

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kerli Kangur

**TÖÖVÕIMEREFORMIST NING VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA
TÖÖTAJA TÖÖANDJALE RAKENDUVATEST
MAKSUERISUSTEST EESTIS**

Magistritöö

Äriahandus ja majandusarvestuse õppekava

Juhendaja: Kaidi Kallaste, MBA

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 12 130 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kerli Kangur

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 153797TARM

Üliõpilase e-posti aadress: kerli_kangur@hotmail.com

Juhendaja: Kaidi Kallaste, MBA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS	5
1. VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMENE TÖÖJÕUTURUL	8
1.1. Puudega inimene – mõiste ja olemus	8
1.2. Vähenenud töövõimega inimeste õigused tööturul tulenevalt seadusest	11
1.3. Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive statistika	13
1.4. Tööhõive suurendamise võimalused tulenevalt seadusest	15
2. TÖÖVÕIMEREFORMIST JA MAKSUERISUSTEST	17
2.1. Ülevaade töövõimereformi käivitamisest	17
2.2. Tööturuteenused ja –toetused tööandjatele vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel enne 01.07.2016	19
2.3. Sotsiaalmaksu tasumise erisused vähenenud töövõimega töötaja puhul	20
2.4. Maksusoodustused abivahendite soetamisel ja transpordi korraldamisel	22
3. TÖÖVÕIMEREFORMI JA MAKSUSOODUSTUSTE RAKENDAMISEST PRAKTIKAS	25
3.1. Metoodika ja uurimisobjekt	25
3.2. Palgaanalüüs vähenenud töövõimega töötajate kohta	28
3.3. Taotlused sotsiaalmaksu hüvitamiseks vähenenud töövõimega töötaja eest	30
3.4. Sotsiaalmaksu hüvitamise väljamaksed	31
3.5. Töövõimereformi analüüs suurettevõtete näitel	32
3.5.1. Töövõimereformi analüüs puhastusteenindusettevõtte ISS Eesti AS näitel	32
3.5.2. Töövõimereformi analüüs Eesti jaeketi OG Elektra AS näitel	34
3.5.3. Töövõimereformi analüüs puhastusteenindusettevõtte SOL Eesti AS-i näitel	35
3.5.4. Töövõimereformi analüüs kaubanduskettide A ja B näitel	37
3.6. Vähenenud või puuduva töövõimega inimesed töövõimereformist	38
3.7. Järeldused	41
KOKKUVÕTE	44
SUMMARY	47
KASUTATUD ALLIKAD	49
LISAD	52
Lisa 1. Küsimustik ettevõtetele	53

Lisa 2. Intervjuu OG Elektra AS personalijuhiga.....	54
Lisa 3. Intervjuu SOL Eesti AS personalijuhiga	61
Lisa 4. Intervjuu ISS Eesti AS personalijuhiga	66
Lisa 5. Intervjuu kaubandusettevõtte A personalijuhiga	71
Lisa 6. Intervjuu kaubandusettevõtte B personalijuhiga	73
Lisa 7. Küsimustik töötavatele vähenenud või puuduva töövõimega inimestele.....	75

ABSTRAKT

Töövõimereformi eesmärk on luua tööandjatele soodsad tingimused erivajadusega inimeste palkamiseks. Magistritöö eesmärk on selgitada välja töövõimereformi mõju osalise või puuduva töövõimega inimeste tööhõivele ning kas tööandjatele võimaldatud maksusoodustused leiavad kasutust praktikas. Kas maksusoodustused panevad tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi?

Magistritöös kasutatakse kvalitatiivset tekstianalüüsi ja sünteesi. Tervikpildi saamiseks tööempirilises osas kasutatakse kombineeritult kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmekogumismeetodina kasutatakse poolstruktureeritud intervjuud ning viiakse läbi ankeetküsitlus. Intervjuud viiakse läbi tööandjatega, kes on värvanud vähenenud töövõimega inimesi. Küsitlus viiakse läbi osalise või puuduva töövõimega, kuid töötavate inimeste seas. Statistilisi andmeid, mida analüüsitakse, saadakse Eesti Töötukassa andmebaasidest.

Olulisim tulemus, mis osalise või puuduva töövõimega isikute tööandjate seas rakendust leiab, on sotsiaalmaksusoodustus töötasult. 2018. aastal katab riik 470 eurolt sotsiaalmaksu, mis on 155,10 eurot kalendrikuus. On teada, et vähenenud töövõimega inimesed töötavad suurema enamusega osakoormusega, mis tähendab tööandjale seda, et enam ei pea nad vähenenud töövõimega inimese osakoormusega töötamisel miinimum sotsiaalmaksu tasumise kohustust täitma, selle katab Eesti Töötukassa. Teise olulise tulemusena selgus, et kuigi tööandjale on antud võimalus vähenenud töövõimega isikutele soetada abivahend teatud tingimustel maksuvabalt, siis see soodustus praktikas kasutust ei leia.

Võtmesõnad: töövõimereform, osalise või puuduva töövõimega inimesed, tööhõive, sotsiaalmaks, maksusoodustused.

SISSEJUHATUS

Tööjõupuudus on kujunenud üheks kesksmaks küsimuseks Eesti tööjõuturul. Tööandjad on olukorras, kus töökäsi napib, elanikkond vananeb ja töövõimete arv suureneb. Olukorda aitab leevendada vähenenud töövõimega inimeste senisest suurem sisenemine tööjõuturule, ning seda on mõistnud ka tööandjad. Tervisekahjustuse ja puudega inimeste „armee” on seni kasutamata ressurss, ja seda kogu maailmas. Tööandjad mõistavad järjest enam, et puudega inimesed on väga tihti motiveeritumad ja lojaalsemad kui terved inimesed. Kuid eelkõige on nad inimesed, kellel on samasugused tugevused ja nõrkused nagu tervetelgi, sest tervisekahjustuse ja puudega inimene on samuti inimene. Tööjõupuuduse olukorras on uus normaalsus, et tööandja kohandub inimese vajaduste järgi, olenemata sellest, kas töötajal on vähenenud töövõime või on ta mõne muu erivajadusega. Statistikaameti andmetel on Eestis taasiseseisvumise järgsel kahel kümnendil töövõimete arv enam-vähem kahekordistunud, moodustades hetkel ligikaudu kümnendiku tööealistest inimestest. Vähenenud töövõimega inimeste arvu kasv paralleelselt tööealise rahvastiku vähenemisega on seadnud küsimärgi alla Eesti sotsiaalsüsteemi jätkusuutlikkuse ning tõstatanud vajaduse praegust süsteemi reformida. (Sotsiaalministeerium, 2015)

Töövõimereformi eesmärk on luua tööandjatele soodsad tingimused erivajadustega inimeste palkamiseks, seda läbi mitmesuguste teenuste ja toetuste pakkumise ning kulude kompenseerimise. Antud valdkond on alates 2016.aasta algusest Eesti Töötukassa pädevuses. Töötukassa rolliks on nõustada tööandjaid ning pakkuda tuge sisseelamise perioodil. Eestis on 1,3 miljonit elanikku, kellest üle 100 000 on neid, kelle töövõime on vähenenud. Nii tööle soovijad kui ka tööandjad on töövõimereformi rakendumise tulemusena saamas kasu:

- vähenenud töövõimega inimest väärtustatakse ühiskonnas, ta saab olla kasulik organisatsioonile, ühiskonnale ning teenida tulu;
- tööandja saab vajaliku töötaja, tehtud töö, sotsiaalse tunnustuse ja brändi väärtuse tõusu, olles sotsiaalselt vastutustundlik ettevõtte.

Tööandjale võib sõna "töövõimereform" jääda kaugeks. Võib tunduda, et see ei puuduta tööandjat, et see on riigi asi. Tegelikult on töövõimereform tööandja pädevuses ja on ennekõike tööandjaid abistav reform. Võib arvata, et suur hulk tööandjaid ei tea, millised on maksuerisused

seoses tervishoiu ja tööohutuse kohustuste täitmisega puudega inimese värbamisel ja samuti ei olda kursis ka tööle võtmisel rakenduvate erisustega. Sellest tulenevalt võib järeldada, et tööandjad ei ole piisavalt motiveeritud töövõimetusega isikuid tööle võtma.

Magistritöö eesmärk on selgitada välja töövõimereformi mõju osalise või puuduva töövõimega inimeste tööhõivele ning kas tööandjatele võimaldatud maksusoodustused leiavad kasutust ka praktikas. Kas maksusoodustused panevad tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi?

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade vähenenud töövõimega inimestest ja analüüsida nende tööhõivet.
2. Selgitada töövõimereformi eesmärki lähtudes tööandja aspektist.
3. Selgitada välja, kas vähenenud töövõimega inimese keskmine töötasu on sama mis tervel inimesel.
4. Analüüsida vähenenud töövõimega töötaja tööandjale rakenduvaid maksusoodustusi. Kas neid kasutatakse? Kas need panevad tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi või andma nendele soodustusi?

Uuritakse nii enne kui ka pärast töövõimereformi kehtivaid maksusoodustusi.

Magistritöö esimeses osas kasutatakse kvalitatiivset tekstianalüüsi ja sünteesi. Tervikpildi saamiseks töö empiirilises osas kasutatakse kombineeritult kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmekogumise meetodina kasutatakse poolstruktureeritud intervjuud ning lisaks viiakse läbi ankeetküsitlus. Intervjuud viiakse läbi tööandjatega, kes on värvanud vähenenud töövõimega inimesi. Küsitlus viiakse läbi osalise või puuduva töövõimega, kuid töötavate inimeste seas. Statistilisi andmeid, mida analüüsitakse, saadakse Eesti Töötukassa andmebaasist.

Töö koosneb kolmest peatükist, millest esimeses osas toob autor välja taustainformatsiooni vähenenud töövõimega inimesest tööjõuturul. Selgitatakse, mis on puue ja üldisemalt puude olemus ning lisaks statistika vähenenud töövõimega inimeste kohta, mis selgitab vähenenud või puuduva töövõimega inimeste tööhõive probleemi tõsidust. Lisaks kirjeldatakse tööhõive suurendamise võimalusi. Töö teises peatükis kirjeldab autor töövõimereformi ja maksuerisusi. Selgitab, millised tööturuteenused -ja toetused rakendusid tööandjatele enne töövõimereformi käivitumist ning millised maksuerisused kehtivad tööandjale vähenenud töövõimega inimese palkamisel pärast 2016. aasta 1. juulit. Magistritöö kolmandas peatükis analüüsitakse töövõimereformi ja maksusoodustuste rakendamist praktikas. Kirjeldatakse metoodikat ja

uurimisobjekti. Selgitatakse, kuidas kujunes valim, kellega viiakse läbi intervjuud ja mida uuriti. Autor uurib sotsiaalmaksu hüvitamise väljamakseid, esitatud taotluste arvu, kas peale töövõimereformi käivitumist on tööandjad teadlikumad ja hakanud rohkem vähenenud töövõimega (VTV) inimesi palkama. Autor analüüsib Eesti jaekaubanduskettide ja kahe suurima puhastusteenindustevõtte näitel töövõimereformi teadlikkust, milline on VTV inimese palk, kas rakendatakse maksusoodustusi või kas ollakse soetanud abivahendit, et võiks tekkida erisoodustuse tekkimise võimalus. Vähenenud töövõimega töötajatele teeb autor Google Docs-is küsitluse, millega soovib saada töötaja poolset tagasisidet töövõimereformist ja nende töökoormusest, bruto töötasust ning kas tööandja on neile soetanud abivahendeid.

Eesti Vabariigis on erinevaid normatiivakte, mis sätestavad puuetega inimestele tööhõive meetmeid ja peaksid tagama puuetega inimeste võrdse kohtlemise. Puuetega inimesed on olnud läbi aegade nii ühiskonnas kui ka tööturul tõrjutud positsioonil. Töös tuginetakse peamiselt seadustele, tööhõivet käsitlevatele artiklitele, raamatutele ja Eesti Töötukassa andmetele. Antud töös ei käsitleta vähenenud või puuduva töövõimega töötuid ja nende arvamust töövõimereformist.

Töö tulemustest selgub, kas töövõimereformi käigus jõustunud seadusemuudatused on pannud juba varasemalt vähenenud töövõimega inimesi palganud Eesti suurettevõtteid rohkem palkama töövõime kaoga inimesi. Samuti tuuakse võrdlusena kõrvale, kuidas näevad antud olukorda vähenenud töövõimega inimesed ise. Töövõimereformi lõplik õnnestumine sõltub sellest, kas tööandjad palkavad töövõimekaoga inimesi.

Autor tänab juhendajat ning uuringus osalenud ettevõtteid ja osalise või puuduva töövõimega isikuid, kes kõik töö valmimisele kaasa aitasid.

1. VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMENE TÖÖJÕUTURUL

Muutunud tööjõuturuga toimetulemiseks ning vähenenud töövõimega inimesele paremate tööalaste võimaluste pakkumiseks on hakatud tegelema tööturu nõudluse ehk tööandja vajaduste uurimisega. Gilbride ja Stensrud (1992) leidsid, et nõudlusmudeli välja arendamisega saab pakkuda vähenenud töövõimega inimeste teenuseid otse tööandjale vastates nende tööjõuvajadusele. Nõudlusmudelil põhinevad uuringud aitavad tuvastada majanduses neid valdkondi, kus nõudlus on suur või kasvab kiiresti. Tööandjatel on väiksem vastumeelsus palgata vähenenud töövõimega inimesi valdkonnas, kus nõudlus on suur ja sobiva tööjõu pakkumine on väike. Selliste valdkondade vähenenud töövõimega inimeste oskuste arendamine tõstab nende värbamise tõenäosust. (Burke *et al.* 2013) Lisaks teenuste pakkumisele saab tööandjaid nõustada, kuidas värvata neid juba värbamisprotsessi alguses, et sobivad vähenenud töövõimega inimesed üldse kandideeriks. Selle mudeli kohaselt peaksime me muutma ka reaalset töökeskkonda, kus vähenenud töövõimega inimene töötab. Kui töötamiskeskond ei ole füüsiliselt, kultuuriliselt, suhtlemistõkete jmt tõttu kättesaadav, jääb vähenenud töövõimega inimeste potentsiaal suures osas kasutamata. (Gilbride, Stensrud, 1992) Ühiskonda tuleb kohandada vähenenud töövõimega inimeste vajaduste kohaselt. On tavapärane, et inimestel on erinev töövõime. Seetõttu peab ühiskond olema nende inimeste jaoks olemas ja teatud määral võimaldama neile erinevaid soodustusi, mis aitavad neil olla tavainimestega võrdsed.

1.1. Puudega inimene – mõiste ja olemus

Puue on ajas muutuv mõiste, mis on leidnud palju erinevaid käsitlusi nii rahvusvahelisel kui ka Eesti tasandil. Ajalooliselt oli esimene puude käsitlus meditsiiniline ning seejärel arenes välja sotsiaalne. Meditsiiniline käsitlus keskendub puudele kui tervisest tulenevale probleemile, mis avaldub terviserikkena. Meditsiiniline mudel määratleb puude haigusest, õnnetusest, või tervislikust seisundist tuleneva personaalse piirangu või takistusena ning seda on võimalik leevendada meditsiinilise sekkumisega. (Schults, 2002) Sotsiaalne käsitlus hõlmab laiemat

tervikpilti ning näeb puude osana inimese ümbritsevast keskkonnast või hoolimatusest tulenevaid takistusi osalemaks ühiskonnaelus.

Indiviidi vaatlemisel teda ümbritseva keskkonna kontekstis, saadakse puude sotsiaalne mudel, mis määratleb puude kui funktsiooni isiku omadustest ja teda ümbritsevast keskkonnast. Ümbritsev keskkond hõlmab füüsilist keskkonda, milleks on transport, hooned, ühiskondlikud suhted ja hoiakud. (Schults, 2002) Sotsiaalne mudel oli oluline brittidele 70ndatel aastatel kahel põhjusel: esiteks, see määras poliitilise strateegia ja teiseks, see avaldas mõju puuetega inimestele endale tänu millele inimesed hakkasid mõistma, et ühiskond on vigane, mitte nemad (Shakespeare, 2006). Muutuma pidi ühiskond ja suhtumine, mitte puuetega inimesed. Puude sotsiaalset mudelit on kutsutud puuetega inimeste liikumise (Union of the Physically Impaired Against Segregation, UPIAS) suureks ideeks (Shakespeare, 2006). Puude sotsiaalne mudeli definitsioon pöörab puude traditsioonilise definitsiooni ümber – ühiskond nõrgestab ise füüsilise kahjustusega inimesi (Shakespeare, 2006). Puue sildistab ning tänu sellele on puuetega inimesed ühiskonnast justkui välja arvatud. Puude sotsiaalset mudelit iseloomustab see, et ta lükkab tähelepanu indiviididelt ja nende füüsilistelt ning vaimsetelt puudustelt sellele, kuidas ühiskond neid kaasab või välja arvab. Sellisel juhul ei pöörata põhitähelepanu funktsioonide kadumisele, vaid sellele, et puuetega inimeste kogemused sõltuvad sotsiaalsest kontekstist ning erinevad kultuuride lõikes (Shakespeare, 2006).

Eestis on puude defineerimisel lähtunud rahvusvahelise funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioonist (2001) ning Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) puuetega inimeste õiguste konventsioonist (2006). Eestis on puue defineeritud ja sõnastatud puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduses § 2 lg 1 järgmiselt: puue on inimese anotoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel.

Ühiskond peab looma kõikidele inimestele eeldused inimväärseks eluks. Inimväärset elu iseloomustavad järgmised õigused (Bakk, Grunewald, 1999):

- õigus areneda oma võimete kohaselt;
- õigus olla aktsepteeritud sellisena nagu me siia ilma sünnime;
- õigus elule, hoolimata oma puudest või hälbest;
- õigus teistega võrdsele elustandardile.

Riigikohus on selle normi tõlgendamisel toonud sisse inimväärikuse argumendi: „Sotsiaaliik ja sotsiaalsete õiguste kaitse sisaldavad ideed abist ja hoolest neile, kes ei ole suutelised iseseisvalt end piisavas ulatuses kindlustama.“ (Truuväli, 2008)

„ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsiooni kohaselt hõlmab puudega inimese mõiste isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsel alustel.“ (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, artikkel 1)

Puudel on erinevad raskusastmed, nendeks on:

- keskmine puue – inimese anotoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna vajab isik regulaarset kõrval abi või juhendamist väljaspool oma elamiskohta vähemalt korra nädalas;
- raske puue – inimese anotoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna vajab isik kõrval abi, juhendamist või järelevalvet igal ööpäeval;
- sügav puue – inimese anotoomilise, füsioloogilise, psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millest tingituna vajab isik pidevalt kõrval abi, juhendamist või järelevalvet ööpäevaringselt. (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, artikkel 1)

Narusson ja Medar (2014) on eristanud viit puude definitsioonide rühma:

- puue kui kõrvalekalle normist;
- puue kui kliiniline seisund;
- puue kui igapäevane funktsionaalne piirang;
- puue kui deviantsus ehk kõrvalekalle;
- puue kui ebasoodne tingimus.

Puude raskusaste tuvastatakse lähtuvalt piirangutest, mis esinevad puudega inimese igapäevasel tegutsemisel ja ühiskonnaelus osalemisel. Olenevalt puude raskusastmest vajab puudega inimene vähemal või rohkemal määral abi ühiskonnas toimetulekul. Käesolevas magistritöös käsitletakse puudega inimesi üldistatult, nad ei ole eristatud puude tüübi järgi. Samuti kasutatakse sõna „puue“ asemel uuemat terminoloogiat, mis on asendunud sõnapaariga „vähenenud töövõimega“.

1.2. Vähenenud töövõimega inimeste õigused tööturul tulenevalt seadusest

Ühiskonna täisväärtuslikuks liikmeks olemise üks tähtsaim tingimus on töötamine. Kvaliteetne töö tagab majandusliku sõltumatuse, võimaldab eneseteostust ja pakub parimat kaitset vaesuse eest. (Euroopa Komisjon, 2010)

Livermore ja Goodman (2009) on toonud välja kolm aspekti, miks on vähenenud töövõimega inimeste hõive oluline:

1. Tööandja vaatevinklist, kui üksikisik ei taha või ei saa tööturul lihtsalt osaleda, vähendab see kvalifitseeritud tööjõudu. See muudab tööandja jaoks töötajate leidmise kulukamaks ja keerukamaks.
2. Valitsuse ja maksumaksja jaoks ei ole madal tööga hõivatus soovitatav, kuna nii kohaliku kui riikliku tasandi valitsemistulud sõltuvad inimeste sissetulekutelt makstavatest maksudest. Kui inimestel on sissetulek, siis ei ole nad sõltuvad riiklikest toetustest.
3. Ühiskonnale tähendab madal hõivatus, et inimkapital on kasutamata, st maksimaalne tootlikkus on saavutamata ja heaolu ei ole maksimeeritud. Kui inimeste oskusi ja andeid ei ole kasutatud, ei ole seda võimalik tagasi teha.

Eesti riigi õiguskorra kõige olulisem akt on põhiseadus. See asetseb õigusaktide hierarhias kõrgemal kohal, mis tähendab, et kõik teised aktid peavad olema põhiseadusega kooskõlas. (Annus, 2006) Põhiseaduse § 3 lg. 1 teine lause sätestab: „Rahvusvahelise õiguse üldtunnustatud põhimõtted ja normid on Eesti õigussüsteemi lahutamatu osa.“ § 123 lg. 2 sätestab, „Kui Eesti seadused või muud aktid on vastuolus Riigikogu poolt ratifitseeritud välislepingutega, kohaldatakse välislepingu sätteid.“ (Maruste, 1997) Rahvusvahelisest õigusest lähtuvalt on viimase 30 aasta jooksul kogu maailmas olnud pöördepunktiks inimõiguste tunnustamine puudega inimestele. Selle aja jooksul on ligikaudu 40 riiki kehtestanud siseriiklike puude alusel diskrimineerimise vastaseid seadusi. Puudest tulenevalt diskrimineerimisvastaste sätete edendamise puuetega inimeste kaitseks on inimõiguste, inimväärikuse ja võrdsete võimaluste loomine. ÜRO komitee Peaassamblee on koostanud pakti, mis tugevdab ja suurendab puuetega inimeste õigusi inimõiguste küsimustes. (Kanter, 2003)

Põhiseaduse § 10 määratleb, et „Käesolevas peatükis loetletud õigused, vabadused ja kohustused ei välista muid õigusi, vabadusi ega kohustusi, mis tulenevad põhiseaduse mõttest või on sellega kooskõlas ja vastavad inimväärikuse ning sotsiaalse ja demokraatliku õigusriigi põhimõttele.“ (PS § 10) Inimväärikus on inimõiguste ja –vabaduste alustermin, mis on omane kõikidele

inimestele. See on ülim väärtus, mis on välja kujunenud tsivilisatsiooni arenedes. Inimväärikuse printsiibi ning võimu rahvast lähtumise põhimõtte esmane funktsioon on kaitsta inimest riigivõimu alusetu tungimise eest tema isiksuse ja identsuse sfääri. See ei ole keeld avalikule võimule kaitsta inimese subjektiivseid avalikke põhiseaduslikke õigusi, vaid see on riigivõimu konstitutsiooniline kohustus astuda positiivseid samme inimväärikuse kaitseks. (Maruste, 1997) Inimväärikuse alla kuulub isikuvabadus. Rait Maruste on öelnud, et „Isikuvabaduse ja arengu üks põhieeldusi on vabadus valida sobiv tegevusala ja töö. Töötamisega seonduvat käsitletakse sotsiaalriikluse põhiseaduse § 10 kontekstis. Töötamine on omakorda üks põhilisi üldise vaba eneseteostuse õiguse eeldusi ja vorme.“ (Maruste, 1997)

“Diskrimineerimiseks ei peeta eeliste andmist puudega töötajale, sealhulgas puudest tulenevalt erivajadustele vastava töökeskkonna kohendamist või loomist. Keelatud on isikute diskrimineerimine töö saamise, värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, edutamisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel ja töötasustamisel.“ (VõrdKS § 2 lg. 2 p.1-2) „Puuetega inimeste õiguste konventsiooni osalisriigid tunnustavad, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning neil on ilma mingi diskrimineerimiseta õigus seaduse võrdsele kaitsele ja võrdsetele hüvedele. Samuti keelustavad osalisriigid mis tahes diskrimineerimise puude alusel ning tagavad puuetega inimestele võrdse ja tõhusa õigusliku kaitse mis tahes alustel toimuva diskrimineerimise eest. Võrdsuse edendamiseks ja diskrimineerimise kõrvaldamiseks võtavad osalisriigid kasutusele kõiki asjakohaseid meetmeid, et tagada mõistlike abinõude võtmine. Konventsiooni mõistes ei loeta diskrimineerimiseks erimeetmeid, mis on vajalikud, et kiirendada puuetega inimeste faktilise võrdsuse saavutamist või see tegelikult saavutada.“ (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, artikkel 5) “Tööandja võib rakendada asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Ebaproportsionaalselt suurte kulutuste tuvastamisel arvestatakse tööandja rahalisi ja muid kulusid, asutuse või ettevõtte suurust ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust.“ (VõrdKS § 11 lg. 1-3)

2012. aasta märtsis ratifitseeris Riigikogu puuetega inimeste õiguste konventsiooni. Sarnaselt teistele Euroopa Liidu liikmesriikidele moodustavad ka Eestis puudega inimesed märkimisväärselt suure elanikkonnagrupi, millest omakorda on tingitud vajadus astuda samme puudega inimeste õiguste kaitse edendamiseks ja võrdsete tingimuste loomiseks puuetega inimestele. (Puuetega inimeste õiguste konventsiooni ratifitseerimine ja konventsiooni fakultatiivprotokolliga ühinemine)

“Puuetega inimeste õiguste konventsiooni osalisriigid peavad suurendama ühiskonnas teadlikkust puuetega inimeste küsimustes, võitlema kõigil elualadel puuetega inimesi käsitlevate eelarvamuste ja kahjulike praktikate vastu ning edendama teadlikkust puuetega inimeste võimetest.” (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, artikkel 8) „Puuetega inimeste õiguste konventsiooni osalisriigid tunnistavad puuetega inimeste õigust tööle teistega võrdsel alustel, mis hõlmab õigust teenida elatist vabalt valitud või tööturul vastu võetud töökohal ning õigust puuetega inimestele avatud, kaasavale ja juurdepääsetavale töökeskkonnale. Lisaks kaitsevad ja soodustavad puuetega inimeste õiguste konventsiooni osalisriigid õiguse tööle teostamist, kaasa arvatud nende isikute puhul, kellel on tekkinud puue töötamise käigus, võttes kasutusele asjakohaseid meetmeid seadusandluses:“ (Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll, artikkel 27)

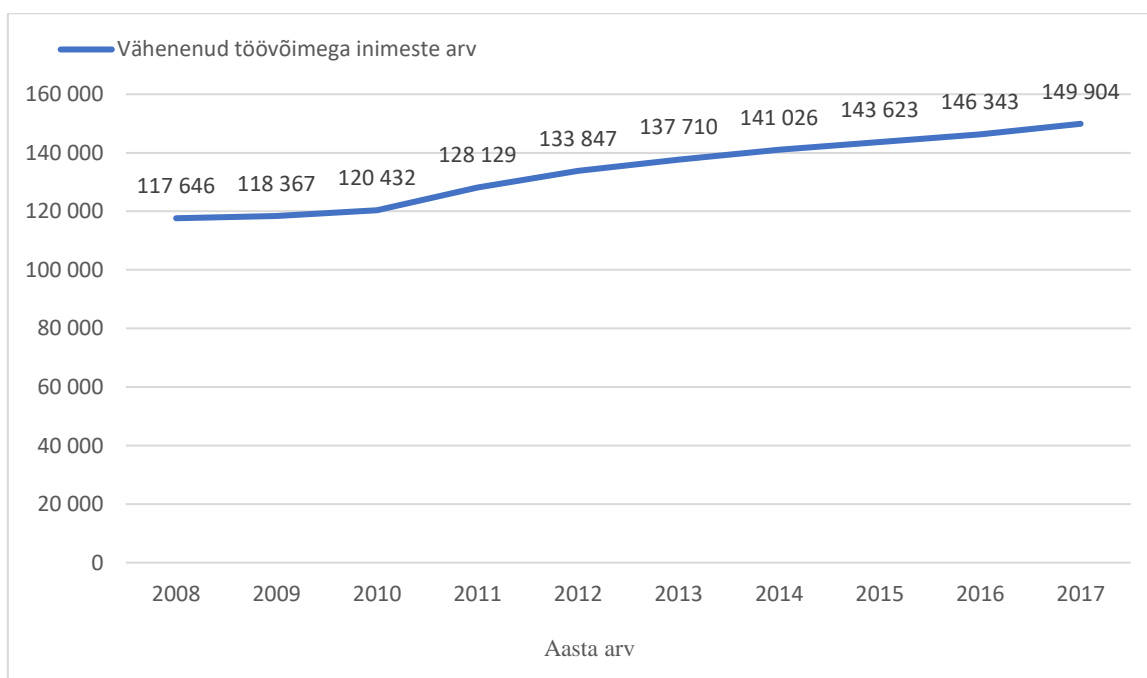
- “puude alusel diskrimineerimise keelustamine kõikide töövormidega seotud kõigis küsimustes, kaasa arvatud värbamise, tööle võtmise ja töö tegemise tingimustes;
- puuetega inimeste õiguste kaitse teistega võrdsel alustel õiglastele ja soodsatele töötingimustele, kaasa arvatud võrdsed võimalused ja võrdväärse töö eest võrdne tasu, ning õigus ohututele ja tervislikele töötingimustele;
- puuetega inimeste tööhõivevõimaluste edendamine tööturul, samuti abi osutamine töökoha leidmisel, saamisel, säilitamisel ja sellele tagasipöördumisel;
- puuetega inimeste jaoks mõistlike abinõude tagamine töökohal;
- puuetega inimeste kutse- ja ametialase rehabilitatsiooni edendamine;
- puuetega inimestele tõhusa juurdepääsu tagamine üldistele tehnilistele ja kutsealastele nõustamisprogrammidele, värbamisteenustele.“ (*Ibid.*)

Kõigil puuetega inimestel on olenemata puude olemasolust või liigist õigus saada abi täiendavatest konkreetsetest meetmetest.

1.3. Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive statistika

Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive edendamine on seatud üheks suurimaks prioriteediks Euroopa Liidus, sealhulgas ka Eestis. Vähenenud töövõimega inimeste kaasamine tööturule on osa Euroopa 2020. aasta kasvustrateegiast. Siiani on vähenenud töövõimega inimeste töötamine Eestis olnud tagasihoidlik, kuid see on aasta-aastalt kasvanud ja seoses töövõimereformiga eeldatavalt kasvab jõudsalt edasi.

VTV inimesed moodustasid 2016. aastal 20,8% kogu Eesti töövõimelisest rahvastikust. Võrdluseks, kui 2004. aasta 1. jaanuari seisuga moodustasid VTV inimesed kogurahvastikust 7,1%, siis on näha, et vähenenud töövõimega inimeste arv on tõusujoones. Vähenenud töövõimega inimeste kohta tööhõive statistikat tehes tuginetakse sotsiaalabi saavate inimeste arvule. Antud andmeid kogub alates 1.juulist 2016 Eesti Töötukassa. Varasemalt kogus neid andmeid Sotsiaalkindlustusamet. 2014. aasta juuni lõpu seisuga oli Eestis 141 026 inimest vanuses 15-64 eluaastat, kellel oli tuvastatud tervisest tulenev püsiv töövõimekadu. See moodustab ligikaudu 12% samaealisest rahvastikust. Statistika näitab, et püsivate ja pikaajaliste terviseprobleemidega inimeste tööhõivemäär on märkimisväärselt madalam kui inimestel, kes ei koge püsivaid terviseprobleeme. (Eesti Töötukassa, 2016) Võrreldes kogu Eesti elanikkonnaga on vähenenud töövõimega inimeste osalemine tööelus ligikaudu neli korda väiksem. 2011. aastal oli määratud puue 128 129 isikule. Võrdlusena toob autor välja joondiagrammi viimase kümne aasta statistika vähenenud töövõimega inimeste koguarvu kohta Eestis:



Joonis 1. Vähenenud töövõimega inimeste arv
Allikas: (Eesti Statistikaamet, 2017 THV23)

Joonis 1 toodud statistika näitab, kui palju on Eestis vähenenud töövõimega inimesi, kes on vanuses 16-64 aastat. See statistika hõlmab inimesi, kellele on määratud töövõime kaotus. Töötuna arvel on nendest vaid väike osa. Võrdluseks toob autor käesoleva ja eelneva aasta andmed registreeritud töötute kohta, kellele on määratud töövõime kaotus (Tabel 1).

Tabel 1. Vähenenud töövõimega registreeritud töötute arv

Vähenenud töövõimega registreeritud töötute arv					
Aasta	aasta keskmine	I kvartali keskmine	II kvartali keskmine	III kvartali keskmine	IV kvartali keskmine
2016	4834	-	-	4481	5187
2017	-	7022	8225	8716	-

Allikas: (Eesti Töötukassa, 2017)

Selleks, et antud informatsiooni põhjal järeldusi teha, vaadatakse, milline on registreeritud töötute arv olnud viimasel viiel aastal. Andmed on toodud Tabel 2.

Tabel 2. Registreeritud töötute arv aastatel 2012-2017

Registreeritud töötute arv viimase 5 aasta kohta					
Aasta	aasta keskmine	I kvartali keskmine	II kvartali keskmine	III kvartali keskmine	IV kvartali keskmine
2012	42781	49681	43989	38479	38976
2013	37062	43421	38333	33444	33049
2014	29502	35858	29909	25644	26595
2015	27989	30547	27377	25751	28281
2016	28802	32349	28580	26558	27720
2017	-	31818	29998	29299	-

Allikas: (Eesti Töötukassa, 2017)

Üldist registreeritud töötute arvu ja vähenenud töövõimega töötute arvu analüüsid on näha, kui suur on tööealiste VTV inimeste arv ja kui kiiresti see arv kasvab. 2016. aastal moodustasid VTV töötud kogu töötutest 17%. 2017 aastal on toimunud märgatav tõus, kolmanda kvartali lõpuks moodustasid VTV töötud kõikidest töötutest kokku 26%. Need andmed kajastavad VTV inimeste tööhõive probleemi tõsidust ja toovad esile töövõimereformi käimalükkamise põhjused.

1.4. Tööhõive suurendamise võimalused tulenevalt seadusest

Töö on keskne osa inimeste elus ja väärtuslik sotsiaalne väljund. (National Disability Authority, 2014) Töökoht võimaldab inimesel teenida endale elatist, et ei tuleks sõltuda teistest pereliikmetest või riigist. Nüüdisajal on erinevaid võimalusi töötamiseks. Tänapäeval, mil on hägustunud arusaam “töökohast”, võib töö tegemise koht asuda igal pool, kui töö olemus seda ei takista. Tööolemus takistab näiteks arste, saekaatrimehi ja poemüüjaid. Nemad peavad töö tegemiseks viibima kindlal töökohal, neil ei ole võimalik teha tööd kodus. Seega on tööl võimalik käia ka kaugtöö vormis. Kaugtöö on töövorm, mille korral töö toimub väljaspool

kontorit, lahutades töötaja isiklikust kokkupuutest kaastöötajatega ning kus info liikumist võimaldab tänapäeva moodne tehnoloogia. Autori arvates on kaugtöö üks hea võimalus, mil moel saab suurendada puuetega inimeste tööhõivet. Kaugtöö sobib hästi liikumispuudega inimesele, kellel töökohta minek ja tulek on tülikas. Töölepinguseaduses on töötegemise koha kohta märgitud järgmiselt: „Töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole teisiti kokku lepitud. Eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega.“ (TLS § 20) Seega lähtudes kehtivast seadusandlusest on võimalik töötada kaugtöö vormis, kui see lepitakse tööandjaga eelnevalt kokku. Autori arvates on kaugtöö üks hea võimalus, mis aitab puuetega inimesi integreerida avatud tööturule ja seeläbi ka ühiskonda. „Piisab, kui tegemist on sammuga õiges suunas, vahendiga, mis seatud eesmärgi saavutamisele kaasa aitab, seda edendab. Seadus ei tohi nõuda midagi tegelikult või õiguslikult võimatut ega panna peale eesmärgi saavutamiseks ebasobivaid kohustusi. Ainult abinõud, mis ühelgi juhul ei soodusta eesmärgi saavutamist, on põhiseadusega vastuolus ja seega keelatud.“ (Truuväli, 2008) Riik peab toetudes Euroopa Liidu sotsiaalharta artikkel 15 p 2-le „suurendama tööhõivet meetmete abil, mille eesmärk on julgustada tööandjaid palkama ja hoidma puuetega isikuid tööl tavalises töökeskkonnas, ning kohandama töötingimusi vastavalt puuetega inimeste vajadustele või kui see puude laadi tõttu võimalik ei ole, kohandama või looma puude raskusastmele vastavaid kaitstud töökohti.“ (Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta, artikkel 15 p. 2)

Kaugtöö on suureks eeliseks vähenenud või puuduva töövõimega töötajale, kellel on raskusi liikumisega töökohta. See on ajaressursi kokkuhoid ja hea võimalus kaasata tööturule inimesi, kellel tänu keerulisele liikumisele jääks tööle minemata.

2. TÖÖVÕIMEREFORMIST JA MAKSUERISUSTEST

Töövõimereformi ettevalmistamist alustati 2012. aastal. Reform puudutab otseselt üle 100 000 Eesti elaniku ja kaudselt veel suuremat hulka inimesi, kui arvestada ka vähenenud töövõimega inimeste hooldajaid ja pereliikmeid. See on kahtlemata üks viimaste aastate mõjukamaid reforme.

2.1. Ülevaade töövõimereformi käivitamisest

Töövõimereformi elluviimiseks on välja töötatud Töövõimetoetuse seadus (TVTS), mis on vastu võetud 19.11.2014, kuid jõustus alates 01.01.2016. TVTS reguleerib töövõimereformiga seotud olulisi küsimusi nagu õigustatud isikud, töövõime ja selle hindamine, töövõimetoetus ja muid olulisi küsimusi mõistmaks töövõimetoetusega seonduvat. „TVTS eesmärk on pikaajalise tervisekahjustuse tõttu vähenenud töövõimega inimeste tööle saamise ja töötamise toetamine ning neile seadusega sätestatud tingimustel sissetuleku tagamine.“ (TVTS § 1) 2017. aastaks on Sotsiaalministeerium põhjalikumalt selgitanud töövõimereformi ehk uut töövõime toetamise süsteemi. Välja on toodud täpsemad eesmärgid, põhjendused, toetuse maksmine, mitmed arvnäitajad nii kuupäevades kui rahasummades, seaduseelnõud, uuringud ja analüüsid.

2016. aasta jaanuarist alustati uue töövõimesüsteemi etapiviisilise rakendamiseega. Töövõimereformi käigus peetakse oluliseks seda, et iga vähenenud töövõimega isikule lähenetakse individuaalselt, hinnates isiku võimeid ja aktiivsust. Võrreldes kehtiva süsteemiga toimub uue reformi käigus mõtteviisi muutus, mille kohaselt hinnatakse isiku töövõimet, mitte töövõimetust. Töövõime hindamise uus meetodika ei keskendu haigustele ega puuetele, vaid võimetele. Töövõimet hakkavad hindama ekspertarstid, nõustamist ja teenuseid pakuvad juhtumikorraldajad, kes on saanud vastava koolituse. Lisaks uuele töövõime hindamise meetodikale planeeritakse luua senise töövõimetuspensionini asemel töövõimetoetus. Uues skeemis ei määrata vähenenud töövõimega inimesele pensionit ega anta pensionäri staatust. (Sotsiaalministeerium, 2017)

OECD (2009) leiab, et tööandjad vajavad varakult abi haiguste tõttu töölt puudevate inimestega tegelemiseks ning nende jätkuvalt tööturul hoidmiseks. Muda (2013) on analüüsinud Euroopa 8 riigi tööandjate tegevust vähenenud töövõimega inimeste tööl hoidmiseks ja tööle võtmisel. Tema analüüsi järgi võib meetmed riigi või kohaliku omavalitsuse poolt tööandjale vähenenud töövõimega inimeste tööle rakendamiseks jagada kaheks: esiteks töökoha kohandamise kulude katmine ja teiseks osalise töötasu maksmise hüvitamine. Lisaks kohandamisele on paljudes riikides tööandjal kohustus luua vähenenud töövõimega töötajale sobivad töötingimused nii töökeskkonna kui töökorralduse osas (*Ibid.*). Eesti on Euroopast õppust võtnud ja talitab sarnaselt.

Kuuse ja Otsa (2014) leiavad, et perspektiivis on Eesti peamiseks probleemiks kujunemas tööjõu puudus, sest järgmise viie aasta jooksul väheneb tööealine elanikkond hinnanguliselt 40 000 inimese võrra. Seega on töövõimereformi korraldusest ning tööjõupakkumise suurenemisest otseselt huvitatud ka tööandjad. Tööealiste inimeste hulga vähenemise ning vananeva rahvastiku tingimustes on iga inimene tööturul vajalik ja nõutud. (*Ibid.*) Töövõimereformi eesmärgiliste tegevuste elluviimisel lähtutakse põhimõttest, et vähenenud töövõimega inimeste töötamist tööturul tuleb soodustada ning neile tuleb pakkuda töötamist toetavaid ja soodustavaid teenuseid, mis aitaks neid uuesti tööturule naasta. Sealjuures on vajalik inimese enda vastutustundlik suhtumine oma tervisesse, ennetades terviseriske, ning tuleb säilitada valmisolek ja aktiivsus tööd otsida ja seda leides panustada töökoha säilitamisele. Eesmärgiks on töövõimereformi meetmete abil suurendada sihtgrupi tööhõivet, millega seoses väheneb nendele makstavate rahaliste toetuste osakaal. Tööealise elanikkonna vähenemine mõjutab tööturгу tööjõupuuduse näol ning seetõttu suureneb tööandjate vastutus töökeskkonna parendamisele ja töökohtade kohandamisele. Ennetades ja minimeerides erinevaid terviseriske on tööandjatele kavandatud mitmed toetavad meetmed vähenenud töövõimega inimeste tööturule toomiseks ja seal hoidmiseks. Riigi ülesandena nähakse seejuures tööturu olukorra parandamist majandus- ja finantsmeetmetega ning töövõimereformi eesmärkide elluviimist. (*Ibid.*) Paljudes uuringutes (Kuuse, Otsa, 2014; Huang, Chen, 2014) leitakse, et need ettevõtted, kellel on olemas kas isiklik või eelnev kogemus vähenenud töövõimega inimese palkamisel, on üldjuhul avatumad ning tõenäoliselt palkavad ka edaspidi vähenenud töövõimega inimesi. Kogemust omavad tööandjad on tunnistanud, et esimesel korral sellist töötajat palgates tundsid nad võtvat suurt riski. Kuid nad rahunesid, kui nägid, et antud töötaja sai oma tööülesannetega hakkama ning teda aktsepteeriti enamiku kaastöötajate poolt. (Huang, Chen, 2014) Kaastöötajatelt positiivset tagasisidet saades on tööandja avatum vähenenud töövõimega inimeste palkamisele.

2.2. Tööturuteenused ja –toetused tööandjatele vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel enne 01.07.2016

Vana korra järgi määrati töövõime kaotuse protsent peamiselt diagnoosipõhiselt, arvesse võeti haridust ja senist töökogemust. Metoodika ei arvestanud isiku tegelike võimalustega töötada, sh vahetades töökohta, õppides uusi oskusi või saades õigeaegselt tööalast rehabilitatsiooni. Ka Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni 2012. aasta raport viitas sellele, et töövõimetuse skeemis puudusid asjakohased rehabilitatsiooni- ja reintegratsiooni meetmed (OECD, 2012). Samuti soovitati OECD majandusraportis üle minna kõik ühest kohast põhimõttele ehk mitte suunata ühte inimest ühest asutusest teise, vaid tegeleda juhtumiga ühe asutuse kaudu. Kõigele lisaks on probleemiks ka töövõimekaoga inimeste toimetulek. OECD 2012. aasta majandusraportis märgiti, et Eesti töövõimekaoga inimeste toimetuleku tase on madal, mistõttu on oluline neid aktiveeriva skeemi rakendamisel arvestada, et tuleb tagada piisav sissetulek ka sel juhul kui töövõime täielikult puudub. (Saar Poll OÜ, 2014)

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus nõudis tööandjalt mõistlike abinõude kasutamist, kui puudega töötajal või töökoha taotlejal on raskusi tava olukorras töötamisel. Mõistlike abinõude all mõisteti töökeskkonna ümber kohandamist vastavalt puudega inimese vajadustele. Riik soodustas puudega inimeste tööhõivet peamiselt maksusoodustuste ja tööandjatele makstavate toetuste ja teenuste pakkumise kaudu. Riik hüvitas tööandjale puudega töötaja sotsiaalmaksukulu. (SMS § 6 lg. 5) Riik maksis osa sotsiaalmaksu äriühingu, mittetulundusühingu, sihtasutuse, või füüsilisest isikust ettevõtja töötaja eest, kes sai riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel töövõimetuspensioni. Töövõimetuspensioni saamise õigus tekkis alates 40% töövõimetuskaotuse tuvastamisega.

Varem tasuti sotsiaalmaks samuti eelmisel aastal kehtinud miinimumpalga pealt, kuid oma eesmärgi see ei täitnud. Põhjuseks oli asjaolu, et suur osa vähenenud töövõimega inimestest töötas osalise tööajaga ja siis tekkis olukord, kus inimesed ei töötanud nii palju, et nende sotsiaalmaksumiinimum oleks täis tulnud ja seetõttu pidid tööandjad justkui rohkem maksma. Näiteks inimene töötas ühes kuus 20 tundi, kuid tema tunnitasu korrutades 20 tunniga ei katnud ära sotsiaalmaksumiinimumi. Tööandja pidi sotsiaalmaksumiinimumi ära tasuma igal juhul. See oli tugev argument, miks VTV inimesed ei olnud soositud ressurss tööjõuturul.

Tööruumide ja töövahendite kohandamise teenusega muudeti puudega isikule tööruumid ja töövahendid kasutajasõbralikuks, mistõttu ei esinenud neil enam takistusi töötamisel või

tööruumidesse jõudmisel. Eesti Töötukassa hüvitas tööandjale pärast puudega isiku tööandja juures tööle või teenistusse asumist 50–100% töökoha ja -vahendi kohandamise maksumusest, lähtuvalt puudest tingitud takistuse kõrvaldamise kulu mõistlikkusest. (TTTS § 20 lg. 3) Töötava inimese töökoha kohandamisel toimus hüvitamine samadel alustel, hüvitati kuni 50% kohanduse maksumusest, lähtuvalt puudest või tervisehäirest tingitud takistuse kõrvaldamise kulu mõistlikkusest. Tööandja tagastas Tööturuameti piirkondlikult struktuuriüksuselt tööruumide ja -vahendite kohandamiseks saadud hüvitise summa täies ulatuses, kui asjakohane töösuhe lõpetati tööandja algatusel enne kolme aasta möödumist töölepingu sõlmimisest või ametisse nimetamisest, välja arvatud juhul, kui: (TTTS § 20 lg 5-6)

- vabastamise põhjus oli töötajapoolne töösuhte rikkumine, usalduse kaotus töötaja suhtes või töötaja vääritud tegu;
- töötaja ei vastanud ametikohale või tehtavale tööle oma tööoskuste või tervise poolest.

Kui inimene oli töövõimetuspensionär, siis tähendas see seda, et ta ei saanud töötada täiskohaga, mistõttu ta ei olnud tööandjale eelistatud valik.

2.3. Sotsiaalmaksu tasumise erisused vähenenud töövõimega töötaja puhul

1. juulist 2016 muutus vähenenud töövõimega töötaja eest riigipoolse sotsiaalmaksu hüvitamise kord. Eesti Töötukassalt saab sotsiaalmaksu soodustust taotleda tööandja, kelle juures töötab vähenenud töövõimega töötaja, ehk isik, kellele on määratud osaline või puuduv töövõime või vähemalt 40% püsiv töövõimetus. Varem tuli taotlus esitada igakuiselt. Alates 01.07.2016 on vaja esitada taotlus üks kord ühe vähenenud töövõimega töötaja eest. See tähendab olulist ajaressursi kokkuhoidu raamatupidajale. Taotlust ei saa esitada tagasiulatuvalt: näiteks kui tööandja esitab sotsiaalmaksu maksmise taotluse 10. augustil 2017, hakkab töötukassa maksma sotsiaalmaksu vähenenud töövõimega inimese eest samuti alates 10. augustist 2017. See tähendab, et inimese eest riigipoolse sotsiaalmaksu maksmise kohustuse tekkimise päevaks loetakse töötukassale taotluse esitamise päev, mis ei saa olla varasem kui töösuhte alguse päev või töötaja osalise või puuduva töövõime või vähemalt 40% püsiva töövõimetus tuvastamise päev.

2017. aastal maksis riik Töötukassa kaudu vähenenud töövõimega töötaja eest sotsiaalmaksu selleks kehtestatud kuumääralt, mis oli 430 eurot. Sellisel juhul maksis Töötukassa 141,90 eurot inimese kohta. 2018. aastal maksab riik töötukassa kaudu vähenenud töövõimega töötaja eest

sotsiaalmaksu selleks kehtestatud kuumääralt, mis on 2018. aastal 470 eurot. (SMS § 6 lg 1 p 5; lg 3) Tööandja maksab vähenenud töövõimega töötaja eest sotsiaalmaksu palga osalt, mis ületab töötukassa makstud sotsiaalmaksu arvutamise aluseks olevat kuumäära. Kui töötaja tegelik palk on kuumäärast väiksem, ehk kui inimene töötab osaajaga, maksab töötukassa tema eest sotsiaalmaksu ikkagi arvestatuna kuumääralt. Töötukassa on oma kodulehel avaldanud kaks näidet, mis selgitavad jõustunud seadusemuudatust.

Näide 1:

“Vähenenud töövõimega töötaja töötab osalise tööajaga ning tema bruto töötasu on 250 eurot. Sellisel juhul maksab töötukassa tema eest sotsiaalmaksu ikkagi kehtival kuumääralt, st $470 \times 33\% = 155,10$ eurot kuus.

Sotsiaalmaksu soodustuse saamiseks peavad olema täidetud järgmised tingimused:

- tööandja on äriühing, mittetulundusühing, sihtasutus või füüsilisest isikust ettevõtja;
- töötajal on osaline või puuduv töövõime või vähemalt 40% püsiv töövõimetus;
- töötaja töötab tööandja juures töölepingu alusel.

Töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku lepingu alusel tasu saava vähenenud töövõimega isiku eest riik sotsiaalmaksu ei maksa. Kui vähenenud töövõimega töötaja on töösuhtes mitme tööandjaga, maksab riik sotsiaalmaksu selle tööandja eest, kes töötaja palgalt tulumaksu kinnipidamisel arvestab maksuvaba tulu. Kui töötaja ei ole esitanud maksuvaba tulu arvestamise avaldust ühelegi tööandjale, valib töötaja kirjaliku avaldusega ühe tööandja, kelle eest riik maksab sotsiaalmaksu.” (Eesti Töötukassa, 2017)

Näide 2:

1. “Vähenenud töövõimega töötaja on töösuhtes tööandjatega A ja B.

Töötaja valib tööandjaks, kelle eest riik hakkab maksma sotsiaalmaksu, tööandja A. Selleks peab töötaja esitama tööandjale A allkirjastatud avalduse, kus ta selgitab: Olen valinud tööandja A selleks tööandjaks, kellel on õigus Eesti Töötukassast minu eest sotsiaalmaksu soodustust taotleda. Õigust riigipoolsele sotsiaalmaksu maksmisele kontrollitakse iga kuu ning tingimustele vastava töötaja eest maksab töötukassa sotsiaalmaksu järgnevatel kuudel ilma taotlust esitamata automaatselt. Töötukassa kannab vähenenud töövõimega töötaja eest sotsiaalmaksu üle Maksu- ja Tolliameti kontole hiljemalt aruandekuule järgneva kuu 10. kuupäevaks.

Tööandja poolt töötukassale esitatud riigipoolse sotsiaalmaksu ülekandmise taotluses näidatakse ära osalise või puuduva töövõimega või vähemalt 40% püsiva töövõimetusega töötaja ees- ja perekonnanimi, isikukood, töösuhte alguse kuupäev ning kinnitus, et tööandja arvestab tulumaksu kinnipidamisel maksuvaba tulu või kui inimene ei ole esitanud maksuvaba tulu arvestamise avaldust ühelegi tööandjale, on ta kirjaliku avaldusega valinud nimetatud tööandja, kelle eest riik maksab sotsiaalmaksu.” (*Ibid.*) Alates 01.07.2016 ei pea tööandja ise maksma sotsiaalmaksu miinimumi kuumääralt osalise või puuduva töövõimega isiku puhul, mis on suureks eeliseks osalise tööajaga töölepingu sõlmimisel võrreldes tavatöötajaga.

2.4. Maksusoodustused abivahendite soetamisel ja transpordi korraldamisel

Üldjuhul kui riik, kohalik omavalitsus, juriidilisest või füüsilisest isikust resident ja mitteresident, kellel on Eestis püsiv tegevuskoht, maksab töötajale osaliselt või täielikult tasu naturaalsel vormis kaupade, teenuste, boonustasu või rahaliselt hinnatava soodustusena, käsitletakse ja maksustatakse seda erisoodustusena. Samas on üksikuid erandeid, kus erisoodustust ei teki, kui hüve, asi või teenus on antud kasutada vähenenud töövõimega inimesele ja vastab teatud tingimustele. Erisoodustuse maksustamisel kehtib maksuõiguse üldpõhimõte, mille kohaselt ei ole määrav tehingu vormiline külg vaid tegelik majanduslik sisu. (Lehis, 2004)

TuMS § 48 lg 5 (4) määratleb, et erisoodustuseks ei loeta kulutusi töötajate transpordiks elukoha ja töökoha vahel, kui ühistransporti kasutades ei ole võimalik seda teekonda läbida mõistliku aja- või rahakuluga või kui puudega töötajal ei ole võimalik kasutada ühistransporti või ühistranspordi kasutamine põhjustab liikumis- ja töövõime olulist langust. Samuti ei loeta erisoodustuseks tööandja ettevõtlusega seotud kulutusi töölepingu alusel töötava töötaja transpordiks elu- ja töökoha vahel, kui töötaja elukoht asub vähemalt 50 kilomeetri kaugusel töökohast või kui tööandja korraldab transpordi sõidukiga, millel on vähemalt kaheksa istekohta.

Teenistus-, töö- või ametiülesannete täitmisel isikliku sõiduauto kasutamise kohta arvestuse pidamise ja hüvitamise korra § 5 järgi võib mootorsõiduki kasutamise kulusid hüvitada maksuvabalt 0,3 eurot kilomeetri kohta, kuid mitte rohkem kui 335 eurot ühes kalendrikuus tehtud sõitude eest. Puudega isikule elukoha ja töökoha vaheliste sõitude eest hüvitise maksmisel vormistatakse tööandja käskkiri või otsus. (Teenistus-, töö- või ametiülesannete täitmisel isikliku sõiduauto kasutamise kohta arvestuse pidamise ja hüvitise maksmise kord § 2; § 5) Seega tööandjale on antud võimalus maksuvabalt katta osalise või puuduva töövõimega isiku

töölkäimisega seotud kulud. Lisaks on antud tööandjale võimalus VTV isikule soetada abivahend teatud tingimustel maksuvabalt. Tulenevalt TuMS § 48, kui abivahendile kulutatakse rohkem kui 50% ulatuses VTV isikule selle aasta jooksul makstud sotsiaalmaksuga maksustatud summast, siis ületatav osa läheb maksustamisele erisoodustusena. Arvestades abivahendite kallidust ja osalise töövõimega inimeste madalaid töötasusid, võib tekkida küsimus, kas tööandjad on ikka huvitatud abivahendi ostmisest, kui valdavalt kuuluvad need maksustamisele. See toob endaga kaasa täiendava kulu tulumaksu ja sotsiaalmaksu näol. Erisoodustuse puhul on maksukoormuseks 66,25%. Erisoodustuse tekkimine määratakse kindlaks abivahendite andmise kalendriaasta viimase kuu eest esitatavas deklaratsioonis. Küll aga saab Eesti Töötukassa VTV inimesele töötamiseks vajaliku abivahendina tasuta kasutada anda. Antakse siiski ainult abivahendeid, mida vähenenud töövõimega töötaja vajab oma terviseseisundi tõttu ja mis aitaks tal oma tööülesannetega iseseisvalt paremini toime tulla. Abivahendina on eraldatud laudu, toole, tõstukeid, haaratseid, ratastoole, arvutimonitore, - hiiri ja -klaviatuure, digiluupe, lugemistelereid, luuplampe, kuulmisvõimendeid, kõnevõimendeid ja ortoose.

Teenust osutatakse alates 2006. aastast, kuid abivahendite eraldamise maht on viimasel kolmel aastal pisut kasvanud. 2015. aastal sõlmiti 53 kasutuslepingut, 2016. aastal 102 lepingut ja 2017. aastal seisuga (21.12.2017) samuti 102 lepingut. Kõige odavam sel perioodil soetatud tööalane abivahend – võtmepaksendaja maksis 6 eurot koos käibemaksuga, kõige kallim – tasakaaluliikur-ratastool maksis 17 440 eurot koos käibemaksuga. Viimase kolme aasta jooksul eraldatud abivahendite keskmine hind on 743,77 eurot. 2/5 abivahenditest maksis kuni 100 eurot, 2/5 maksis vahemikus 100-1000 eurot, 1/5 maksis üle 1000 euro. Umbes poolte soetatud abivahendite käibemaks on 9%, pooltel 20%. Iga tööalase abivahendi eraldamise üle otsustab Töötukassa komisjon. Otsuse langetamisel arvestatakse inimese tööülesannete ja töökoormusega, talle vajalike töövahendite olemasolu ja kasutatavusega, igapäevaelus vajalike abivahendite olemasoluga ning võimalike alternatiivsete lahendustega. Kui inimene vajab abivahendit erinevates tegevustes ja keskkondades, sh töötamisel näiteks kuuldeaparaati või ratastooli, siis tuleb tal pöörduda Sotsiaalkindlustusameti poole ja Töötukassa ei eralda talle seda abivahendit tööalase abivahendina. Tööandja peab mõistlikus ulatuses võtma arvesse inimese erivajadusi ning eraldama talle sobivad töövahendid. Kui tööandja ei ole oma kohustust täitnud ega nõuetele vastavaid töövahendeid eraldanud, näiteks ergonoomilised töötoolid, töövahendid raskuste teisaldamiseks või sülearvuti, ei ole see põhjus sobiva töövahendi eraldamiseks tööalase abivahendina. Tööalase abivahendi soetab Töötukassa juhtumipõhiselt ning annab selle inimesele tasuta kasutada kuni kolmeks aastaks, aga mitte kauemaks, kui tema töösuhte lõpp.

Kuni inimene jätkab samal ametikohal töötamist ning vajab seejuures jätkuvalt ka sama abivahendit, on võimalik abivahendi kasutamise lepingut pikendada. Kui inimene ei vaja enam abivahendit, näiteks töösuhte lõppemise tõttu, annab ta abivahendi Töötukassale tagasi. Kui abivahend on kasutuskõlblik, läheb see uuele ringile. Kui abivahend on nii spetsiifiline, et see tõenäoliselt ei sobiks kellelegi teisele, näiteks eritellimusel valmistatud esemed, või selle olukord ei võimalda seda enam taaskasutada, näiteks pehmed ortoosid, siis on võimalik abivahend selle senisele kasutajale tasuta võõrandada. (Eesti Töötukassa, töövõime hindamise ja töövõimet toetavate teenuste osakond)

Lähtudes Töötukassa poolt pakutavast teenusest, kus saab taotleda tasuta kasutada erinevaid tarvikuid vähenenud töövõimega inimesele, tekib küsimus antud seaduse sätte mõttekuse osas, kus tööandja saab maksuvabalt soetada VTV töötajale tarviku 50% ulatuses temale sel aastal sotsiaalmaksuga maksustatud summast. Kui Tööandjal on võimalus taotleda tasuta kasutamist Töötukassast, siis ei teki tööandjal mõtet, et ta peaks hakkama tarvikut soetama. Autori arvates on mõte õilis, kuid läbi mõtlemata.

3. TÖÖVÕIMEREFORMI JA MAKSUSOODUSTUSTE RAKENDAMISEST PRAKTIKAS

3.1. Metoodika ja uurimisobjekt

Magistritöö teema valikul on lähtunud teema aktuaalsusest. Töö uurimisobjektiks on töövõimereform, kus analüüsitakse vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet ja maksuerisuste rakendatavust Eesti tööandjate seas. Magistritöö eesmärk on selgitada välja töövõimereformi mõju osalise või puuduva töövõimega inimeste tööhõivele ning kas tööandjatele võimaldatud maksusoodustused leiavad kasutust ka praktikas. Kas maksusoodustused panevad tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi?

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade vähenenud töövõimega inimestest ja analüüsida nende tööhõivet.
2. Selgitada töövõimereformi eesmärki lähtudes tööandja aspektist.
3. Selgitada välja, kas vähenenud töövõimega inimese keskmine töötasu on sama mis tervel inimesel.
4. Analüüsida vähenenud töövõimega töötaja tööandjale rakenduvaid maksusoodustusi. Kas neid kasutatakse? Kas need panevad tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi või andma nendele soodustusi?

Uuritakse nii enne kui ka pärast töövõimereformi kehtivaid maksusoodustusi.

Tööandjate hoiakuid ning ootusi töövõimereformile on seni vähe uuritud, kuigi tööandjatel on reformi õnnestumisel võtmeroll.

Antud peatükis kirjeldatakse andmekogumis- ja analüüsimeetodeid ning uuringus osalejaid. Kvantitatiivseid andmeid koguti esmalt olemasolevatest statistikaandmebaasidest ning kasutati ka juba varasemalt tehtud uuringute andmeid. Detsembris 2017. aastal viidi läbi ka küsitlus osalise või puuduva töövõimega, kuid töötavate inimeste seas. Küsitluse eesmärk on saada teada, mida arvavad VTV töötavad inimesed töövõimereformist. Kui kiiresti leidsid nad tööd, millise töökoormusega nad töötavad, milline on nende bruto töötasu ja kas tööandja on korraldanud

neile transpordi. Lisaks soovis autor saada teada, kas tööandja on neile soetanud abivahendi või taotlenud seda Töötukassalt. Küsitlus viidi läbi Google Docsis ja seda linki jagati Eesti Töötukassale ja Tallinna Puuetega inimeste Kojale, kes selle küsitluse sihtgrupile edasi saatsid.

Kvalitatiivse andmekogumismeetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuu põhiküsimusi koostades lähtuti uurimistöö teemast ja eesmärkidest. Analüüsi tegemisel kasutati peamiselt järgmisi andmeid:

- Statistikaameti statistika vähenenud töövõimega inimeste kohta (2007-2017);
- Eesti Töötukassa andmed vähenenud töövõimega inimeste palga statistika ja taotluste esitamise kohta (2016-2017);
- Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud uuringud töövõimereformi kohta;
- Eesti Töötukassa töövõime hindamise ja toetavate teenuste osakonnast saadi andmed abivahendite taotlemise ja statistika kohta.

Magistritöö esimeses osas kasutati kvalitatiivset tekstianalüüsi ja sünteesi. Tervikpildi saamiseks töö empiirilises osas kasutatakse kombineerituna nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset uurimismeetodit.

Lisaks valiti välja ja võeti ühendust kümne Eestis tegutseva ettevõttega, kes võiksid olla potentsiaalsed vähenenud töövõimega inimeste värbajad. Lähemal uurimisel selgus, et suuremal osal neist on ettevõtte kodulehel vastav üleskutse, et värbavad vähenenud töövõimega inimesi. Täitmaks töö eesmärki saada infot ettevõtjatelt, võttis autor valimisse kaheksa Eesti jaekaubandusketti ja kaks Eesti suurimat puhastusteenindusettevõtet. Flick, Kardorff ja Steinke (2004) alusel annab kvalitatiivne uurimus andmeid selle inimese vaatenurgast, kes uurimuses osaleb ning selle kaudu üritab luua selgemat arusaama sotsiaalsest reaalsusest. Valim kujunes suurettevõtetest, kus juba töötab vähenenud või puuduva töövõimega inimesi. Aluseks võeti kaks valdkonda, jaekaubandus ja puhastusteenindus.

Valimis on järgmised ettevõtted, kellega autor ühendust võttis:

- SOL Baltics OÜ (puhastusteenindusettevõtte);
- ISS Eesti AS (puhastusteenindusettevõtte);
- Prisma Peremarket AS;
- Maxima Eesti OÜ;
- Rimi Eesti Food AS;
- Selver AS;

- Coop Eesti Keskuhistu;
- OG Elektra AS (Grossipood);
- RR Lektus AS (Meie poodide kett);
- ABC Supermarkets AS.

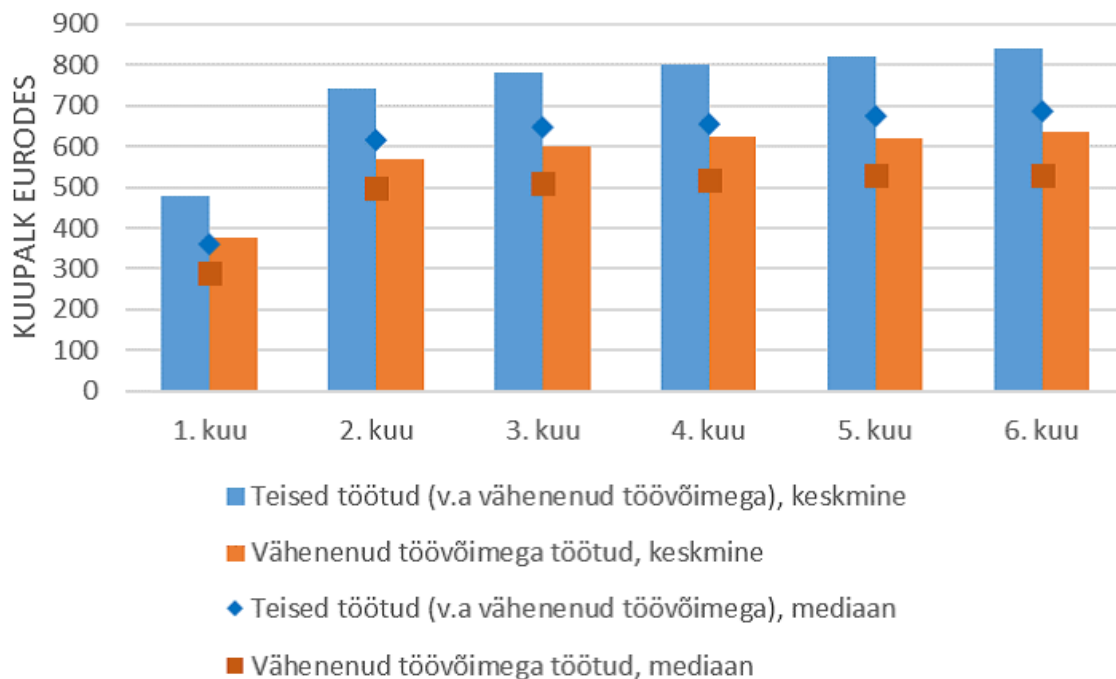
Kokkuleppel ettevõtetega ei saa autor kõikidest intervjueeritavatest kirjutada nimeliselt, vaid on sunnitud kasutama väljendit näiteks suur kaubandusettevõtte või puhastusteenindusettevõtte. Autor võttis ühendust kõikide valimisse valitutega telefoni teel, lisaks saatis pärast kõne lõppu kõigile meili teel küsimused, mida soovitud intervjuu hõlmab. Kahjuks ei olnud kõik valimisse sattunud valmis küsimustikule vastama ei intervjuu ega kirjalikus vormis. Kümnest valimisse sattunud ettevõttest kaks ütlesid kohe viisakalt ära. Põhjuseks toodi ajaressursi nappus. Kolm ettevõtet lubasid endiselt anda teada, kui nad on valmis antud teemal intervjuud tegema. Peale korduvat helistamist ja uurimist sai autor aru, et ilmselt ei olda huvitatud ja samas ei julgeta ka viisakalt ära öelda.

Kõik intervjuud viidi läbi 2017. aasta novembris ning intervjuu läbiviimise aluseks olid küsimused, mis on toodud Lisa 1. Kui algselt plaaniti viia läbi intervjuud ettevõtete raamatupidajaga või juhiga, siis suheldes ettevõtete kontaktisikutega selgus, et kõige pädevam isik sellel teemal arutama on igas ettevõttes personalijuht. Seega viidi intervjuud läbi personalijuhtidega. Autor oli valmis intervjuu läbiviimiseks kohtuma, telefoni teel intervjueerima, viimase variandina pakuti välja ka e-kirja teel küsimustele vastamist. Kolm ettevõtet valis telefoni teel intervjueerimise, leides et see on kõige efektiivsem võimalus saada vajalikku infot kulutamata liigselt ajaressurssi, mis kaasneb kohtumisega. Kõned salvestati mobiiltelefoniga. Koheselt pärast intervjuud kirjutas autor üles mõned meeldejäätavamad teemad ja näited. Hiljem transkribeeris autor kuulamise ja üleskirjutamise teel kõik intervjuud. Intervjuu käigus ei järgitud sama küsimustiku järjekorda.

3.2. Palgaanalüüs vähenenud töövõimega töötajate kohta

Ühiskonnas on levinud arusaam, et vähenenud töövõimega inimene on odavam tööjõud ja talle võib vähem töötasu maksta. Selleks, et sellele väitele kinnitust saada või ümber lükata, uuris autor Töötukassa analüüsi osakonnas 2017. aasta kevadel koostatud vähenenud töövõimega töötute töötasu pärast tööle asumist.

Maksu- ja Tolliameti andmetel teenisid 2015. aasta II ja III kvartalis ennast töötuks registreerinud vähenenud töövõimega inimesed kuue kuu jooksul pärast tööle rakendumist keskmiselt bruto töötasu 510 eurot kuus. Teiste tööle rakendunud töötute puhul, kelle töövõime ei ole vähenenud, oli vastav näitaja 674 eurot. Seega vähenenud töövõimega tööle rakendunud töötute töötasu moodustas keskmiselt 76% teiste tööle rakendunud töötute keskmisest bruto töötasust. (Eesti Töötukassa analüüsiosakond, 2017) Joonis 2 on toodud keskmine ja mediaanpalk kuude lõikes tööle rakendumisele järgnenud kuue kuu jooksul. On näha, et töötasu suureneb kuust kuusse. Esimesel kuul on töötasu teiste kuudega võrreldes oluliselt madalam, kuna inimesed alles sisenevad tööturule, mistõttu tihti ei olda tööl veel kogu kuud ega saada palka terve kuu eest. Kui kõrvale jätta töötasu esimese kuu eest, siis kuuendal kuul on töötasu võrreldes teise kuuga üle kümnendiku võrra kõrgem. Kuuendal kuul sai vähenenud töövõimega tööle rakendunud töötute keskmiselt 634 eurot, täieliku töövõimega inimesed aga 840 eurot. Mediaantöötasu oli sihtrühmade lõikes vastavalt 530 ja 689 eurot. (*Ibid.*)



Joonis 2. Keskmine ja mediaanpalk kuude lõikes alates tööle rakendumisest
 Allikas: (Eesti Töötukassa analüüsiosakond, 2017)

Tööle rakendunud vähenenud töövõimega töötute ja teiste töötute palga võrdlus näitab, et vähenenud töövõimega inimeste palk on keskmiselt üle viiendiku võrra madalam. Maksu- ja Tolliameti töötuskindlustusmaksega maksustatavate sissetulekute andmed ei võimalda paraku täpsemalt selgitada, millistest teguritest võib madalam palgatase tingitud olla. Põhjusi võib olla erinevaid, näiteks väiksema koormusega töötamine, madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametipositsioonidel töötamine või madalama palgaga tegevusaladel töötamine. Tervislik seisund võib seada piirangud täistööajaga töötamisele ja soosida osaajaga töötamist. Ühelt poolt võivad vähenenud töövõimega inimesed enam olla rakendunud osaajaga tööle, mis on neile sobivam kui täiskohaga töötamine. Teisalt võivad vähenenud töövõimega inimesed arvestades nende terviseseisundit enam olla töölt eemal haiguse tõttu. Kahjuks ei ole teada, millise töökoormuse eest inimestele eespool toodud palkasid maksti.

3.3. Taotlused sotsiaalmaksu hüvitamiseks vähenenud töövõimega töötaja eest

Kuni 1. juulini 2016 kehtinud korra järgi esitasid tööandjad Sotsiaalkindlustusametile igakuised taotlused töövõimetuspensionärist töötaja eest riigipoolse sotsiaalmaksu maksmiseks. Viimane periood, mille eest sai Sotsiaalkindlustusametilt sotsiaalmaksu tasumist taotleda, oli juuni 2016. Sotsiaalmaksu riigi- ja tööandjapoolset tasumist vähenenud töövõimega töötaja eest reguleerib sotsiaalmaksuseaduse (edaspidi SMS) § 6 lg 1 p 5 ja lg 3. Töötukassa omab ja kogub statistikat esitatud uute taotluste üle sotsiaalmaksu hüvitamiseks vähenenud töövõimega inimese eest alates 01.07.2016. (vt Joonis 3).

KUU JOOKSUL ESITATUD UUED TAOTLUSED SOTSIAALMAKSU HÜVITAMISEKS VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA TÖÖTAJA EEST													
2016													
	AASTA KOKKU	Jaanu ar	Veebru ar	Märts	Aprill	Mai	Juuni	Juuli*	August	September	Oktoober	November	Detsember
Isikute arv	22 974	-	-	-	-	-	-	15 331	4 669	1 676	1 462	1 705	1 246
Tööandjate arv	7 973	-	-	-	-	-	-	5 242	2 171	1 063	918	1 055	830
2017													
	AASTA KOKKU	Jaanu ar	Veebru ar	Märts	Aprill	Mai	Juuni	Juuli	August	September	Oktoober	November	Detsember
Isikute arv	-	1 739	1 243	1 155	1 047	1 008	885	791	839	941	-	-	-
Tööandjate arv	-	1 027	805	735	706	718	654	568	583	613	-	-	-

Joonis 3. Kuu jooksul esitatud uued taotlused sotsiaalmaksu hüvitamiseks vähenenud töövõimega töötaja eest

Allikas: (Eesti Töötukassa, 2017)

Joonis 3 on näha, et kogutakse andmeid tööandjate kohta ja isikute arvu kohta, kuna üks tööandja esitab iga töötaja kohta eraldi taotluse, siis annab see täpsema pildi antud maksusoodustuse kasutamise kohta Eestis. Juulis ja augustis 2016 oli esitatud taotluste arv kõige suurem, mis on iseenesest mõistetav, kuna sellest hetkest see seadusemuudatus jõustus ja kõik, kellel varem vähenenud töövõimega isikuid töötas, esitasid taotluse. 2016. aasta lõpuks olid taotluse sotsiaalmaksu hüvitamiseks esitanud 11 279 tööandjat. Iseenesest mõistetavalt ei tähenda see seda, et need on 11 279 erinevat tööandjat. See tähendab seda, et selline arv tööandjaid on uusi taotlusi esitanud. Kindlasti on suur osa ettevõttest, mis korduvad kuust kuusse, kus tööjõud vahetub üsna kiiresti. Taotlusi esitati kokku 26 089 inimese kohta. See teeb ühe tööandja kohta keskmiselt 2 – 3 avaldust. 2017. aasta esimese üheksa kuuga on taotluse esitanud 6409 tööandjat, esitades kokku 9648 avaldust. See tähendab 1 – 2 avaldust tööandja kohta. Autor võrdles 2016. ja 2017. aastat. Võrdlusena jäetakse välja 2016 aasta juuli ja august, sest need on töövõimereformi järgsed ja moonutaks võrdlusandmetel põhinevaid järeldusi. 2016. aastast võetakse aluseks viimased neli kuud, september – detsember ja 2017. aastast sama pikk periood,

nagu 2016. aasta kohta. Seega võtame aluseks 2017. aasta esimesed neli kuud ehk jaanuarist kuni 30. aprillini. 2016. aastal esitas taotluse 3866 tööandjat, esitades ühtekokku 6089 uut taotlust. 2017. aastal esimese nelja kuuga esitas 3273 tööandjat 5184 taotlust. Keskmiseks uute taotluste esitamise koguseks tuleb 2016. aastal 1,57 taotlust tööandja kohta ja 2017. aastal samuti 1,58 taotlust tööandja kohta. Sellest saab järeldada, et taotluste esitamine vähenenud töövõimega töötaja eest käesoleval ja eelmisel aastal on suhteliselt sama, kasv on küll olemas, kuid väga väike.

Töövõimereformi käigus jõustuvatest muudatustest 2016. aastal teadvustati inimesi erinevaid kanaleid pidi. Antud teemast räägiti uudistes ja korraldati seminare. Lisaks oli vajalik info ka Eesti Töötukassa ja Maksu- ja Tolliameti kodulehel. Tuginedes teadmisele, et tehtud turunduskampaania mõjutas esitatud taotluste arvu, on taotluste arvu tõus väga väike. Selleks, et järeldusi teha, kas see väike kasv on hea tulemus, tuleb võtta aluseks vähenenud töövõimega inimeste arv. 2016. aastal oli tööealisi vähenenud töövõimega inimesi 146 343 ja 2017. aastal on see arv suurenenud juba 149 904 inimeseni.

3.4. Sotsiaalmaksu hüvitamise väljamaksed

Statistikat kogub ja haldab Eesti Töötukassa alates 2016 aastast. 2016. aasta teises pooles väljamakstud sotsiaalmaksu hüvitiste saajate arv oli olenevalt kuust 17 551 ja 20 070 vahel. Aritmeetilist keskmist võttes oli see inimeste arv 19 133. Tööandjate arv kõikus 6049 ja 7185 vahel, olles igakuiselt tõusvas joones (Joonis 4).

KUU JOOKSUL TEHTUD SOTSIAALMAKSU HÜVITAMISE VÄLJAMAKSED VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA ISIKU EEST													
2016													
	AASTA KOKKU	Jaanuar	Veebruar	Märts	Aprill	Mai	Juuni	Juuli	August	September	Oktoober	November	Detsember
Isikute arv	22 299	-	-	-	-	-	-	-	17 551	18 865	19 519	19 658	20 070
Tööandjate arv	7 759	-	-	-	-	-	-	-	6 049	6 678	6 964	7 013	7 185
2017													
	AASTA KOKKU	Jaanuar	Veebruar	Märts	Aprill	Mai	Juuni	Juuli	August	September	Oktoober	November	Detsember
Isikute arv	-	20 189	20 495	20 732	21 079	21 079	21 345	21 469	21 499	21 670	-	-	-
Tööandjate arv	-	7 229	7 327	7 419	7 510	7 585	7 698	7 833	7 862	7 927	-	-	-

Joonis 4. Kuu jooksul tehtud sotsiaalmaksu hüvitamise väljamaksed vähenenud töövõimega isiku eest

Allikas: (Eesti Töötukassa, 2017)

2017. aasta esimese üheksa kuuga maksti sotsiaalmaksu hüvitist välja keskmiselt 21 053 inimese eest 7599 tööandjale. Andmete võrdlemiseks võtab autor sama pika perioodi 2017. aastast, ehk

viis kuud. Keskmiselt kandis Eesti Töötukassa 20699 inimese eest ühes kuus sotsiaalmaksu hüvitist 7414 tööandja maksuameti kontole.

SOTSIAALMAKSU HÜVITAMISE KULU VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA ISIKU EEST													
Aasta	AASTA KOKKU	Jaanuar	Veebruar	Märts	Aprill	Mai	Juuni	Juuli	August	September	Oktoober	November	Detsember
2016	11 947 421	-	-	-	-	-	-	-	2 242 543	2 310 159	2 454 867	2 449 540	2 490 313
2017	-	2 534 511	2 823 492	2 870 695	2 894 440	2 920 842	2 955 209	2 970 665	2 981 005	2 990 231	-	-	-

Joonis 5. Sotsiaalmaksu hüvitamise kulu vähenenud töövõimega isikute eest

Allikas: (Eesti Töötukassa, 2017)

Joonis 5 on näha, kui suur on olnud igakuine sotsiaalmaksukulu riigile vähenenud töövõimega töötajate eest. 2017. aasta esimese üheksa kuuga maksti välja sotsiaalmaksu kokku 25 941 089 eurot. Jagades selle summa 21 053 inimese peale ära, on kulu inimese kohta riigile esimese üheksa kuu eest 1232,18 eurot. Kui töötaja tegelik palk on kuumäärast väiksem, maksab töötukassa tema eest sotsiaalmaksu ikkagi arvestatuna kuumääralt. Analüüsid statistikat tööandjate kohta, kellel on aastalõpu seisuga kehtiv leping sotsiaalmaksu hüvitamiseks, asuvad tööandjad maakondade lõikes ülekaalukalt Harjumaal. Teine koht kuulub Ida-Virumaale ja kolmas koht Tartu maakonnale. (Eesti Töötukassa, 2017) Sotsiaalmaksu hüvitamise avalduste arv isiku kohta on pärast töövõimereformi jõustumist igakuiselt tõusnud. Tööandjad on teadlikumad ja avalduse esitamine on tehtud mugavamaks. Numbritest võib järeldada, et enamik avalduse esitajatest on suurettevõtted, kelle juures töötab pigem rohkem vähenenud töövõimega inimesi.

3.5. Töövõimereformi analüüs suurettevõtete näitel

3.5.1. Töövõimereformi analüüs puhastusteenindustevõtte ISS Eesti AS näitel

AS ISS Eesti strateegiline ja süsteemne panustamine erivajadusega inimeste tööhõivesse sai alguse 2012. aastal, kui sõlmiti koostöökokkulepe Eesti Töötukassaga ning alustati koostööd teiste organisatsioonidega, kes tegelevad erivajadusega inimeste tööhõivega. ISS vajas tublisid ja lojaalseid töötajaid ning soovis käituda vastutustundlikult, aidates oma tegevusega kaasa vähenenud töövõimega inimeste tööhõivele.

Selgus, et töövõimereformiga tutvusid nad esimest korda 2015. aastal, kui reform veel laiema avalikkuse ette jõudnud ei olnud. Ettevõttes töötas vähenenud töövõimega inimesi juba varem, seetõttu oli uudis neile positiivne. Võeti vastu otsus hakata veel aktiivsemalt antud teemaga tegelema. Ettevõttes töötab 1700 inimest, ja see arv on püsinud viimased aastad stabiilsena,

muutunud vaid 25–50 inimese võrra. Ettevõtte personalijuht tõi välja: „Kui nemad otsustaksid nüüd, et värbavad ainult terveid inimesi, siis oleks meil 250 ametikohta täitmata. Ja kui te nüüd mõtlete, kui suur on rahaline võit 250 töötaja pealt, kellel on vähenenud töövõime, kuna riik maksab sotsiaalmaksu miinimumi pealt nende eest, siis on see suur summa.“ Kogu ettevõtte töötajatest on 14,7% vähenenud töövõimega. Võttes arvesse, et puhastusteeninduse palgad on palgaskaala alumises otsas ja enamik neist töötavad osalise koormusega, siis paljudel juhtudel ei tule neil töötades sotsiaalmaksu aluseks olev miinimum määr täis, kuid kohustuslik on töötaja eest sotsiaalmaksu miinimum tasuda, olenemata sellest, kui väikese töökoormusega ta töötab. Miinimum sotsiaalmaksu kohustus on 2017. aastal 141,90 eurot. Kui arvestada näiteks bruto töötasu 430 eurot, siis sotsiaalmaks moodustab tööjõukuludest 24,66%. Tehes arvutuse 141,90 eurot 250 töötaja eest, on see kulu tööandjale 35 475 eurot. Vähenenud töövõimega inimeste eest maksab sotsiaalmaksu Eesti Töötukassa ja see on tööandjale väga suur rahaline kokkuhoid. Aastas teeb see 425 700 eurot.

Küsid, kas vähenenud töötaja on tasustatud madalama palgaga kui tavatöötaja, tõi ettevõtte personalijuht näite. Ta ütles: „meil on kliendiobjekt, näiteks Stockmanni kaubamaja. Ja kui inimene läheb Stockmanni kaubamajja tööle, siis olenemata sellest, kas ta on vähenenud töövõimega või mitte, siis sellel ametikohal on selline töötasu ette nähtud ja seda töötasu ta saab. Mis tähendab seda, et ta saab teistega täpselt samadel alustel töötasu.“ (Lisa 4)

Autor uuris, kas need on soodustused, mis motiveerivad vähenenud töövõimega inimesi palkama? Selgus, et ISS inimesi ainult töövõime järgi tööle ei vali, et võtavad selle, kellel vähenenud töövõime. Nad valivad inimese, kes kõige paremini antud kohale sobib. Samas, olles suur ettevõtte, on nende missiooniks leida neile tööle soovivatele vähenenud töövõimega inimestele ka töökoht. Võtavad neid vastu heameelega, kuna nende kulud on tööandjale tänu sotsiaalmaksu soodustusele väiksemad. Lisaks toodi intervjuus välja üks oluline nüanss, millele sageli ei osata tähelepanu pöörata. Nad on teinud oma ettevõttes statistikat ja selgus, et vähenenud töövõimega töötajate tööjõu volavus on 20% madalam kui töötajatel, kellel on täielik töövõime. Seetõttu saab väita, et vähenenud töövõimega inimesed on tööandjale lojaalsemad. Autor uuris töökoha kohandamise ja abivahendite soetamise kohta. Selgus, et kasutades küll suurel määral vähenenud töövõimega inimesi, ei ole nad kellelegi töökohta kohandanud, samuti ei ole soetanud abivahendeid. Põhjus on mõistetav, puhastusteenindajad töötavad klientide tööruumides, seetõttu ei ole võimalik töökohta kohandada. Kuigi enamasti on kliendiobjektid töötajate vahel ära jagatud, kuid leidub ikka neid, kes liiguvad mööda erinevate klientide objekte. Ei tööta igapäevaselt samades ruumides. Abivahenditega on sama olukord,

ühelegi töötajale ei ole abivahendit soetatud. Samuti ollakse kursis, et abivahendeid saab taotleda Töötukassalt kolmeks aastaks tasuta kasutamiseks. Arutades, kuidas näeb ISS Eesti AS personalijuht vähenenud töövõimega inimeste värbamise suurendamise võimalusi, ütles ta nii: „Mida ma olen rääkinud ja mida ma arvan, ongi see kogemuse vahetamine. Edulood, kogemuse jagamine minul kui tööandjal. Tänu sellele on loodud ka tööandjate Ühisus. See on Ühisus, kus on koondatud erinevad Eesti ettevõtted, kes on andnud endast teada, et värbavad vähenenud töövõimega inimesi, nad ei pelga neile tööd pakkuda. See on kokku kutsutud Ühisus, kus jagatakse edulugusid, jagatakse teadmisi, mille kaudu julgustatakse teisi tööandjaid“ (Lisa 4).

ISS Eesti AS-i edu on saanud iseõppimise teel: nad on leiutanud meetodeid ja võimalusi, kuidas neid inimesi parimal moel tööga hõivata, nendega suhelda, töö- ja ohutusalaselt juhendada. „Oleme leidnud endale palju lojaalseid töötajaid, kellel kõigil on oma lugu meie juurde tööle jõudmisest. Loodame, et tänu kommunikatsioonile oleme julgustanud ka teisi tööandjaid panustama vähenenud töövõimega inimeste tööhõivesse.“ (Tamme, 2017) ISS Eesti AS on üks teadlikumaid ettevõtteid Eestis, kes on vähenenud või puuduva töövõimega töötajaid värvanud juba kuus aastat. Nad alustasid teadlikult sellega 2012. aastal, neli aastat enne töövõimereformi.

3.5.2. Töövõimereformi analüüs Eesti jaeketi OG Elektra AS näitel

Tegemist on kaubandusettevõttega, kus töötab üle Eesti kokku 1550 inimest. Iga aastaga on töötajate arve keskmiselt saja inimese võrra kasvanud. Vähenenud töövõimega inimeste arv on olenevalt kuust või hooajast 50–70 inimese vahel, sügisel 2017 töötab 50 inimest. Seetõttu kogu ettevõtte töötajatest 3% on vähenenud töövõimega. Suurima murena näeb ettevõtte töövõimereformi käivitamisel seda, et inimesed ise ei tahagi tööd teha. Riik mõtleb välja süsteeme tööandjatele, kuidas ettevõtjal oleks huvi neid värvata, kuid tihti ei pruugi sellest kasu olla. Ettevõtte personalijuht arwab: „Osa on selliseid, kes tahaksid, kuid kes mõtlevad, et mis mina, et mul on erinevad hädad, et ma ei hakka üritamagi tööle saada. Nad on passiivsed, tõenäoliselt juba aastaid tööturul kõrval olnud ja kodus ära mugandunud või siis ära harjunud, et ei tea enam, kuidas tööd teha. Tehakse küll tööharjutusklubisid Töötukassa poolt, aga ma arvan, et tuleb rohkem ettevõtjatega koostööd teha ja teha tutvustavaid päevi, näidata inimesele, et kuidas realselt töö käib. Võib-olla mõni leiab, et töö sobib talle.“ Sundimise süsteem ei toimi, inimesel peab endal huvi olema.

„Ettevõtte on ka varem vähenenud töövõimega inimesi värvanud, kuid pärast töövõimereformi on see vähenenud töövõimega isikute värbamine tõusnud ja on alust arvata, et tõuseb ka järgnevatel aastatel. Nad töötavad nii täis- kui ka osakoormusega. On ka hästi väikeste koormustega. See on täiesti erinev, et kellele on määratud 60% töövõime kadu, teisele ligi 100%, mõni käib vaid paar päeva nädalas.“ (Lisa 2) Uurides, kas need 50 inimest, kellele on määratud vähenenud töövõime on lojaalsed? Ettevõtte personalijuht kommenteeris seda järgmiselt: „Need kes tulevad, on ikka stabiilselt paigal. Nad saavad aru, et kui neil on terviserike, siis ei ole nii lihtne minna tööle. Kui ollakse saanud juba jalg ukse vahele ja mingi tööloigu peale sobivatel tingimused, siis sellest tasub kinni hoida.“ Ettevõttes on palgatase ametikoha põhine, tasu ei olene sellest, kas inimesel on vähenenud töövõime või mitte. „Need kes on vähenenud töövõimega, neil ei ole selliseid ametikohti, et me saaksime madalamat palka maksta. Kui me võtame vähenenud töövõimega inimese tööle, siis tegelikult ta oma võime poolest peab sobima sellele ametikohale. Me vaatame, et mis talle ei sobi ja siis me kohandame. On võimalik, et ta mingeid tööülesandeid ei tee, aga siis teisi ülesandeid teeb rohkem või efektiivsemalt.“ (Lisa 2) Hoolimata sellest, et suurettevõttes on 3% vähenenud töövõimega inimesi, ollakse arvamused, et sotsiaalmaksu soodustus on argument. Ühes kalendrikuus teeb see kokkuhoidu ettevõtte tööjõukuludelt 7095 eurot. Aastane kokkuhoid on 85 140 eurot. Kui arvestada, et keskmine bruto töötasu on 750 eurot, mis teeb tööandjale kuluks töötaja kohta 1003,50 eurot kalendrikuus ja sellest sotsiaalmaksu 141,90 eurot maksab riik vähenenud töövõimega töötaja eest, siis on kulu töötaja kohta 861,60 eurot. Tuginedes eelnevalt välja arvestatud kokkuhoiule, mis on aastas 85 140 eurot, siis selle raha eest on võimalik palgata 7 inimest, kellele on täielik töövõime ja seejuures maksta neile aasta otsa ettevõttes keskmist bruto töötasu kuus, mis on 750 eurot. Kokkuhoid on olemas ja soodustuse taotlemine on mõistlik. Töötukassa poolt pakutavatest teenustest on kasutatud palgatoetust ja tugiisikuteenust. Töökoha kohandamise ega vahendite soetamise võimalust ettevõttes kasutatud ei ole. Viimase kohta sai arutletud, et ei saada aru selle soodustuse mõttest, sest Töötukassast saab tasuta taotleda vajaminevat abivahendit teatud perioodiks. Seetõttu ei nähta mõtet, et abivahendit soetada tööandja kulul.

3.5.3. Töövõimereformi analüüs puhastusteenindusettevõtte SOL Eesti AS-i näitel

Autor intervjueris teist valimisse sattunud puhastusteenindusettevõtet samuti telefoni teel. Intervjueritu avaldas arvamust töövõimereformi kohta üldiselt. „See on vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamiseks, et nad rakenduksid rohkem, et varasemalt olid töövõimetuspensionid, nüüd enam ei vaadata seda, nüüd vaadatakse töövõimet. Ei vaadata seda, mida inimene ei saa

teha, vaid seda, mida inimene saab teha. Et mõnes mõttes on see nagu mõttemustrite muutmine ja muutus, et süsteem loodi hoopis teistele alustele ümber. Igal juhul on ta alles hästi alguses minu meelest, et see võtab veel ikka aastaid aega, et see hakkaks toimima. Et sellest töövõimetuspensionist üle minna sellele teistsugusele süsteemile.“ Intervjuu läbiviimise hetkeks on töövõimereformi algusest, 1. juulist 2016 möödas üle aasta, kuid ühiskonnas üleüldiselt teatakse sellest reformist vähe. Reformist teavad need, kes selle teemaga igapäevaselt toimetavad. Seda on autor ise kogunud. Samuti tuli intervjuu käigus välja, et töötajaid ei värvata maksusoodustuse saamise eesmärgil. Otseselt ei jälgita seda, kas on vähenenud töövõime või mitte. Kandideeritakse samadel alustel ja saab see, kes antud juhul parim kandidaat on. See, kui tegu on vähenenud töövõimega töötajaga ja tema pealt tööandja miinimumpalga pealt sotsiaalmaksu ei maksa on boonuseks. Arutledes boonuste üle, tõi ettevõtte kontaktisik välja järgmise asjaolu: „Meil töötab inimesi nii tugiisiku teenusega, palgatoetusega kui ka tööpraktikaga. Praktikal on käinud vähenenud töövõimega inimesed. Need kolm ongi põhilised. Et sellist töökoha kohandamist me ei ole teinud. Meil on puhastusteenindusettevõtte, meie klientidelt on need objektid. Seal väga midagi muuta ei saa, pigem ongi see tugiisikuga töötamine, tema aitab neid tööülesandeid täita teatud perioodi jooksul.“ Täpsustades töökoha kohandamise kohta, selgus et abivahendeid soetanud ettevõtte ei ole. Ettevõttes töötab 1700 inimest, kellest vähenenud töövõime on veidi üle 300 inimesel. See tähendab, et ettevõttes ligi 18% on vähenenud töövõimega töötajad. Autor uuris, kas töövõimereform on mõjutanud vähenenud töövõimega inimeste värbamist. Ettevõtte kontaktisik ütles järgmist: „Kindlasti see vähenenud töövõimega inimeste arv on olnud väiksem. Võib-olla ongi olnud sadakond inimest väiksem, et seoses töövõimereformiga meil on ikkagi see arv tõusnud. Nende inimeste arv, kes meie ettevõttes töötavad, kellel on vähenenud töövõime. Aga jah enne reformi võis ta olla, siis oli ka, me ikkagi võtsime. Siis ta võis olla 100 inimest vähem. See reform ei ole nii palju nüüd mõjutanud, kuid 200 või 300 inimest, seal on ka ikkagi vahe sees.“ Rahaliselt on igakuine kokkuhoid umbes 42 570 eurot, kõikudes kuude lõikes mõne inimese võrra. Aastane kokkuhoid ehk riigi poolne toetus on 510 840 eurot. See on suurele ettevõttele oluline. Antud juhul võib öelda, et kui tõsta tööandjate teadlikkust, on neil võimalik kokku hoida kohast, millele ilma teadmata ei pruugi inimene tulla. Ettevõtte esindaja märkis samuti: „Pigem ongi võib-olla see teadlikkus, et eks seal ole natuke paberimajandust ja Töötukassaga seda asjade ajamist. Et mida rohkem tööandjad teavad, et tegelikult see ei ole üldse nii keeruline ja see ei võta üldse nii palju aega ja samas saab ju maksusoodustusi ja palgatoetusi ja muid soodustusi.“ Lisades veel „võib-olla ongi nagu see reklaam just läbi nende edulugude ja nende, kes julgevad tulla tööle, kellel on

head praktikat. Tuleks just neid häid praktikaid jagada ja selle kaudu julgustada neid tööandjaid, kellel näiteks ei ole veel vähenenud töövõimega inimesi tööl.“ (Lisa 3)

Kui lähtuda praegusest olukorrast tööturul, kus töötus on veidi üle 3%, mis tähendab seda, et töötajaid on raske leida, siis on hea variant integreerida tööturule vähenenud töövõimega inimesi, kes on võimelised tööd tegema ja soovivad seda teha.

3.5.4. Töövõimereformi analüüs kaubanduskettide A ja B näitel

Kaks suurt jaekaubandusketti nõustusid vastama küsimustele e-kirja teel üldistatult ja samuti soovisid nad, et ettevõtte nime töös ei avaldataks. Mõlemal poeketil asuvad suured poed üle terve Eesti. Mõlemad ettevõtted ütlesid, et kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel on suured, üks neist on värvanud vähenenud töövõimega töötajaid ligi 10 aastat. Vaadatakse, kas inimene saab nende poolt pakutava tööga hakkama ja kas tal on eelnevaid kogemusi. Üldistusi teha ei saa, kuna on ka näiteid, kus täistöövõimega inimene ei tule tööga toime. Seetõttu oleneb tema töötamine või tööle asumine kõik inimesest endast, mitte sellest, kas tal on määratud vähenenud töövõime või mitte. Mõlemad ettevõtted on kursis kõikide Töötukassa poolt pakutavate teenustega vähenenud töövõimega inimestele ja on neid kõiki ka kasutanud. Abivahendeid on taotletud Töötukassalt tasuta kasutamiseks, ettevõtte ise neid soetanud ei ole. Seega ei ole tekkinud olukorda, kus võiks analüüsida erisoodustuse tekkimise aspekti, kui maksuvabana soetatava osa väärtus sõltub töötajale jooksva kalendriaasta jooksul väljamakstud sotsiaalmaksuga maksustatud summast. Maksuvaba on see summa, mis on ülaltoodud väljamaksest kuni 50%. Töötukassalt on taotletud elektrilisi ratastoole kaupluse töötajatele ja kuulmispuudega pagar-teenindajale vibreerivat käekella, mis annab märku, kui tooted on valmis küpsenud.

Vähenenud töövõimega töötajale makstav töötasu ei erine kummaski ettevõttes täistöövõimega inimesele makstavast töötasust, kui nad töötavad samal ametipostil. Suurettevõttes A täpsustati: „et enamasti ei ole need töötajad võimelised töötama täistööajaga, kuid fakt on, et kõikide nende töötajate efektiivsus on samuti väiksem kui teistel, sisse elamise periood pikem ja konarlikum. Tööandjad annavad liiga kiiresti alla, kuna aega ei ole ja töö on vaja ära teha.“ Tuginedes asjaolule, et vähenenud töövõimega inimestega on kogu asjaajamine aeganõudvam ja keerukam, siis hoolimata sellest palkavad neid mõlemad ettevõtted. Ühes ettevõttes, kus töötab kokku 2700 töötajat, seal on vähenenud töövõimega inimesi üle 200 (Lisa 6). Teises suur ettevõttes on töötajaid 2017. aastal üle 2800 inimese, kellest VTV on ligi 300 inimesel (Lisa 5). Esimene tõi

välja, et palkama motiveerib sotsiaalne vastutustunne ja teine ettevõtte juhtis tähelepanu praegusele töajoturu olukorrale. Oluline on töötaja leidmine, kuid ei ole oluline, kas tal on vähenenud töövõime või mitte. Samas ütles personalijuht järgmist: „Erivajadusega töötaja on väga tänulik, et ta on saanud tööle, ta on tunduvalt lojaalsem ja positiivsema ellusuhtumisega.“ (Lisa 6) See on kindlasti oluline argument, ettevõtte ei toonud välja, et ta värbaks erivajadusega inimesi vaid toetuste pärast, see on teisejärguline.

3.6. Vähenenud või puuduva töövõimega inimesed töövõimereformist

Autor jagas Google Docs-i kaudu küsimustikku ja saatis selle Tallinna Puuetega inimeste Kojale ja Eesti Töötukassale paludes neil küsimustikku levitada. Vastamiseks anti aega nädal. Kokku vastas küsimustikule 20 inimest. 50% vastanutest töötab Lääne-Eestis, 5% Lõuna-Eestis ja 45% Põhja-Eestis. Neist 60% töötab ettevõttes, kus töötab 0–10 inimest. 20% töötab ettevõttes, kus töötab kokku 11–50 inimest ja 20 inimest ettevõttes, kus töötab rohkem kui 51 inimest. Uurides, kui suur on nende bruto töötasu kuus, olid vastused aimatavad. 60% vastas, et nende töötasu on 0–500 eurot, 5% vastanutest jääb see 501–700 euro vahele, 25% jääb töötasu 701–1000 euro vahele ja vaid 10% ehk 2 inimest ütlesid, et nende bruto töötasu on suurem kui 1001 eurot. 40% vastanutest töötab täiskoormusega, 25% töötab poole kohaga ja 20% töötab 1/4 töökoormusega ja 15% töötab 3/4 töökoormusega. Üks küsimus oli, et autor soovib teada saada, kui kiiresti teil õnnestus tööle saada? 20% vastas, et esimesel kandideerimisel, 10% sai ühe kuu jooksul ja 15% vastas, et kulus rohkem kui kuus kuud. Teisi vastuse variante valiti ühe korra. Üks inimene oli ettevõtlik ja vastas, et püüdis aastaid tööd leida ja ei leidnud ning seejärel lõi endale ise töökoha. Samuti vastati, et ollakse aastaid iseendale tööandja ning Töötukassa suunamisega ei ole tööle saadud.

Autor soovis teada, kas tööandja on neile soetanud abivahendi, mis aitab neil oma tööd teha või elus paremini hakkama saada? 60% vastas, et neil ei ole selleks vajadust. 25% vastas, et tööandjal puuduvad rahalised võimalused, kuid abivahendit oleks vaja. 1 inimene vastas, et temale on abivahend koostöös tööandjaga soetatud ja üks inimene vastas, et tema soetas abivahendi ise, kuna vajab seda ka väljaspool töö aega. Küsimusele, mis abivahendit vajatakse ja mis on selle hind tuli vastuseid rohkem, kui eelmisele küsimusele vastanud, kes ütlesid, et tööandjal puuduvad rahalised võimalused. Need, kes vastasid, et ei ole vaja abivahendit, ei ütleks ära ergonoomilisest töökohast ega toolist. Teised vastajad tõid välja, et vajatakse

liikumisabivahendit (näiteks rollerit), võimendusega lauatelefoni, millel on FM süsteem, uusi kuuldeaparaate, mille hind on 1500–2500 eurot, seljatuge, mis maksab kusagil ca 100 eurot, kokkupandavat skootrit hinnaga 4000 eurot, lümfisukki, varrukat ja sõrmikut, et vähendada lümfiturseid ja püsida töövõimelisena, nende maksumus on 500–600 eurot. Lisaks vastati, et vajatakse ratastooli või autot ja väga tagasihoidliku soovina ka lümfitursete ennetamiseks käist. Kahjuks ei osanud vastaja nimetada selle maksumust, kuid tõi välja, et aitab ka kinesiooteip, mille rulli maksumus on ca 13 eurot. Seda kogust jätkub umbes kaheks kuuks. Üks vastaja tõi välja, et vajab tööl käimiseks autot ja küünarkarke, kuid need mõlemad on tal olemas.

Uurides, kas tööandja on teadlik, et vähenenud töövõimega inimesele saab tasuta abivahendit taotleda Töötukassalt, vastas 75% vastanutest, et nende tööandja on teadlik. Ülejäänud vastused jagunesid 5% peale ehk igat vastust valis üks inimene. Üks inimene vastas, et abivahend on erimenetluses, lisaks vastati, et ei ole selle temaga tööandja poole pöördunud, tööandja ei ole teadlik sellest võimalusest ja lisaks ei teata, kas tööandja võib sellest võimalusest teada.

Küsimusele, kas tööandja on organiseerinud tööle ja koju sõiduks transpordi, vastas 45% vastanutest, et ei ole ja nemad käivad tööl oma kuludega ja 30% vastas, et selleks ei ole vajadust. 10% vastanutest makstakse isikliku sõiduauto kasutamise kompensatsiooni, ühel vastajal on tööandja korraldanud transpordi ja üks inimene käib tööle jalgrattaga.

Järgmine küsimus oli, kas teie peate õigeks, et Töötukassa suunab vähenenud või puuduva töövõimega inimesi tööle? Sellele küsimusele autor vastusevariante ette ei andnud, vaid jättis võimaluse kõigil ise vastata. Vastuseid oli erinevaid. Oli mitu inimest, kes vastasid, et peavad õigeks ja mitu inimest, kes vastasid, et ei pea õigeks. Osad vastajad põhjendasid oma vastust järgmiselt:

- „Töötukassa esindaja ehk juhtumikorraldaja ei hinda isiku terviseprobleeme tööandja vajaduste kohaselt.
- See peaks siiski sõltuma rohkem inimese enda soovist ja võimalustest.
- Paljud tööle suunatud ei ole tegelikult võimelised töötama ja neile tuleks anda täielik töövõimetus. Osad inimesed peavad käima läbi suurte raskuste Töötukassas iga kuu, sest muidu võetakse seegi sissetulek ära.
- Need, kes on võimelised mingit laadi tööd tegema, teevad seda juba niikuinii, praegune süsteem on lihtsalt inimeste lollitamiseks.
- Inimesele peab meeldima see töö, kuhu ta minna tahab.

- Uue korra järgi tööle võtmine ei meeldi. See ei ole normaalne, et vähenenud töövõimega inimeselt võetakse pension ära, kui ta pole tööle saanud.
- Leian, et siinkohal peaks ikkagi arvestama inimese enesetunde ja valmidusega osaleda tööturul.
- Ei pea õigeks, sest töökoormusega tervis halveneb.“ (Lisa 7.

Viimase küsimuse jättis autor lahtiseks, paludes sinna kirjutada kõike, mida soovitakse veel antud teema puhul välja tuua või mida tahetakse veel praeguses süsteemis muuta. Küsimuse eesmärk oli leida teemasid, kuidas võiks antud magistritööd tulevikus edasi arendada. Vastused olid valdavalt ühetaolised, millest tuli välja, et töövõimereformiga ei olda rahul. Põhjendati oma seisukohti järgmiste argumentidega:

- „Paindlike töökohtade vähesus, tööandjate suutmatuseid neid luua, puuetega inimeste erivajadusest arusaam on puudulik.
- Ei pea õigeks aktiivsuskohustust osalise töövõimega inimeste puhul - kui tööd ei ole, siis ei maksa neid inimesi jooksutada Töötukassa vahet, kontakti saab võtta ka teistmoodi. Igal inimesel pole lihtsalt võimalik erinevatel põhjustel kord kuus Töötukassas käia - liikumispiirangud, psüühilised probleemid.
- Minu klientide hulgas on palju väga raske puudega inimesi, kes ei saa kunagi tööle minna. Samas aga peavad nad iga kuu Töötukassas käima. Tööandjaid tuleks motiveerida ja toetada neid erivajadusega inimesi tööle võtma, kes seda tõesti suudavad. Teistele võiks luua kaitstud töökohad, kus nad saaksid anda oma panuse vastavalt oma võimalustele ja võimetele. Samuti oleks hea võimalus mittetulundusühingule pakkuda alltöövõtu korras tööd, kus saaksid tööd teha erivajadusega inimesed.
- Paindlikumad abivahendi kättesaamise võimalused ja parem võimalus abivahendeid kontrollida.
- Kogu see tööhõivereform on ressursside raiskamine. Paljud inimesed saavad asjatult kahjustatud, nende psüühika kallal tehakse hävitustööd.
- Kuni tööandjad ei ole piisavalt motiveeritud vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma, ei tohiks vähenenud töövõimega inimesi karistada nende igakuise sissetuleku vähendamise tööle asumise sundimise sildi all. Enamik inimesi tahab tööd teha. Paraku pole tööd kerge leida, eriti kui inimene tervisliku seisundi tõttu ei suuda kõiki konkreetse tööga kaasnevaid ülesandeid täita. Ka ei ole Töötukassa praeguse seisuga pädev hindama inimese töövõimekust, seda näitavad paljud juhtumid, kus töövõimetu inimene on hinnatud töövõimeliseks, kuigi tema tervislik seisund pole paranenud.

- Kui inimene väljub aktiivravist, siis ei ole kedagi, kes teda suunaks edasistele tegevustele. See tähendab, et ei saa kusagilt infot, kuidas edasi tegutseda (töövõimetuse, puude vms taotluse võimalused, invakaardid, taastusravi jne). See tekitab tunde, et nüüd ela või sure kuni järgmise arstivisiidini. Kahjuks ei oska ka perearstid siinkohal palju aidata, see koht tuleks täita sotsiaalspetsialistiga, kes võtab koheselt patsiendiga ühendust peale haiglast lahkumist.
- Töövõime hindamine peab olema isikupõhine, mitte puudepõhine. Puudega inimestel väikelinnades või maakohtades on väga väike võimalus leida võimetekohast tööd. Kaitstud tööl olevatele psüühika haigusega inimestele mõjub traumeerivalt nõue minna tööle, kui sobivaid töökohti kodukohas pole, aga kaugemale tööle minna ei suuda.
- Tööl käimise kulude suurem hüvitamine ja vastavate teenuste arendamine.“ (Lisa 7.

Vastused olid emotsionaalsed, mis näitab, et töövõimereform on nendele inimestele tundlik teema. Valdkonnaga tegeletakse ja see on võetud ühiskonnas suurema tähelepanu alla, kuid inimeste arvamusi analüüsidest saab järeldada, et reformi uuendamise ja parendamisega on veel pikk tee minna. Sotsiaalmaksu hüvitamine ka osajaga töötamise puhul on väike samm edasi.

3.7. Järeldused

Ettevõtted, kellega õnnestus autoril intervjuu läbi viia, olid kõik suurettevõtted. Samuti on kõikidel ettevõtetel vähenenud töövõimega inimeste värbamisel pikaajaline tööl hoidmise kogemus. Töövõimereformi eesmärki osati seletada ja kõik intervjuueeritud tööandjad said aru, miks oli töövõimereformi vaja. Enamasti nähti vähenenud töövõimega töötajat töötamas pigem lihtsamatel töökohtadel, kus tema tegutsemisest ei sõltu teiste tootlikkus ja palk. Ainsana OG Elektra ketis töötab VTV inimesi ka kõrgematel kohtadel, näiteks kontoris. Peamise põhjusena, miks üldse tööandja vähenenud töövõimega inimese palkab, toodi välja tööjõupuudus. Tööandja jaoks on kõige olulisem töötaja sobivus töökohale. Kui inimene sobib, siis ei ole tööandjal vahet, kas palgata täistööajaline või vähenenud töövõimega inimene. Tööandjad lähtuvad lisaks oma hoiakutele ka majanduslikust kaalutlusest. Vähenenud töövõimega inimese palkamine peaks olema atraktiivne ja majanduslikult tasuv, et tööandja seda võimalust kaaluks. Eesti tööandjad ning ka puuetega inimeste organisatsioonid on näinud ühe lahendusena osakoormusega töötamist, et seda osa elanikkonnast tööle rakendada. Selleks, et tööandja selliste töökohtade loomisele mõtleks, ei tohi see olla kulukam kui täistööajaga töökoha loomine. Peamine

maksusoodustus, mis osalise või puuduva töövõimega isikute tööandjate seas rakendust leiab, on sotsiaalmaksusoodustus töötasult. 2018. aastal katab riik 470 eurolt sotsiaalmaksu, mis on 155,10 eurot kalendrikuus. On teada, et vähenenud töövõimega inimesed töötavad suuremas enamuses osakoormusega, mis tähendab tööandjale seda, et enam ei pea nad VTV inimese osakoormusega töötamisel miinimum sotsiaalmaksu kohustust täitma, selle katab Eesti Töötukassa. Varem maksis Sotsiaalkindlustusamet samuti sotsiaalmaksu kehtestatud miinimummäära pealt, kuid seda pidi taotlema iga kuu. Need tööandjad, kes ei taotlenud, pidid maksma sotsiaalmaksu rohkem, kui töötaja oli palka välja teeninud. See oli põhjus, miks palkamisel ei eelistatud osakoormusega töötajaid. Teiseks toetusvõimaluseks on kasutada tugiisiku abi. Teised meetmed (nt töökoha kohandamine, abivahendi andmine, palgatoetus) on pigem ühekordsed või siis ajutise iseloomuga. Tööandjad ei nõustunud avaldama, kui suure osa moodustab sotsiaalmaksusoodustus tööandja palgakuludest. Kõik ütlesid, et see on märkimisväärne summa, kuid täpset summad avaldama ei nõustunud.

Olukorda, miks neil on osakoormusega töötajaid, kirjeldasid tööandjad erinevalt. Ühe põhjusena nähti vähenenud töövõimega inimesest tulenevaid probleeme. Peamiselt oli selleks nende tervis, mille tõttu pole nad suutelised täiskoormusega töötama. Samas leidsid tööandjad nende enda töökorraldusest tulenevaid töökohti, kus ei ole võimalik täiskoormusega tööd anda. Näiteks puhastusteenindustevõtetes töötavad enamused koristajad osakoormusega. Kuigi tööandjale on antud võimalus VTV isikutele soetada abivahend teatud tingimustel maksuvabalt, siis see soodustus praktikas kasutust ei leia. Osalt võib see olla tingitud tööandjate teadmatusest, kuid olulisem on kindlasti see, et VTV inimesele on võimalik abivahend tasuta kasutada saada Eesti Töötukassast. Seega ei näe tööandjad vajadust ise abivahendi soetamiseks kulutusi teha. Töös intervjuueritid ettevõtted on Eesti Töötukassalt abivahendeid taotlenud, kuid keegi neist ei ole soetanud abivahendit, et võiks tekkida õigustatud küsimus erisoodustuse tekkimise osas. Erisoodustuse tekkimine sõltub abivahendi soetamise hinnast. Abivahendi soetamisel hinnaga kuni 50% ulatuses sotsiaalmaksuga maksustatud töötaja palgast rakendub maksuvabastus. Kui hind on kõrgem, on tegemist erisoodustusega. Maksusoodustusi, mis puudutavad osalise või puuduva töövõimega isiku töölkäimisega seotud transpordikulude katmist, kasutatakse harva. Autori läbiviidud uuringust selgus, et 75% küsitluses osalenutest käivad tööl oma kuludega ja transpordi korraldamiseks ei ole vajadust. 10% vastanutest maksab tööandja isikliku sõiduauto kasutamise kompensatsiooni ja ühele vastajale on tööandja korraldanud transpordi.

Analüüsid eelpoolkirjeldatud maksumuudatuse erisusi nähtub, et kuigi need on ettevõtjatele abiks, võiks ettevõtjale pakutavate maksusoodustuste nimekiri VTV isikute palkamisel olla

pikem, sest olemasolevad meetmed ei pruugi olla tööandjate jaoks piisavalt motiveerivad. Tööandjad olid kõikide töövõimereformi käigus pakutavate teenustega kursis, kuid mitmed tõid välja, et nad soovitsid jagada positiivset kogemust tööandjatega, kelle juures ei tööta VTV inimesi. Tööandjatele tuleb korraldada teabepäevi, kus jagatakse infot ja positiivset kogemust. Seda Töötukassa vähesel määral juba teeb, kuid see informatsioon ei ole jõudnud massideni. Vähenenud töövõimega inimesi palkavad need tööandjad, kellel on positiivseid kogemusi. Positiivsena nähakse eelkõige vähenenud töövõimega inimeste lojaalsust, täpsust ja head tööülesannetega hakkama saamist (Burke *et al.* 2013). Positiivne hoiak on eelkõige nende tööandjate seas, kellel on kogemus vähenenud töövõimega töötajatega. Samas kogemust mitteomavad tööandjad on negatiivsemate hoiakutega. Enim kardetakse kohandamisi ja nendest tekkivat kulu, aga ka seda, kuidas kollektiiv vähenenud töövõimega inimese vastu võtab ning ajakulu juhendamisel. (Acton, 1981)

Üldiselt hindasid ettevõtete personaliosakonna töötajad, et teavad enamjaolt kõiki hetkel tööandjale pakutavaid maksusoodustusi seoses töövõimetuse või puudega isiku töötamisega. Samuti leiti, et hetkel kehtiv süsteem on rahuldav ning nende arvates on tööandjatele pakutavad maksusoodustused osalise või puuduva töövõimega isiku tööle võtmiseks piisavad. Pigem arvati, et probleemiks on kommunikatsioonipuudus, ettevõtjate teadmatusest tulenev põhjendamatu hirm, eelarvamused ja valearusaamad. Kindlasti tuleb juhendada faktist, et tööandjat hakkavad need teemad kõnetama alles siis, kui tal endal tekib vajadus taolise info järele. Kasulik on, kui tööandja teab, kust ta seda infot saab ja tänu sellele võib tekkida ettevõttel ka reaalne rahaline kokkuvõid.

Oluline on personalijuhhi või värbamisspetsialisti teadlikkus, kuidas vähenenud töövõimega inimese palkamisega kaasnevaid soodustusi saab ettevõtte kasutada, suurendab ka võimalust, et palgatakse just sellest sihtgrupist endale töötaja. Ettevõtte võib saada endale lojaalse ja usaldusväärse töötaja pikkadeks aastateks.

KOKKUVÕTE

Eesti tööjõud kahaneb peamiselt rahvastiku vähenemise ning väljarände tõttu. Tööandjatel on järjest raskem leida endale sobivat tööjõudu. Üheks suures osas kasutamata tööjõu allikaks on tööturul on osalise töövõimega inimesed. Realiseerimaks inimeste üht inimõigust, õigust tööle, tuleb rakendada erinevaid meetmeid ja tagada vähenenud töövõimega inimestele võrdsed võimalused. See tingis vajaduse töövõimereformi järele, mis jõustus 1. juulil 2016. aastal.

Magistritöö eesmärk oli selgitada välja töövõimereformi mõju osalise või puuduva töövõimega inimeste tööhõivele ning kas tööandjatele võimaldatud maksusoodustused leiavad kasutust ka praktikas. Kas maksusoodustused panevad tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi?

Töös selgus, mis on puue, milline on vähenenud töövõimega töötajate statistika viimasel kümnel aastal ja milline on töövõimereformi mõju osalise või puuduva töövõimega inimeste värbamisele. Uuriti töövõimereformi, et millised olid maksusoodustused enne 1. juulit 2016. aastat ja mis muutus peale seda. Analüüsiiti Eesti Töötukassa statistika põhjal, kelle eest taotletakse sotsiaalmaksu hüvitamist ja milline on vähenenud töövõimega inimese töötasu. Läbiviidud intervjuudest selgus, et suurettevõtetes on vähenenud töövõimega inimese töötasu võrdne täistöövõimega inimese töötasuga ja neid värvatakse ühtedel alustel. Analüüsiiti vähenenud töövõimega töötaja tööandjale rakenduvaid maksusoodustusi. Kas neid kasutatakse ja kas need panevad tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi. Järelduste tegemiseks viidi läbi küsitlus töötavate vähenenud töövõimega inimestega, kellelt uuriti, mida nemad arvavad töövõimereformist, kas neile on soetatud abivahendeid või taotletud Töötukassast, milline on nende töötasu ja kui suure koormusega nad töötavad. Samuti uuriti, kas tööandjad on korraldanud neile transpordi.

Töös ilmnes, et peamine maksusoodustus, mis osalise või puuduva töövõimega isikute tööandjate seas rakendust leiab, on sotsiaalmaksusoodustus töötasult. 2018. aastal katab riik 470 eurolt sotsiaalmaksu, mis on 155,10 eurot kalendrikuus. On teada, et vähenenud töövõimega inimesed töötavad suuremas enamuses osakoormusega, mis tähendab tööandjale seda, et enam ei pea nad VTV inimese osakoormusega töötamisel miinimum sotsiaalmaksu kohustust täitma,

selle katab Eesti Töötukassa. Suurettevõttes, kus töötab palju vähenenud töövõimega inimesi, on see märkimisväärne rahaline kokkuhoid tööandjale.

Lisaks selgus, et kuigi tööandjale on antud võimalus VTV isikutele soetada abivahend teatud tingimustel maksuvabalt, siis see soodustus praktikas kasutust ei leia. Osalt võib see olla tingitud tööandjate teadmatusest, kuid olulisem on kindlasti see, et VTV inimesele on võimalik abivahend tasuta kasutada saada Eesti Töötukassast. Seega ei näe tööandjad vajadust ise abivahendi soetamiseks kulutusi teha. Töös intervjueritud ettevõtted on Eesti Töötukassalt abivahendeid taotlenud, kuid keegi neist ei ole soetanud abivahendit, et võiks tekkida õigustatud küsimus erisoodustuse tekkimise osas.

Harva kasutatakse maksusoodustusi, mis puudutavad osalise või puuduva töövõimega isiku töölkäimisega seotud transpordikulude katmist. Autori läbiviidud uuringust selgus, et enamik küsitluses osalenutest käivad töö oma kuludega ja transpordi korraldamiseks ei ole vajadust. Vaid väiksele osale vastanutest maksab tööandja isikliku sõiduauto kasutamise kompensatsiooni ja ühele vastajale on tööandja korraldanud transpordi. Seega võib järeldada, et isikliku sõiduauto kasutamise kompensatsioon on üldiselt pigem boonuse, mitte vähenenud töövõimega töötaja töölkäimiseks vajalik hüve, ilma milleta tal ei ole võimalik tööle tulla.

Seega saab järeldada, et sotsiaalmaksu hüvitamisel vähenenud töövõimega töötaja eest on olnud positiivne mõju ja seetõttu on suurettevõtted altimad vähenenud töövõimega inimesi palkama. Sama ei saa järeldada abivahendite soetamise kohta maksuvabalt, see seadus on vastu võetud tormakalt ja ei pane ettevõtjaid rohkem osalise või puuduva töövõimega inimesi palkama. Ettepanekutena töid tööandjad välja, tööturu informeerimise vajaduse. Vajalik on informeerida avalikus meedias kajastatavate aruteludega. Arutelude ilmestamiseks tuleb teha intervjuusid tööandjatega, kellel on positiivne kogemus ja kes on valmis seda laiemale maailmale jagama. Teiste positiivset kogemust peetakse oluliseks ja seejärel julgetakse ka ise meelsamini VTV inimesi värvata. Läbiviidud intervjuud tööandjatega ja korraldatud küsitlus vähenenud töövõimega töötajate seas täitsid eesmärgi. Selleks, et antud intervjuude põhjal põhjanevaid üldistusi teha, oli valim väike. Sellegipoolest tekkis mõtteid töö edasiarenduseks. Töö edasiarendusena võiks uurida vähenenud töövõimega töötute nägemust töövõimereformist ja suurettevõtetele võtta kõrvale mikro- ja väikeettevõtted, et näha tervikut ja hinnata, kas töövõimereform täidab eesmärgi, mille jaoks see ellu kutsuti.

Autor leiab, et magistr töö täitis oma eesmärgi. Töös on esitatud ülevaade vähenenud töövõimega inimestest ja töövõimereformist ning selle raames jõustunud maksumuudatustest.

Autor on analüüsinud maksusoodustuste rakendatavust praktikas ja välja toonud järeldused ning mõtted, mis suunas võiks tööd edasi arendada. Võttes arvesse Eestis suurenevat tööjõupuudust ja kasvavat vajadust tööjõu järele oli läbiviidav uuring ühiskonnale vajalik.

SUMMARY

ABOUT THE WORK ABILITY REFORM AND TAXATION REFORM AND TAXATION DIFFERENCES APPLICABLE TO EMPLOYERS OF EMPLOYEES WITH REDUCED WORK ABILITY IN ESTONIA

Kerli Kangur

Labour shortage has become one of the most important issues in the Estonian labour market. Employers are in a situation where the workforce is scarce, the population is aging, and the number of people incapacitated for work is increasing. The situation can be alleviated by the increased entry of persons with reduced work ability into the labour market, a fact known also to employers. The number of working-age persons with reduced work ability in society increases every year, which gives reason to study the ways of employing disabled persons. The aim of the work ability reform is to create favourable conditions for employers for hiring persons with special needs through the provision of various services and benefits and the compensation of expenses. In the first part of the Master's thesis, qualitative text analysis and synthesis are used. In order to get a complete picture, in the empirical part of the thesis, a combination of quantitative and qualitative research methods is used. The data analysed for the interpretation of the results was collected from the databases of the Estonian Unemployment Insurance Fund (Eesti Töötukassa) and from interviews with employers.

The aim of the Master's thesis is to identify the effect of the work ability reform on the employment of people with partial or no work ability and learn whether the tax incentives granted to employers are also used in practice. Do employers recruit more people with reduced work ability due to the tax incentives?

The following research tasks were established to achieve the aim of the Master's thesis:

1. Provide an overview of persons with reduced work ability and analyse their employment.
2. Explain the purpose of the work ability reform from the employer's perspective.

3. Find out whether the average remuneration of a person with reduced work ability is the same as that of a healthy person.
4. Analyse the tax incentives applicable to employers of employees with reduced work ability. Are they used? Do employers recruit persons with reduced work ability or provide them with incentives more often due to the tax incentives?

The thesis analyses tax incentives in force both before and after the work ability reform.

In addition, ten companies operating in Estonia that could potentially be recruiting people with reduced work ability were selected and contacted.

The results of the thesis reveal whether large Estonian enterprises that have, in the past, recruited persons with reduced work ability have started recruiting them on a larger scale due to the legislative amendments that entered into force during the work ability reform. As a comparison, the author examines how persons with reduced work ability perceive the situation.

The results of the thesis show that employers have started employing persons with reduced work ability more often due to the reimbursement of social tax. The second tax incentive, i.e. acquiring technical aids tax-free within certain limits, is not used in practice. Technical aids can be requested from the Unemployment Insurance Fund; the second tax incentive has not been considered well. To date, employers' attitudes towards and expectations for the work ability reform have not been studied in-depth, even though employers play a key role in the success of the reform.

KASUTATUD ALLIKAD

- Acton, N. (1981). *Employment of Disabled Persons: Where Are We Going?* Kättesaadav: http://heinonline.org/HOL/Print?handle=hein.journals/intlr120&div=10&collection=journals&set_as_cursor=5&men_tab=srchresults&terms=employment|for|disabled|people&type=matchall , 31. oktoober 2017.
- Annus, T. (2006). *Riigiõigus*. Köite nr. 2. Tallinn: Juura. Tallinna Raamatutrükikoda.
- Bakk, A., Grunewald, K. (1999). *Vaimupuudega inimeste hoolekandest*. Köite nr. 1. Tallinn: Koolibri.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). *Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature*. Kättesaadav: Cambridge Core: <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2> , 07. jaanuar 2017.
- Eesti Statistikaamet. (2017) THV23: *Puudega inimesed vanuserühma, soo ja maakonna järgi, tabel*. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=THV23> , 5. november 2017.
- Eesti Töötukassa. (2016). *Terviseseisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle*. Kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Erivajadustega-noorte-siirdumine-koolist-toole.pdf>, 28. oktoober 2017.
- Eesti Töötukassa. (2017). *Peamised statistilised näitajad*. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad> , 12. november 2017.
- Eesti Töötukassa. (2017). *Registreeritud töötus 1993 - 2017*. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/regu.xls> , 28. oktoober 2017.
- Eesti Töötukassa. (2017). *Registreeritud töötus 2016 - 2017 (vähenenud töövõimega inimesed)*. Kättesaadav: https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/regu_vah_toovoime.xls , 28. oktoober 2017.
- Eesti Töötukassa. (2017). *Sotsiaalmaksu hüvitamine vähenenud töövõimega inimese eest*. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/toovoimereform/sotsiaalmaksuhuvitamane-vahenenud-toovoimega-inimese-eest> , 09. november 2017.
- Eesti Töötukassa analüüsiosakond. (2017). *Vähenenud töövõimega töötute tööle rakendumise valdkonnad ja palk võrdluses teiste töötutega*. Kättesaadav: https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tvr_palgaanalus.pdf , 12. november 2017.
- Eesti Töötukassa, töövõime hindamise ja töövõimet toetavate teenuste osakond.
- Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349.

- Euroopa Komisjon. (2010). *Euroopa puuetega inimeste strateegia 2010–2020: Uued sammud tõketeta Euroopa suunas*. Kättesaadav: <http://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2012/04/Euroopa-puuetega-inimeste-strateegia-2010-2020-1.pdf> , 05. jaanuar 2017.
- Flick, U., Kardorff, E. v., Steinke, I. (2004). *A Companion to Qualitative Research*. SAGE Publications Ltd.
- Gilbride, D., Stensrud, R. (1992). *Demand-side job development: A model for the 1990s*. Journal of Rehabilitation.
- Huang, I.-C., & Chen, R. K. (2014). *Employing People With Disabilities in the Taiwanese Workplace: Employers' Perceptions and Considerations*. Kättesaadav: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0034355214558938> , 05. oktoober 2017.
- Kanter, A. S. (2003). *The Globalization of Disability Rights Law*. Kättesaadav: http://heinonline.org/HOL/Print?handle=hein.journals/sjilc30&div=17&collection=journals&set_as_cursor=239&men_tab=srchresults&terms=disabilities|employment&type=matthall , 04. november 2017.
- Kuuse, K., Otsa, M. (2014). *Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul. Uuringu raport*.
- Lehis, L. (2004). *Tulumaksuseadus. Kommenteeritud väljaanne*. Tartu: OÜ Casus.
- 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*. Kättesaadav: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED539267.pdf> , 27. november 2017.
- Maruste, R. (1997). *Põhiseadus ja selle järelevalve*. Tallinn: Juura.
- Muda, M. (2013). *Rahvusvaheliste praktikate analüüs tööandja tegevuste kohta terviseseisundist tingitud piiratud töövõimega töötajate tööl hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks*. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/uurimus_koos_esf_t_eavitusega.pdf , 17. aprill 2017.
- Narusson, D., Medar, M. (2014). *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine*. /Toim. K. Pöder. Tallinn: Eesti Statistikaamet.
- National Disability Authority. (2014). *Disability and work*. Kättesaadav: <http://nda.ie/Publications/Employment/> , 5. oktoober 2017.
- Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II, 2000, 15, 93.
- Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. RT II, 04.04.2012, 6.
- Puuetega inimeste õiguste konventsiooni ratifitseerimine ja konventsiooni fakultatiivprotokolliga ühinemine*. Kättesaadav: http://www.ead.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=375878/Eeln6u_seletuskiri.pdf , 17. november 2017.
- Saar Poll OÜ. (2014). *Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs - eelhindamine*. Kättesaadav: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojuanal_ys_eessonaga.pdf , 15. november 2017.
- Schults, G. (2002). *Definitions of Disability in Europe*.

- Shakespeare, T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Routledge.
- Sotsiaalmaksuseadus. RT I, 2000, 102, 675.
- Sotsiaalministeerium. (2015). *Teadlikkus ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste ning töövõimereformi teemal*. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressiinfo/2015_tvr_koondraport_lopl.pdf , 5. oktoober 2017.
- Sotsiaalministeerium. (2017). *Uue töövõime toetamise süsteem*. Kättesaadav: <http://www.sm.ee/et/toovoimereform> , 5. oktoober 2017.
- Tamme, H. (2017). *ISS-is valmis küpsisetort „puuetega inimeste” koostööna*. Kättesaadav: <http://www.personaliuudised.ee/uudised/2017/02/27/iss-is-valmis-kupsisetort-puuetega-inimeste-koostoon> , 31. oktoober 2017
- Teenistus-, töö- või ametiülesannete täitmisel isikliku sõiduauto kasutamise kohta arvestuse pidamise ja hüvitise maksmise kord. RT I, 26.08.2014, 34, 265, nr 164.
- Töölepingu seadus. RT I, 2009, 5, 35.
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. RT I, 2005, 54, 430.
- Töövõimetoetuse seadus. RT I, 09.07.2017, 1.
- Truuväli, E.-J. (2008). *Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 2. Täiendatud väljaanne*. Tallinn: Juura.
- Võrdse kohtlemise seadus. RT I, 2008, 56, 315.

LISAD

Lisa 1. Küsimustik ettevõtetele

1. Mis on teie jaoks töövõimereform?
2. Millised kogemused on teil vähenenud töövõimega inimese palkamisel?
3. Milliseid soodustusi, võimalusi te teate?
4. Milliseid soodustusi, võimalusi teie ettevõtte kasutab? (näiteks sotsiaalmaksu soodustus, töökoha kohandamine, palgatoetus jt.) Eelistatud on koos numbriliste näitajatega.
5. Mis on vähenenud töövõimega töötaja keskmine töötasu täiskohaga töötamise puhul?
6. Kuidas näevad tööandjad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise suurendamise võimalusi?
7. Mis motiveerib teid kui tööandjat võtma vähenenud töövõimega inimest tööle?
8. Millist kasu näete, kui teie töötajate hulgas on vähenenud töövõimega inimene?
9. Kui palju töötab teie ettevõttes vähenenud töövõimega inimesi? (viimased 3 aastat)
10. Kui palju töötajaid töötab teie ettevõttes kokku? (viimased 3 aastat)

Lisa 2. Intervjuu OG Elektra AS personalijuhiga

Toivo: Jaa, Toivo kuuleb.

Kerli: Tere-Tere!

T: Tere

K: on nüüd parem aeg rääkida?

T: Jah, võib rääkida.

K: Kas teil on need küsimused ka ees?

T: ei mul ei ole praegu hetkel ees neid.

K: Okei, et võin niimoodi otse kohe küsida ja siis oskate vastata.

T: Jah.

K: Ahah, teeme nii. Esimene küsimus oli mul see, et mis on teie jaoks töövõimereform?

T: Noo, eelkõige siis aidata vähenenud selle, no kuidas öeldakse, mis ta nüüd õige nimi on, töövõimega inimesed tööle tagasi, võimetekohasele tööle noh. Eelkõige.

K: Mhmmh-mhmmh. Aga millised kogemused teil on vähenenud töövõimega inimeste palkamisel?

T: Meil on päris palju kokkupuuteid, et neid inimesi töötab päris palju. Ka enne seda reformi juba tegelikult. Siia maani, siia maani need inimesed on ise tööd otsinud, aga nüüd on nagu rohkem töötukassa hakanud neid suunama ja tööle aitama siis nii öelda.

K: mhmmh-mhmmh, aga et siis nende soodustustega te olite siis juba varasemalt kursis, et mis olid enne ja mis on nagu nüüd? Et riigi poolt või et mis töötukassa nii öelda erinevaid teenuseid pakub.

T: Jaa, no selles mõttes et me olime eelnevat nendega kursis, aga me oleme vähe neid kasutanud. Kui mõelda, mis töötukassa ise pakub lisaks, siis ega me sealt nagu mingeid toetusi lisaks võtnud ei ole noh.

K: Mhmmh. Aga milliseid soodustusi te teate, et milliseid töötukassa pakub?

T: No üks on see et, näiteks nad kohandavad töökohta, seda me võtnud ei ole...et vastavalt sellele siis, milline või millest see inimesel tingitud on, et ta selle töövõimekaotuse saanud on. Ja siis kohandatakse töökohta, aga seda me nagu kasutanud ei ole, aga nad on seda usinasti pakkunud.

K: Mhmmh-mhmmh.

T: aga sotsiaalmaksu, sotsiaalmaksu me küsime küll tagasi.

K: Kui mitme inimese eest te küsite, kas te seda ka teate öelda?

T: Mm, peast ei oska öelda, kuid suurusjärk on kuskil 50.

K: ühes kuus jah?

T: Jah.

K: Palju teil ettevõttes üldse töötab vähenenud töövõimega inimesi?

T: 1600. Aa, vähenenud töövõimega inimesi, ma arvan, et ega rohkem ei olegi, me küsime kõikide pealt, kelle pealt saab küsida sotsiaalmaksu tagasi. Umbes niimoodi see inimeste arv on, 50. 50-70 inimese juures ta kõigub niimoodi.

K: Ahah. Ja üldse töötajaid on kokku 1600 ?

T: Ee, saab varsti, paneme 1550. 1600 on varsti täis jah.

K: Ahah, selge. Aga palgatoetust olete näiteks küsinud Töötukassalt?

T: Palgatoetust oleme, aga mitte nende, selle raames. Et, pigem on jah, kes on pikalt töötud olnud. On küll jah, aga mitte sellepärast, et me võtaksime inimest tööle, et saada seda palgatoetust, see on pigem nagu boonus sinna, mitte eesmärk.

K: Jajah. Selge. Aga et siis sotsiaalmaksu, et kas siis. Kas te seda oskate ka öelda peast, et sotsiaalmaksu olete küsinud aga mis võiks olla see vähenenud töövõimega töötaja keskmine töötasu täiskohaga töötamise puhul?

T: Hmm, see on nii erinev. Meil töötavad väga erinevatel positsioonidel need inimesed. Meil on nad tootmises, meil on nad kaupluses, on ka tegelikult juhtivatel kohtadel. Et keskmist, see keskmine oleks väga moonutatud kujul. Kui see annaks üldse mingi pildi ette noh. Et, see töötasu on nii erinev neil.

K: mhmmh. Kui me võtame näiteks klienditeeninduse tasemel? Müüja tase?

T: Müüja tase, mis ta keskmine tasu võib olla. Hmm, netos ma võin vastata, ma arvutan ta brutosse kohe.

K: Te võite öelda ka, mis ta netos on, ma arvutan ise seda brutosse pärast.

T: paus...no keskmiselt kuskil 750.-

K: Ahah. Ja kas siis nii öelda mitte selle vähenenud töövõimega inimene ehk siis nii öelda tava. Kas nende palgatase on ühtlane või siis on ikkagi vahe sees, et vähenenud töövõimega töötaja saab vähem?

T: Ühtlane tegelikult . Meil, me ei erista neid.

K: ahah, et võetakse nagu ühe pulga peal?

T: Jah. Sest need kes on vähenenud töövõimega, neil ei ole nagu selliseid ametikohti, et me saaksime nagu mingit madalamat palka maksta. Et kui me võtame vähenenud töövõimega inimese tööle, siis tegelikult ta oma võime poolst peab sobima sellele ametikohale. Me siis vaatame, et mis talle ei sobi ja siis me kohandame ja võib-olla ta mingeid ülesandeid ei tee aga siis teisi ülesandeid teeb ta siis rohkem või efektiivsemalt. Nii et ettevõttele saadav tulemus on nagu sama, kuna see on panus töötaja poolt.

K: Jajah. Aga kas enamik 50-70 inimest, nad töötavad täiskohaga või osakoormusega?

T: Siin on nii ja naa. On täiskoormusega ja on osakoormusega. On ka hästi väikeste koormustega. See on nagu täiesti ka erinev, siin on seinast sein neid, et kes on 60% juures, mõni on 100%, mõni käib üldse paar päeva nädalas.

K: Mhmmh. Ja kas see pigem on tulnud nende enda poolt soov, et kui.

T: Jaa, üldiselt nende enda poolt. Neil on teinekord mingid kellaajad, et näiteks kui pikalt saavad olla, et kui mingeid pikkasid vahetusi teha, ja siis seoses sellega me hindame seda koormust. See ongi nende plussiks, et me saame seda koormust vähendada, et me ei pea nii öelda siis sotsiaalmaksu miinimumi nende puhul arvestama.

K: jajah.

T: Vaid nende puhul on siis vastavalt sellele, palju palk on ja selle järgi ka sotsiaalmaks läheb.

K: mhmmh.

T: See on jah nende plussiks, et mis tegelikult on hea, et see on tehtud, et selle järgi on hea, et saavad nagu natukene tööd teha, et ei ole täiesti tööst kõrval. Aga on inimesi, kes panevad ka 100% koormusega. Kellel on näiteks antud ma ei tea, on antud keeld keevitajana töötada, aga mis see kaubandusse puutub, mitte midagi. Võib täitsa vabalt teha.

K: Muidugi.

T: Aga kellel on mingid liigesed või midagi läbi, et ei saa nagu kaua püsti seista, siis nendel me vähendame seda koormust.

K: Jajah, hästi. Siis küsin veel sellist asja, et kuidas näete teie tööandjana vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmise suurendamise võimalusi? Et on teil selles vallas mingeid mõtteid või ideid, kuidas võiks olla, et neid veel rohkem saaks tööle värvata?

T: Ma arvan, et siin on praegu probleem see, et üks osa inimesi on, kes tahaksid tööle tulla ja teine osa on need, kes tegelikult ei tahagi tööle tulla. Võime igasuguseid trikke välja mõelda siin, aga kui inimene ikka tööd teha ei taha, no mis siis, mis valemiga teda ikka sinna tööle saada siis. Aga ma arvan, et mingi osa on ka selliseid, kes tahaksid, kes mõtlevad, et ah, et mis mina, et mul on ju see häda või too häda, et ma ei hakka üldse üritamagi. Ja ongi sellised passiivsed, võib-olla ongi juba aastaid tööturul kõrval olnud ja ei, kodus nii öelda siis ära mugandunud või siis ära harjunud selle kodus olemisega, et ei tea enam, kuidas seda tööd nagu teha. Tehakse küll neid tööharjutus klubisid töötukassa poolt, see vist ka aitab. Aga ma arvan, et võib olla rohkem ikka ettevõtjatega koostööd teha ja teha tutvustavaid päevi, näidata inimesele, et kuidas reaalselt see töö käib. Võib-olla mõni leiab siis, et see töö sobib talle.

K: See on hea mõte küll jah.

T: Sest ainult neid suunata, et te peate kandideerima tööle, peate, peate, peate, see ei aita. Sest kui ta tuleb siia, siis ta ütleb mulle, et mul on see, see ja see häda ja ega me sellega sellele kohale ei sobi. Siis sa muidugi ei sobi, kui sa ise tuled ütled, et sa ei sobi. Ise välistad ära, aga töötukassa käsib tulla. Mis mõte sellel on.

K: ei ole, ei ole muidugi. Aga see sotsiaalmaksu soodustus, see tegelikult tööandjaid natukene motiveerib rohkem aitama ja tööle võtma?

T: Jaa, see aitab. Näiteks samuti osalise tööaja puhul, teistele inimestele, kes meil tööl käivad, me peame ju maksma sotsiaalmaksu miinimumi, isegi kui ta on näiteks osalise tööajaga. Aga need, kes on vähenenud töövõimega, siis nendel on see suureks plussiks, nad saavadki osaliselt käia, tööandja ei maksa siis seda sotsiaalmaksu miinimumi nende pealt. Ja siis me võimaldamegi

neil käia osalise koormusega, nad on abiks kas poele või tootmisele, kus siis parasjagu vaja on. Ja siis nad on rahul, et saavad tööd teha ja ei mugandu seal kodus ära ja tööharjumus ei kao ära.

Mida oleks vaja, rohkem tutvustada, neile näidata, lihtsalt käskimise korras, et minge tööle, sellel ei ole pikalt vedu.

K: Jah, et see ei toimi.

T: Jah, see ei toimi, ma olen ise nendega rääkinud, siis nad ütlevadki, et ei taha, mõni on üdini trotsi täis, sest nad suunatakse töödele, mis nad ei taha teha kas puhtalt sisetundest või üleüldse ei taha teha. Neid on küll hästi palju, kes ei tahagi tööd teha. Tahavadki saada seda abiraha ja kogulugu.

K: Jah, et ta nii vähesega lepibki.

T: Ta ongi nõus sellega ja ta ei olegi huvitatud minema tööle, võib-olla käib veel kusagil Soomes ka tööl, et lisaraha teenida. Aga jah, töötukassa suunab ja surub neid, ei tea, kui hea mõte see on. Kuid üks töötukassal on ka raske aru saada sellest, et kes see tegelikult võiks ja peaks tööl käima või tahaks käia. Või lihtsalt pelgab, või need kellel on jumala suva kõigest. Kes ei tahagi käia ja lihtsalt ütlebki, et ta peab käima kord kuus ennast näitamas, ja käibki. Alles hiljuti oli ühega kokkupuude. Liigesed või põlved, mis tal läbi olid ja ütleski, et ta on töövõimetu ja peab käima töötukassas. Et temal kondid kanged, kuid töötukassa kohustab teda minema ja siis ta lähebki. Iga kuu käib ennast näitamas. Mis mõte sellel on.

K: Ei ole, muidugi ei ole.

T: Siin peaks ikkagi arst või arstitööd peaks nii palju ikka tõhustama, et nad hindaksid realselt, et tõesti see töövõimetus on selline ja siis et mis töid ta näiteks teha ei saa. Ega kui näiteks inimesed toovad meile selle töövõime kaotuse selle paberi, et tal on näiteks määratud mingi töövõime kaotus, ega seal ju kirjas ei ole, mida ta teha ei tohi. Lihtsalt on protsent.

K: Jah, et siis tegelikult see protsent üksi ei näita midagi.

T: Ei see ei näita midagi jah. Tegelikult võiks olla arsti hinnang juures, et mida ta võib teha ja mida ta ei või teha, peale seda kui see protsent on määratud. Pigem siis mida ei või teha, võib-olla niipidi on lihtsam.

K: Mhmh. Aga kuidas nende tööstaaž on, kas on pikaajalisi töötajaid või on nad üldiselt sellised hästi liikuvad, et pool aastat on ja lähevad ära või..?

T: Pigem ma ütleks, et need, kes tulevad tööle, need on sellised staažikad, need niisama ära ei jookse.

K: Et nad on ise ka ikkagi tänulikud selle võimaluse eest.

T: Jah, on küll jah. Et need kes tulevad, on ikka stabiilselt paigal. Eks nad annavad endale ka aru, et kui neil see terviserike on, siis ega ei ole nii väga lihtne minna kuskile ja hakata tööle. Kui sa oled saanud juba nii öelda jala ukse vahele ja mingi tööloigu peale sulle sobivatel tingimused, siis sellest tasub kinni hoida.

K: Muidugi. Aga siis veel, et kuidas on viimased 3 aastat töötajate arvuga, et ma saaks võrrelda. Kas seda te saadate mulle meili peale 2015,2016 ja 2017 aasta kohta? Te ütlesite, et 1550 inimest, see on praegu.

T: Jah.

K: Kuid eelnevad kaks aastat mis see number olla võis?

T: 2.aastat, ta on iga aastaga kusagil 100 inimese võrra rohkem.

K: Iga aasta on 100 inimese võrra tõusnud töötajate arv jah?

T: Iga aasta on 100-150 inimese võrra tõusnud jah. Niimoodi see kõikumine on, uusi poode tuleb juurde pidevalt. 100 inimest võib panna aasta lõikes otsa.

K: Selge, ja niimoodi viimased 3 aastat?

T: Jah, jah.

K: Ja vähenenud töövõimega inimesed on samamoodi siis, et kas see number on kasvanud?

T: Jah, protsentuaalselt peaks samamoodi olema, natukene liikuma. Aga see nii oluliselt ei liigu, sest kui uued poed on, siis esmajärjekorras võtame me neid inimesi, kellel ei ole vähenenud töövõimet. Me ei hakka erikokkuleppeid kohe alguses sõlmima. Need tulevad jah aega mööda. Kui pood avatakse, siis on meil selline kindel ja stabiilne personal, kes käivad täpselt nii, kuidas meie tahame tööl ja siis hiljem, siis tulevad juurde need erikokkulepped ja erivõimalused töötajatele. Pigem see osakoormus vähenenud töövõimega inimestele nii suures ulatuses aastas ei kõigu. 1-2 inimest.

K: ja-jah. Et see on siis ikkagi seal 50-70 inimese vahel?

T: Jah.

K: Ja-jah. No väga tore, siis on mul pilt ees. Ja no seda sotsiaalmaksu soodustust, kui te 50 inimese pealt küsite, siis seda saab ka välja arvestada hästi, et mis see summa siis kokku kuus on.

T: Jah.

K: Väga tore, aitäh teile selle meeldiva vestluse eest. See oli mulle suureks abiks.

T: Väga hästi, loodan, et saate oma magistritöö ilusasti kaitstud.

K: Jaa, jaa. Aitäh teile ja kõike head.

T: Kõike head.

K: Nägemist.

T: Head aega.

Lisa 3. Intervjuu SOL Eesti AS personalijuhiga

K: Tere!

P: Jaa.

K: Tere!

P: Halloo

K: On kuulda?

P: jaa, ma natukene halvasti kuulen teid, et kas te mind kuulete hästi?

K: Jah, mina nüüd kuulen hästi.

P: Ja, jaa nüüd kuulen mina teid ka hästi. Äkki oli mingi leviauk või midagi.

K: ahah, väga hea.

P: Nii, aga mul on teie küsimused ees. Ma võtsin eraldi, et ma olen ruumis, et ma saan rääkida teiega, et ei sega teisi.

K: Väga hea, nii, kas te jõudsite neid küsimusi ka üle vaadata, et ma võin küsida kohe esimesest küsimusest peale?

P: Jaa, võite küll, mul on need praegu endal ees ka meilis.

K: Tore, siis võtan kohe esimese küsimuse. Mis on teie jaoks töövõimereform?

P: See on vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamiseks, et nad rakenduksid rohkem, et varasemalt olid töövõimetuspensionid, nüüd enam ei vaadata seda, nüüd vaadatakse töövõimet. Ei vaadata seda, mida inimene ei saa teha, vaid seda, mida inimene saab teha. Et mõnes mõttes on see nagu mõttemustrite muutmine ja muutus, et süsteem loodi hoopis teistele alustele ümber. Igal juhul ta on nagu, ta juba käib aga iseenesest on ta alles hästi alguses minu meelest, et see võtab veel ikka aastaid aega, et ta nagu hakkaks toimima. Et sellest töövõimetuspensionist üle minna sellele teistsugusele süsteemile.

K: Just, et alles teadvustatakse seda inimestele. See on suhteliselt uus. Tegelikult on juba üle aasta töövõimereformi algusest 1.juulist 2016 möödas, aga ikka paljud ei tea sellest ja ei ole üldse kuulnud.

P: Jah, ja kasutatakse ikka vana terminoloogiat. Et töövõimetuspensionärid, kuigi seda sõna ju enam ei peaks olema.

K: just.

P: Aga eks see olegi, et võib-olla siis kui enam ei ole see ülemineku aeg ja enam see töövõimetuspension ei ole teema, et siis võib-olla rohkem muutub see.

K: Jaa, jaa, hästi. Nii, siis küsin veel, et millised kogemused teil on vähenenud töövõimega inimeste palkamisel? Teil töötab neid, ma saan aru.

P: Jaa, meil töötab. Meil töötab neid inimesi küll. Selles mõttes on head kogemused, et meil on erinevad teenused ka, kuid eks me jõuame hiljem nende küsimuste juurde seal ka. Aga positiivsed kogemused on, et selles mõttes, et kui on mingeid probleeme töötajatega, siis see ei ole see, et vähenenud töövõimega inimestega on rohkem probleeme, kui tavatöötajatega. Täpselt samad alused ja kõik, et ei erista küll kuidagi, või et nüüd teil on vähenenud töövõimega, et nüüd me teid kindlasti võtame. Pigem ongi just see, et nad konkureerivad samadel alustel.

K: Selge, et nende palkamisel siis on lihtsalt väiksed hüved töötukassa poolt/riigi poolt.

P: just.

K: Nii, milliseid soodustusi ja võimalusi te teate?

P: Vähenenud töövõimega inimese palkamisel jah?

K: just, et mida töötukassa pakub.

P: Jaa, meil töötab inimesi nii tugiisiku teenusega, palgatoetusega, tööpraktikaga, Praktikal on käinud vähenenud töövõimega inimesed. Et need kolm ongi põhilised. Praktika, tugiisikuteenus ja palgatoetus. Et sellist töökoha kohandamist me ei ole teinud. Meil on puhastusteenindus ettevõtte, meie klientidelt on need objektid. Seal väga midagi muuta ei saa, pigem ongi see tugiisikuga töötamine, tema aitab neid tööülesandeid täita teatud perioodi jooksul.

K: jajah. Kas te selle sotsiaalmaksu hüvitisega ka kokku puutunud olete?

P: Jaa, see ka kindlasti. Selles mõttes et, kui me võtame tööle vähenenud töövõimega inimesed, siis tema eest maksab sotsiaalmaksu ju riik. Meie esitame taotluse töötukassale ja töötukassa maksab tema eest sotsiaalmaksu.

K: just, seda ma mõtlesin, et seda te kindlasti kasutate.

P: See on jah lisaks eelmistele.

K: Tegelikult see vastus oli ka vastus küsimusele, et milliseid võimalusi teie ettevõtte kasutab?

P: just, number 4 eks.

K: Siis kas te oskate öelda ka seda, et kui suures summas te sotsiaalmaksu tagasi taotlete või mitme inimese eest Töötukassa maksab?

P: Seda ei oska niimoodi numbriliselt öelda. Selles mõttes, et seda saab ise võib-olla mõelda, et kui see viimane küsimus on, et kui palju meil ettevõttes töötab neid inimesi, et iseenesest meil on hästi suur ettevõtte, meil on 1700 töötajat ja nendest üle 300 on vähenenud töövõimega inimesed. Et siis saate võib-olla nende numbritega selle välja arvutada.

K: Jah, et päris suur protsent ka tegelikult.

P: jah, selles mõttes on päris suur protsent. Et me ei karda, me teame neid teenuseid ja me ei karda neid inimesi tööle võtta.

K: Selge. Siis küsin kohe järgmise küsimuse, et kuidas näete teie kui töandja vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmise suurendamise võimalusi?

P: Pigem ongi võib-olla see teadlikkus, et eks seal ole natuke paberimajandust ja töötukassaga seda asjade ajamist. Et mida rohkem töandjad teavad, et tegelikult see ei ole üldse nii keeruline ja see ei võta üldse nii palju aega ja samas saab ju maksusoodustusi ja palgatoetusi ja muid soodustusi. Jah, et pigem ongi reklaam ja need teavitussüritused ja muud. Et nagu me enne rääkisime, et aasta aega on alles reform olnud ju, aga ikka ta ei ole veel nii massides teema, just see teadlikkus jõudnud. Ma arvan, et see ongi see peamine.

K: Jah, et palju on nagu kuulda seda, et natukene nagu peljatakse või kardetakse neid vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta.

P: Just, ja võib-olla ongi nagu see reklaam just nende edulugude ja nende, kes julgevad tulla, kellel on head praktikad. Just neid häid praktikaid jagada ja selle kaudu julgustada neid töandjaid, kellel näiteks ei ole veel vähenenud töövõimega inimesi tööl.

K: Just, see on kindlasti üks moodus.

P: Et võiks proovida eks ju.

K: Just. Nii, siis mis motiveerib teid võtma vähenenud töövõimega inimest tööle? Et kas selleks on need soodustused või soov head teha või?

P: Kindlasti soodustused ka, ma usun, et need kõik asjad kokku. Et kui ei pea ikkagi 300 inimese pealt sotsiaalmaksu miinimumilt maksma, see on juba ettevõttele suur rahaline võit. Et kindlasti see, kuid selles mõttes ongi, et mitte ainult, et eks ta ole ka sotsiaalses mõttes, et eks inimestel ikka ole see, et miks mitte ka neile võimalust anda ja veel eriti, kui see on nii lihtsaks tehtud. Et ongi kõik tugiisikud. Meil on ka ettevõtte sees inimesed, kes ongi nendele vähenenud töövõimega inimestele tugiisikuteks. Või ei pea isegi olema, aga selles mõttes, et Töötukassa korraldab need asjad ära. See on nii rahaline, kui siis ka üldine tööturu olukord. Praegu on töötus veidi üle 3%, et raske on ka töötajaid leida. Ja siis tulebki mõelda sellele, et need vähenenud töövõimega on ju suur hulk inimesi tegelikult, keda kasutada ja kes on töövõimelised.

K: Jah, et nendega saab seda tühimikku täita. Ja võib-olla nendest ongi mõni veel just väga hea, et nad ongi võrdväärased tavatöötajaga.

P: Jaa, nad ongi. Võib-olla mõnel on vaja seda tugiisikut juurde, et muutub võrdväärsemaks. Või töökoha kohandamist, aga need kõik võimalused on olemas.

K: Kas selle töökoha kohandamise kohta te oskate mõne näite ka tuua, et mida te olete kasutanud?

P: Meie oma ettevõttes praegu seda ei ole kasutanud. Et klient on võib-olla ise omalt poolt. Me ise pakume teenust ja me ise taotlenud ei ole. Näited, näited, mida me tean on ala Selveri kassapidaja, kellele on tehtud eraldi tool või tõstetud neid asju, et saaks ka töötada. Aga meie ettevõttes ei ole jah seda kohandamist kasutatud. Kuigi me oleme teadlikud, et see võimalus on. Et ei välista, et kui on vaja kunagi, siis tuleb see ette võtta.

K: ahah, selge. Nii, ja siis on mul jäänud veel kaks küsimust. Kui palju töötab teie ettevõttes vähenenud töövõimega inimesi? Te ütlesite, et 300.

P: Jaa, siia-sinna, et ta kõigub aga kuskil 300 ringis ta on. 300 pluss/miinus paarkümmend inimest. Ja ettevõttes ise on 1700 pluss/miinus.

K: See on nüüd selle aasta kohta, 2017.aasta. aga varasemad kaks aastat, kas see number on teil väiksem või ta on koguaeg stabiilne?

P: Kindlasti see vähenenud töövõimega inimeste arv on olnud väiksem. Võib-olla ongi olnud sadakond inimest väiksem, et seoses töövõimereformiga meil on ikkagi see arv tõusnud. Nende inimest arv, kes meie ettevõttes töötavad, kellel on vähenenud töövõime. Aga jah enne reformi võis ta olla, siis oli ka, me ikkagi võtsime. Siis ta võis olla 100 inimest vähem. See reform ei ole nii palju nüüd mõjutanud, kuid 200 või 300, seal on ka ikkagi vahe sees.

K: Jaa, ikka on. 100 inimest on suur vahe. Täpsustusena ma küsiks veel seda, et kas need vähenenud töövõimega inimesed, 300 neid on, et kas nad enamuse töötavad teil täiskoormusega, osakoormusega või kuidas?

P: Osalise koormusega. Meil töötabki suurem osa inimesi ettevõttes osalise koormusega.

K: selge.

P: Meil on selline valdkond, et seal ongi osalise koormusega, mis sobib ise enesest väga hästi just vähenenud töövõimega inimestele, kes ei jaksagi tervet päeva, 8 tundi tööl olla.

K: Jajah, et nii ongi siis tööandjale ja ka töötajale kasulik lahendus.

P: Just, just.

K: Ühe täpsustuse ma küsiks veel selle töötasu kohta, et kas vähenenud töövõimega inimene on teie juures tasustatud võrdväärselt töötajaga, kellel ei ole vähenenud töövõimet määratud?

P: Mingit erisust ei ole, selles mõttes ei ole tõesti mingit erisust.

K: Et mõlemad on võrdse palgaga sama tööloigu peal

P: Jah. Meil on objektid ja meil on kindlad töötasud seal kehtestatud ja see ei loe, kas töötaja on vähenenud töövõimega või mitte. Ta saab täpselt samasugust palka samal ametipostil. Olgugi, kas tal on vaja tugiisiku abi või mingit teist hoopis.

K: jajah. Väga tore. Teie vastustest on mulle palju abi, et ma saan ilusti oma töös kasutada ja analüüsida ja oma magistritööd edasi kirjutada.

P: aga palun. Jaa selles suhtes, et kui te selle magistritöö kunagi valmis saate, siis seda võiksite täitsa saata ka, et saaks lugeda. Et selline võimalus on ka eks ju.

K: Jaa, ikka saan saata. Saadan heameelega. Täpsustuseks küsin veel, et kas ma ettevõtte nime võin kasutada või pigem ütlen puhastusettevõtte.

P: Pigem võite öelda puhastusettevõtte, just. Et ega neid palju pole ja need mis on, on kõik suhteliselt suured. Aga puhastusettevõtte, ma arvan, et sellest teile piisab.

K: Jaa, saan hakkama. Aga väga tore, suur suur aitäh teile selle kõne eest.

P: Jaa, edu ja kõike paremat.

K: Jaa, veelkord suur aitäh ja nägemist.

P: Jaa, nägemist.

Lisa 4. Intervjuu ISS Eesti AS personalijuhiga

H: Tere!

K: Tere- Tere! Räägin ma Helo Tammega?

H: Jah, ma kuulen.

K: Saate nüüd, et on hetk aega rääkida.

H: Jaa, räägime.

K: Väga tore. Kas te jõudsite minu küsimused ka läbi lugeda eelnevalt?

H: Ma lugesin neid siis, kui sa saatsid need. Ja nüüd ma vahepeal ei ole neid üle vaadanud uuesti. Ma arvan, et sellest ei ole hullu, et hakkame sealt otsast peale. Kuna ma sõidan, siis mul neid hetkel ees ei ole. Kuid me saame nii teha, et sina küsid ja mina vastan. Ja ma loodan, et see sobib, et me sinatame eks ole.

K: Jaa, loomulikult sobib. Sinatame. Nii, aga ma siis kohe küsin esimese küsimuse. Mis on sinu jaoks töövõime reform, räägime ettevõtte seisukohast?

H: Meie jaoks, ma räägin võib-olla natukene selliselt üldisemalt, et sa saad ise vaadata, et kuidas sa seda informatsiooni kasutad eks. Mina selle töövõimereformi kohta kuulsin aastal 2015, kui see ei olnud veel üldse avalikkuse ette jõudnud. Ja meile räägiti, esimene, kes sellest rääkis, oli meie koostöö partner MTÜ Abikäsi, kes tegelebki vähenenud töövõimega inimeste vahendamise ja. Ja siis ma selle informatsiooni sain, et on tulemas selline reform, mis tähendab, et tööturule tuleb vähenenud töövõimega inimesi, keda täna tööturul ei ole. Ja minu kui tööandja jaoks see tähendab seda, et kes on olnudki kodused ja ei olegi tegelenud töö otsimisega, siis töövõimereform ongi neid suunanud ja survestanud olema aktiivne. Et mina näen seda pigem positiivselt, aga ma räägin seda, et mina kui tööandja.

K: Just. Ja eks ta ongi positiivne tegelikult.

H: No ma võin öelda, et ma olen kuulnud inimestelt, kellele endale on töövõimetus määratud, siis nemad ei ole selle osas nii optimistlikud olnud. Aga meie täna vist sellest ei räägi.

K: Okei, selge. Siis võtan järgmise küsimuse. Millised kogemused teil on vähenenud töövõimega inimese palkamisel?

H: Meil on väga positiivsed kogemused ja meie kogemused on, ma ei tea kui palju sa ISS-ist oled kuulnud või tead, aga meil realselt on tööl suurusjärgus keskmiselt 250 inimest, kellel on töövõimetus määratud. Kas neil on siis puue, erivajadus, mingid muud juhtumid, meil on neid inimesi, keda meie teame, 250. Ja meil on need pigem positiivsed kogemused, loomulikult erivajadused on erinevad, kuid meil on tänu sellele juures 250 inimest. Kui meie otsustaksime, et võtaksime tööle ainult terveid inimesi, kellel on töövõime, siis oleks meil 250 kohta täitmata. Teine hästi positiivne asi on, et kui mõni aeg tagasi lahkus juht ja ta küsis minu käest, et me nii palju panustame nendesse tegevustesse, värbame neid vähenenud töövõimega inimesi, kui tasuv see ikkagi siis on? Siis vaatasin ja meie ettevõtte näitel võin mina öelda, et nende inimeste tööjõu volavus on 20 protsendipunkti madalam kui ülejäänud meie keskmine tööjõu volavus. Ehk siis nad on ka lojaalsemad. Ma tegin selle paar aastat tagasi ära, kuid mul ei ole põhjust kahelda, et see näitaja on sarnane täna ka. Ja võib-olla isegi positiivsem. Ja loomulikult, mis tööandjale kaasnevad, et kuna meiesugune tööandja, kellel 2/3 töötajatest töötab osakoormusega, ja mõnel on see nii madal, et nad on meil täna tööl miinimum töötasuga, mõtlen tunnitasuga. Ja mõni inimene näiteks töötabki paar tundi nädalas ja temal ei tule see sotsiaalmaksu miinimumi kohustuslik osa täis. Ja need on need inimesed, et esiteks nemad ei saa enamikel juhtudel täiskoormusega töötada ja see tähendab tegelikult meile, et meil on tänu sellele kulud väiksemad, mis puudutavaid tööjõumakse. Nii suure tööandja osas on see hästi oluline meie jaoks. Kui küsitakse, et meil on valida kahe inimese vahel, siis me ei võta seda, et vaatame, kellel on töövõimetus, vaid me pigem leiame selle võimaluse, et kõigile vastu tulla. Me oleme nii suur, et meil õnneks on tööd pakkuda. Muidugi võib olla seda, et mõnel inimesel on niivõrd piiratud ja kitsad need tingimused, mida ta teha tahaks ja siis võib küll olla, et me ei pruugi lihtsalt leida. Nii et sellest, kas inimene on väheke töövõimetu või täietöövõimega, me pigem läheneme hästi isikuliselt, meil ei ole täna üldse mingit vahet, et kui tal on see töövõimetus. See läheb siin natukene sellest küsimusest siin välja.

K: Jah, jah. Hästi. Nii, et siis taas, et kõik küsimused on tööandja seisukohast. Milliseid soodustusi ja võimalusi te teate tööandjana?

H: Ma arvan, et kõiki.

K: Kõiki, mida Töötukassa pakub?

H: Jah, täiesti kindel olen. Suurt osa nendest me kasutame. Alates sellest, et meie enda töötajad on neile tugiisikud, me teame sotsiaalmaksu soodustust, me teame seda palgatoetuse võimalust. Mida me kasutada ei saa, on töökoha kohandamine, sest me oleme teenindus ettevõte. Meie

töötajad töötavad teiste ettevõtete ruumides. Vot seda meie ei saa teha, me ei saa hakata teiste tööandja ruume ümber tegema, sest meie puhastusteenindajal oleks vaja teistsuguseid töötingimusi. Nii et jah, ma võin öelda, me ei ole kasutanud töökoha kohandamist ja abivahendeid me ei ole kasutanud. Kuid ülejäänud asjad oleme ära kasutanud. Ma arvan, et me oleme päris hästi kursis.

K: Ahah, väga tore kuulda. Aga siis kohe nagu pool vastust tuli ära juba ka järgmisele küsimusele, et milliseid soodustusi ja võimalusi teie ettevõtte kasutab? Tegelikult see vastus oligi ju see, mis te just parasjagu ütlesite.

H: Täpselt, täpselt.

K: Siis ma võtan kohe järgmise, et mis on vähenenud töövõimega töötaja töötasu täiskohaga töötamise puhul? Kas te seda oskate öelda?

H: Ei, ja ma seda ei saa ka kindlasti mitte raamatupidamisest. Meil ei ole sellist ülevaadet. See eeldab seda, et me peaksime selle inimeste osa kuidagi eraldi lahterdama vähenenud töövõimega inimesi ja siis saaksime sealt sellist infot, aga me ei tee seda. Meie inimesed on, ma ei tea, kuidas sa seda pärast kajastad, aga meil on inimesed, kui tulevad tööle, et kuidagi muud moodi palgapoliitika on, vaid pigem et meil on kliendiobjekt, näiteks Stockmanni kaubamaja. Ja kui inimene läheb Stockmanni kaubamajja tööle, siis olenemata sellest, kas ta on vähenenud töövõimega või mitte, siis sellel ametikohal on selline töötasu ette nähtud ja seda töötasu ta saab. Mis tähendab seda, et ta saab teistega täpselt samadel alustel seda tasu. Ainus, mis tekkida võib on see, et tihtipeale nende töötempo on aeglasem, siis nad lihtsalt kõikidele töökohtadele ei sobi. Ja muidugi kõige kõrgemini makstud töökohad eeldavad hästi palju sellist paindlikkust, erinevate kliendiobjektidega töötamist, senine kogemus vähenenud töövõimega inimeste puhul näitab seda, et nad armastavad pigem rutiini ja nad ei soovi seda, et olen täna siin ja homme teisel objektil. Et me ei saa neid sellistel juhtudel kasutada, aga neid ametikohti on meil nii väheks jäänud, kes liiguvad erinevate objektide vahel. Ja see ei ole kuidagi moodi ka määrav ega piirav ka nende jaoks, kes nii töötavad.

K: Mhmh.

H: Et pigem jah, ilmselgelt on puhastussektoris töötasud seal palgaskaala alumises otsas, aga vaadates seda, mis täna turul on, siis ma arvan, et me oleme täitsa sellised valdkonna keskmise töötasu maksjad, et sektori keskmist ka nemad saavad.

K: Selge, nii et siit tuli ka see välja, et nad on võrdselt tasustatud tavatöötajaga.

H: Jah, täpselt nii.

K: Just. Nii, siis ma võtan kuuenda küsimuse, et kuidas näete teie kui tööandja vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise suurendamise võimalusi? On teil ettepanekuid või mõtteid selles vallas?

H: Mida ma olen rääkinud ja mida ma arvan, ongi see kogemuse vahetamine. Edulood, kogemuse jagamine minul kui tööandjal. Tänu sellele on loodud ka tööandjate Ühisus. Ma ei tea, kas te olete sellest kuulnud? Pare lehe pealt leiad selle kohta informatsiooni. Avaüritus oli meil augusti keskel, seal on erinevad tööandjad koos. See on üks koht, kus tööandjad saavad informatsiooni ammutada.

K: Lugesin Pare lehte, tõeliselt tänuväärne ja tore ettevõtmine. Nii, lähme edasi. Mis motiveerib tööandjat võtma vähenenud töövõimega inimest tööle?

H: Üks on kindlasti, nagu ka eelnevalt mainisin tänane tööturu olukord. Töötajaid on raske leida ja miks mitte anda neile võimalus. Nad on lojaalsed. Muidugi nii suure ettevõtte, nagu meie oleme on suur rahaline kokkuvõide sotsiaalmaksu hüvitamine riigi poolt. Kuid see ei ole eesmärk. Pigem on see, et me võtame vähenenud töövõimega inimesi võrdväärsetena tavainimestega.

K: Tore kuulda. Millist kasu näete, kui teie töötajate hulgas on vähenenud töövõimega inimene?

H: Kasu on suur, kogemused on positiivsed, töötajad on lojaalsed. Oleme vähenenud töövõimega inimeste värbamisega tegelenud 5.aastat. Hakkasime sellega teadlikult tegelema 2012.aastal. Loomulikult töötas meil ka varem vähenenud töövõimega inimesi, kuid siis oli neid vähe ja see oli pigem juhuslik. 2012.aastast tegeleme sellega teadlikult. Jah, me kahjuks ei saa pakkuda tööd liikumispuudega inimesele, kuna meie töö puhastusteenindus, mis nõuab liikumist. Kuid vaimupuue jt ei sega tööd tegemast.

K: Jäänud on viimased kaks küsimust töötajate arvu kohta. Eelnevalt korra juba vähenenud töövõimega inimeste arvu te mainisite. Kui palju töötab teie ettevõttes vähenenud töövõimega inimesi?

H: 250 inimest. See veidi varieerub kuude lõikes, kuid see on keskmine.

K: see on 2017 aastal?

H: Jah.

K: Palju varasemal kahel aastal oli, kas see number on sama?

H: Eelmisel aastal oli see suurusjärg sama, 2015 aastal oli see 50 inimest vähem.

K: Ja palju teil ettevõttes inimesi kokku töötab?

H: 1700 inimest, viimased aastad on see arv selle ümber kõikunud. Kaks aastat tagasi oli 1650 inimest aasta keskmine.

K: Tore. Aitäh teile selle meeldiva ja hariva vestluse eest.

H: Aitäh teile ka, pean nüüd lõpetama, pean kohe tõkkepuu avama.

K: Hästi, kõike head.

H: Kõike head, nägemist.

K: Nägemist.

Lisa 5. Intervjuu kaubandusettevõtte A personalijuhiga

Tere, Kerli

Vabandust, et ei ole vastanud. Sain meie turundusjuhi kaudu ka Teie eelmise kirja.

Üritan küsimustele vastata nii täpselt kui saan, teatud andmeid ei saa avalikustada. Samuti ei soovi me, et ettevõtte nime Teie magistritöös kasutaksite. Võib kasutada väljendit üks suur kaubandusettevõtte.

1. Töövõimereform ei ole meie jaoks ausalt öeldes midagi väga erilist, sest vähenenud töövõimega ja erivajadustega inimesi on meil ettevõttes töötanud kogu aeg. Reformiga seoses ehk tuli rohkem toetusi jne Töötukassa poolt ning ka rohkem vähenenud töövõimega inimesi on suunatud tööjõuturule tagasi.
2. Kogemused vähenenud töövõimega inimeste palkamisel on suured. Üldistusi ei saa teha. Vähenenud töövõimega inimeste puhul lähtume töölevõtmisel individuaalsest lähenemisest. Töövõime vähenemine määratakse inimesele väga erinevatel põhjustel. Pigem ikka vaatame, kas inimene saab meie poolt pakutavat tööd teha ja sellest tulenevalt kas ta saab meile tööle või ei. On väga häid kogemusi ja on ka vastupidiseid näiteid. Kuid sama on ka no täis töövõimega kandidaatide puhul.
3. Palgatoetus, töökoha kohandamine, abivahendi taotlemine, sotsiaalmaksu hüvitamine, koolitustoetus.
4. Oleme taotlenud palgatoetust, sots maksu hüvitamist. Samuti oleme kohandanud Töötukassa abiga töökohti kaupluses. Kassasse kõrgendust ratastooliga töötajale. Abivahenditena oleme taotlenud elektrilisi ratastoole kaupluse töötajatele ja kuulmispuudega pagar-teenindajale vibreerivat käekella, mis annab märku kúpsetusahju töö lõpetamisest.
5. Töötasu numbraid me ei avalda, kuid see ei erine täistöövõimega töötajate töötasust. Kui töötaja teeb oma tööd hästi, siis töötasu võib töötaja saada sama, mis nõ „normaalne töötaja“.
6. Vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmisel on vaja tööandjalt rohkem paindlikkust, kolleegidelt tolerantsust. Kuid iga ettevõtte ikkagi lähtub oma töö põhimõtetest ja kas on võimalik võtta vähenenud töövõimega inimesi tööle või ei. Enamasti ei saa /ei ole võimalised töötama täistööajaga, kuid fakt on see, et kõiki töötajaid ei saa võtta ka osalise

tööajaga. Sageli on vähenenud töövõimega inimeste töö efektiivsus väiksem kui teistel, sisse-elamisperiod pikem ja konarlikum jne. Tööandjad löövad liiga kiiresti käega ja annavad alla ning ei oota ära vähenenud töövõimega inimeste töövõite. Sageli selleks aga ei ole aega, töö on vaja ära teha jne.

7. Tööandjat motiveerib tänases tööjõulukorras lihtsalt töötajate leidmine, olgu see siis vähenenud töövõimega inimene või ei. Sageli on meie ettevõttes näiteid, kus vähenenud töövõimega ja/või erivajadusega töötaja on väga tänulik, et ta on saanud tööle, ta on tunduvalt lojaalsem ja positiivsema ellusuhtumisega kui mõni teine inimene. Sellised töötajad motiveerivadki ka teistele erivajadustega inimestele võimaluse andmist. Samas võib negatiivne kogemus pikaks ajaks tekitada tunde, et ei tahaks rohkem vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta. Kuigi, nagu eelpool mainisin, on probleeme ette tulnud ka tavaliste inimestega, kellel töövõime 100%.
8. Kasu näemegi lojaalsete töötajate näol, mitmekesise meeskonna näol ja ühiskonnas tolerantsuse kasvatamise näol.
9. Vähenenud töövõimega inimeste arv on meil kogu aeg kasvanud ja tänaseks töötab neid ettevõttes ligi 300.
10. Ettevõttes kokku töötajaid täna üle 2800.

Loodetavasti on see info natukenegi abiks.

Tervitustega

K. A.

Lisa 6. Intervjuu kaubandusettevõtte B personalijuhiga

RE: magistritöö ((Vähenenud töövõimega inimeste palkamisel tööandjale rakenduvad maksuerisused)

K. T.

Fri 11/17, 3:38 PM

You replied on 11/20/2017 12:09 PM.

Tere Kerli,

Vastan kiiresti kirjalikult ära:

1. Mis on teie jaoks töövõimereform?
Riigi poolne samm vähenenud töövõimega inimeste suunamiseks tööturule
2. Milliseid kogemused teil on vähenenud töövõimega inimese palkamisel?
Oleme seda teinud juba ligi 10 aastat
3. Milliseid soodustusi, võimalusi te teate?
Ülevaade on kõigist olemas
4. Milliseid soodustusi, võimalusi teie ettevõtte kasutab? (nt. sots.maksusoodustus, töökoha kohandamine -töötukassa toetab jne)- võtmesõna: numbrilised näitajad
Oleme kõiki kasutanud
5. Mis on vähenenud töövõimega töötaja keskmine töötasu täiskohaga töötamise puhul?
Numbreid ei avalda, vähenenud töövõime ei mõjuta inimese töötasu meie palgaskeemis, seda võib mõjutada ainult väiksem töökoormus
6. Kuidas näevad tööandjad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise suurendamise võimalusi?
Ei julge kõiki tööandjaid selles küsimuses vastusega esindada
7. Mis motiveerib tööandjat võtma vähenenud töövõimega inimest tööle?
Meid motiveerib võimalus töökäsi leida ja sotsiaalne vastutus
8. Millist kasu näete, kui teie töötajate hulgas on vähenenud töövõimega inimene?
Sotsiaalne vastutus ja teema suurem nähtavus ühiskonnas

9. Kui palju töötab teie ettevõttes vähenenud töövõimega inimesi? (andmed viimase 3 aasta kohta)

200 inimese ringis

10. Kui palju töötajaid töötab teie ettevõttes kokku? (andmed viimase 3 aasta kohta)

2700 töötajat

Parimate soovidega / Best regards

K. T.

Lisa 7. Küsimustik töötavatele vähenenud või puuduva töövõimega inimestele

Küsitluse eesmärk on uurida vähenenud või puuduva töövõimega inimeste tööandjatele kehtivate maksuerisuste rakendatavust. Palun leidke 10 minutit.

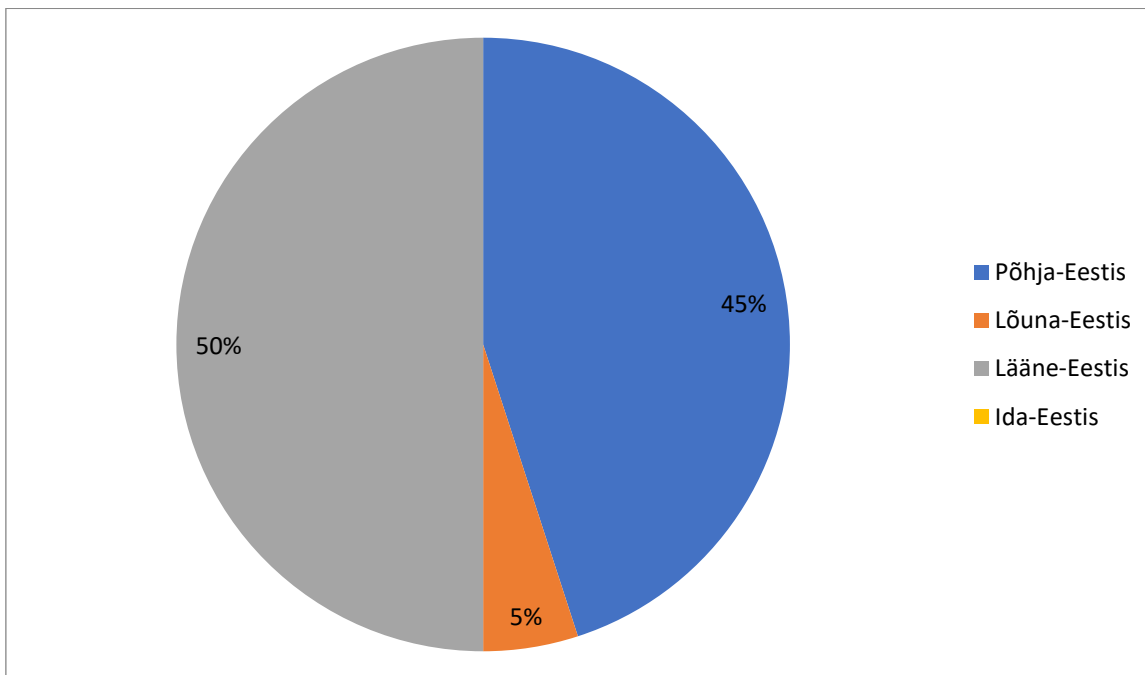
Saadud vastuseid kasutatakse üldistatud kujul magistritöös, mis käsitleb Töövõimereformi ja osalise töövõimega isikute tööandjatele rakenduvaid maksusoodustusi.

1. Kus piirkonnas Te töötate?
 - a) Põhja-Eestis
 - b) Lõuna-Eestis
 - c) Lääne-Eestis
 - d) Ida-Eestis
2. Kui suures ettevõttes Te töötate?
 - a) 0-10 inimest
 - b) 11-50 inimest
 - c) 51-.... inimest
3. Kui suur on Teie brutotöötasu kuus?
 - a) Kuni 500 eurot
 - b) 501-700 eurot
 - c) 701-1000 eurot
 - d) 1001-.... Eurot
4. Palun märkige enda töökoormus:
 - a) Osaline koormus 25%
 - b) Osaline koormus 50 %
 - c) Osaline koormus 75%
 - d) Täiskoormus
5. Kas tööandja on Teile soetanud abivahendi, mis aitab teil oma tööd teha või elus paremini hakkama saada?
 - a) Jah, abivahendi maksumus oli ...
 - b) Ei, sest ei ole vajadust
 - c) Ei, sest tööandjal puuduvad rahalised võimalused
 - d)

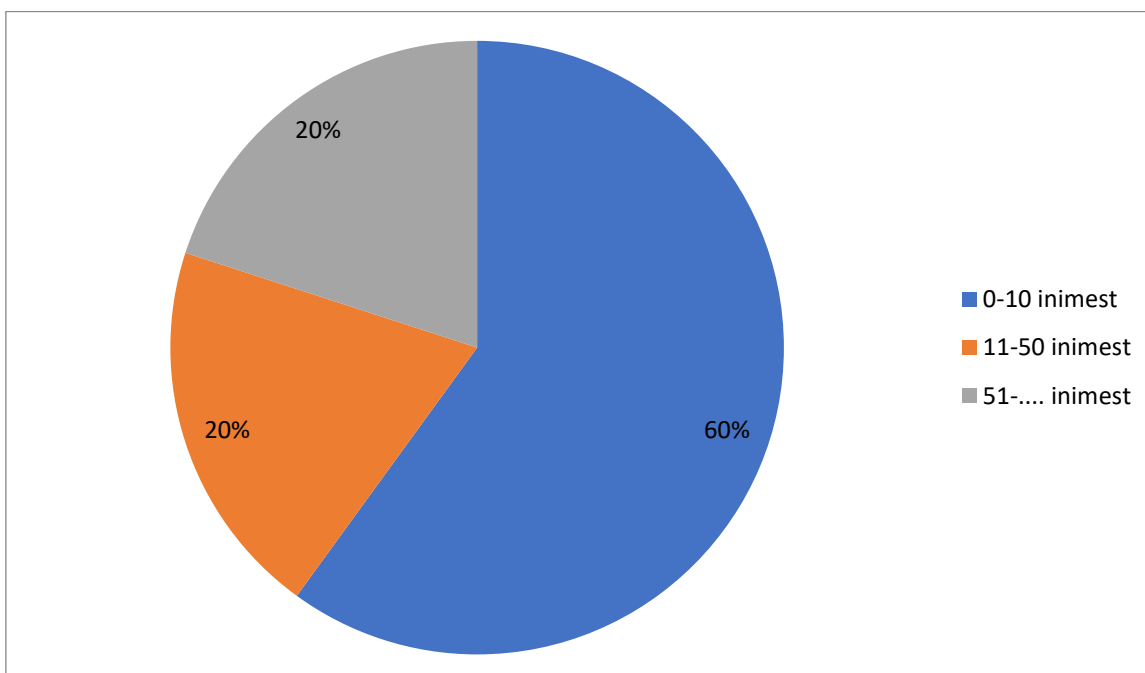
6. Kas Teil oleks vaja mingit abivahendit ja palju see maksaks?
 - a)
7. Kas tööandja on teadlik, et teile saab taotleda tasuta abivahendit Töötukassalt?
 - a) Tööandja on teadlik
 - b) Tööandja on seda kasutanud
 - c) Ei peeta oluliseks
 - d)
8. Kas tööandja on organiseerinud teile tööle/koju sõiduks transpordi?
 - a) Ei, sest ei ole vajadust
 - b) Ei ole, käin ise oma kuludega
 - c) Kasutan isiklikku sõiduautot- tööandja hüvitab
 - d) Tööandja on korraldanud
 - e)
9. Kas teie peate õigeks, et Töötukassa suunab vähenenud või puuduva töövõimega inimesi tööle?
 - a)
10. Kui kiiresti teil õnnestus tööle saada?
 - a) Esimesel kandideerimisel
 - b) 1 kuu jooksul
 - c) 3 kuu jooksul
 - d) 4-5 kuu jooksul
 - e) kulus rohkem kui 6 kuud
 - f)
11. Siia kirjutage kõik, mida Te tahaksite veel välja tuua. Mis teid vaevab, mida tahaksite praeguses süsteemis muuta?
 - a)

Vastused küsimustele:

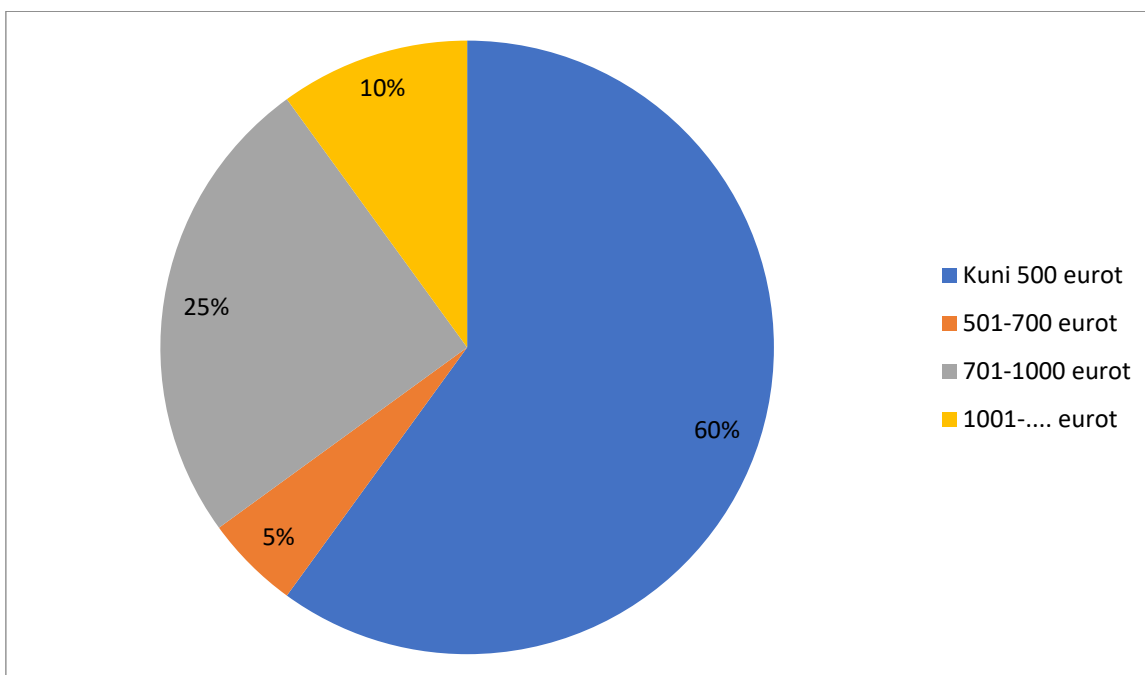
1. Kus piirkonnas Te töötate?



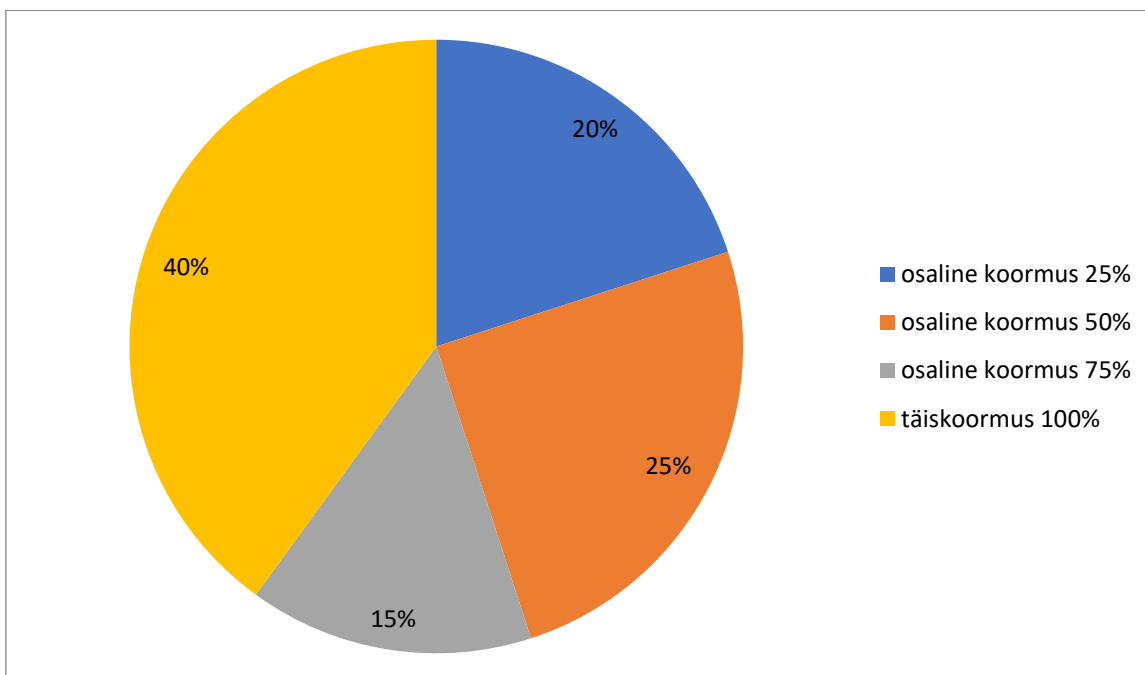
2. Kui suures ettevõttes Te töötate?



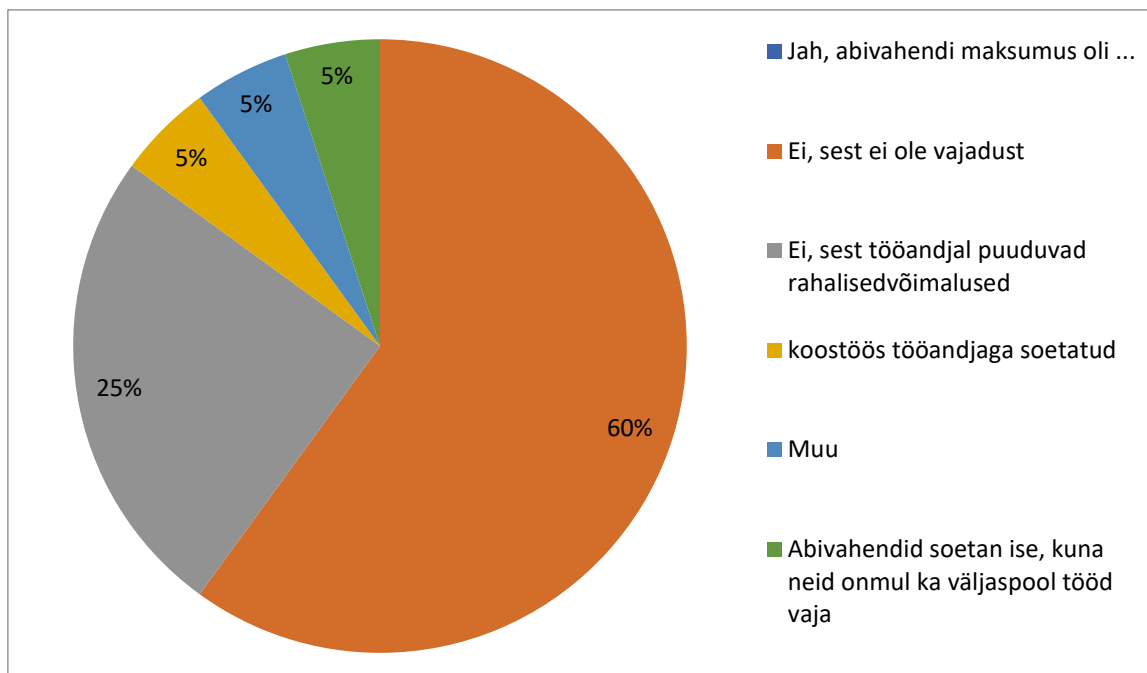
3. Kui suur on Teie brutotöötasu kuus?



4. Palun märkige enda töökoormus:



5. Kas tööandja on Teile soetanud abivahendi, mis aitab teil oma tööd teha või elus paremini hakkama saada?

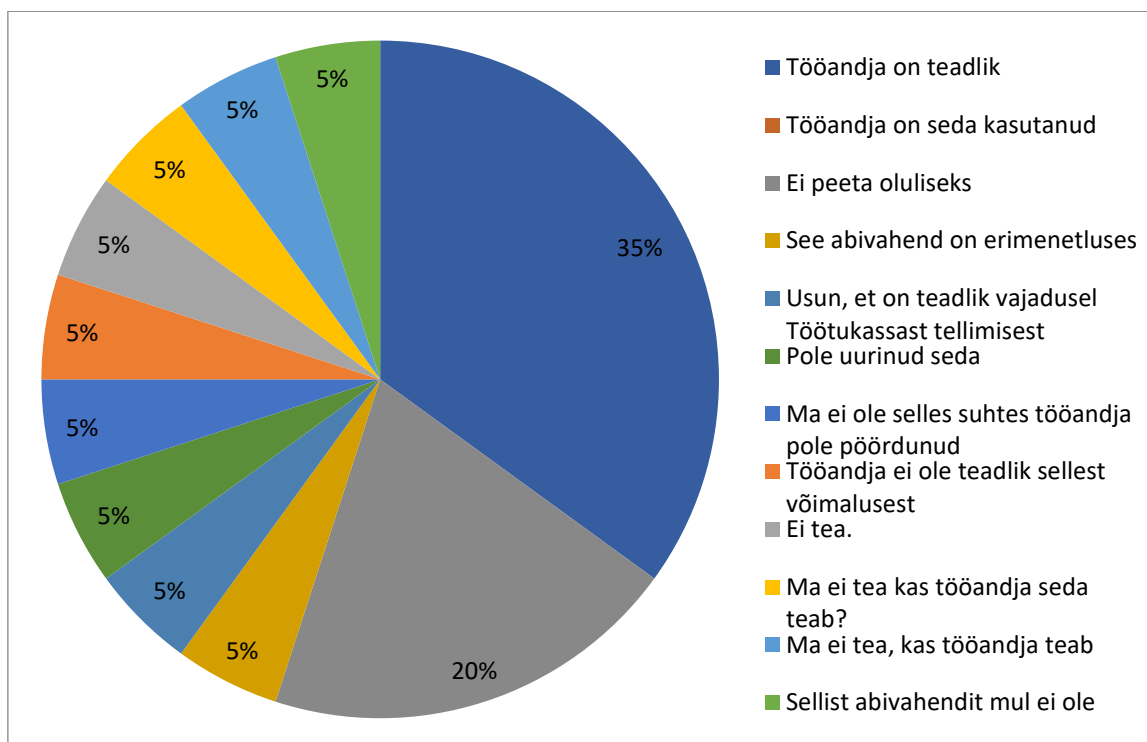


6. Kas Teil oleks vaja mingit abivahendit ja palju see maksaks?

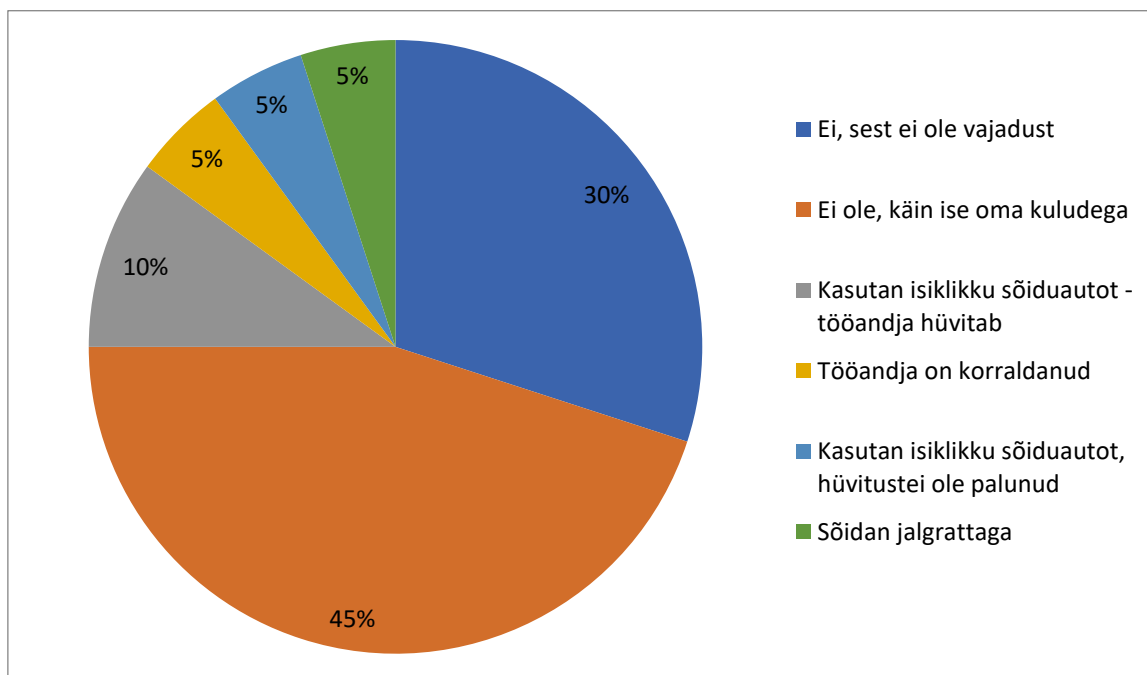
- 1) Ei ole (7)
- 2) Liikumisabivahendit (roller vms) - puudub info.
- 3) Võimendusega lauatelefoni, FM süsteemi, hindu ei tea.
- 4) Uued kuuldeaparaadid, 1500-2500 €.
- 5) Seljatuge, mis maksab umbes 100 eurot.
- 6) Kokkupandav skooter 4000 €.
- 7) Ergonoomiline töökoht ehk, palju maksab ei tea.
- 8) Kasutan abivahendeid. Taotlesin Sotsiaalkindlustusametilt toetust ja sain. maksin 5% omaosalust= 43.-
- 9) Lümfitursete ennetamiseks nn käist. Kahjuks ei oska nimetada selle maksumust. Ka kinesiooteipi, mille rulli maksumus on ca 13,00 eurot. Seda kogust jätkub umbes kaheks kuuks.
- 10) Ei, vajan töölkäimiseks autot ja küünarkarke, aga need on eelnevalt olemas.
- 11) Lümfisukki, varrukad ja sõrmikut, et vähendada lümfiturseid ja püsida töövõimelisena. 500-600 eurot.

- 12) Ratastool, auto.
- 13) Tooli ja selle hind on umbes 300 eurot.
- 14) Ostan need ise.

7. Kas tööandja on teadlik, et teile saab taotleda tasuta abivahendit Töötukassalt?



8. Kas tööandja on organiseerinud Teile tööle/koju sõiduks transpordi?

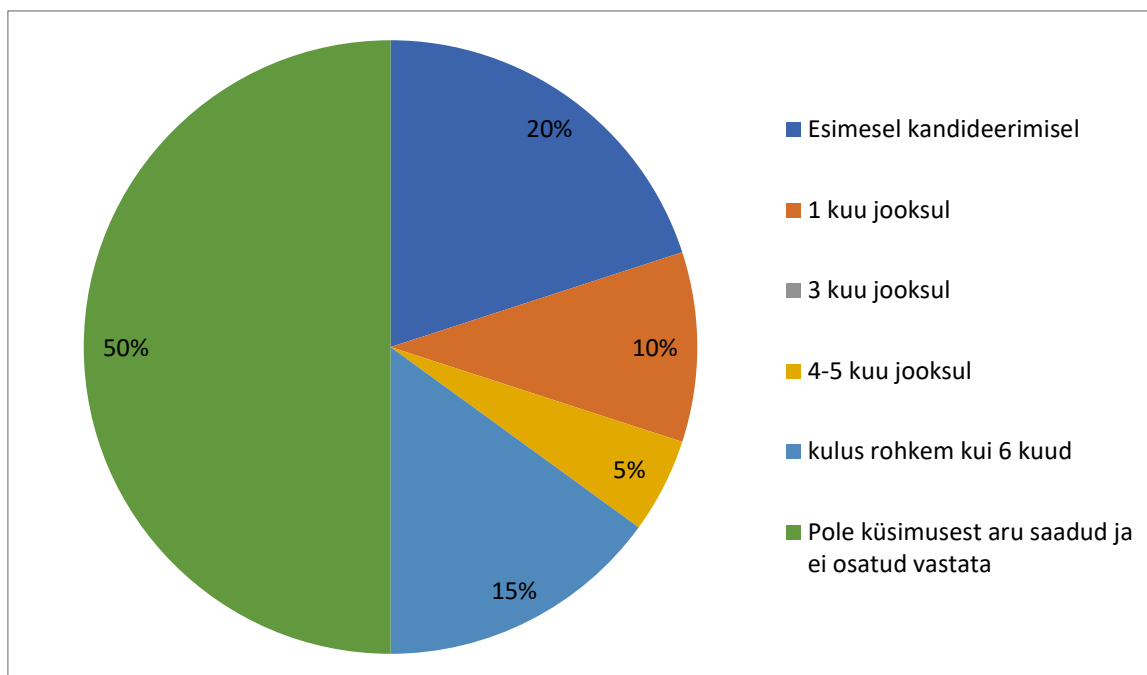


9. Kas teie peate õigeks, et Töötukassa suunab vähenenud või puuduva töövõimega inimesi tööle?

- 1) Jah (6)
- 2) Ei (2)
- 3) Töötukassa esindaja k.a juhtumikorraldaja ei hinda isiku terviseprobleeme tööandja vajaduste kohaselt.
- 4) See peaks siiski sõltuma rohkem inimese enda soovist ja võimalustest.
- 5) Paljud tööle suunatud ei ole tegelikult võimelised töötama ja neile tuleks anda täielik töövõimetus. Osad inimesed peavad käima läbi suurte raskuste Töötukassas iga kuu, sest muidu võetakse seegi sissetulek ära.
- 6) Need, kes on võimelised mingit laadi tööd tegema, teevad seda juba niikuinii, praegune tsirkus on lihtsalt lollitamiseks.
- 7) Inimesele peab meeldima see töö kuhu ta minna tahab.
- 8) Õige. Kuid kahjuks ei saa kõik puudega isikud erasektoris töötada.
- 9) Kui inimene suudab ja soovib pakutud tööd teha, siis jah.
- 10) Uue korra järgi tööle võtmine mulle ei meeldi. See ei ole normaalne, et vähenenud töövõimega inimeselt võetakse pension ära, kui ta pole tööle saanud.

- 11) Ja juhul, kui puuduva töövõimega inimese kutseoskustega on võimalik teha tööd osalise koormusega.
- 12) Leian, et siinkohal peaks ikkagi arvestama inimese enesetunde ja valmidusega osaleda tööturul.
- 13) Ei pea õigeks, sest töökoormusega tervis halveneb.
- 14) Õige oleks ta siis kui oleks valida ka sobilikke töökohti!

10. Kui kiiresti teil õnnestus tööle saada?



11. Siia kirjutage kõik, mida Te tahaksite veel välja tuua. Mis teid vaevab, mida tahaksite praeguses süsteemis muuta?

- 1) Paindlike töökohtade vähesus, tööandjate suutmatuseid luua, puuetega inimeste erivajadusest arusaam on puudulik.
- 2) Ei pea õigeks nn aktiivsuskoostust osalise töövõimega inimeste puhul - kui tööd ikka ei ole, siis ei maksaks neid ka jooksutada Töötukassa vahet, kontakti saaks võtta ka teistmoodi. Igal inimesel pole lihtsalt võimalik erinevatel põhjustel kord kuus Töötukassas käia - liikumispiirangud, psüühilised probleemid.

- 3) Minu klientide hulgas on palju väga raskeid inimesi, kes ei saa kunagi tööle minna, kuigi peavad iga kuu Töötukassas käima. Tööandjaid tuleks motiveerida ja toetada neid erivajadusega inimesi tööle võtma, kes seda tõesti suudavad. Teistele võiks luua kaitstud töökohad, kus nad saaksid anda oma panuse vastavalt oma võimalustele/võimetele. Samuti oleks hea võimalus MTÜ-dele pakkuda alltöövõtu korras tööd, kus saaksid tööd teha erivajadusega inimesed.
- 4) Paindlikumad abivahendi kättesaamise võimalused ja parem võimalus abivahendeid kontrollida.
- 5) Kogu see tööhõivereform on mõttetu ressursside raiskamine. Paljud inimesed saavad asjatult kahjustatud, nende psüühika kallal tehakse julma hävitustööd.
- 6) Süsteem on üsna keeruliseks tehtud.
- 7) Peaks looma riigi toel töökohti nagu on kaitstud töö. Lisaks peaks riik ka omalt poolt puudega isikuid tööle võtma. Riik peaks soodustama osajaga tööd.
- 8) Kuni tööandjad ei ole piisavalt motiveeritud vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma, ei tohiks vähenenud töövõimega inimesi karistada nende igakuise sissetuleku vähendamisega tööleasumise sundimise sildi all. Arvan, et enamus inimesi tahab tööd teha. Paraku pole tööd kerge leida, eriti kui inimene tervisliku seisundi tõttu ei suuda kõiki konkreetse tööga kaasnevaid ülesandeid täita. Ka ei ole töötukassa minu arvates praeguse seisuga pädev hindama inimese töövõimekust, seda näitavad paljud juhtumid, kus töövõimetu inimene on hinnatud töövõimeliseks, kuigi tema tervislik seisund pole grammi võrragi paranenud.
- 9) Praegune süsteem on varem või hiljem mõeldud läbi kukkuma. See pole võimalik, et inimene, kellel on puue, saab sellest tervemaks, kui ta peaks tööle saama. Mina ei saa minna Soome rasket füüsilist tööd tegema, kuigi see tooks rohkem raha sisse kui mu praegune töö.
- 10) Töötukassal võiks olla täpsem info töökohtadest puudega inimestele.
- 11) Oluline on töösukstele tähelepanu pöörata, kui need on olemas on kergem tööle kandideerida.
- 12) Ei oska hetkeolukorda kommenteerida. Mul oli 80% töövõimetus ja õnneks ei pidanud seda enam pikendama, kuna sain pensioniealiseks. Küll on minu jaoks pisut kummaline, et kui olin osaliselt töövõimetu, oli mul ettenähtud 7 päeva lisapuhkust, mille ajal kasutasin rehabilitatsiooniteenust (mul on raske liikumispuue - lihaste kärbumine kätes ja jalgades). Nüüd kus olen töötav

pensionär raske puudega, ei ole mul enam lisapuhkust ette nähtud. Jää koju, kui enam ei jaksa.

- 13) Kui inimene väljub aktiivravist, siis ei ole kedagi, kes teda suunaks edasistele tegevustele. See tähendab, et ei saa kusagilt ja keegi ei räägi infot, kuidas edasi tegutseda (töövõimetuse, puude vms taotluse võimalused, invakaardid, taastusravi jne). See tekitab tunde, et nüüd ela või sure kuni järgmise arstivisiidini. Kahjuks ei oska ka perearstid siinkohal palju aidata ja leian, et see koht tuleks täita sotsiaalspetsialistiga, kes võtab koheselt patsiendiga ühendust peale haiglast lahkumist.
- 14) Kuna töö on küll pingutav, ent minu erivajadust arvestav ja koormus väike, tunnen tööst rõõmu.
- 15) Töötunni tasu on ainult 3.84, võiks rohkem olla, sest olen käsitöeline (mul on oskused). Tööandja võiks võimalusel lasta kodus töötada (mulle on seda osaliselt võimaldatud).
- 16) Mul ei ole olnud veel vajadust uue süsteemiga tutvuda.
- 17) Tööl käimise kulude suurem hüvitamine ja vastavate teenuste arendamine.
- 18) Töövõime hindamine peab olema isikupõhine, mitte puudepõhine. Puudega inimestel väikelinnades või maakohtades on väga väike võimalus leida võimetekohast tööd. Kaitstud tööl olevatele psüühika haigusega inimestele mõjub traumeerivalt nõue minna tööle, kui sobivaid töökohti kodukohas pole, aga kaugemale tööle minna ei suuda.
- 19) tööalane rehabilitatsioon - töövõimetuslehte ei saa ja puhkuse arvelt peab osalema. Kuidas see küll toetab vähenenud töövõimega inimest? Millal tema siis puhkab? Tööandja peab ise väga tark olema ja samuti inimene, kel on vähenenud töövõime. Soodustuste saamine on liiga keeruline ja seetõttu paljud loobuvad. Sotsiaalmaksu soodustust samuti palju ei tea ja pikenenud põhipuhkusest.
- 20) Mitte midagi ei muudaks.