	14	25,9
Jah, hetkel töötab vähenenud töövõimega töötajaid	28	51,9
Jah, on olnud puudega töötajaid	10	18,5
Jah, hetkel töötab puudega töötajaid	15	27,8
Ei ole olnud kokkupuudet vähenenud töövõimega ega puudega töötajatega	13	24,1

Allikas: autori koostatud

Ülaltoodud tabelis on näha, et suurel hulgal vastanutest on kogemusi, kas vähenenud töövõimega või puudega töötajatega. Enamikul vastanutest on kokkupuude nii vähenenud töövõimega kui ka puudega töötajatega. 51,9% vastanutest tõid välja, et nende ettevõttes töötab hetkel vähenenud töövõimega töötajaid ning 25,9% tõid välja, et neil on olnud varasemalt tööl vähenenud töövõimega töötajaid. 18,5% on olnud ettevõttes tööl puudega töötajaid ning 27,8% on hetkel tööl puudega töötajaid. Vaid 24,1% ei ole olnud kokkupuudet vähenenud töövõimega ega ka puudega töötajaga.

Ankeedis palus töö autor ülaltoodud küsimuse täiendamiseks tuua välja, milliste terviseprobleemidega töötajatega on kokkupuude olnud. Antud küsimusele andis vastuse 35 vastajat, kellest kolm vastajat tõid välja, et see ei ole avalik info. 11 vastajat tõid välja, et neil on olnud tööl liikumispuudega inimene tööl ning 5 vastanut märkisid, et neil on olnud füüsilise puudega inimesi. Kurtide- ning kuulmispuudega töötajatega on olnud kokkupuude seitsmel vastajal. Vaimupuudega ning psüühikahäirega töötajaga on olnud kokkupuude mõlemal juhul kahel vastanul. Kolmel juhul toodi välja ka seljaprobleeme ning diabeeti.

Järgnevalt uuriti vastanute käest kogemusi töökeskkonna kohanduste kohta, riigipoolsete toetusmeetmete kasutamise kohta ning nende hinnangut, kas terviseprobleemidega inimene vajab töökohal rohkem abi.

Tabel 5

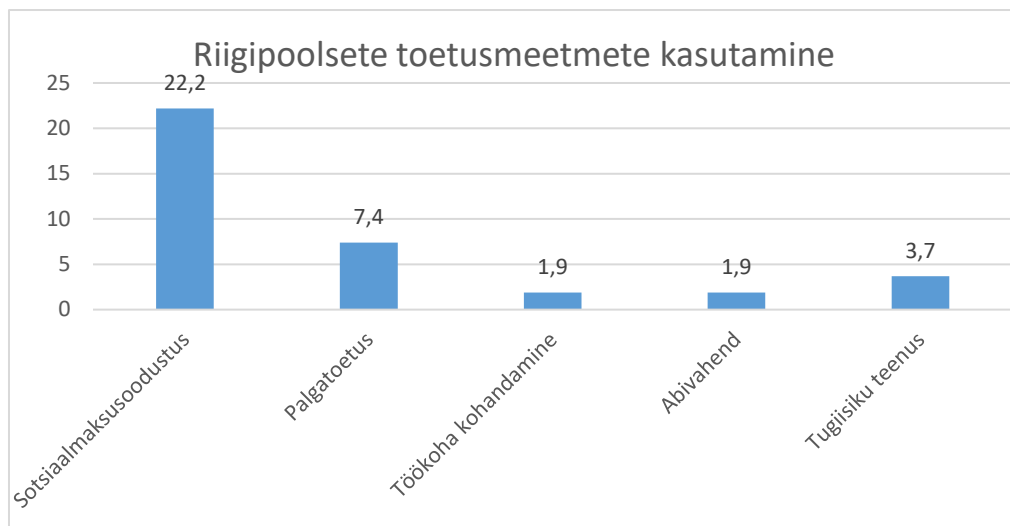
Kogemused töösuhtes terviseprobleemidega töötajaga

Kas terviseprobleemidega inimese tööle võtmisel on olnud vajalik teha töökeskkonnas kohandusi?	n	%
Jah	15	27,8
Ei	39	72,2
Kas olete kasutanud riigipoolseid toetusmeetmeid terviseprobleemidega inimeste tööle võtmisel?		
Jah	17	31,5
Ei	37	68,5
Kas terviseprobleemidega inimene vajab rohkem juhendamist ja abi töökohal?		
Jah	36	66,7
Ei	20	37

Allikas: autori koostatud

27,8% vastajatest tõid välja, et terviseprobleemidega inimese tööle võtmisel on olnud vajalik teha töökeskkonnas kohandusi. Seevastu 72,2% töökeskkonnas tehtavate kohandustega kogemus puudub. Töö autor palus ankeedis täpsustada, milliseid kohandusi on olnud vajalik teha terviseprobleemidega inimese tööle võtmisel. Antud küsimusele andsid kommentaari 13 vastanut. Kohandustena toodi neljal korral välja, et tööruume ning hoonet on kohandatud nii, et tagada ratastooliga juurdepääs (kaldteed, invatõstuk). Neli vastajat tõid välja, et kohandatud on tööaega – terviseprobleemidega inimesele on võimaldatud lühemat tööaega ning tööülesandeid on lihtsamaks kohandatud. Viis vastanut tõid välja, et kohandused on seotud olnud töökeskkonnaga (WC ligipääsetavus liikumispuudega inimesele, töökoha ümberkujundamine) ja töövahenditega. Kahel korral toodi välja, et kasutatud on abivahendit, milleks on olnud tööks vajalikud toolid (ratastool, potitool). Kahel korral toodi ka välja, et võimaldatud on kodus töötamise võimalust. Ühel juhul tõi vastaja välja, et muutunud on meeskonna suhtlemisviis - hakatud on rohkem kirjalikult omavahel suhtlema, et kaasata kurtumma meeskonnaliiget omavahelisse vestlusesse.

Ülaltoodud tabelist on näha, et üle pooltel vastanutest puudub kokkupuude riigipoolsete toetusmeetmetega. 68,5% vastanutest tõid välja, et nad ei ole kasutanud riigipoolseid meetmeid terviseprobleemidega inimeste tööle võtmisel. Seevastu 31,5% vastanutest on kasutanud riigipoolseid toetusmeetmeid. Töö autor palus vastajatel tuua välja toetusmeetmed, mida nad on kasutanud. Kasutatud toetusmeetmed on toodud alljärgneval joonisel.



Joonis 5. Riigipoolsete toetusmeetmete kasutamine

Allikas: autori koostatud

14 tööandjat 54-st vastasid täiendavale küsimusele, kus paluti kirjeldada, milliseid toetusmeetmeid on kasutatud. Vastajate arv moodustas 25,9% kogu vastajate arvust. Sotsiaalmaksusoodustust on kasutanud 12 tööandjat, mis moodustub 22,2% vastajatest. Palgatoetust on kasutanud neli tööandjat, mis on 7,4% vastanutest. Töökoha kohandamise ning abivahendi toetust on kasutanud ühel korral, mis moodustub mõlemal juhul 1,9% kogu vastajate arvust. Tugiisiku teenust on kasutanud kaks tööandjat, mis moodustub 3,7% vastajatest.

Töö autor soovis teada, kuidas kolleegid suhtuvad vähenenud töövõimega/puudega töötajasse. Vastused on toodud alljärgnevas tabelis.

Tabel 6

Kolleegide suhtumine vähenenud töövõimega/puudega töötajasse

Kuidas kolleegid suhtuvad vähenenud töövõimega/puudega töötajasse?	n	%
Kolleegid suhtuvad hästi, omavahelised suhted on head	24	44,4
Kolleegid on toetavad ning on valmis terviseprobleemidega töötajaid abistama	21	38,9
Kolleegid on terviseprobleemidega töötaja osas eelarvamustega	7	13,0
Kolleegid suhtuvad ettevaatlikkusega ning hoiavad pigem eemale	2	3,7
Kolleegid ei suhtu hästi vähenenud töövõimega/puudega töötajasse	0	0
Ei ole kokkupuudet	13	24,1

Allikas: autori koostatud

Nagu ülaltoodud tabel näitab, siis vastajate hinnangud kolleegide suhtumise osas on positiivsed. Vaid 3,7% vastanutest tõid välja, et kolleegide suhtumine on ettevaatlik ning vähenenud

töövõimega/puudega kaastöötajast hoitakse pigem eemale. 13% vastajatest andsid vastuseks, et kolleegid on terviseprobleemidega töötaja osas eelarvamustega. Vastusevariandile „*Kolleegid ei suhtu hästi vähenenud töövõimega/puudega töötajasse*“ ei olnud vastanuid. 44,4% vastajatest tõid välja, et kolleegid suhtuvad vähenenud töövõimega/puudega töötajasse hästi ning omavahelised suhted on head. Lisaks tõid 38,9% vastanutest välja, et kolleegid on toetavad ning on valmis terviseprobleemidega töötajaid abistama. Arvestades, et 24,1% vastanutest puudub vähenenud töövõimega, puudega töötajaga kokkupuude, siis võib üldistada, et kolleegide suhtumine toetab vähenenud töövõimega, puudega inimeste tööle võtmist.

Intervjuueritavatel töandjate esindajatelt küsiti samuti nende kogemuste ja kokkupuudete kohta puuetega ning vähenenud töövõimega töötajatega. Intervjuude tulemusena selgus, et kaheksal intervjueritaval on kokkupuude vähenenud töövõimega töötajaga.

V8 „Oleme tööle võtnud liikumispuudega inimesi.“

V4 „Meil on ettevõttes loodud eraldi üksus, kus saavad töötada inimesed vähenenud töövõimega või ajutise töövõime vähenemise puhul. Selline üksus loodi, sest paljud inimesed ei olnud suutelised tervise tõttu töötama. Antud üksuses töötavad nt inimesed, kellele on töötervisehoiu arsti poolt tehtud ettekirjutused. Üksuse loomisel kaardistati koostöös töökeskkonnaspetsialistiga, töövolinikuga ja tervisehoiu arstiga tööd, kus võivad vähenenud töövõimega inimesed töötada ning võimalus oli selline üksus luua. Seal on arvestatud, et töötajad saavad ära käia. Kuna tegemist on tootmisega, siis nõ tavalistes üksustes tekitaks ära käimine muret. Meil on ka kurdid töötajad.“

V3 „15% meie töötajatest on kurdid ning nad tulevad hästi toime. Liikumispuudega inimesi meil ei ole.“

V9 „Meil on olnud erinevate puuetega töötajaid, kõik puuded on esinenud. Meil on olnud umbkaudu 260 vähenenud töövõimega, puudega töötajat tööl.“

V6 „On töötanud puudega inimesi, 4 ratastoolis inimest on olnud viimase kuue aasta jooksul. Puuetega inimesed on jõudnud meile tööle Astangu Kutserehabilitatsioonikeskuse kaudu. Hea meelega võtame neid vastu. Meie hoonel on kerge ligipääsetavus ja ka invatualett.“

V7 „Endal kogemus puudub, kuid valitsemisüksustes on füüsilise puudega inimesi olnud.“

V10 „Kogemus on töövestlusel füüsilise puudega inimesega. Ühel töötajal on epilepsia, temaga ei ole probleeme.“

V2 „Meil oli joonestaja füüsilise puudega, tal oli üks käsi, kuid see ei takistanud töötegemist.“

V5 „Meil on töövõimetusprotsendiga inimesi tööl. Pärnu tehases on kuulmispuudega ning südamehaigusega inimesed tööl.“

Tööandjate esindajatel, kellel on olnud kokkupuude terviseprobleemidega töötajaga, paluti anda ka hinnang, kas töötaja on vajanud rohkem abi ja juhendamist töökohal. Kolm intervjuueeritavat (V7, V4, V9) leidsid, et oleneb paljuski terviseprobleemist, kuid selline töötaja on üldiselt aeglasem ning vajab seetõttu pikemat väljaõpet, rohkem juhendamist ja sisseelamine võtab rohkem aega. Üks vastaja (V9) tõi välja, et selles osas võiks tugiisik olla abiks.

2.4.3 Valmisolek vähenenud töövõimega, puuetega inimeste värbamiseks

Käesolevas teemaplokis soovis töö autor selgitada välja tööandjate valmisoleku vähenenud töövõimega, puuetega inimeste värbamiseks sotsiaalpsühholoogilistest, tehnilis-tehnoloogilistest ning protseduurilistest aspektidest lähtuvalt.

Tabel 7

Valmisolek vähenenud töövõimega, puuetega inimeste värbamiseks

Kas Te olete valmis tööle võtma vähenenud töövõimega ning puudega inimesi?	n	%
Jah	48	88,9
Ei	6	11,1
Kas Te olete valmis vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel pakkuma osalist tööaega?		
Jah on võimalik pakkuda osalist tööaega	40	74,1
Ei ole võimalik pakkuda osalist tööaega	14	25,9
Kas käivitunud töövõimereform on pannud Teid rohkem mõtlema vähenenud töövõimega inimeste värbamise võimalustele?		
Jah	15	27,8
Ei	19	35,2
Olen mõelnud, kuid tulenevalt ettevõtte tegevusalast ei ole selleks võimalusi	20	37

Allikas: autori koostatud

88,9% vastanud tööandjatest ning tööandjate esindajatest tõi välja, et neil on olemas valmisolek vähenenud töövõimega ning puudega inimeste tööle võtmiseks. Väike osa vastanutest, 11,1%, ei ole valmis vähenenud töövõimega ning puudega inimesi tööle võtma.

Erisus tekib ettevõtete valmisoleku ning küsimuse osas, kus töö autor soovis teada, kas käivitatud töövõimereform on pannud ettevõtteid rohkem mõtlema vähenenud töövõimega inimeste värbamise võimalustele. Antud küsimusele vastas 37% vastanutest, et nad on mõelnud vähenenud töövõimega inimeste värbamise võimalustele, kuid tulenevalt ettevõtte tegevusalast ei ole selleks võimalusi. Kuigi 88,9% leidsid, et nad on valmis vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma, siis siiski 37% vastanutest ei leia selleks võimalusi. Käivitatud töövõimereform ei ole pannud 35,2% ettevõtetest mõtlema vähenenud töövõimega inimeste värbamise võimalustele ning värbamise võimalustele on rohkem hakanud mõtlema 27,8% ettevõtetest.

Vastanutel paluti ka välja tuua, milliseid ametikohti oleks nende ettevõttes vähenenud töövõimega, puuetega inimestele pakkuda. Välja toodi järgmisi töid:

- Kontoritööd – administraator, tõlk, eelarvestaja, andmesisestaja, infotöötaja, arhiivindus, raamatupidamine;
- Lihttööd – puhastusteenindus, pakkija, triikija, koostaja, ehituse abitööd, kärupaigutaja, köögiabitööd, nõudepesija, klienditeenindaja, abitööd tootmises, laboris abitööd;
- Spetsialisti tööd – IT analüütik, IT spetsialist, IT administraator, finantsanalüütik.

Vastajate hulgas toodi enim välja erinevaid lihttöid ning kontoritöid. Vastustest peegeldus, et tööandjatel on enamjaolt terviseprobleemidega inimestele pakkuda lihtsamaid töid. Spetsialisti ametikohti töid vähesed vastajad välja, peamiselt IT valdkonnas tegutsevad ettevõtted.

Tuginedes teoreetilisele materjalile, leiab töö autor, et osalise tööajaga töötamisvõimalused on terviseprobleemidega inimeste jaoks väga olulised. Sellest lähtuvalt soovis töö autor teada, kas ettevõtted on valmis võimaldama osalise tööajaga töötamise võimalusi. Küsimustiku vastustest selgus, et 74,1% vastanud ettevõtetest võimaldavad osalise tööajaga töötamise võimalusi, seevastu 25,9%-l ettevõtetes ei ole võimalusi osalise tööajaga töötamiseks. Kuna suurel hulgal vastajatest on võimalik pakkuda osalise tööajaga töötamisvõimalusi, siis töö autor peab seda väga toetavaks vähenenud töövõimega ning puudega inimeste tööhõive suurendamisel.

Töö autor soovis analüüsida tööandjate valmisolekut ettevõtete suuruse järgi, millest selgus, et 88,9% vastanud 0-9 töötajaga ettevõtetest on valmis vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma (n=9). Vaid üks vastaja, mis moodustas antud juhul 11,1%, vastas küsimusele eitavalt. 10-49 töötajaga ettevõtte puhul oli samuti tulemus positiivne. 75% vastanutest on valmis võtma tööle vähenenud töövõimega ning puudega inimesi, ülejäänud 25% vastasid küsimusele eitavalt. Töötajate arvuga 50-249 oli vastajateks 15 ettevõtet, millest 93,3% on valmis vähenenud töövõimega ning puudega inimesi tööle võtma. Vaid üks vastaja, 6,7%, vastas küsimusele

eitavalt. 18 ettevõtet moodustasid töötajate arvu 250 või rohkem töötajat, millest 94,4% vastasid, et nad on valmis võtma tööle vähenenud töövõimega ning puudega inimesi. Üks vastaja, 6,6%, vastas valmisolekule eitavalt.

Ülaltoodud võrdlus näitab, et suuri erinevusi ettevõtete suuruse ning tööandjate valmisoleku vahel ei ole.

Antud teemaplokis soovis töö autor välja selgitada ka tööandjate valmisoleku tehnilis-tehnoloogilistest aspektidest lähtuvalt ning selle jaoks esitati küsimus asutuse ligipääsetavuse ning valmiduse töökoha kohandamise kohta, mida kirjeldab alljärgnev tabel.

Tabel 8

Asutuse ligipääsetavus ning valmisolek töökoha kohandusteks

Kas Teie asutus on kergesti ligipääsetav ning Teil on loodud vajalikud tingimused puudega, vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks (kaldtee, invatualett, kerge ligipääsetavus jms)?	n=	%
Jah	11	20,4
Ei	23	42,6
Osaliselt on tingimused täidetud	22	40,7
Kas Teil on valmisolek kohandada töökohta vastavalt terviseprobleemidega inimeste vajadustele?		
Jah	17	31,5
Ei	7	13,0
Ei oska öelda	30	55,6

Allikas: autori koostatud

20,4% ettevõtetest on loonud vastavad tingimused puudega ning vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmiseks ning 40,7% on tingimused ja ligipääsetavus osaliselt täidetud. Seejuures vastasid antud küsimusele 2 vastajat kahe vastusevariandiga, milleks oli vastusevariant „jah“ ning „*osaliselt on tingimused täidetud*“. Asutuse ligipääsetavus ning muud tingimused vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööle võtmiseks ei ole täidetud 42,6% vastanud ettevõtetest.

Kuna vähenenud töövõimega või puudega töötaja tööle võtmisel võib olla vajalik kohandada töökohta vastavalt töötaja vajadusele, siis töö autor soovis teada, kas tööandjad on valmis töökoha kohandamiseks. Vastuste tulemustest selgus, et 31,5% ettevõtetest on valmis töökoha kohandama vastavalt terviseprobleemidega inimeste vajadustele. Töökoha kohanduseks ei ole valmis 13% vastajatest ning hinnangut ei osanud anda üle poolte vastajatest, 55,6%.

Henry, Petkauskos, Stanislawyzk & Vogt (2013) töid oma uurimuses välja, et tööandjad kardavad terviseprobleemidega inimesi värvata, kuna arvatakse, et sellised töötajad on vähem produktiivsed, neil on suurem absenteeism ning nad vajavad rohkem juhendamist. Ka Burke jt (2013) on samalaadseid takistusi välja toonud. Eelnevatest teoreetilistest seisukohtadest lähtudes soovis töö autor teada, kuidas hindavad Eesti tööandjad takistusi ning kas tööandjad peavad terviseprobleemidega inimese tööle võtmist ettevõttele riskiks.

Tabel 9

Takistavad tegurid vähenenud töövõimega, puudega inimeste tööle võtmiseks

Kas Te peate vähenenud töövõimega või puuetega inimeste palkamist ettevõtte jaoks riskiks?	n=54	%
Jah	22	40,7
Ei	32	59,3
Kas puuetega või vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel kaasnevad Teie ettevõttele lisakulud?		
Jah	33	61,1
Ei	21	38,9
Kas Te arvate, et puudega ning vähenenud töövõimega inimesed on vähem produktiivsed ning ei tule tööülesannetega piisaval määral toime?		
Jah	8	14,8
Ei	24	44,4
Ei oska öelda	22	40,7

Allikas: autori koostatud

Vastuste tulemustena selgus, et 40,7% ettevõtetest peavad vähenenud töövõimega või puuetega inimeste palkamist ettevõtte jaoks riskiks. Veidi suurem osa, 59,3% ei leia, et terviseprobleemidega töötaja palkamine on ettevõtte jaoks risk. Töö autor palus vastajatel ka põhjendada seisukohti, miks peetakse terviseprobleemidega inimese tööle võtmist riskiks. Kokkuvõtvalt toodi välja järgmisi põhjuseid:

- Kollektiivi sulandumine – vastanute hinnangul võib meeskonnatöö osutuda keeruliseks, kui kollektiiv ei kohane. Lisaks toodi riskina välja kolleegide suhtumine lisatöösse, kui terviseprobleemidega inimene vajab rohkem abi tööülesannete täitmisel või kui ta on sagedamini töölt eemal ja tööülesanded tuleb kolleegide vahel ära jaotada;
- Terviseprobleemid võivad mõjutada töötaja tihedamat haigestumist ning seeläbi töölt eemalviibimist, mis võivad mõjutada töötulemusi ja tööde tähtaegsust;

- Kartus, et inimese töövõime ei osutu piisavaks ning värvatud töötaja ei ole valmis pikalt end ettevõttega siduma;
- Terviseprobleemidest lähtuvalt tööülesannetega mitte toime tulemine nõutud määral;
- Kui terviseprobleemidega inimene saab töötada osalise ajaga, siis 1,0 töökoha täitmiseks on vajalik võtta veel üks töötaja, mis on ettevõtte jaoks kallis.

Lisaks toodi kommentaaridena mitmel juhul välja, et kõik sõltub alati inimese puudest ning vähenenud töövõime olemusest, mida tuleb individuaalselt hinnata.

Järgnevalt soovis töö autor teada vastajate arvamusi, kas vähenenud töövõimega või puudega inimese tööle võtmisel kaasnevad ettevõttele lisakulusid. 61,1% vastanutest arvasid, et vähenenud töövõimega ning puudega inimese tööle võtmisel kaasnevad ettevõttele lisakulud ning 38,9% leidsid, et sellise töötaja tööle võtmine ei ole ettevõtte jaoks lisakulu. Töö autor palus vastajatel ka kirjeldada, millised on nende hinnangul lisakulud. Lisapõhjenduse tõi välja 33 vastajat ning vastused olid paljuski samalaadsed. Peamiselt toodi välja lisakuluna töökoha kohandamist, kulusid tugisikule, kulusid töötaja väljaõppele ning ajakulu juhendamisele, kuna leiti, et terviseprobleemidega inimene vajab rohkem juhendamist. Üksikute vastustena toodi ka välja, et kaasnevad kulud invatranspordile, vajalikele abivahenditele ning osalise tööaja võimaldamisele. Lisaks toodi välja asjaolu, et sagedasemal haiguslehel olemine on lisakuluks ettevõttele ning samuti ka suurem puhkusemäär, sest terviseprobleemidega töötajal on õigus saada pikemat puhkust. Üks tööandja tõi välja, et riigiga suhtlemine on lisakulukas ning töömahukas, kui terviseprobleemidega inimese tööle võtmisel on vajalik taotleda abivahendit, töökoha kohaldamise hüvitamist vms.

Tööandjatel ning tööandjate esindajatelt sooviti saada ka hinnanguid, kas nad arvavad, et puuetega ning vähenenud töövõimega inimesed on töökohal vähem produktiivsed ning ei tule tööülesannetega piisaval määral toime. Väike hulk vastajatest, 14,8%, arvasid, et puuetega ning vähenenud töövõimega inimesed on vähem produktiivsed ning ei tule tööülesannetega piisaval määral toime. Seevastu 44,4% sellega ei nõustunud. 40,7% vastanutest ei osanud küsimusele hinnangut anda.

Töö autor soovis teada vastajate üleüldist seisukohta vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive teemal ning seetõttu küsiti vastajatelt küsimus „*Kas vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive tõstmine on Teie arvates oluline?*“ 92,6% vastanutest leidsid, et vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive tõstmine on oluline. Väike osa vastajatest, 7,4%, arvasid, et see ei ole oluline. Vastajatel paluti ka oma seisukohta põhjendada,

millele andsid arvamuse 39 vastajat. Kuna põhjendused olid sarnased, siis need on koondatud kujul esitatud järgmistena:

- Vähenenud töövõimega ning puudega inimene on üldjuhul kohusetundlik, töökas ning väärtuslik töötaja;
- Kuna Eestis valitseb paljudes sektorites tööjõupuudus, siis on vajalik vähenenud töövõimega ning puuetega inimesi tööturule kaasata;
- Puuetega ning vähenenud töövõimega inimeste toimetuleku suurendamine on oluline – inimväärus, sõltumatus, majanduslik toimetulek;
- Kaasamine ühiskonda ning asjaolu, et nad tunneksid end vajalikena.

Tööandjatel ning tööandjate esindajatel paluti kirjeldada, millised on nende hirmud ja milliseid väljakutseid nad näevad vähenenud töövõimega ning puuetega inimese tööle võtmisel. Antud küsimusele vastas 35 inimest, kellest 11 vastanut tõid välja, et nendel hirmud puuduvad. Ülejäänud 25 inimest tõid välja tegurid, mis tekitavad hirme vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööle võtmisel. Vastused on töö autori poolt kokku võetud ning jagatud kategooriatesse, mille all on välja toodud tööandjate poolt kirjeldatud hirmud.

Haridus ja väljaõpe

- Kas puudega või vähenenud töövõimega inimesel on tööks vastav väljaõpe;
- Erivajadustega inimeste vähesed teadmised ja oskused.

Kollektiivi kohandamine

- Puuetega inimest on raske kollektiivi kohandada;
- Vajalik koolitada meeskondi, kuhu tuleb erivajadustega töötaja;
- Kollektiiv peab arvestada erinevate terviseprobleemidega;
- Kuidas panna kõiki kolleege antud töötajat võrdselt kohtlema ning temaga käituma.

Töötaja ei saa tööülesannetega hakkama

- Erivajadustega töötaja ei saa oma tööülesannetega hakkama ning selle arvelt tõuseb teiste töötajate töökoormus;
- Töötaja ei saa spetsiifiliste töökohustustega hakkama ning ei ole võimeline kõiki tööülesandeid täitma;
- Kui inimene on pikalt kodus olnud, siis tööeluga kohanemine on raske ning raske on hakkama saada töötempo ja intensiivsusega;

- Terviseprobleemidest lähtuvalt on neil madalam pingetaluvus ning terviseprobleemidest tulenevalt ei sobi intensiivne ja tempokas töö

Lisakulud

- Osalise tööaja võimaldamise korral on ettevõttele kulud suured;
- Töögraafikute sobitamine osalise tööaja puhul;
- Töökoha kohandamise kulud;
- Terviseprobleemidest tingituna töölt eemalviibimine (haigusleht vms);
- Ajakulu töötaja väljaõppesse

Teadmatus

- Teadmatus erivajadustest ning nendega arvestamise oskus;
- Puuduvad teadmised, kuidas toimub väljaõpe tugiisikuga;
- Teadmatus tervisehäiretest;
- Kui lisaks füüsilisele puudele lisandub vaimne häire, mis on ettearvamatu;
- Teadmatus erinevatest puuetest, terviseprobleemidest ja töökoha kohandamisest.

Eelnevale lisaks soovis töö autor teada, milliseid probleeme näevad tööandjad ning tööandjate esindajad vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ning selle jaoks esitati ankeedis lahtine küsimus „*Milliseid peamisi probleeme näete vähenenud töövõimega inimeste värbamisel?*“ Antud küsimusele vastasid kõik 54 vastanut, kellest 12 tõi vastusena välja „*ei tea*“ või „*ei oska öelda*“ ning viis vastanut tõi välja, et nemad ei näe probleeme. Tööandjate vastused olid paljuski kattuvad.

Peamiste probleemidena vähenenud töövõimega inimeste värbamisel peavad tööandjad ning tööandjate esindajad järgmisi tegureid:

- Tööandjate teadmatus – värbamisel ja valiku tegemisel osutub probleemiks, kui tööandja ei tea erinevatest terviseprobleemidest ning nende eripäradest (5 vastajat). Kui tööandjal puudub teadlikkus ja info, siis on hoiak ja suhtumine sellise inimese tööle võtmisel pigem negatiivne (kaks vastajat).
- Inimeste valmisolek täiskohal töötamiseks – probleemiks osutub, kui värbamisel selgub, et inimene ei saa täistööajaga töötada (5 vastajat);
- Kulud – värbamisotsust mõjutavad kulud, mida on vaja teha töökeskkonna kohandamiseks jms (7 vastajat). Aja- ning ressursikulu inimese õpetamisele (1 vastaja). Ettevõttele võivad suurendada kulud, kui inimene on sagedamini haige (3 vastajat);

- Inimeste madalam haridus ja kvalifikatsioon – haridus ei ole piisav konkreetsete tööde jaoks, mistõttu ei kvalifitseeruta igale ametikohale (4 vastajat);
- Inimeste liikuvus, huvitatus ning aktiivsus – inimestel endil on vähene huvi töötamisvõimaluste vastu ning sageli ei ole nad tööturul liikuvad (1 vastaja). Olulised on sotsiaalsed oskused, kuna sageli ei osata end töövestlusel tööandjale nõ „müüa“ (1 vastaja);
- Tervisealast informatsiooni ei avaldata kandideerimise käigus – tervisealane info on delikaatne info, kuid see on sageli otsuse tegemiseks vajalik. Probleemidest teada saamine on vajalik enne töösuhte algust (3 vastajat);
- Sobivus ametikohale – kõik tööd ei pruugi inimesele sobida, tuleb väga hästi läbi mõelda tööülesanded (4 vastajat). Töökohustustega toime tulemine võib olla raskendatud (3 vastajat).

Ülaltoodust on näha, et viimase kahe küsimuse osas on vastused üsna korduvad. Nii hirmude ja väljakutsetena kui ka probleemidena vähenenud töövõimega inimeste värbamisel nähakse tööandjate teadmatust erinevatest terviseprobleemidest ning erivajadustest. Lisaks nähakse tegurina kulusid, mis on vajalikud terviseprobleemidega inimese töökoha kohandamiseks ning osalise tööaja võimaldamiseks, madalamat kvalifikatsiooni ning terviseprobleemidega inimese tööülesannetega toimetulekut.

Intervjueeritud tööandjate esindajatelt küsiti nende asutuse valmisoleku kohta vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste värbamiseks. Samuti uuris töö autor, milliseid probleeme ja takistusi nad näevad. Kõikidel intervjueeritavatel on valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks olemas. Töö autor on välja toonud põhjalikumalt vastanud tööandjate kommentaarid.

V1 „Me võtame tööle vajalike oskuste ja teadmistega inimesi, terviseprobleemid ei ole teemaks. Meie jaoks on ka isiksuseomadused olulised. Enamasti puudub nõutud kogemus vähenenud töövõimega inimestel. Ettevõtte seisukoht on, et valmisolek on olemas ning tervis ei ole takistuseks. Ka võimaldatavad teenused ei ole määravaks, kuna suure IT ettevõttega ei ole need motiveerivaks. Pigem on asi selles, et sellised kandidaadid ei jõua meieni, nad ei kandideeri.“

V5 „Terviseprobleem ei ole probleem, kuid vajalik on kogemus ja vastav väljaõpe. Kuna meil on tegemist tükitööga, siis on vilumus oluline, et inimene ka teeniks. Vaimse puudega ning psüühikahäirega inimesi ei saa võtta, kuna töö käib masinatega. Ettevõttel on valmisolek olemas, kuid vastavad oskused, erialane haridus ja kogemus on vajalikud. Tore on, et toetavad

teenused on olemas terviseprobleemidega inimese tööle võtmisel, kuid see ei ole eesmärk omaette, vaatame siiski kompetentse. Meil on ka osalise töötaja võimalusi ning näeme, et suuremas pildis on vähenenud töövõimega inimeste kaasamine võimalus.“

V7 „Võtame tööle sobivate oskustega kandidaadid. Meie asutuses on see keeruline, eriteenistujad ei saa olla terviseprobleemidega, ka kõrge vererõhk on ohtlik. Teistest ametikohtadest rääkides, siis kõiki ametikohti on üks ja kui inimene on tihti haiguslehel, siis ei ole kedagi, kes tööd teeks. Asutused ei ole ka tehniliselt valmis, kõik valitsemisüksused ei ole ligipääsetavad.“

V10 „Valime töötajaid tahte ja motivatsiooni järgi, tööks vajalikud eeldused peavad olema täidetud. Valmisolek on meil olemas. Õhtuses vahetuses on ka osalise töötajaga töötamise võimalus olemas. Ühes meie kontoris on ligipääsetavus olemas ning võimalik oleks teha müügitööd. Teises kontoris ei ole ligipääsetavus tagatud.“

Kokkuvõtvalt olid tööandjate vastused samalaadsed. Ettevõtte, kes on valmis puudega ning vähenenud töövõimega inimesi värbama hindavad siiski inimese kompetentse ning vajalikke oskusi ning terviseprobleemid ei ole enamasti takistuseks. Probleemide ning takistustena toodi välja erinevaid tegureid.

V6 „Nende teadmised ei ole enamasti piisavad, et neid tööle võtta. Kvalifikatsioon ei ole piisav. Lisaks sellele võivad inimesed olla norm intellektiga, kuid kadunud on sotsiaalsed oskused. Üldiselt puuetega inimesi ei ole tööturul näha, meieni on nad jõudnud Astangu Kutserehabilitatsioonikeskuse kaudu, kuna teeme koostööd.“

V5 „On inimesi, kes ei ole pikalt töötanud ja neil puudub tööharjumus – see on probleem. Kui soovitakse osalise töötajaga töötada, siis see muudab planeerimisprotsessi keeruliseks, kuna tegemist on tootmisega, kus on tööl üle 200 töötaja. Vajalikud on vastav väljaõpe, mis üldjuhul puudub. Sellise töötaja tööle võtmisel on tööandja poolt vajalik oskus märgata.“

V4 „Üldiselt ei tule need inimesed avaliku kandideerimise kaudu. Probleemiks võib osutuda kaastöötajate kollektiivi ühildamine, vajalik on töö nendega, et kolleegid aktsepteeriks. Murekoht võib olla ka see, et millised on ohud ja eripärad, millega peab arvestama ning kuidas nendega toime tulla. Oleneb erivajadusest, kuid sisseelamisel võib tekkida suurem ajakulu, kuid hiljem pole vahet. Pühendumus on neil suur.“

V3 „Probleemide või hirmude alla võib tuua selle, et kardetakse mittenähtavaid probleeme. Kui terviseprobleem ei ole nähtav, siis sageli seda ka ei avaldata kandideerimise käigus.“

V7 „Probleemina näen seda, et kui inimene jääb haiguslehele, siis on teistel töökoormus suur. Lisaks ei ole meil osalist tööaega pakkuda. Enamasti on sellised inimesed aeglasemad ning vajavad ka rohkem abi, oleneb muidugi puudest. Inimesed ei anna ka sageli oma terviseprobleemidest teada ning neile ei pruugi sobida intensiivne töö.“

V8“Probleemiks võib olla vähene teadlikkus ja suured ootused uuele töötajale. Kõik kandidaadid ei pruugi oma erivajadusest rääkida, mistõttu võib olla keeruline kandidaadi eripäraga arvestada.“

Ülaltoodud vastustest peegeldub, et sageli jääb vähenenud töövõimega, puudega töötajal vajalikust kvalifikatsioonist puudu. Mitmel juhul tuuakse ka välja asjaolu, et erivajadustega inimesed ei ole avalikul tööturul väga liikuvad ning nad ei jõua tööandjateni. Teisalt tuuakse ka välja asjaolu, et kui terviseprobleem ei ole silmaga nähtav, siis tööandja ei pruugi seda teada, kuna kandideerimiste käigus ei soovita terviseandmeid avalikustada. Viimast peavad aga tööandjad oluliseks infoks, millest kohealt informeerida.

Tööandjate valmisolekut analüüsiva ankeetküsitluse ploki lõpetuseks soovis töö autor kokkuvõtvalt teada tööandjate ning tööandjate esindajate arvamusi küsimusele „*Millised on Teie arvates vajalikud uuendused riiklikes poliitikates, mis toetaksid vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmist?*“ Antud küsimusele andsid vastuse 26 vastajat. Vastajate arvamused olid üsna kattuvad, mistõttu on need kokkuvõtvalt esitatud:

- Tööandjate teadlikkuse tõstmine;
- Inimeste kvalifikatsiooni tõstmine, koolitamine;
- Tööandjate motiveerimine läbi rahaliste toetuste ning suuremate maksusoodustuste;
- Transpordiprobleemide lahendamine;
- Info jagamine, kuidas ja mis kanalite kaudu jõuda tööd otsivate erivajadustega inimesteni;

Ühel juhul toodi välja, et vajalikud oleksid riigiametnike külaskäigud ja töökohtade hindamised ettevõttes koostöös ettevõtte personalitöötajatega. Töö autor leiab, et see on tähelepanuvääriv kommentaar, kuna see annaks tööandjatele infot ning teadmisi, milliste terviseprobleemidega inimesed saaksid tema ettevõttes töötada, millised on võimalused ja läbi selle kaasata terviseprobleemidega töötajaid.

Ka intervjueritud tööandjate esindajatega arutati vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive tõstmise võimalikkuse võimaluste teemal ning selle jaoks küsiti neilt „Mis

Te arvate, mis motiveeriks tööandjaid võtma tööle vähenenud töövõimega ning puudega inimesi? Mis Te arvate, millised muudatused on vajalikud?“

V9“ *Probleemiks on teadmatus, informatsiooni puudus. Vajalik oleks jagada edulugusid ja kogemusi, et tööandjaid rohkem julgustada. Tihtipeale võetakse ebapiisavaid kogemusi negatiivsete kogemustena. Rohkem on vajalik tööandjatega tegeleda – kommunikatsioon, edulugude jagamine. Ei olda teadlikud teenustest. Vajalik oleks leida mentoreid, kes oleksid valmis lugusid rääkima ja kogemusi jagama.*“

V6 „*Riik võiks tunnustada neid ettevõtteid, kes on võtnud tööle vähenenud töövõimega, puuetega inimesi. Lisaks võiks maksustamine teha soodsamaks – hetkel ei ole maksusoodustus piisav. Neid inimesi võiks koolitada, et anda oskusi. Tööandjate esindajatel võiks olla mentor, kes neid nendes küsimustes toetab.*“

V7 „*Toetusmeetmed on ajutised, just rahaline pool on oluline. Vajalik oleks tööandjatele anda rohkem infot, et suurendada nende teadlikkust, jagada praktilisi kogemusi. Vajalik oleks pakkuda tööandjatele pikemat abi, teha toetusmeetmed paremini kättesaadavamaks. Erasektoris oleks vaja teavitada tööandjaid teenustest ja võimalustest. Töötukassa võiks käia ettevõtetes rääkimas ja edulugusid jagamas.*“

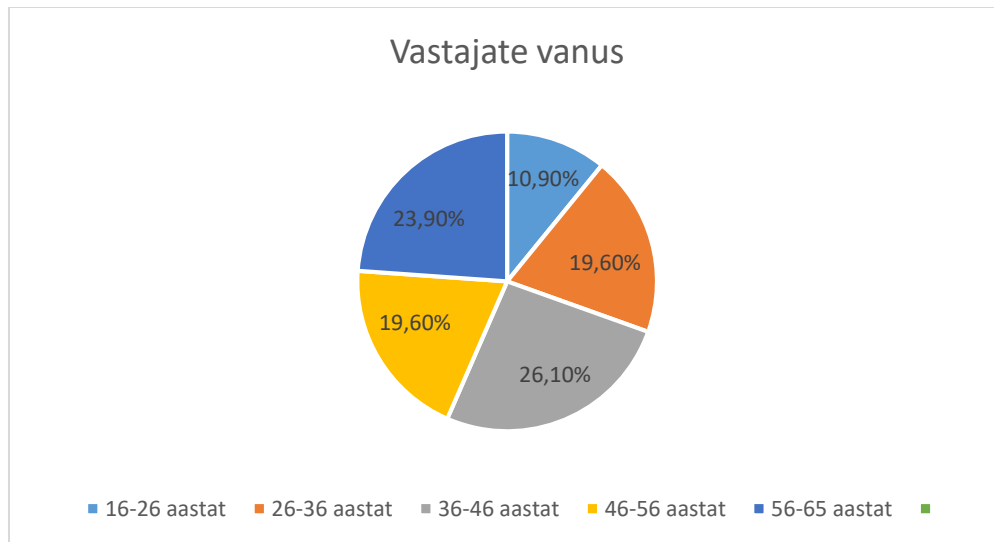
V10 „*Teadlikkuse küsimus – kui ei teata, siis ei mõelda. Tööandjad ei ole teadlikud ning enamasti on seetõttu kujunenud stereotüübid. Puudega inimese all mõeldakse sageli ainult ratastooliga inimestele, kuigi puudeid on erinevaid ning vähenenud töövõime mõiste on lai. Juhtide seas on vajalik teadlikkust tõsta. Oluline on ka juhtide poolt info edastamine kaastöötajatele.*“

Nii intervjueritavate kui ka ankeetküsimustikule vastanute vastustest on näha, et vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive tõstmiseks on vajalik teadlikkuse tõstmine tööandjate seas. Lisaks peetakse mõlema valimi puhul oluliseks kvalifikatsiooni tõstmist, kuna terviseprobleemidega inimestel ei ole sageli tööks piisavad oskused. Olulise momendina tuuakse välja ka rahaliste toetuste võimaldamist ning maksusoodustuste tõstmist. Praktiliselt kõik intervjueritud tööandjate esindajad tõid välja, et oluline on kogemuste ning edulugude jagamine, et julgustada tööandjaid. Ankeetküsitlusele vastanute seas toodi välja teadlikkuse tõstmist, kuid kogemuste ja edulugude jagamise vajalikkust välja ei toodud.

2.5 Läbiviidud uuringu tulemused vähenenud töövõimega töötajate seas

Ankeetküsimustikule vähenenud töövõimega inimeste seas oli vastajateks 46 inimest, kellel on tuvastatud töövõime kadu Sotsiaalkindlustusameti järgi või on määratud töövõime uue süsteemi järgi. Küsitluse alguses soovis töö autor teada vastajate taustaandmeid soo, vanuse ning haridustaseme lõikes.

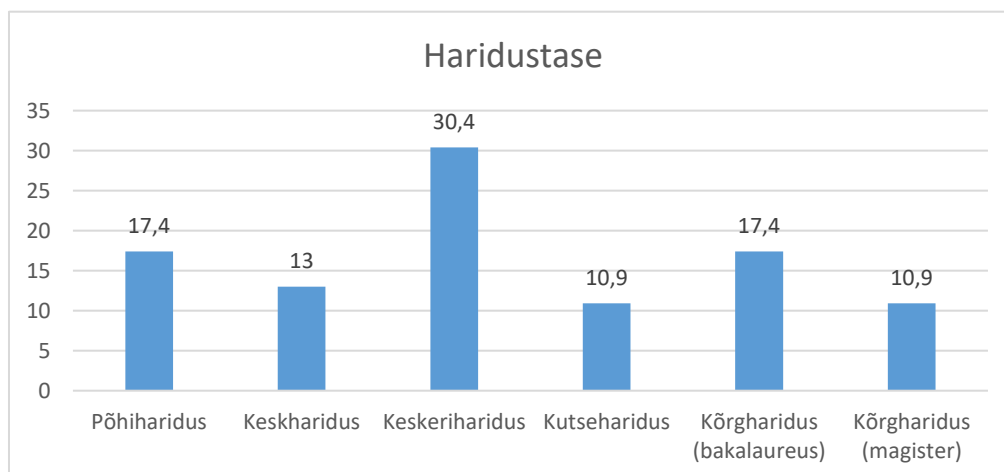
Vastajate soo lõikes suuri erinevusi ei olnud. 54,3% vastanutest moodustasid naised ning 45,7% vastanutest olid mehed.



Joonis 6. Vastajate vanus.

Allikas: autori koostatud

Kõige enam oli vastajaid vanuses 36-46 aastat, kes moodustasid 26,1% kogu vastanutest. Veidi vähem, 23,9%, oli vastajaid vanuses 56-65 aastat. Võrdselt oli vastanuid vanuses 46-56 aastat ning 26-36 aastat, mõlemal juhul oli vastanute osakaal 19,6% kogu vastanutest. Kõige vähem oli vastajaid noorte seas, vanuses 16-26 aastat, kes moodustasid 10,9% vastanutest.



Joonis 7. Vastajate haridustase

Allikas: autori koostatud

17,4% vastajatest olid põhiharidusega ning 13% keskharidusega. Kõige enam oli vastajatel omandatud keskeriharidus, mis moodustas 30,4% kogu vastajatest. Kutseharidusega ning magistriharidusega vastajaid oli võrdselt, mõlemal juhul 10,9%. Bakalaureuse kraadiga vastanuid oli 17,4% kogu vastajate arvust.

Töö autor soovis ka teada, milline töövõime on vastajatele määratud ning lisaks sellele sooviti ka teada, kas lisaks vähenenud töövõimele on ka määratud puue. Vastuseid iseloomustab alljärgnev tabel.

Tabel 10

Vastajate taust määratud töövõime ning puude lõikes

Kas Teile on määratud...	n=46	%
Osaline töövõime	31	67,4
Puuduv töövõime	3	6,5
Töövõimet ei ole määratud, kuna kehtiv on töövõimetusprotsent Sotsiaalkindlustusameti järgi	12	26,1
Kas Teile on määratud lisaks vähenenud töövõimele ka puue? Kui jah, siis milline?		
Liikumispuue	11	23,9
Nägemispuue	1	2,2
Kuulmispuue	1	2,2
Psüühikahäire	4	8,7
Vaimupuue	2	4,3
Füüsiline puue	1	2,2
Mulle ei ole määratud puuet	24	52,2
Muu	2	4,3

Allikas: autori koostatud

Üle pooltele vastanutest, 67,4%, on määratud osaline töövõime. 26,1% vastanutest ei ole töövõimet hinnatud ega määratud, kuna kehtiv on töövõimetusprotsent Sotsiaalkindlustusameti järgi. Väiksele osale vastanutest, 6,5%-le, on määratud puuduv töövõime. 52,2% kogu vastanutest ei ole lisaks vähenenud töövõimele määratud puuet. Liikumispuue oli määratud 23,9%, mis moodustas kõige suurema hulga vastajatest. Ühe korral toodi välja nägemispuuet, kuulmispuuet ning füüsilist puuet, mis moodustas kõikidel juhtudel 2,2% kogu vastajatest.

Psüühikahäire oli 8,7% vastanutest ning 4,3% vaimupuue. Lisaks eelnevale märkisid 4,3% vastusevariandi „Muu“, kuid ei täpsustanud määratud puuet.

2.5.1 Vähenenud töövõimega töötsijate ootused tööandjatele

Antud teemaplokk käsitleb vähenenud töövõimega töötsijate ootusi uuele töökohale ning tööandjatele. Kõigepealt soovis töö autor teada, millise tööajaga tööd otsitakse, millises valdkonnas ning millist tööd vastajad otsivad. Lisaks soovis töö autor teada, millal oli vastajate viimane töösuhe.

Tabel 11

Vastajate tööaja eelistused ning nende viimati töötamise aeg

Millise tööajaga tööd Te otsite?	n=46	%
Täistööaeg	18	39,1
Osaline tööaeg – 0,5 koormusega töö	29	63
Osaline tööaeg – väiksem kui 0,5 koormusega töö	10	21,7
Millal Te viimati töötasite?		
Viimane töösuhe lõppes viimase aasta jooksul	15	32,6
Viimane töötamine oli 2 aastat tagasi	13	28,3
Viimane töötamine oli 3 aastat tagasi	5	10,9
Viimane töötamine oli 4 aastat tagasi	2	4,3
Viimane töötamine oli 5 aastat tagasi	0	0
Viimasest töötamisest on möödas rohkem kui 5 aastat	3	6,5
Viimasest töötamisest on möödas rohkem kui 10 aastat	3	6,5
Ma ei ole kunagi tööl käinud	5	10,9

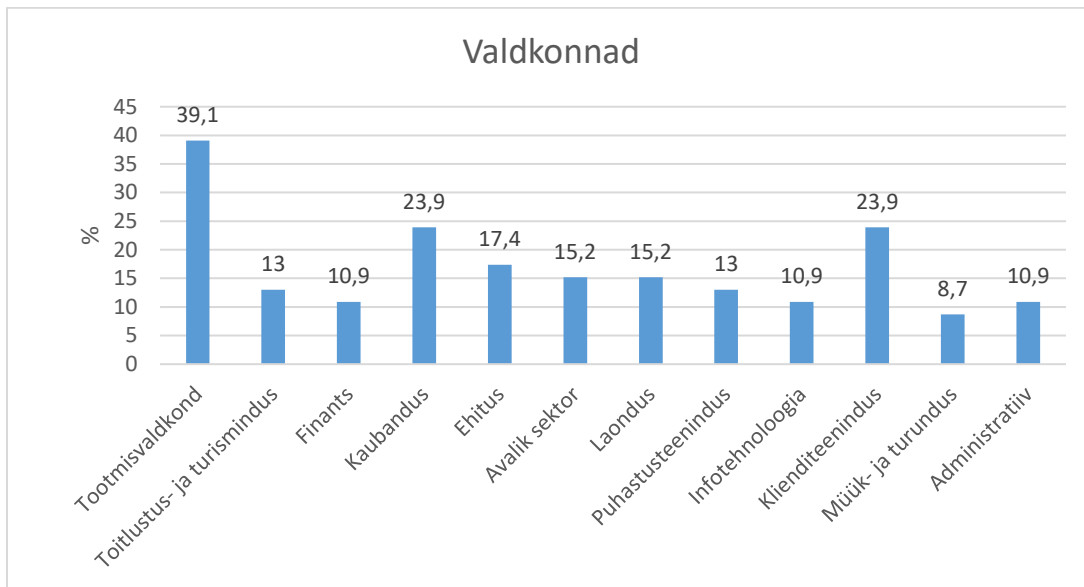
Allikas: autori koostatud

Ülaltoodud vastustest on näha, et 39,1% vastajatest otsib tööd täistööajaga. Suurem osa vastanutest, mis moodustab 63%, otsib tööd osalise ajaga (0,5 koormusega tööd). Väiksema, kui 0,5 koormusega tööd otsib 21,7% vastanutest. Kokkuvõtvalt saab öelda, et osalise ajaga tööd soovivad 84,7% vastanutest. Seejuures anti mitmel korral vastuseks, et tööd otsitakse nii osalise ajaga – 0,5 koormusega, kui ka väiksema kui 0,5 koormusega.

Töö autor soovis teada, kui pikalt respondendid on tööturul eemal olnud ning seetõttu esitati küsimus, millal oli nende viimane töösuhe. 32,6% vastajatest tõid välja, et nende töösuhe lõppes viimase aasta jooksul. Veidi vähem, 28,3%, vastasid, et viimane töösuhe oli kaks aastat tagasi. 10,9% vastanutest töötasid viimati kolm aastat tagasi ning sama hulk vastajaid ei ole kunagi töötanud. Rohkem kui viis aastat tagasi töötasid 6,5% vastanutest ning samavõrdselt

vastati, et viimasest töötamisest on möödas rohkem kui kümme aastat. Neli aastat tagasi töötasid 4,3% vastanutest. Antud vastustest on näha, et suur osa vastanutest on pikka aega tööturul eemal olnud.

Järgmisena soovis töö autor kaardistada valdkonnad, kus vähenenud töövõimega töötajad tööd leida soovivad. Vastuseid kirjeldab alljärgnev joonis.



Joonis 8. Töö otsimise valdkonnad

Allikas: autori koostatud

Kõige enam otsitakse tööd tootmisvaldkonnas, antud valdkonnas otsib tööd 39,1% vastanutest. Veidi vähem, 23,9%, on välja toonud, et otsivad tööd kaubanduses ning klienditeeninduses. Ehitusvaldkonnas otsivad tööd 17,4 vastajatest, Avalikus sektoris ning laonduses otsivad tööd 15,2% vastajatest. Toitlustuses- ja turisminduses, administratiivvaldkonnas ning puhastusteeninduses otsivad tööd 10,9% vastanutest. Kõige väiksema osa moodustab müügi- ja turunduse valdkond, antud valdkonda töid välja 8,7% vastanutest. Lisaks valdkondadele, palus töö autor ka täpsustada, millistel ametikohtadel tööd otsitakse. Välja toodi järgmiseid ametikohti: andmesisestaja, klienditeenindaja, logistika, müügiassistent, müügikonsultant, tootmisjuht, arendusjuht, puhastusteenindaja, lapsehoidja, tootmistöö, ehitustöö, ehituse abitöö, tõlkija, raamatupidaja abi, raamatupidaja, koka abi, kasvataja, komplekteerija, assistent, büroojuhataja, personalitöö, müügijuht, infotöötaja, pakkija, IT tugi, tootmisjuht, müügijuht, töstukijuht, administraator.

Töö autor soovis teada, kas terviseprobleemide tõttu on vastajatel võimalik teha tööd vastavalt eelnevale töökogemusele ning seetõttu esitati ankeedis küsimus „Kas terviseprobleemide tõttu

on Teil võimalik teha samalaadset tööd, mida senini teinud olete?“ 45,7% vastajatest tõid välja, et neil ei ole võimalik teha samalaadset tööd, mida senini tehtud on. Seevastu 54,3% vastanutest on võimelised tegema samalaadset tööd ka terviseprobleemidega. Sellest tulenevalt palus töö autor lahtise küsimusena respondentidel kirjeldada, millist tööd peavad nad enda jaoks sobivaks tööks. Antud küsimuse vastused on töö autori poolt kokku koondatud, kuna küsimustele vastati paljuski üheselt. Vastajad tõid välja sobiva töö kirjeldusena järgmisi punkte:

- Sobib väikese füüsilise koormusega töö (kontoritööd jms, kus on tegemist istuva tööga);
- Sobiv on osalise ajaga töö ning paindliku tööajaga töö;
- Ei sobi sundasendis töö ning seetõttu on oluline, et töökoht võimaldab liikumist;
- Sobiv on kodus töötamise võimalusega töökoht ning töö kodu läheduses;
- Sobiv töö on rahulik töö - rahulik töötempo, vähe vastutust ja pinget;

Järgnevalt soovis töö autor välja selgitada, millised on vähenenud töövõimega inimeste ootused uuele töökohale ning mida nad peavad töö leidmisel kõige olulisemaks. Vastuseid kirjeldab alljärgnev tabel.

Tabel 12

Vastajate ootused uuele töökohale

Palun kirjeldage, millised on Teie ootused uuele töökohale ning tööandjale.	n=46	%
Osalise tööajaga töötamise võimaldamine	26	56,5
Paindliku tööaja võimaldamine	21	45,7
Võimalust pikemateks puhkepausideks tööjuures	10	21,7
Mõistvat suhtumist terviseprobleemidesse	35	76,1
Mõistvaid ning toetavaid kolleege	25	54,3
Tööandja valmisolekut töökoha kohaldamiseks	8	17,4
Rohkem juhendamist uute tööülesannete omandamisel	16	34,8
Kodus töötamise võimaldamine tööandja poolt	10	21,7
Millised on Teie jaoks töö leidmisel kõige olulisemad tegurid? Palun märkige kõige olulisemad		
Töötasu, head töötingimused	39	84,8
Püsiv ja kindel töökoht	33	71,7
Kuuluvustunne – olla meeskonnaliige, omada häid suhteid kolleegidega	24	52,2
Tunnustus	7	15,2
Saavutusvajadus – eneseteostus, arenemine	16	34,8

Allikas: autori koostatud

Vastajad pidasid kõige olulisemaks tööandja poolset mõistvat suhtumist terviseprobleemidesse, antud vastusevarianti märgiti 35-l korral, mis moodustab 76,1% kogu vastajate arvust.

Seejuures oli vastajatel võimalus märkida mitu sobivat vastusevarianti. Oluliseks peeti ka osalise tööajaga töötamise võimaldamist, antud tegurit tõid välja 56,5% vastajatest. Veidi vähem, 54,3%, vastajatest ootavad uuelts töökohalt mõistvaid ning toetavaid kolleege. Alla poole vastanutest, 45,7%, ootavad uuelts töökohalt paindliku tööaja võimaldamist. 21,7% ootavad võimalusi pikemateks puhkepausideks tööjuures ning kodus töötamise võimaldamist. Kõige vähem toodi ootuste all välja tööandja valmisolekut töökoha kohandamiseks, antud vastusevarianti märkisid 17,4% vastajatest.

Tööl käimise juures kõige olulisemate teguritena toodi välja töötasu ning häid töötingimusi, antud vastusevariandile vastasid 84,8% vastanutest. Ka antud küsimuse puhul oli respondentidel võimalik valida kõik sobivad ning olulisemad vastusevariandid. Veidi vähem, 71,7%, tõid välja, et töö leidmise juures on oluline leida püsiv ja kindel töökoht. Üle poole vastanutest, 52,2%, tõid välja, et töö leidmisel on oluline kuuluvustunne. Alla poole, 34,8%, märkisid, et töö leidmisel on oluline saavutusvajadus ning kõige vähem peeti oluliseks tunnustust. Antud vastusevarianti pidasid oluliseks vaid 15,2% vastajatest.

2.5.2 Vähenenud töövõimega inimeste motivatsioon uue töökoha leidmiseks

Käesolevas teemaplokis esitatud küsimused käsitlevad vähenenud töövõimega inimeste motivatsiooni välja selgitamist uue töökoha leidmiseks. Vastavalt töövõimetoetuse seadusele, on töövõimetoetuse saamiseks kohustus olla aktiivne. Seetõttu soovis töö autor vastajate hinnanguid, kas nad otsiksid ka tööd juhul, kui see ei oleks Eesti Töötukassas töötuna arvel olles aktiivsuseõudena kohustuslik.

Positiivne on tõdeda et 82,6% vastanutest otsiksid tööd ka juhul, kui see ei oleks Eesti Töötukassas aktiivsuseõudena kohustuslik. Seevastu väike osa, 17,4%, tööd ei otsiks, kui see ei oleks aktiivsuseõudena sätestatud. Antud vastused näitavad, et suur osa vastanud vähenenud töövõimega inimestest on aktiivsed töötajad ja sobiva töökoha leidmisel töötamisest huvitatud ning töötajad ei tulene seaduses sätestatud tingimustest.

Järgmisena soovis töö autor teada, millised tegurid motiveerivad vastajaid uut töökohta leidma. Selle jaoks anti vastajatele vastusevariandid, kus nad said märkida kõik sobivad ning lisada tegureid juurde. Viimast võimalust siiski ei kasutatud.

Tabel 13

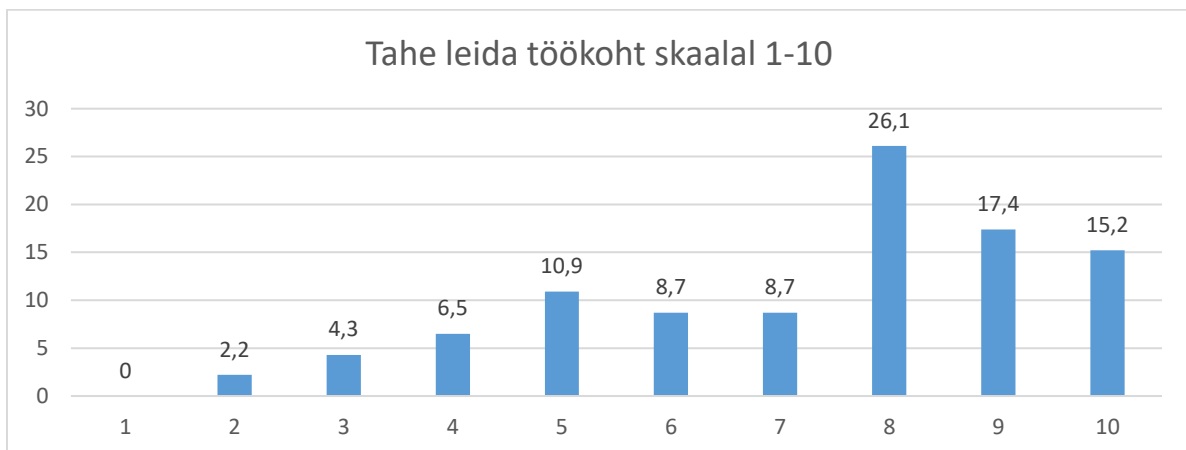
Motivaatorid uue töökoha leidmiseks

Mis motiveerib Teid uut töökohta leidma? Palun märkige kõik sobivad vastusevariandid ning vajadusel lisage	n=46	%
Vajadus rahalise sissetuleku järele	40	87
Eneseteostuse vajadus	15	32,6
Olulisus olla aktiivne ning osaleda ühiskonnaelus	30	65,2
Olulisus kuuluda meeskonda	13	28,3

Allikas: autori koostatud

Ülaltoodud tabelist on näha, et kõige olulisem motivaator uue töökohta leidmiseks on vajadus rahalise sissetuleku järele. Antud küsimusele vastasid 87% vastanutest. Oluliseks peeti ka olulisust olla aktiivne ning osaleda ühiskonnaelus, seda pidasid oluliseks 65,2% vastanutest. Väiksem motivaator oli vastajate jaoks eneseteostuse vajadus (32,6%) ning olulisus kuuluda meeskonda (28,3%).

Töö autor esitas täpsustava küsimuse, et selgitada välja vastajate motivatsioon ning tahe uue töökohta leidmiseks. Selle jaoks paluti märkida skaalal 1-10, kui suur on nende tahe vastamise momendil uus töökoht leida.



Joonis 10. Tahe leida töökoht skaalal 1-10

Allikas: autori koostatud

26,1% vastanutest märkisid skaalal hinnanguks „8“, mis oli enim vastatud hinnang. 17,4% vastanutest tõid skaalal 1-10 välja, et nende tahe töökohta leida on „9“ ning 15,2% tõid välja maksimum hinnangu. Skaalal vahemikus 8-10 andsid vastuseid 58,7% vastajatest, mis on töö autori hinnangul üsna hea tulemus, mis näitab, et üle pooltel vastanutest on suur tahe uus töökoht leida. Võrdsest, 8,7%, vastajatest märkisid skaalal hinnanguks „6“ ning „7“. Veidi suurem osa, 10,9%, andsid skaalal vastuseks keskmise, hinnangu „5“. Hinnanguks alla viie palli andsid vastuseid kokku 13% vastanutest, millest 6,5% märkisid skaalal hinnanguks „4“, 4,3%

märkisid „3“ ning 2,2% märkisid skaalal hinnanguks „2“. Eeltoodud vastused näitavad, et vaid üksikutel vastajatel on keskmisest madalam tahe töökoht leida. Töö autor arvab, et vastuste erisused tulenevad paljuski ka vastanute erinevatest terviseprobleemidest.

2.5.3 Tööotsingute käigus ilmnenud takistused

Antud teemaplokis soovis töö autor teada, milliseid takistusi on vastajatel tööotsingute käigus ette tulnud ning milliseid probleeme on esinenud. Seetõttu esitati vastajatelt küsimus, milliseid peamisi takistusi nad näevad uue töökohta leidmisel.

Tabel 14

Takistused uue töökohta leidmisel

Milliseid peamisi takistusi näete uue töökohta leidmisel? Palun märkige kõik sobivad vastusevariandid ning vajadusel lisage	n=46	%
Ebasobivad tööajad	16	34,8
vähe võimalusi paindlikuks tööajaks	13	28,3
Vähe võimalusi osaliseks tööajaks	20	43,5
Terviseprobleemidest lähtuvalt on keeruline sobivat tööd leida	33	71,7
Tööandjad ei soovi terviseprobleemidega inimesi tööle võtta	15	32,6
Raskendatud ligipääs asutustesse	7	15,2
Kvalifikatsioon ei vasta tööandjate poolsetele nõudmistele	15	32,6
Töökogemus on vähene ning seetõttu on keeruline töökohta leida	11	23,9

Allikas: autori koostatud

Kõige enam, 71,7%, tõid vastajad takistustena välja, et terviseprobleemidest lähtuvalt on keeruline sobivat tööd leida. 43,5% tõid välja, et takistuseks on osalise tööajaga töötamisvõimaluste vähesus ning 34,8% näevad takistusena ebasobivaid tööaegu. Lisaks tõid 28,3% välja, et takistuseks on vähesed võimalused paindlikuks tööajaks. Eeltoodust ilmneb, et suur hulk vastajaid peab tööajaga seotud probleeme takistavaks teguriks uue töökohta leidmisel. 32,6% vastajatest näevad takistusena, et tööandjad ei soovi terviseprobleemidega inimesi tööle võtta ning sama hulk vastajaid näevad takistusena, et nende kvalifikatsioon ei vasta tööandjate poolsetele nõudmistele. 23,9% vastajatest leiavad, et uue töökohta leidmise takistuseks on vähene töökogemus. Kõige vähem peeti takistavaks teguriks raskendatud ligipääsu asutustesse, antud tegurit tõid välja 15,2% vastajatest.

Järgnevalt palus töö autor vastajatelt täpsustada, milliseid takistusi on seni tööotsingute käigus ette tulnud. Küsimus esitati ankeetküsitluses lahtise küsimusena järgmiselt „*Millised*

probleemid/takistused on seni esinenud tööotsingute käigus? Palun kirjeldage“. Vastused olid paljuski samalaadsed ning on töö autori poolt koondatud kujul esitatud järgmiselt:

- Terviseprobleemide tõttu on keeruline tööd leida – ei sobi füüsilise-, sundasendis-, pingeline- ning jalgadel seismist nõudev töö. Terviseprobleemide tõttu ei sobi töökogemusele vastav töö ning muude oskuste puudumise tõttu on keeruline uut tööd leida. Üks vastaja tõi eraldi välja, et tööotsingud on süvendanud depressiooni, on suurenenud söömishäired ja huvi- ning motivatsioonipuudus;
- Töökoha asukoht ning transpordiprobleemid – töökohale saamine raskendatud, vähe töötamisvõimalusi kodu ligidal;
- Tööaeg ja koormus – vähe võimalusi osalise tööajaga töötamiseks ning paindlikuks tööajaks, ei sobi pikad tööpäevad, vahetustega töö ning öötöö;
- Ligipääsetavus asutustesse – mõned asutused on liikumisprobleemidega inimestele raskesti ligipääsetavad;
- Hariduse, väljaõppe ja kogemuse puudumine – liiga madal haridustase, pole piisavalt väljaõpet ja kogemust, mis tööandjate poolt nõutud;
- Konkurentsivõime – teiste kandideerijatega võrreldes ei ole piisavalt konkurentsivõimeline, kuna viimasest töötamisest on palju aega möödunud ja oskused, teadmised on aegunud;
- Töötingimused ja nõuded töökohale – terviseprobleemidest lähtuvalt ei ole võimeline paljusid nõudeid täitma, kodus töötamise võimaluste vähesus, ei sobi pingeline ja tempokas töö;
- Vanus – vanuse tõttu on keeruline tööd leida.

Vastuste analüüsimisel selgus, et probleemid uue töökoha leidmisel on vähenenud töövõimega inimeste seas paljuski samalaadsed. Peamiselt toodi kõikide vastajate poolt välja takistusteks terviseprobleeme, ebasobivaid tööaegu ja töökoormust, töötingimusi ning vastava väljaõppe puudumist. Liikumispuudega ning füüsilise puudega vastajad tõid välja transpordiprobleeme ning raskesti ligipääsetavust asutustesse. Vanemaealised tõid välja lisaks muudele probleemidele ka vanust, kuna leiavad, et nad ei ole noortega võrreldes konkurentsivõimelised. Lisaks toodi üksikute vastajate poolt välja ka konkurentsivõime probleeme seoses tööturult eemal oldud aja tõttu.

Töö autor pidas oluliseks respondentidelt uurida ka asjaolu, kas nad avaldavad kandideerimiste käigus infot terviseprobleemide kohta, et tööandjal oleks võimalus sellega koheselt arvestada

ning vajadusel toetavaid teenuseid, toetusi taotlema. Nagu alltoodud tabelist nähtub, siis vastused jagunevad üsnagi võrdselt kaheks. 52,2% vastanutest avaldavad kandideerimiste käigus tervisliku olukorra kohta infot ning 47,8% seda ei tee.

Tabel 15

Terviseinfo avaldamine kandideerimistel ja suhtumine terviseprobleemidesse

Kas avaldate kandideerimiste käigus tervisliku olukorra kohta infot?	n=46	%
Jah	24	52,2
Ei	22	47,8
Kas Te tunnete, et olete tööle kandideerides ebasoodsas olukorras terviseprobleemide tõttu?		
Jah	31	67,4
Ei	15	32,6
Kas Te olete terviseprobleemide tõttu tööle kandideerides tundnud negatiivseid hoiakuid tööandjate poolt?		
Jah	8	17,4
Ei	38	82,6

Allikas: autori koostatud

Kuna eelpool toodi välja, et tööotsingutel esineb mitmeid takistusi ja probleeme, siis töö autor soovis saada ka vastajate üldist hinnangut, kuidas nad tajuvad oma positsiooni tööotsijatena tööturul. Selle jaoks püstitas töö autor küsimuse, kas vastajad tunnevad end tööle kandideerides ebasoodsas olukorras tulenevalt terviseprobleemidest. Üle poolte vastanutest, 67,4%, tunnevad, et nad on tööle kandideerides ebasoodsas olukorras ning vaid 32,6% ei leia, et nad oleksid tööturul vähem eelistatud.

Lähtuvalt eelnevast soovis töö autor teada ka tööd otsivate vähenenud töövõimega inimeste kogemusi suhtes tööandjatega. Selle jaoks küsiti vastajatelt, kas nad on terviseprobleemide tõttu tööle kandideerides tundnud negatiivseid hoiakuid tööandjate poolt. Positiivne on tõdeda, et suur protsent vastajatest, 82,6%, tõid välja, et nad ei ole tundnud negatiivseid hoiakuid. Vaid kaheksa inimest, mis moodustab 17,4%, on tundnud tööandjate poolseid negatiivseid hoiakuid. Antud vastuste puhul tuleb arvestada ka asjaolu, et 47,8% vastajatest ei avalda kandideerimiste käigus infot terviseprobleemide kohta ning seetõttu ei ole ka tööandjad terviseprobleemidest teadlikud.

Kokkuvõtteks palus töö autor vastajatel kirjeldada, milliseid vajalikke muudatusi nad näevad, et tõsta vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet. Selle jaoks esitati ankeetküsimustikus

viimase küsimusena avatud küsimus „*Milliseid vajalikke muudatusi/uuendusi näete tööandjate seas ning riiklikes poliitikates, et tõsta vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet?*“

Antud küsimusele andsid kommentaari kõik respondendid (n=46), kellest üheksa töid välja, et nad ei oska küsimusele vastata. Kuna ülejäänud vastused olid paljuski ühtivad, siis töö autor on need kokku koondanud ning lisaks toonud välja ka mõningaid vastajate kommentaare järgnevalt:

- Vajalik on tõsta tööandjate teadlikkust erinevatest terviseprobleemidest ja tegeleda tööandjate poolse suhtumise muutmisega
- Luua rohkem võimalusi osaliseks ning paindlikuks tööajaks
- Vajalik luua rohkem võimalusi kodus töötamiseks
- Suurendada tööandjate valmisolekut töökeskkonna kohandamiseks
- Vajalik tööandjate panustamine töötaja väljaõpetamiseks ja koolitamiseks
- Riigipoolne tööandjate motiveerimine on oluline – pakkuda rohkem rahalisi toetusi, võimaldada koolitusi, toetada tööandjaid
- Vajalik on tööandjate poolne aktiivne info jagamine, et neil on vähenenud töövõimega inimestele töökohti pakkuda ning valmisolek neid tööle võtta

2.6 Arutelu ja ettepanekud

Tööandjate ning tööandjate esindajate **töövõimereformi alase teadlikkuse** välja selgitamise tulemustena selgus, et suurem osa (55,6%) vastanutest olid teadlikud töövõimereformi rakendumisest. Ligi pooled, 42,6%, vastanutest ei olnud küll töövõimereformi sisust teadlikud, kuid omasid sellest osalist ülevaadet. Peamiste informatsiooniallikatena toodi välja ajakirjandust. Eesti Töötukassa kaudu oli üllatavalt väike hulk vastajaid informatsiooni saanud, kuigi Eesti Töötukassa haldab töövõimereformiga seonduvat. Lisaks teeb Eesti Töötukassa koostöös PARE-ga ka töövõimereformi puudutavaid koolitusi ning infopäevasid tööandjatele (Eesti Töötukassa 2016). Uurimistulemustena selgus, et vastajate huvi eeltoodud koolitustel osalemiseks on madal ning vaid väike osa vastanutest (25,9%) on koolitustel, infopäevadel osalenud. Antud tulemuste põhjal võib järeldada, et suur osa vastajatest ei ole täiendavast töövõimereformi alasest informatsiooni saamisest huvitatud ning ei pea seda ettevõtte seisukohalt oluliseks. Siiski hindasid üle poolte, 53,7%, vastanud tööandjatest ja tööandjate esindajatest, et töövõimereformi alane informatsioon on piisavalt kättesaadav ning ehk seetõttu on huvi koolitustel ning infopäevadel osalemiseks madal.

Uurimistulemustena selgus, et üle poolte vastanutest (55,6%) omasid informatsiooni vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel toetavate teenuste kohta. Kõige enam osati nimetada töökoha kohandamise teenust, palgatoetuse teenust ning sotsiaalmaksusoodustust. Eesti Töötukassa statistikaandmete alusel on sotsiaalmaksusoodustus ning palgatoetuse teenus ka enim kasutatud teenuseid 2016 aastal vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel (Eesti Töötukassa, 2017). Ligi pooled vastajad leidsid, et toetavad teenused ja toetusmeetmed pigem motiveerivad vähenenud töövõimega inimesi värbama, kuigi vastanutest vaid väikesel osal oli kogemus toetusmeetmete kasutamisega.

Tööandjad ning tööandjate esindajad küll hindasid töövõimereformi alast infot piisavalt kättesaadavaks, kuid selgus, et siiski vajatakse spetsiifilisemat informatsiooni toetavate teenuste ning toetuste kohta, töökeskkonna kohandamise kohta vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel, informatsiooni erinevate terviseprobleemide ja puuete spetsiifilisuse kohta ning nõu, kuidas vähenenud töövõimega/puudega inimest töökollektiivi kohandada. Waterhouse jt (2010) on samuti oma uurimuses tõdenud, et tööandjad vajavad vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööle võtmisel paremaid teadmisi ning informatsiooni tervisega seotud probleemide kohta. Sama faktorit toob välja ka Eesti Tööandjate Keskliidu juhataja Toomas Tamsar, kes toonitab, et tööandjate informeerimine on oluline, kuna sageli ei teata terviseprobleemidega seonduvast ning seda infot ise otsima ei minda (Eesti Tööandjate Keskliit, 2017).

Tööandjate ning tööandjate esindajate seas läbiviidud uuringus selgitati välja ettevõtete **kogemused vähenenud töövõimega, puudega töötajatega**. 75,9% vastanud tööandjatest ning tööandjate esindajatest on kogemusi vähenenud töövõimega või puudega töötajatega. Töö autor leiab, et see on väga positiivne. Üle poolte vastanutest leidsid kogemustest lähtuvalt, et terviseprobleemidega inimene nõuab töökohal rohkem abi ja juhendamist. Burke jt (2013) on toonud välja tööandjate seas enamlevinud põhjuseid, miks ei soovita erivajadustega inimesi värvata ning põhjustena toodi ka välja, et erivajadusega inimese väljaõpe võtab rohkem aega ning nad vajavad tööülesannete täitmisel rohkem abi. Samu hirne ja takistusi vähenenud töövõimega inimeste värbamisel toovad välja ka autorid Henry, Petkauskos, Stanislawyck & Vogt (2013).

Uurimistulemused näitasid, et kolleegide suhtumine vähenenud töövõimega kaastöötajasse on olnud hea, kaastöötajad on toetavad ning omavahelised suhted on head. Vaid väike osa vastanutest, 16,7%, tõid välja, et kolleegid on eelarvamustega ning hoiavad pigem eemale. Turu – uuringute AS-i poolt 2016 aastal läbiviidud uuring tõdes samuti, et valdav enamus elanikest

suhtuvad vähenenud töövõimega kolleegi hästi ning võrreldes 2015 aastal läbiviidud uuringuga on tulemused paranenud. Ka negatiivsete hoiakute osakaal elanikkonnas on paranenud (Turu - uuringute AS, 2016). Antud tulemustest võib järeldada, et ühiskonna suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse on järjest paranemas ning selles mängib olulist rolli suurem informeeritus.

Uurimistöö tulemustena sooviti välja selgitada tööandjate ning tööandjate esindajate **valmisolek vähenenud töövõimega inimesi värvata**. Uurimistöö valimisse kuulunud tööandjatest ning tööandjate esindajatest on valdav enamus (88,9%) valmis vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma ning suurel osal (74,1%) neist on võimalik pakkuda ka osalist tööaega. Tulemused näitavad, et ettevõtete valmisolek sotsiaalpsühholoogilistest aspektidest lähtuvalt vähenenud töövõimega, puuetega inimesi värvata on suurem, kui protseduurilistest aspektidest lähtudes. Antud uurimustulemuste erisus tekib 2017 aastal ilmunud Riigikontrolli aruande „Riigi tegevus töövõimereformi ettevalmistamisel“ tulemustega, milles selgus, et Eesti tööandjate üldine valmisolek vähenenud töövõimega inimesi värvata on madal. Antud tulemuste erisus võib olla tingitud asjaolust, et käesoleva uurimistöö valim oli üsna väike, mille tõttu ei saa ka üleüldisi üldistusi teha.

Tehnilis – tehnoloogilistest aspektidest lähtudes on uuringusse kaasatud ettevõtetes tingimused puudega inimese või vähenenud töövõimega inimese tööle võtmiseks tagatud vähesel määral, kui silmas pidada kaldtee, lifti, invatualeti olemasolu ning lihtsat ligipääsetavust asutusse. Veidi alla pooled vastajad leidsid, et neil on tingimused täidetud osaliselt ning vähem kui pooltel (31,5%) vastajatel on valmisolek töökohta kohandada. Maailma Terviseorganisatsioon toob välja, et vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste osalemine ühiskonnas on seotud keskkonnaga, milles nad elavad. Raske ligipääsetavus asutustesse seab takistused tööhõives osalemisele (World Health Organization, 2011). Cafferky (2016) toob välja, et terviseprobleemidega inimeste tööhõive kujundamisel on tarvis muuta töökeskkonda ning arvestada terviseprobleemidest tulenevate vajadustega. Lisaks eelnevale näeb Eestis võrdse kohtlemise seadus ette, et tööandjatel on vajalik võtta kasutusele vajalikud meetmed terviseprobleemidega inimeste tööhõive tõstmiseks, sh muuta töökeskkonda, ligipääsetavust jms (Võrdse kohtlemise seadus, 2008).

Töö tulemustena selgus, et kõige enam on tööandjatel vähenenud töövõimega inimestele pakkuda kontoritöid, lihttöid ning spetsialisti töid peamiselt IT alal. Burke jt (2013) toovad ka oma uurimuses välja, et tööandjad pigem palkavad erivajadustega inimesi lihtsamatele töödele, kus tööjõu nõudlus on suur, kuid pakkumus väike (Burke, et al., 2013). Ka Eestis InCase OÜ

poolt läbiviidud uuringus „Vaimupuudega noorte osalemisest tööturul“ selgus, et lihtsamatele töökohtadele on raskem töötajaid leida ning vaimupuudega inimesed on sageli rahul ka lihtsamate töödega. Ebapiisavat kvalifikatsiooni rõhutavad ka Henry jt (2013) ning Riigikontrolli auditi tulemused aruandes „Riigi tegevus töövõimereformi ettevalmistamisel“. Töö autor leiab, et ebapiisav kvalifikatsioon ning väljaõpe vähenenud töövõimega inimeste seas on raskendavaks asjaoluks töökoha leidmisel, kuid ebapiisavat kvalifikatsiooni ei saa üldistada kõikide vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste puhul. Nagu ka uuring vähenenud töövõimega inimeste seas näitas, siis vastajate seas oli erineva haridustasemega ning töökogemusliku taustaga inimesi.

Tööandjate ning tööandjate esindajate hinnangud valmisolekule vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks peegeldasid enamasti seda, et valiku tegemisel hinnatakse inimese kompetentse, oskusi ja muid vajalikke tegureid ning ei lähtuta inimese erivajadusest. Nagu ka Alic (2016) on välja toonud, siis on personali valiku eesmärk on leida õigete oskustega inimene õigele ametikohale, et luua konkurentsieeliseid. Ka Livermore & Goodman (2009) toovad välja, et tööjõupakkumine määrab värbamisotsuste tegemise ning see mõjutab terviseprobleemidega inimeste tööhõivet. Tööandjad peavad siiski vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmist oluliseks, kuna vähenenud töövõimega ning puuetega inimesi peetakse kohusetundlikeks töötajateks ning oluliseks peeti nende kaasamist ühiskonda ja toimetuleku suurendamist. Lisaks toodi välja tööjõupuudusega seotud probleeme, millest lähtuvalt on terviseprobleemidega inimeste tööhõivesse toomine olulise tähtsusega.

Tööandjate ning tööandjate esindajate seas läbiviidud uuringutulemustena selgitati välja **probleemid, hirmud ja väljakutsed**, mis mõjutavad vähenenud töövõimega, puuetega inimeste värbamise otsust. Tööandjad ning tööandjate esindajad tõid üldiselt esile, et nad ei pea vähenenud töövõimega inimese palkamist ettevõtte jaoks riskiks. Siiski pidasid seda riskiks üsna suur hulk vastajad. Põhjustena toodi välja probleeme kollektiivi sulandumisega, sagedasemat töölt eemal viibimist terviseprobleemide tõttu ning seeläbi mõju töötulemustele, töövõime ebapiisavust, tööülesannetega mitte toimetulemist, probleeme osalise tööaja võimaldamisega. Lisaks leidsid tööandjad, et puudega või vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisega kaasnevad lisakulud, nagu nt kulud töökoha kohandamisele ja osalise tööaja võimaldamisele, ajakulu väljaõppele ja juhendamisele, kulusid tugiisikule ja abivahenditele, haiguslehel viibimist, suuremat puhkusemäära. Tööandjate hirmud on samuti seotud vähenenud töövõimega inimeste hariduse ja väljaõppega, kollektiivi kohandamisega, tööülesannetel toime tulemisega, lisakuludega ning ka tööandjate poolse vähese teadmistega terviseprobleemidest.

Antud takistusi ja hirme vähenenud töövõimega inimeste värbamisel toovad kirjanduses välja ka erinevad autorid. Ebapiisavat kvalifikatsiooni, väiksemat produktiivsust ning suuremat töölt puudumist toovad tööandjate poolsete hirmudena välja Henry, Petkauskos, Stanislawzyk & Vogt (2013). Ka Burke jt (2013) toovad oma uurimuse tulemusena tööandjate hirmudena välja ülalnimetatud tegureid. Autorid leiavad, et siinkohal on vajalik tööandjate hirmudega tegeleda. Waterhouse jt (2010) toovad välja, et vähenenud töövõimega inimeste värbamine jääb sageli teadmiste ja kindluse taha. Ka uuringus osalenud tööandjad ja tööandjate esindajad tõid hirmudena välja endi ebapiisavaid teadmisi.

Lisaks eelnevale selgus uurimistulemustena, et tööandjate ning tööandjate esindajate hinnangul on vähenenud töövõimega ning puuetega inimesed tööturul vähe liikuvad ning nende aktiivsus on madal. Nad tõid murekohana välja, et vähenenud töövõimega ning puuetega inimesed ei jõua sageli tööandjateni, kuna nende seas on kandideerijaid vähe.

Uuringu tulemused **vähenenud töövõimega tööotsijate** seas näitasid, et valdav enamus soovib leida osalise tööajaga tööd. Osalise tööajaga töötamise soovi toetab asjaolu, et uuringus osalenud ettevõtetest on enam, kui pooled valmis osalist tööaega võimaldama. Tööd otsitakse erinevates valdkondades. Vastustest selgus, et enamjaolt otsitakse tööd tootmisvaldkonnas, kaubanduses, klienditeeninduses, ehituses, laanduses ning avalikus sektoris. Ka töösoove oli vastanutel erinevaid, kuid peamiselt toodi välja lihtsamaid töid ning kontoritöid. Ka juhtivaid positsioone toodi välja, nt tootmisjuht, müügijuht, arendusjuht. Kuna vastajad olid erinevate kvalifikatsioonidega, siis on ka ootused uuele töökohale ning ametile erinevad ning siinkohal ei saa üldistusi teha. Tööandjate poolt välja toodud võimaldatavad tööd vähenenud töövõimega inimestele on paljuski haakuvad vähenenud töövõimega inimeste töösoovidega.

Veidi alla poolte vähenenud töövõimega inimestest ei saa tulenevalt terviseprobleemidest jätkata töötamist samalaadsel ametikohal, mida senini tehtud. Töö autor leiab, et see on oluline takistus uue töökoha leidmisel ning siinkohal on kriitilise tähtsusega võimalused täiend- ning ümberõppele, et toetada tööhõivesse naasmist.

Vähenenud töövõimega ning puudega inimesed peavad **sobivaks tööks** töid, kus on väike füüsiline koormus ning ei ole sundasendites töötamist, osalise ning paindliku tööajaga töid, kodus töötamise võimalusega töid ning rahuliku töötempo- ja vähesel määral pinget nõudvaid töid. Oluliseks peeti ka töökohale ligipääsetavust ning seetõttu eelistakse leida töö kodu ligidusse. Antud ootused töökohale on tingitud inimeste terviseprobleemidest. Töö autor leiab, et üheks eeltoodud ootustega töötamisvõimaluste väljundiks oleks sotsiaalne ettevõtlus. Eestis

on loodud mitmeid sotsiaalseid ettevõtteid, kes pakuvad terviseprobleemidega inimestele rakendumise võimalust ning seejuures arvestatakse erivajadustest tingitud erisustega (Sotsiaalsed ettevõtted Eestis 2016).

Vähenenud töövõimega ning puudega **töötsijate ootuste välja selgitamisel** peeti uue töökoha leidmisel kõige olulisemaks mõistvat suhtumist terviseprobleemidesse, osalise tööajaga töötamise võimalust, mõistvaid ning toetavaid kolleege ning paindliku tööaja võimaldamist. Vähem oluliseks peeti võimalusi pikemateks puhkepausideks, tööandja valmisolekut töökoha kohandamiseks, rohkemat juhendamist ning kodus töötamise võimaldamist. Seejuures toodi töö leidmise enim olulisemate teguritena välja töötasu, püsivat ja kindlat töökohta ning kuuluvustunnet. Antud tegurid on ka kõige suuremateks motivaatoriteks tööotsingutel. Enimtoodud **motivaatoriteks uue töökoha** leidmiseks on vajadus rahalise sissetuleku järgi ning olulisus olla aktiivne ja osaleda ühiskonnaelus.

Ülaltoodud seisukohad kinnitavad Cafferky (2016) väljatoodut, et terviseprobleemidega inimeste tööhõive tõstmine on oluline kaasatuse ning ühiskonnas osalemise seiskohalt, mis aitab kaasa heaolule. Eeltoodud tegureid toodi välja ka 2014 aastal Eestis läbiviidud uuringus „Vaimupuudega noorte osalemine tööturul“, kus töö leidmise soovi põhjendustena toodi välja majanduslikku aspekti ning sotsiaalset kaasatust.

Positiivne on tõdeda, et läbiviidud uuringu tulemuste kohaselt on vähenenud töövõimega inimesed on üsnagi motiveeritud uut töökohta leidma ning otsiksid tööd ka juhul, kui see ei oleks töövõimetoetuse seadusest tuleneva sättena kohustuslik.

Vähenenud töövõimega ning puuetega inimesed leiavad, et nad on tööturul kandideerides ebasoodsas olukorras. Kandideerimistel ei avalda suur osa vastanutest tervisliku olukorra kohta infot. Kuigi terviseandmed on delikaatsed isikuandmed, siis tõid ka uurimuses osalenud tööandjad välja, et see on nende jaoks oluline info, millega arvestada ja vältida hilisemaid üllatusi. Lisaks jääb tööandja nii ilma soodustustest, mida on võimalik taotleda ning töö autor leiab, et need võivad olla nii mõnelgi juhul tööandja jaoks motiveerivaks. Ka tööandjate seas läbiviidud uuringu tulemused tõdesid, et Eesti Töötukassa poolt võimaldatavad toetavad teenused- ning toetused on pigem motiveerivaks.

Uue töökoha leidmisel on **peamised takistused** terviseprobleemidest tulenevad tegurid, osalise tööaja võimaluste vähesus, ebasobivad tööajad, tööandjate suhtumine terviseprobleemidesse ning ebapiisav kvalifikatsioon. Viimast peavad ka tööandjad vähenenud töövõimega inimeste

värbamisel probleemiks ning seetõttu on kvalifikatsiooni tõstmise võimalustele vajalik olulist tähelepanu pöörata.

Tööandjate ning tööandjate esindajate seas läbiviidud uuring näitas, et tööandjate suhtumine vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmisele on positiivne. Samuti näitas uuring, et kolleegide suhtumine vähenenud töövõimega kaastöötajasse on hea. Eeltoodud tegurid olid vähenenud töövõimega töötajate seas väga olulised uue töökoha leidmisel. Kõige olulisemaks ootuseks peeti uue töökoha leidmisel mõistvat suhtumist terviseprobleemidesse ning väga oluliseks peeti ka mõistvaid ning toetavaid kolleege. Antud uurimistulemused on toetavaks vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamisel, kuna kõige olulisemad ootused vähenenud töövõimega inimeste seas leidsid tööandjate seas kinnitust.

Nii tööandjate ja tööandjate esindajate kui ka vähenenud töövõimega, puuetega töötajate sooviti uurimuse käigus hinnanguid vajalike muutuste kohta, et suurendada vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet. Mõlemad valimid tõid välja üheseid murekohtasid. Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmisel toodi mõlemal juhul välja, et vajalik on tegeleda tööandjate teadlikkuse tõstmisega ning tööandjate motiveerimisega võimaldades neile rohkem rahalisi toetusi. Mõlemal juhul toodi ka välja asjaolu, et vajalik oleks vähenenud töövõimega, puuetega inimesi koolitada, et suurendada nende kvalifikatsiooni.

Tööandjate ning tööandjate esindajate seas läbiviidud uurimistulemustena selgusid nende poolsed hinnangud, et vähenenud töövõimega, puudega töötaja värbamine toob ettevõttele kaasa lisakulusid osalise töötaja võimaldamisele, suuremat ajakulu juhendamisele ja õpetamisele ning töökeskkonna kohandamisele. Lisaks selgusid arvamused, et vähenenud töövõimega inimene vajab töökohal rohkem juhendamist ja abi. Erisused tekkisid vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste ootuste osas, kus töökoha kohandamist ning suuremat juhendamist uute tööülesannete omandamisel peeti üsna vähesel määral oluliseks.

Arvestades eeltoodud uuringutulemusi ning nii tööandjate kui ka vähenenud töövõimega inimeste hinnanguid vajalikele muudatustele, on töö autor koostanud järgmised ettepanekud terviseprobleemidega inimeste tööhõive suurendamiseks:

- Aktiivsemalt tegeleda tööandjate teadlikkuse tõstmisega ning hirmude vähendamisega – kuna enamik tööandjaid on saanud töövõimereformi alast infot ajakirjandusest, siis oleks vajalik rohkem ajakirjanduse vahendusel ka propageerida tööandjatele võimaldatavaid teenuseid-toetusi, koolitus- ja nõustamisvõimalusi vähenenud töövõimega inimeste terviseprobleemide ja värbamisega seotud teemadel;

- Tööandjate edulugude ja positiivsete kogemuste jagamine – tööandjad, kellel on kogemusi terviseprobleemidega töötajatega, võiksid osaleda ja jagada seda infot erinevatel tööandjate teabepäevadel, osaleda töövõimereformi alastel koolitustel, infopäevadel ning kajastada positiivseid kogemusi läbi erinevate (veebi)artiklite, mis on suunatud tööandjatele;
- Tööandjatega koostöös nende tööjõu vajaduste kaardistamine ning lähtuvalt sellest koolituste korraldamine vähenenud töövõimega inimestele, et kvalifikatsiooni omandamisel oleks ka praktiline väljund. Siinkohal oleks vajalik tööandjate aktiivne koostöö Eesti Töötukassaga, mille juures võiks koostöö algatajaks olla Eesti Töötukassa. Antud ettepaneku elluviimisel oleks organisatsioonil vajalik teha aktiivset koostööd Eesti Tööandjate Keskliidu ning Eesti Kaubandus-Tööstuskojaga, kes omavad infot tööjõu vajaduste kohta ning kelle alla kuulub suur ettevõtete võrgustik, et koostöös kaardistada erinevate ettevõtete tööjõu vajadused;
- Sotsiaalministeeriumi ning Eesti Töötukassa koostöös võimaluste välja töötamine, kus tööandja saab koos erialaspetsialistiga hinnata ettevõttes töökohti, et selgitada välja, kas ja millised tööd oleksid vähenenud töövõimega inimestele sobivad;
- Riigi poolne ettevõtete tunnustamine ja nende esile tõstmine meedia ja ajakirjanduse vahendusel, kes on vähenenud töövõimega inimesi tööle võtnud ning kellel on see valmisolek – see annaks tööotsijatele kindlust kandideerimistel ning on tõenäosus, et see paneb ka teisi ettevõtjaid võimalustele mõtlema;
- Tööandjate poolne info jagamine valmisoleku kohta vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma – märkida selle alane info töökuulutusse, kui töö sobib ka vähenenud töövõimega inimesele. See annab vähenenud töövõimega inimestele kindlust ja julgust kandideerida;
- Tööandjad, kes on valmis vähenenud töövõimega inimesi värbama ja kellel on vajadus tööjõu järele, võiksid jagada seda infot ka organisatsioonidesse, kes tegelevad antud sihtrühmaga (Eesti Töötukassa, Puuetega Inimeste Koda, Astangu Kutserehabilitatsioonikeskus jne);
- Osalise tööajaga töötamise võimaluste leidmine tööandjate poolt;
- Vähenenud töövõimega inimeste enda aktiivsem ja julgem pöördumine tööandjate poole.

3. KOKKUVÕTE

Magistritöö uurimistulemustena selgus, et 98,2% vastanud tööandjatest ning tööandjate esindajatest on 2016 aastal käivitanud töövõimereformist osaliselt teadlikud. Seejuures 42,6% vastanutest on käivitanud töövõimereformist kuulnud, kuid ei ole selle sisust teadlikud ning 55,6% neist olid teadlikud nii käivitanud töövõimereformist kui ka selle sisust ja eesmärgist. Vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel toetavate teenuste kohta omas uurimistulemuste kohaselt infot 55,6% vastanutest ning 44,4% olid teenustest kuulnud. Vastajad, kes olid teadlikud käivitanud töövõimereformist, olid teadlikud ka toetavatest teenustest. Antud uurimistulemused näitavad, et valdav osa vastanud tööandjatest ning tööandjate esindajatest on töövõimereformist ning sellega kaasnevate toetavate meetmetega üsnagi kursis ning omatakse teadmisi toetusmeetmete olemasolust, mis toetavad vähenenud töövõimega inimeste värbamist.

Kuigi valdav osa vastanud tööandjatest ning tööandjate esindajatest olid teadlikud töövõimereformist, siis uurimistulemuste kohaselt vajatakse siiski rohkem spetsiifilisemat informatsiooni tööandjatele võimaldavate toetavate teenuste ja toetuste kohta, töökeskkonna kohandamise kohta, erinevate terviseprobleemide ning puude spetsiifilisuse kohta ning nõu, kuidas terviseprobleemidega töötajat kollektiivi kohandada.

Uurimistulemustena selgus, et valdaval osal, 75,9%, tööandjatel ning tööandjate esindajatel on kokkupuuteid vähenenud töövõimega ning puudega töötajatega. Seejuures on vaid väike osa, 31,5%, vastanutest kasutanud riigipoolseid toetusmeetmeid vähenenud töövõimega ning puudega inimese tööle võtmisel. Peamiselt on kasutatud sotsiaalmaksusoodustust ning palgatoetuse võimalust. Kuna uurimistulemuste kohaselt on toetusmeetmeid kasutanud vastanute hulk üsna väike, siis saab järeldada, et tööandjad ning tööandjate esindajad vajavad tõepoolest rohkem spetsiifilisemat informatsiooni riigi poolt võimaldavate teenuste ja toetuste kohta.

88,9% vastanud tööandjatest ning tööandjate esindajatest omavad sotsiaalpsühholoogilist valmisolekut vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste värbamiseks. Protseduurilistest aspektidest lähtuvalt on vastajatest 74,1% valmis võimaldama ka osalist tööaega. Seejuures ettevõtete valmisoleku ja ettevõtete suuruse lõikes olulisi erinevusi ei ilmnenud. Tehnilis-tehnoloogilisest aspektidest lähtuvalt on uurimistulemuste kohaselt vaid 20,4% ettevõtetest kergesti ligipääsetavad ning on loodud vastavad tingimused vähenenud töövõimega, puudega inimeste tööle võtmiseks. Osaliselt on tingimused täidetud 40,7% vastanutest. Seejuures ei oma

tehnilis-tehnoloogilistest aspektidest lähtuvalt valmisolekut töökohta kohandamiseks 13% vastanutest ning 55,6% vastanutest ei osanud valmisolekule töökohta kohandamise osas hinnangut anda. Töökohta on valmis kohandama 31,5% vastanutest.

Uurimistulemused näitavad, et kuigi sotsiaalsühholoogilistest aspektidest lähtuvalt on 88,9% vastanutest valmis vähenenud töövõimega, puudega inimesi värbama, siis protseduurilisi ning tehnilis- tehnoloogilisi aspekte arvesse võttes on valmisolek madalam.

Uurimistulemustena selgus kokkuvõtvalt, et tööandjad ning tööandjate esindajad peavad vähenenud töövõimega inimeste värbamisel kõige olulisemateks hirmudeks, probleemideks ning väljakutseteks vähenenud töövõimega inimeste ebapiisavat kvalifikatsiooni, probleeme kollektiivi kohandamisega, probleeme tööülesannetega toime tulemisel, terviseprobleemidest tulenevaid lisakulusid (osalise tööaja võimaldamine, kulud väljaõppele, kulud töölt sagedasele eemalviibimisele, kulud töökohta kohandamisele) ning tööandjate endi teadmatust terviseprobleemidest ning nendega arvestamise oskust. Tööandjate ning tööandjate esindajate hinnangutest selgus ka asjaolu, et vähenenud töövõimega ning puuetega inimesed on tööjõuturul vähe liikuvad ning sageli ei jõua nad tööandjateni.

Magistritöös käsitleti alaeesmargina ka vähenenud töövõimega inimeste motivatsiooni, nende ootuste ja tööotsingutel ilmnenud takistuste välja selgitamisele. Uurimistulemused vähenenud töövõimega inimeste seas näitasid, et osalise tööajaga töötamisvõimalusi peetakse väga oluliseks. 84,7% vastanutest soovib leida osalise tööajaga töö. Seejuures peetakse terviseprobleemidest lähtuvalt sobivaks tööks vähese füüsilise koormusega töid, rahuliku töötempo ja töösisuga töid, vaheldusrikkaid töid, kodus töötamise võimalusega töid ning toodi ka välja soovi leida töö kodu ligidusse.

Peamiselt ootavad vähenenud töövõimega ning puuetega inimesed uult töökohalt mõistvat suhtumist terviseprobleemidesse, osalise tööajaga töötamise võimaldamist, mõistvaid ning toetavaid kolleege ning paindliku tööaja võimaldamist. Tööl käimise juures pidasid vastajad oluliseks töötasu, häid töötingimusi, püsiva ja kindla töökohta olemasolu, ning kuuluvustunnet.

Uuringutulemustena selgus, et vastanud vähenenud töövõimega, puuetega inimesed on küllaltki motiveeritud uut töökohta leidma. 82,6% vastajatest otsiksid tööd ka juhul, kui see ei oleks Eesti Töötukassas aktiivsuse nõudena kohustuslik. Vähenenud töövõimega inimesi motiveerib uut tööd leidma enamjaolt vajadus rahalise sissetuleku järgi ning olulisus olla aktiivne ja osaleda ühiskonnaelus.

Vähenenud töövõimega inimesed pidasid tööotsingutel kõige suuremaks takistusteks asjaolu, et terviseprobleemidest tulenevalt on keeruline uut töökohta leida. Lisaks sellele selgus, et uue töökooha leidmisel on takistavateks teguriteks ebasobivad tööajad, osalise tööajaga töötamisvõimaluste vähesus, kvalifikatsiooni mittevastavus tööandjate nõuetele ning takistusena hinnati ka arvamust, et tööandjad ei soovi terviseprobleemidega inimesi tööle võtta. Takistusteks peeti ka töökooha asukohta, transpordiprobleeme ning raskesti ligipääsetavust asutustesse. Lähtuvalt eelnevast pidasid 67,4% vastanud vähenenud töövõimega ning puuetega inimestest end tööle kandideerides ebasoodsas olukorras olevat lähtudes nende terviseprobleemidest.

Uurimuses osalenud nii tööandjad ning tööandjate esindajad kui ka vähenenud töövõimega inimesed pidasid vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmisel oluliseks tegeleda tööandjate teadlikkuse tõstmisega, tööandjate poolse motiveerimisega läbi rahaliste toetuste ning nägid vajalikkust terviseprobleemidega inimeste kvalifikatsiooni tõstmisele ning nende koolitamisele. Seejuures tõid vastanud tööandjad ning tööandjate esindajad välja asjaolu, et vajalik oleks info jagamine, mis kanalite kaudu jõuda tööd otsivate erivajadustega inimesteni. Teiselpool tõid vähenenud töövõimega inimesed tööhõive suurendamise abitegurina välja asjaolu, et vajalik on tööandjate poolne info jagamine, kes on valmis vähenenud töövõimega, puuetega inimestele tööd pakkuma. Siinkohal on oluline mõlemapoolne aktiivsus, et tööandja ning tööotsija omavahel kokku viia.

Magistritöös püstitatud eesmärk sai täidetud ning püstitatud uurimisküsimused leidsid uurimustulemustena vastused. Saadud uurimustulemusi ning ettepanekuid on vajalik võtta arvesse, et suurendada vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet.

RESUME

The central topic of this Master`s thesis is the low employment rate of people with decreased working ability and the unclear possibilities to find work in their condition. In this context, the purpose of this Master`s thesis is to explore employers` awareness of the work ability reform, ancillary services and possibilities accompanying it, and readiness to hire people with decreased working ability from socio-psychological, technical and technological well as administrative point of view. In addition to employers, as sub-objective, the thesis focuses on the motivation and expectations of people with decreased working ability, and investigates the obstacles that emerge during their job search.

The thesis consist of three parts. The first section provides an overview of the theoretical background of the topic. The second part of the thesis shows the aim of the survey, research questions, methods and results obtained. The third part of the thesis presents the conclusions made from the results, as well as suggestions.

Both qualitative and quantitative research methods were used in this thesis. The data was obtained via survey questions and semi-structured interviews. The information was gathered by means of a questionnaire survey among people with decreased working ability and employers. The interviews were conducted with employers` representatives who deal with the topics of recruitment and choice on a daily basis. The questionnaire form for the employers was compiled in Google Docs and sent to employers via e-mail. The questionnaire for people with decreased working ability was compiled on paper and forms were forwarded to the employees of Tondi and Lilleküla offices of the Estonian Unemployed Insurance Fund Tallinn and Harju Country departments to be handed out.

The questionnaire was sent to 385 employers via e-mail. A total of 54 filled forms were received back. 46 people with decreased working ability filled in the jobseeker`s questionnaire.

Using the qualitative and the quantitative methods, the author was able to find out the employers` awareness of the work ability reform, and the innovations and changes it brought. In addition, the companies` readiness to recruit people with decreased working ability was determined. Based on the survey questions wor the jobseekers with decreased working ability it was possible to examine their expectations for the new job and employers, the motivation to find work and obstacles they had encountered in the job search. The author used the spreadsheet programme Microsoft Excel 2016 to analyse the obtained data.

The analysis of the results revealed that the employers participating in the survey and their representatives are quite well aware of the 2016 work ability reform and its ancillary services. Nevertheless, it became clear that employers are in need of more specific information on the ancillary services, the special characteristics of health issues, adaption of the working environment and advice on integrating people with health issues into the team. Most of the companies that participated in the survey are ready to hire people with decreased working ability. At that, the socio-psychological readiness is higher than the administrative or technical technological one.

The survey revealed that the people with decreased working ability are highly motivated to find a job. The main obstacles in finding a new job were factors arising from health problems, the small amount of part-time jobs and insufficient qualification. An understanding attitude towards

health issues, possibility of working part-time understanding and supportive co-workers, and potential for flexible working hours was considered most important in finding new employment. At the same time, respondents also pointed out pay, a stable and secure job and feeling of belonging as important in their job search.

In the discussion and suggestions` part, the author demonstrates the survey results and answers the questions raised in the thesis. In addition, on the basis of the survey results the author lists nine suggestions to increase the employment rate of people with decreased working ability.

Kasutatud kirjandus

- Alic, B. (2016). Talent Recruitment and Selection – Issue and Challenge for Organizations in the Republic on Moldova. (1).
- Armstrong, A. (2009). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Beardwell, J., Claydon, T., & Holden, L. (2004). *Human Resource Management. A Contemporary Approach*. 739.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, T. R., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*. I(19), 21-38.
- Cafferky, M. (2016). *People with disabilities – Employment Labor supply*. Graziadio Business Review, I(19).
- Carell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2000). *Human Resource Management. Strategies for Managing a Diverse and Global Workforce*. 488.
- Eesti Statistikaamet. (2016). Pensionäride arv rahvastikus.
<http://www.stat.ee/58094/?highlight=t%C3%B6%C3%B6v%C3%B5ime>. 06.10.2016.
- Eesti Töötukassa. (2015). Töövõimereform. <https://www.tootukassa.ee/toovoimereform>. 06.10.2016.
- Eesti Töötukassa. (2016). Teenused vähenenud töövõimega inimese tööandjale.
<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/teenused-vahenenud-toovoimega-inimese-tooandjale>. 18.01.2017.
- Eesti Töötukassa. (2016). Teenused vähenenud töövõimega inimestele.
<https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/teenused-vahenenud-toovoimega-inimese-tooandjale>. 18.01.2017.
- European Commission. (2002). *Definitions of Disability in Europe – a Comparative Analysis*. Social Security&Social Integration, 237.
- Furmanska-Matuszak, A., & Sudolska, A. (2016). *Social Innovations In Companies And In Social Economy Enterprises*. Comparative Economic Research, 19(3).

- Henry, D. A., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., & Vogt, J. (2013). *Employer – recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation, 237-248.
- Hotchkiss, J. L. (2003). *The Labor Market Experience of Workers with Disabilities: The ADA and Beyond*. Michigan: W.E Upjohn Institute for Employment Research.
- Ilieva, J., Stoilkovska, A., & Gjakovski, S. (2015). *Equal Employment Opportunities in the Recruitment and Selection Process of Human Resources*. II(6), 281-292.
- Isikuandmete kaitse seadus. (2007). RT I 2007, 24, 127.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/130122010011>. 19.01.2017.
- Kautto, M., & Bach-Othman, J. (2010). *Disability and employment – lessons from reforms*. (F. C. Pensions., Toim.)
- Kruus, P., Masso, M., Osila, L., & Veldre, V. (2012). Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis. Allikas: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2012-Toovoimetus-asendussissetulek-toalane-rehabilitatsioon.pdf>. 16.01.2017.
- Leetmaa, R., Masso, M., Võrk, A., Karu, M., Veldre, V., Paulus, A., & Turk, P. (2012). Sotsiaalkaitsehüvitiste ja –toetuste mõju töömotivatsioonile.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/sotsiaalkaitse_huvitiste_ja_toetuste_moju_toomotivatsioonile_final_v.pdf. 19.01.2017.
- Livermore, G. A., & Goodman, N. (2009). *A Review of Recent Evaluation Efforts Associated with Programs and Policies Designed to Promote the Employment of Adults with Disabilities*.
- Masso, M., Veldre, V., Amos, M., Tammiku, M., & Partei, M. (2015). Töövõimekao hüvitamise süsteem Eestis ja rahvusvaheline võrdlus.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toovoime_uuringu_loppraport_21_03_2016.pdf. 10.01.2017.
- Muda, M. (2013). Rahvusvaheliste praktikate analüüs tööandja tegevuste kohta terviseseisundist tingitud piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmiseks ja nende

- töökoha säilitamiseks. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/uurimus_koos_esf_teavitusega.pdf. 15.01.2017.
- Nyssens, M. (2006). *Social Enterprise: At the crossroads of market, public policies and civil society*. New York: Routledge.
- OECD. (2007). *Sickness and Disability Schemes in the Netherlands: Country Memo as a Backround Paper of the OECD Disability Review*.
<http://www.oecd.org/social/soc/41429917.pdf>. 10.01.2017.
- OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*.
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en#.WihHE7e7qUk#page2. 10.01.2017.
- Oliver, M., Sapey B, & Thomas, P. (2012). *Social work with disabled people. Practical Social Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus . (2000). RT I 1999, 16, 273.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771>. 09.01.2017
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. (1999). RT I 1999, 16, 273.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771>. 09.01.2017.
- Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. (2006). RT II, 6.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006>. 09.01.2017
- Riigikantselei. (2016). Konkurentsivõime kava Eesti 2020.
<https://riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020>. 12.01.2017.
- Riigikontroll. (2010). Riigi tegevus puuetega inimeste ja töövõimetuspensionäride toetamisel.
<http://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/ItemId/574/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>. 15.01.2017.
- Saar Poll OÜ. (2014). Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs - eelhindamine.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojuanalyyss_eessonaga.pdf. 10.01.2017.

- Sepulveda, L. (2015). *Social Enterprise – A New Phenomenon in the Field of Economic and Social Welfare*. 49(7), 842-861.
- Sotsiaalmaksuseadus. (2000). RT I 2000, 102, 675. <https://www.riigiteataja.ee/akt/72571>.
10.01.2017
- Sotsiaalministeerium. (2016). Töövõimereform. <http://www.sm.ee/et/toovoimereform>.
06.10.2016.
- Tööhõiveprogramm 2017–2020. (2016). RT I, 22.11.2016, 6.
- Töölepinguseadus . (2008). RT I 2009, 5, 35. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>.
13.01.2017.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (1999). RT I 1999, 60, 616:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561>. 13.01.2017
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. (2005). RT I 2005, 54, 430. 13.01.2017.
- Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale. (2015).
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tvr_tat_raamtekst_2015-2020.pdf.
16.01.2017.
- Töövõimetoetuse seadus . (2014). RT I, 13.12.2014, 1.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/113122014001>. 10.01.2017.
- Unger, D. D. (2002). *Employers attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. 2.10.
- Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul. (2014). OÜ InCase.
<http://www.erinevusrikastab.ee/files/Tulemused.pdf>. 19.01.2017.
- Waterhouse, P., Kimberly, H., Jonas, P., & Glover, J. (2010). *What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability*.
- World Health Organization. (2011). World report on disability.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70670/1/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf.
- Võrdse kohtlemise seadus. (2008). RT I, 56, 315. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13096445>.
12.01.2017.

LISA 1 Uurimisküsimustik tööandjatele

Lugupeetud küsitluse täitja

Olen Triin Ressar Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö- ja arenduse eriala magistrant. Kirjutan magistritööd teemal „Töövõimereformiga kaasnevad uuendused personalitöös ning tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamisel“. Minu eesmärgiks on teada saada, millised on takistused vähenenud töövõimega inimeste töölerakendumisel ning välja töötada ettepanekud nende takistuste kõrvaldamiseks või mõju vähendamiseks. Tervikpildi saamiseks uurin nii tööandjate kui ka vähenenud töövõimega inimeste arvamusi ja hinnanguid antud küsimustes. Oma magistritöös uurin tööandjate teadlikkust töövõimereformist ja sellega kaasnevatest abivõimalustest ning valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks.

Palun Teil vastata käesolevale küsimustikule. Küsimustik on anonüümne ning uuringu käigus saadud andmeid kasutatakse ainult käesolevas uurimistöös.

Vastusevariantidega küsimustele palun märkida kõik sobivad vastusevariandid. Küsimustikule vastamine võtab umbkaudu 15 minutit aega.

Ette tänades

Taustaandmed

1. Ettevõtte tegevusvaldkond

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Avalik sektor | <input type="checkbox"/> Ehitusvaldkond | <input type="checkbox"/> Infotehnoloogia |
| <input type="checkbox"/> Tootmine | <input type="checkbox"/> Kaubandus | <input type="checkbox"/> Finants |
| <input type="checkbox"/> Turism ja hotellindus | <input type="checkbox"/> Toitlustus | <input type="checkbox"/> Põllumajandus |
| <input type="checkbox"/> Elektroonika/Telekommunikatsioon | | <input type="checkbox"/> Meelelahutus |
| <input type="checkbox"/> Personalitöö | <input type="checkbox"/> Puhastusteenindus | <input type="checkbox"/> Transport ja logistika |
| <input type="checkbox"/> Tervishoid ja sotsiaaltöö | | <input type="checkbox"/> Muu... |

2. Töötajate arv

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 0-9 töötajat | <input type="checkbox"/> 10-49 töötajat | <input type="checkbox"/> 50-249 töötajat |
| <input type="checkbox"/> 250 või rohkem töötajat | | |

3. Vastaja ametikoht

- ettevõtte omanik tegevjuht personalijuht
 personalispetsialist värbaja

Teadlikkus töövõimereformist

4. Kas olete teadlik 2016 aastal käivitunud töövõimereformi sisust ja sellega kaasnevatest uuendustest?

- jah ei

5. Milliste kanalite kaudu olete infot saanud?

- ajakirjandusest Eesti Töötukassa kaudu Sotsiaalkindlustusameti kaudu
 Sotsiaalministeeriumi kaudu ei ole infot saanud
 muu...

6. Kas Te olete teadlik vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel toetavatest teenustest? Milliseid teenuseid teate?

- jah ei olen kuulnud, kuid teenuseid ei oska nimetada

Palun tooge välja teenused, mida teate:.....

7. Kuidas hindate toetavate teenuste asjakohasust – kas need on abiks vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel?

- jah, teenused on tööandjate jaoks asjakohased ning toetavad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmist
 ei, võimaldatavad teenused ei toeta piisavalt, et vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta
 ei oska hinnangut anda

8. Kas riigi poolt võimaldatavad teenused ja toetused motiveerivad Teid kui tööandjat vähenenud töövõimega inimest tööle võtma?

- jah pigem jah ei pigem ei ei oska öelda

9. Kas olete osalenud mõnel töövõimereformi temaatilisel infopäeval, koolitusel?

jah ei ei ole osalenud, kuid olen huvitatud ning näen vajadust osalemiseks

10. Kas töövõimereformi puudutav ning vähenenud töövõimega inimeste värbamist toetavate võimaluste alane informatsioon on Teie hinnangul piisavalt kättesaadav?

jah pigem jah ei pigem ei ei oska öelda

11. Millist informatsiooni veel vajaksite?

rohkem infot toetavate teenuste/toetuste kohta

rohkem informatsiooni erinevate terviseprobleemide ja puuete spetsiifilisuse kohta

rohkem teavitust töökeskkonna kohandamise kohta vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel

nõu, kuidas vähenenud töövõimega/puudega inimest kollektiivi kohandada

ei vaja lisainformatsiooni

muu.....

Kogemused puuetega, vähenenud töövõimega inimeste värbamisega

12. Kas Teil on olnud või on hetkel ettevõttes vähenenud töövõimega/puudega töötajaid?

jah, varasemalt on olnud vähenenud töövõimega töötajaid

jah, hetkel töötab vähenenud töövõimega töötajaid

jah, on olnud puudega töötajaid

jah, hetkel töötab puudega töötajaid

ei ole olnud kokkupuudet vähenenud töövõimega ega puudega töötajatega

13. Kui Teil on kogemus vähenenud töövõimega/puudega töötajatega, siis millise terviseprobleemiga töötajatega on Teil kokkupuude olnud?

.....
.....

14. Kas terviseprobleemiga inimese tööle võtmisel on olnud vajalik teha töökeskkonnas kohandusi? Kui jah, siis milliseid?

jah ei

Kohandused:

.....
.....

15. Kas olete kasutanud riigipoolseid toetusmeetmeid (nt palgatoetus, sotsiaalmaksusoodustus jms) terviseprobleemidega inimeste tööle võtmisel?

jah ei

Palun tooge välja toetusmeetmed, mida olete kasutanud:

.....
.....

16. Kuidas kolleegid suhtuvad vähenenud töövõimega/puudega töötajasse?

- kolleegid suhtuvad hästi, omavahelised suhted on head
- kolleegid on toetavad ning on valmis terviseprobleemidega töötajaid abistama
- kolleegid on terviseprobleemidega töötaja osas eelarvamustega
- kolleegid suhtuvad ettevaatlikkusega ning hoiavad pigem eemale
- kolleegid ei suutu hästi vähenenud töövõimega/puudega töötajasse

17. Kas terviseprobleemidega inimene vajab rohkem juhendamist ja abi töökohal?

jah ei

Valmisolek vähenenud töövõimega, puuetega inimeste värbamiseks

18. Kas Te olete valmis tööle võtma vähenenud töövõimega/puudega inimesi ?

jah ei

19. Millised oleksid võimaldatavad tööd, mida vähenenud töövõimega inimestele oleks võimalik Teie ettevõttes pakkuda?

.....
.....

20. Kas Teie asutus on kergesti ligipääsetav ning Teil on loodud vajalikud tingimused puudega, vähenenud töövõimega inimese tööle võtmiseks (kaldtee, invatualett, kerge ligipääsetavus jms)?

jah ei osaliselt on tingimused täidetud

21. Kas Teil on valmisolek kohandada töökohta vastavalt terviseprobleemidega inimeste vajadustele?

jah ei ei oska öelda

22. Millised faktorid mõjutavad kõige enam terviseprobleemidega inimese tööle võtmise otsust Teie ettevõttes?

.....
.....

23. Kas käivitunud töövõimereform on pannud Teid rohkem mõtlema vähenenud töövõimega inimeste värbamise võimalustele?

jah ei olen mõelnud, kuid tulenevalt ettevõtte tegevusalast ei ole selleks võimalusi

24. Kas Te peate vähenenud töövõimega või puuetega inimeste palkamist ettevõtte jaoks riskiks? Kui jah, siis miks?

jah ei

Põhjendus:

.....
.....

25. Kas puudega või vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel kaasnevad Teie ettevõttele lisakulud? Millised?

jah ei

Palun kirjeldage, millised lisakulud:

.....
.....

26. Kas Te arvate, et puudega ning vähenenud töövõimega inimesed on vähem produktiivsed ning ei tule tööülesannetega piisaval määral toime?

jah ei ei oska öelda

27. Kas vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööhõive tõstmine on Teie arvates oluline? Palun põhjendage vastust.

jah ei

Põhjendus:

.....
.....

28. Kas Te olete valmis vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel pakkuma osalist tööaega?

jah on võimalik pakkuda osalist tööaega

ei ole võimalik pakkuda osalist tööaega

29. Millised on Teie hirmud ja milliseid väljakutseid näete vähenenud töövõimega ning puuetega inimeste tööle võtmisel?

.....
.....

30. Milliseid peamisi probleeme näete vähenenud töövõimega inimeste värbamisel?

.....
.....

31. Millised on Teie arvates vajalikud uuendused riiklikes poliitikates, mis toetaksid vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmist?

.....
.....

LISA 2 Intervjuu küsimused tööandjatele

1. Milline on Teie teadlikkus töövõimereformist?
2. Kas olete teadlik toetavatest teenustest? Milline on olnud kokkupuude?
3. Milline on Teie suhtumine töövõimereformi ning vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmisesse?
4. Kas Teil on olnud kogemusi vähenenud töövõimega töötajatega? Millised kogemused on olnud?
5. Palun andke oma hinnang terviseprobleemidega töötaja tööle – kas töötaja on vajanud rohkem abi, juhendamist ja pikemat väljaõpet?
6. Milline on Teie asutuse valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks?
7. Milliseid probleeme ja takistusi näete värbamisel ning töösuhtes terviseprobleemidega inimesega?
8. Mis Te arvate, mis motiveeriks tööandjaid võtma tööle vähenenud töövõimega ning puudega inimesi? Mis Te arvate, millised muudatused/uuendused oleksid vajalikud?

LISA 3 Uurimisküsimustik vähenenud töövõimega inimestele

Lugupeetud küsitluse täitja

Olen Triin Ressar Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö- ja arenduse eriala magistrant. Kirjutan magistritööd teemal „Töövõimereformiga kaasnevad uuendused personalitöös ning tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks“. Minu eesmärgiks on teada saada, millised on takistused vähenenud töövõimega inimeste töölerakendumisel ning välja töötada ettepanekud nende takistuste kõrvaldamiseks või mõju vähendamiseks. Tervikpildi saamiseks uurin nii tööandjate kui ka vähenenud töövõimega inimeste arvamusi ja hinnanguid antud küsimustes. Saadud uurimustulemuste põhjal tehakse järeldused ja ettepanekud tööandjatele, et toetada vähenenud töövõimega inimeste tööhõive tõstmist.

Eelnevast lähtuvalt palun Teil vastata käesolevale küsimustikule. Küsimustik on anonüümne ning uuringu käigus saadud andmeid kasutatakse ainult käesolevas uurimistöös.

Küsimustik koosneb 23 küsimusest, küsimused on mõlemal lehepoolel ning vastamine võtab umbkaudu 10 minutit aega.

Ette tänades

1. Sugu

- mees naine

2. Vanus

- 16-26 aastat 26-36 aastat 36-46 aastat 46-56 aastat
 56-65 aastat 65 aastat ja vanem

3. Haridustase

- põhiharidus keskharidus keskeriharidus kutseharidus
 kõrgharidus (bakalaureus) kõrgharidus (magister)

4. Kas Teile on määratud...

osaline töövõime puuduv töövõime töövõimet ei ole määratud, kuna kehtiv on töövõimetusprotsent Sotsiaalkindlustusameti järgi

5. Kas Teile on määratud lisaks vähenenud töövõimele ka puue? Kui jah, siis milline? Märkige kõik sobivad variandid või vajadusel lisage

- liikumispuue nägemispuue kuulmispuue vaimupuue
 psüühikahäire mulle ei ole määratud puuet muu

6. Millise tööajaga tööd Te otsite?

- täistööaeg osaline tööaeg - 0,5 koormusega töö osaline tööaeg - väiksem, kui 0,5 koormusega töö

7. Millises valdkonnas Te tööd otsite? Palun märkige kõik sobivad variandid ning vajadusel täiendage

- tootmisvaldkond toitlustus- ja turismindus finants kaubandus
 ehitus avalik sektor laondus puhastusteenindus
 infotehnoloogia klienditeenindus müük- ja turundus
 muu

8. Palun täpsustage, millistel ametikohtadel Te tööd otsite

.....
.....

9. Millal Te viimati töötasite?

- viimane töösuhe lõppes viimase aasta jooksul viimane töötamine oli 2 aastat tagasi
 viimane töötamine oli 3 aastat tagasi viimane töötamine oli 4 aastat tagasi
 viimane töötamine oli 5 aastat tagasi viimasest töötamisest on möödas rohkem kui 5 aastat
 rohkem kui 10 aastat viimasest töötamisest on möödas rohkem kui 10 aastat
 ma ei ole kunagi tööl käinud
 muu

10. Millises valdkonnas ning millisel ametikohal Te eelnevalt töötasite?

.....
.....

11. Kas terviseprobleemide tõttu on Teil võimalik teha samalaadset tööd, mida senini teinud olete?

- jah ei

12. Palun kirjeldage, millised on Teie ootused uuele töökohale ning tööandjatele. Vajadusel lisage juurde

- osalise tööajaga töötamise võimaldamine paindliku tööaja võimaldamine
 võimalust pikemateks puhkepausideks tööjuures mõistvat suhtumist
terviseprobleemidesse mõistvaid ning toetavaid kolleege tööandja valmisolekut töökoha

kohandamiseks
tööülesannete omandamisel

- rohkem juhendamist uute
- kodus töötamise võimalust

muu

13. Millised on Teie jaoks töö leidmisel kõige olulisemad tegurid? Palun märkige kõige olulisemad

- töötasu, head töötingimused püsiv ja kindel töökoht tunnustus
- kuuluvustunne – oluline olla meeskonna liige, omada häid suhteid kolleegidega
- saavutusvajadus – eseteostus, arenemine

14. Kas Te otsiksite tööd ka sel juhul, kui see ei oleks Eesti Töötukassas töötuna arvel olles aktiivsuse nõudena kohustuslik?

- jah ei

15. Mis motiveerib Teid uut töökohta leidma? Palun märkige kõik sobivad vastusevariandid ning vajadusel lisage

- vajadus rahalise sissetuleku järele eneseteostuse vajadus
- olulisus olla aktiivne ja osaleda ühiskonnaelus olulisus kuuluda meeskonda
- muu

16. Palun märkige skaalal 1-10, kui suur on Teie tahe leida töökoht

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____ 8 _____ 9 _____ 10

17. Milliseid peamisi takistusi näete uue töökoha leidmisel? Palun märkige kõik sobivad vastusevariandid ning vajadusel lisage

- ebasobivad tööajad vähe võimalusi paindlikuks tööajaks
- vähe võimalusi osaliseks tööajaks terviseprobleemidest lähtuvalt on keeruline tööd leida inimesi tööle võtta tööandjad ei soovi terviseprobleemidega raskendatud ligipääs asutustesse
- kvalifikatsioon ei vasta tööandjate poolsetele nõudmistele
- töökogemus on vähene ning seetõttu on keeruline tööd leida
- muu

18. Millised probleemid/takistused on seni esinenud tööotsingute käigus? Palun kirjeldage

.....
.....

19. Palun kirjeldage, millist tööd peate Te endale sobivaks tööks

.....
.....

20. Kas avaldate kandideerimiste käigus tervisliku olukorra kohta infot?

jah ei

21. Kas Te tunnete, et olete tööle kandideerides ebasoodsas olukorras terviseprobleemide tõttu?

jah ei

22. Kas Te olete terviseprobleemide tõttu tööle kandideerides tundnud negatiivseid hoiakuid tööandjate poolt?

jah ei

23. Milliseid vajalikke muudatusi/uuendusi näete tööandjate seas ning riiklikes poliitikates, et tõsta vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet?

.....
.....