

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Sirle Paberits

**VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA TÖÖTAJATE KAASATUS TÖÖ
KOHANDAMISSE FINANTS-, INFOTEHNOLOOGIA- JA
TELEKOMMUNIKATSIOONISEKTORI ETTEVÕTETE
NÄITEL**

Magistritöö

Õppekava HAPM, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Aive Pevkur, PhD

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11 139 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Sirle Paberits

(allkiri, 7.05.2023)

Üliõpilase kood: 212271HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: sirle.paberits@gmail.com

Juhendaja: Aive Pevkur, PhD

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
ABSTRACT	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE.....	11
1.1. Vähenenud töövõimega inimeste kaasatus	11
1.2. Vähenenud töövõimega töötajatele sobivate töötingimuste loomine läbi töö kohandamise	15
1.3. Töö kohandamise praktikad erinevates riikides	18
1.3.1. Kvoodid	18
1.3.2. Füüsilise töökoha kohandamine ja abivahendi võimaldamine	19
1.3.3. Paindlik töö- ja puhkeaja korraldus	20
1.3.4. Sotsiaalne kaasatus ja isiklik tugi	20
2. EMPIIRILINE UURING.....	24
2.1. Meetod, valim ja protseduur	24
2.2. Vähenenud töövõimega töötajate seas läbiviidud uuringu tulemused.....	27
2.2.1. Uuringu esimene etapp	27
2.2.2. Uuringu teine etapp.....	29
2.3. Tööandjate seas läbi viidud uuringu tulemused.....	35
3. JÄRELDUSED JA ARUTELU	37
KOKKUVÕTE	41
RESUME	43
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	45
LISAD	49
Lisa 1. Uuringu I etapi küsimustik vähenenud töövõimega töötajale ¹	49
Lisa 2. Uuringu II etapi küsimustik vähenenud töövõimega töötajale	50
Lisa 3. Uuringu II etapi küsimustik ettevõttele	54
Lisa 4. Uuringus osalenud töötajate soovitusel tööandjale.....	58
Lisa 4.1. Uuringu esimene etapp	58
Lisa 4.2. Uuringu teine etapp.....	59
Lisa 5. Vähenenud töövõimega töötajate soovitusel riigisektorile.....	60
Lisa 6. Tööandjate tagasiside vähenenud töövõimega inimeste kaasamisele	62
Lisa 7. Lihtlitsents	63

LÜHIKOKKUVÕTE

Töötajad, kelle töövõime on vähenenud, vajavad igapäevaste tööülesannete edukaks sooritamiseks sageli erisusi töötingimustes võrreldes nende töötajatega, kelle töövõime ei ole vähenenud. Erisused võivad seisneda nii füüsilise töökeskkonna kohandamises kui paindlikkuses töökoormuse, töötamise asukoha ja tööaja valikul. (Anand & Sevak, 2017)

Magistritöös käsitletavaks probleemiks on vähene teadmine sihtgrupi töö kohandamise kaasamise praktikatest ja kohanduste tõhususest.

Magistritöö eesmärgiks on selgitada välja:

- 1) kuidas on IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad kaasatud töö kohandamise;
- 2) millised tehtud kohandused toetavad vähenenud töövõimega inimesi nende tööülesannete täitmisel;
- 3) milline on IKT ja finantssektori ettevõtete valmisolek vähenenud töövõimega töötajatele tööd kohandada.

Magistritöö esimeses osas kirjeldatakse vähenenud töövõime ja töö kohandamise teoreetilisi lähtekohti ning antakse ülevaade kohandamise praktikatest erinevates riikides. Töö empiirilises osas kirjeldatakse sihtgrupis läbi viidud uuringut ja selle tulemusi ning hinnatakse vähenenud töövõimega töötajate kaasatust ettevõtte poolt tehtavate kohanduste planeerimisse ning rahulolu neile pakutavate töötingimustega. Lisaks tuuakse välja vähenenud töövõimega töötajate ootused tööandajatele töö kohandamise osas ning kitsaskohad, mida tööandjad näevad vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel. Magistritöö arutelu osas tuuakse välja uuringu tulemustest tehtud peamised järeldused ning esitatakse magistritöö autori soovitusel IKT ja finantssektori ettevõtetele vähenenud töövõimega inimeste kaasamiseks töö kohandamise.

Uuringust selgus, et IKT ja finantssektoris on vähenenud töövõimega töötajad töö kohandamise kaasatud ja rahuolu neile pakutavate kohandustega on kõrge. IKT ja finantssektori ettevõtted on valmis vähenenud töövõimega inimeste jaoks tööd kohandama, aga sihipäraseid tegevusi selleks ei tehta.

Võtmesõnad: vähenenud töövõime, puue, töö kohandamine, positiivne diskrimineerimine, kaasamine, erivajadusega töötaja

ABSTRACT

INVOLVEMENT OF EMPLOYEES WITH REDUCED WORKABILITY IN JOB ACCOMMODATION IN FINANCE, INFORMATION TECHNOLOGY AND TELECOMMUNICATION SECTOR

Sirle Paberits

The objective of this master's thesis is to examine the involvement of employees with reduced workability in the planning of job accommodation in IT, telecommunication and finance sector.

Employees with reduced workability often need differences in working conditions compared to employees with full workability in order to successfully performing their daily tasks. Differences can include the adaption of physical working place as well as flexibility to choose the workload and work location. (Anand & Sevak, 2017)

The problem, discussed in the master's thesis, is the lack of knowledge about practices of involving the target group in the adaption of job and the effectiveness of adaptations.

The aim of the master's thesis is to find out:

- 1) how employees with reduced workability in IT, telecommunication and finance sector are involved in job accommodation;
- 2) which adjustments, offered by the employer, support successful performance of the employees with reduced workability;
- 3) whether companies in IT, telecommunication and finance sector have a willingness to offer adjusted job for the employees with reduced workability.

The first chapter of the master's thesis describes the theoretical aspects of the reduced workability and job accommodation. The chapter also includes an overview of adaption practices in different countries. The second chapter describes the empirical survey, conducted in the target group, and its results. This chapter also gives an overview of the involvement of employees with reduced workability in job accommodation process and their satisfaction with the adjustments offered by employer. In addition, the author brings out the expectations of employees with reduced workability towards employers and main obstacles from employers' perspective to involve people with reduced workability. In the discussion part of master's thesis the author brings out main conclusions of survey and suggestions for involvement of people with reduced workability in IT, telecommunication and finance sector companies.

The survey revealed that in IT, telecommunication and finance sector employees with reduced workability are involved in job adjustments and the satisfaction with adjustments is high.

Companies in IT, telecommunication and finance sector have a willingness to involve people with reduced workability and offer job accommodation, but there are no specific activities towards target group in order to find more candidates with reduced workability.

Key words: reduced workability, disability, job accommodation, positive discrimination, involvement, disabled employee

SISSEJUHATUS

Inimvajaduste hierarhia kohaselt on inimese üks olulisi vajadusi eneseteostusvajadus, mille alla kuulub vajadus kasutada oma potentsiaali, oskuseid ja teadmisi. Olulised on ka tunnustusvajadus ja kuulumisvajadus, mille üheks avaldumise vormiks on kindlasti ka aktiivne osalemine tööelus ja ametialased saavutused. (Maslow, 1943; viidatud Green, 2000) Õigus tööle ning inimväärsele, tervist ja heaolu tagavale elatustasemele, on ka osa inimõigustest (Inimõiguste Instituut, 2021). Inimestel, kelle töövõime on vähenenud, on sobiva töö leidmine sageli keeruline ja seetõttu jäävad neist paljud tööturul kõrvale või töötavad tingimustes, kus ei ole arvestatud nende tegelike vajadustega. (Anand & Sevak, 2017) Samas on vähenenud töövõimega inimeste aktiivne osalemine tööturul oluline lähtuvalt mitmest aspektist.

Tööealise elanikkonna vananemine ja samal ajal suurenenud paindlikkus töökoha valikul on toonud kaasa tööjõupuuduse, mis on pannud paljud ettevõtted viimastel aastatel spetsialistide leidmisel tugeva surve alla. Demograafilised muutused mõjutavad vähemalt kolmandikku Euroopa regioonist ja võivad tulevikus saada takistuseks majanduskasvule. Vornholt koos teiste teadlastega toob erinevatele uuringutele tuginedes välja, et tööealise elanikkonna vähenemine suunab üha rohkem väärtustama vähenenud töövõimega inimesi kui väärtuslikku tööjõudu. (Vornholt, *et al.*, 2018)

2022.aastal oli Eestis tööhõive määr 69,2% ja töötuse määr 5,6%. Tööga hõivatud oli 677 400 tööealist inimest ja see on viimaste aastate suurim hõivatuse määr. (Statistikaamet, 2023) See statistika näitab, et suur osa Eesti tööealisest elanikkonnast on täna juba tööga hõivatud ja tööjõu juurdekasv saab tulla peamiselt mittehõivatud sihtgruppide arvelt, kellest olulise osa moodustavad vähenenud töövõimega inimesed.

Vähenenud töövõimega inimeste osakaal elanikkonnast on ajas kasvanud, kuid Gustafsson, Peralta ja Danemark (2018) toovad välja, et suurenenud on ka nende inimeste soov ja valmidus olla aktiivselt ühiskonda integreeritud (Gustafsson, *et al.*, 2018). Aktiivset tööelus osalemist toetavad ka tänapäeva meditsiinisüsteemi ja taastusravi võimalused, mis tagavad parema elukvaliteedi ja suutlikkuse ühiskonnaelus panustada. (World Health Organisation, 2021)

Samas näitab Maailma Terviseorganisatsiooni statistika, et vaesuse määr ja risk sattuda vaesusesse on kõrgem just vähenenud töövõimega inimeste hulgas. (World Health Organisation, 2021) Vaesuse riski minimeerimiseks on oluline tagada vähenenud töövõimega inimeste aktiivne kaasatus tööturul, mille üheks eelduseks on sobivate töötingimuste kujundamine ja vajadusel ka töö kohandamine. (Anand & Sevak, 2017)

Vähenenud töövõimega inimeste suuremal kaasatusel on otsene mõju ka riigi maksusüsteemile. Ühest küljest väheneb vajadus erinevate sotsiaaltoetuste maksmiseks ja teisest küljest annavad tööga hõivatud inimesed oma panuse maksutulu suurenemisse. (O'Reilly, 2007, lk 74; Aichner, 2021)

2017.aastal jõustunud Töövõimereformi eesmärgiks oli luua vähenenud töövõimega inimestele paremad võimalused aktiivseks tööturul osalemiseks ja seeläbi tagada ka rohkem võimalusi tööandjatele tööjõupuuduse leevendamiseks.

Tööjõuturu statistika näitab, et vähenenud töövõimega inimeste kaasatus on viimastel aastatel kasvanud. Eesti Töötukassa andmete kohaselt on 31.08.2022 seisuga määratud osaline töövõime 59 284 ning puuduv töövõime 37 699 inimesele. Vähenenud töövõimega inimesi on kokku 96 983. Sotsiaalministeeriumi andmetel oli 2020.aastal tööga hõivatud 61% osalise töövõimega inimestest, mis on kõrgem töövõimereformile seatud eesmärgist kaasata tööturu vähemalt 50% osalise töövõimega inimestest. Puuduva töövõimega inimestest oli 2020.aastal tööga hõivatud umbes viiendik. (Eesti Töötukassa, 2022)

Praktikas on Eestis siiski vähe uuringuid, mis annaksid infot tegeliku olukorra kohta vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel. Puudub ülevaade töösuhete kestvuse ning tööandjate ja vähenenud töövõimega töötajate rahulolust.

Taltechis kaitstud magistritööde raames on uuritud, kuidas on tööjõuturg pärast töövõimereformi jõustumist vähenenud töövõimega inimeste jaoks muutunud ja kuidas on reform mõjutanud tööandjate valmisolekut vähenenud töövõimega inimesi palgata (Ressar, 2017). Samuti on uuritud millist mõju avaldab positiivne diskrimineerimine vähenenud töövõimega inimeste tööturule kaasamisel (Tamm, 2017).

Maailmas läbi viidud uuringud näitavad, et vähenenud töövõimega inimesed võivad leida töö, kuid tööandjate poolt pakutavad toetustegevused ei ole alati piisavad ega taga töötajate rahulolu ja pikaajalist staaži ühes ettevõttes (Sundar, *et al.*, 2017). Vornholt koos teiste teadlastega toob välja, et töö kohandamisel on oluline vähenenud töövõimega töötaja kaasatus protsessi ja kohanduste tõhususe kohta tagasiside küsimine (Vornholt, *et al.*, 2018).

Eestis on juba palju ettevõtteid, kes panustavad teadlikult selle olulise sihtgrupi kaasamisse. Samas on ettevõtetel sellega seonduvalt ka palju hirme ja küsimusi, mistõttu sageli eelistatakse töötajate valikul pigem kandidaate, kelle töövõime ei ole vähenenud. Ka need ettevõtted, kes on vähenenud töövõimega inimesi kaasanud, on teinud seda oma parima teadmise ja võimaluste kohaselt. Ettevõtted ei ole sageli kursis milliseid kohandusi vähenenud töövõimega töötajad tegelikult vajavad. See võib põhjustada ebakõla soovitud ja tegeliku olukorra vahel, kus ettevõtte

tunneb, et on vähenenud töövõimega töötaja kaasamise panustanud, aga töötaja ei ole motiveeritud, kuna tema tegelikud vajadused on rahuldamata. (Ressar, 2017)

Vähenenud töövõimega töötajate kaasatus töö kohandamise ja rahuolu tööandja poolt pakutavate toetusmeetmetega ei ole Eestis varasemalt uuritud. Töö autori hinnangul on vähenenud töövõimega töötajate kaasamine töö kohandamise oluline, et tagada nende tööga rahulolu ja suurem aktiivsus tööturul. Magistritöö eesmärk on uurida millisel määral on vähenenud töövõimega töötajad kaasatud töö kohandamise, milline on nende rahulolu töökohal ning milline on seos töö kohandamise protsessi kaasatuse ning tööga rahulolu vahel.

Magistritööle on püstitatud kolm uurimisküsimust:

1. Kuidas on IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad kaasatud töö kohandamise?
2. Kuidas on IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad rahul tööandja poolt tehtud kohandustega?
3. Milline on IKT ja finantssektori ettevõtete valmisolek vähenenud töövõimega töötajatele tööd kohandada.

Uuringu vajalikkust on vestlustes töö autoriga tunnistanud nii erinevate IKT ja finantssektori ettevõtete personalitöötajaid kui Eesti Puuetega Inimeste Koja esindaja.

Uuring viiakse läbi Eesti finants-, tehnoloogia- ja IT sektori ettevõtetes kasutades kvantitatiivset uurimisviisi (Õunapuu, 2014, lk 51-63).

Uuringu sihtgrupiks on valitud IKT ja finantssektor, kuna selles sektoris on võimalik pakkuda suuremat paindlikkust nii töökoha, tööaja kui koormuse valikul. Paljud selle sektori ettevõtted tegutsevad rahvusvahelisel turul ning värbavad töötajaid erinevatest riikidest. Töötaja füüsiline kohalolek ettevõttes ei ole enam vajalik, mis loob oluliselt suurema paindlikkuse ka vähenenud töövõimega inimeste jaoks.

Samas on Eestis hetkel väga suur puudus IKT erialase haridusega spetsialistidest. OSKA prognoosi kohaselt peaks 2027.aastaks töötama IKT ametialadel vähemalt 47 000 spetsialisti. Võrreldes praeguse hõivega on vajadus 18 000 täiendava spetsialisti järele, mis teeb 2600 uut spetsialisti aastas. (Mets & Viia, 2022) Magistritöö autor näeb ühe potentsiaalse ressursina vähenenud töövõimega inimesi, kellel on sobiv haridustase või kvalifikatsioon, kuid kes pole tervisest tulenevate piirangute tõttu tööturul aktiivsed.

Magistritöö teooriaosas kirjeldatakse vähenenud töövõime ja töö kohandamise teoreetilist käsitlust ning antakse ülevaade vähenenud töövõimega töötajate jaoks töö kohandamise praktikatest erinevates riikides. Töö empiiriline osa kirjeldab läbiviidud uuringu meetodit, valimit ja tulemusi. Magistritöö kolmandas ehk arutelu osas tuuakse välja empiirilise uuringu

olulisemad järeldused ja arutletakse seatud uurimisküsimustest saadud sisendi üle. Arutelu osas toob töö autor välja ka uuringu tulemustele tuginevad soovitusel tööandjatele vähenenud töövõimega inimeste kaasamiseks tööks vajalike kohanduste loomisel.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Käesolevas peatükis antakse ülevaade vähenenud töövõime ja töö kohandamise teoreetilistest lähtekohtadest, vähenenud töövõimega inimeste kaasatusest tööturul ja erinevatest kaasamise võimalustest, sh positiivse diskrimineerimise rakendamine ja töö kohandamine. Peatükk sisaldab ka ülevaadet vähenenud töövõimega töötajatele töö kohandamise praktikatest erinevates riikides.

1.1. Vähenenud töövõimega inimeste kaasatus

Töövõimetoetuse seadus (2022) sõnastab, et vähenenud töövõimega on inimene, kellel tulenevalt tervises seisundist on töötamine takistatud (osaline töövõime) või kes ei ole võimeline töötama (puuduv töövõime). Töövõime vähenemist seostatakse sageli puudega, kuid praktikas ei kaasne töövõime vähenemisega alati puude määramist. Magistritöö raames keskendutakse vähenenud töövõimega inimestele Töövõimetoetuse seaduse mõistes, kuid võttes arvesse, et puudega kaasneb üldjuhul ka inimese töövõime vähenemine ja nii teooriakirjanduses kui praktikas kasutatakse neid mõisteid sageli sünonüümidega, peab töö autor vajalikuks selgitada ka puude mõistet ja selle seost vähenenud töövõimega.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse kohaselt on puue inimese anotoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel. Igat tervisekahjustust ei saa käsitleda puudena. Puudeks loetakse tervises seisundit, mis on pikaajaline ja sageli pöördumatu. (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus, 2017)

Maailma Terviseorganisatsiooni (2021) andmetel moodustavad puuetega inimesed kogu planeet Maa populatsioonist umbes 16%. Osakaal on mõnevõrra suurem kolmandates riikides, kuid ka arenenud riikides on see püsinud stabiilselt 10% tasemel. See number on aastatega kasvanud ja Maailma Terviseorganisatsiooni prognoosi kohaselt kasvab lähiaastatel veelgi, kuna haiguste diagnoosimine on parem ja inimesed elavad kauem. (World Health Organisation, 2021)

Sotsiaalkindlustusameti (2023) andmete kohaselt elab 31.12.2022 seisuga Eestis kokku 123 377 puudega inimest, kellest:

- Sügava puudega inimesi: 13 122 (11% puuetega inimestest)
- Raske puudega inimesi: 64 102 (52% puuetega inimestest)
- Keskmise puudega inimesi: 46 153 (37% puuetega inimestest)

Puuetega inimeste osakaal kogu Eesti rahvastikust on ligi 10%. Kogu puuetega inimeste arvust on tööealised (vanuses 16-64) 46 156 ehk 37% puuetega inimestest. (Sotsiaalkindlustusamet, 2023; viidatud Eesti Puuetega Inimeste Koda, 2023)

Oluline on välja tuua, et Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (2017) ei määratle enam kerge puude mõistet, kuid praktikas võib inimesel ka kerge puude korral olla keeruline tööturul edukalt hakkama saada. Seega võib töö kohandamist vajavate töötajate arv olla praktikas suurem, kuid see sihtgrupp ei ole käesoleva uurimistöö fookuses.

Vaatamata asjaolule, et puue on üldjuhul pikaajaline ja pöördumatu, võib puue olla ajas muutuv ja sellega seoses võib muutuda ka inimese toimetulek keskkonnas ja tema töövõime. Sellest tulenevalt on tööealiste inimeste puhul väga oluline lisaks puude raskusastmele hinnata ka töövõimet. Eestis tegeleb töövõime hindamisega Töötukassa. Töövõime hindamine annab võimaluse kasutada mitmesuguseid riigi poolt pakutavaid rahalisi toetuseid ja tugiteenuseid, aga võib olla abiks ka sobiva töö leidmisel ja töökeskkonna kohandamisel, kui inimene on valmis oma terviseprobleeme tööandjaga jagama.

Töövõimetoetuse seaduse (2022) alusel on vähenenud töövõimega tööealine inimene vanuses 16-64 eluaastat, kelle töötamine on tulenevalt tervisekahjustusest kas osaliselt või täielikult takistatud. Töövõimetoetuse seaduse §5 sõnastab isiku töövõime järgmiselt:

- Töövõime ei ole vähenenud, kui isikul ei ole terviseseisundist tulenevaid takistusi tegutsemise ja ühiskonnaelus osalemise piiranguid.
- Isikul on osaline töövõime, kui tema töötamine on tulenevalt terviseseisundist osaliselt takistatud.
- Isikul on puuduv töövõime, kui ta ei ole terviseseisundist tulenevalt võimeline töötama.

Eesti Töötukassa (2022) andmete kohaselt on 31.08.2022 seisuga määratud osaline töövõime 59 284 ning puuduv töövõime 37 699 inimesele. Vähenenud töövõimega inimesi on kokku 96 983.

Vähenenud töövõimega inimeste kaasatus tööturul on kogu maailmas madal. (World Health Organisation, 2021) USA tööturul oli 2022.aasta detsembri seisuga hõivatud 39% vähenenud töövõimega inimestest. (U.S.Department of Labor, 2023) Kanadas on kaasatuse osakaal 49% (Turcotte, 2014) ja Euroopa Liidus on vastav osakaal 47,3%. (Eurostat, 2023) Osakaal on Euroopa riikide lõikes siiski erinev varieerudes 24%-st Ungaris kuni 66%-ni Luxemburgis. (Eurostat, 2023)

Põhjamaad on tuntud oma võrdõiguslikkusele suunatud tööturumeetmetega ja nende praktikaid kasutatakse sageli hea näite ja eeskujuna. Sellegipoolest on ka nendes riikides vähenenud töövõimega inimeste tööga hõivatuse määr jätkuvalt mõõdukas. Statistics Sweden andmetel oli

Rootsis 2021.aastal vähenenud töövõimega inimestest tööturul hõivatud 58%. (Statistics Sweden, 2023) Eurostati (2023) andmetel oli Soomes 2018.aastal tööturul hõivatud 58,3% vähenenud töövõimega inimestest.

Eesti on vähenud töövõimega inimeste kaasamisel keskmisel positsioonil ja osakaal on aasta-aastalt kasvanud. 2021.aasta statistika põhjal oli Eestis tööga hõivatud 41 500 osalise töövõimega ja 7700 puuduva töövõimega inimest, mis moodustab 52% vähenenud töövõimega inimeste koguarvust. (Tabel 2) Osalise töövõimega inimeste tööturul osalemine on 70%, mis on tugevalt üle Töövõimereformiga seatud 50% eesmärgi. Statistika näitab ka, et Eestis oli 2021.aastal ligikaudu 37 tuhat osalise või puuduva töövõimega inimest, kes olid tööturu mõttes mitteaktiivsed. (Tabel 1) Mitteaktiivsed on need isikud, kes ei saa või ei soovi töötada (koduperenaised, mittetöötavad õppurid, puudega inimesed). (Statistikaamet, 2023) Nende hulgas on kindlasti inimesi, kes vaatamata vähenenud töövõimele oleksid valmis tööturul osalema, kuid sobiva töö leidmine on tõenäoliselt keeruline, mistõttu nad ei ole ennast ka töötuna registreerinud. Tööandjate jaoks võiks olla potentsiaalne sihtgrupp ka töötuna arvel olevad 7500 osalise või puuduva töövõimega inimest.

Tabel 1. Osalise ja puuduva töövõimega inimeste tööhõive Eestis aastatel 2017-2021 (tuhat)

	Puuduva töövõimega inimesed				Osalise töövõimega inimesed			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Hõivatud, tuhat	4,4	6,3	7	7,7	27,6	40,8	40,2	41,5
Töötud, tuhat	0,8	1,0	1,6	1,8	4,9	4,7	6,1	5,9
Mitteaktiivsed	14,3	21,6	22,5	25,3	10,0	12,3	14,5	14,3

Allikas: Statistikaamet

Tabel 2. Osalise ja puuduva töövõimega inimeste tööhõive ja töötuse määr Eestis aastatel 2017-2021 (%)

Puuduva ja osalise töövõimega inimesed		2017	2018	2019	2020	2021
Tööhõive määr, %	20 kuni 64 aastat	53,6	53,3	55,8	52,9	52,1
Töötuse määr, %	20 kuni 64 aastat	16,6	15,0	10,7	13,7	13,0

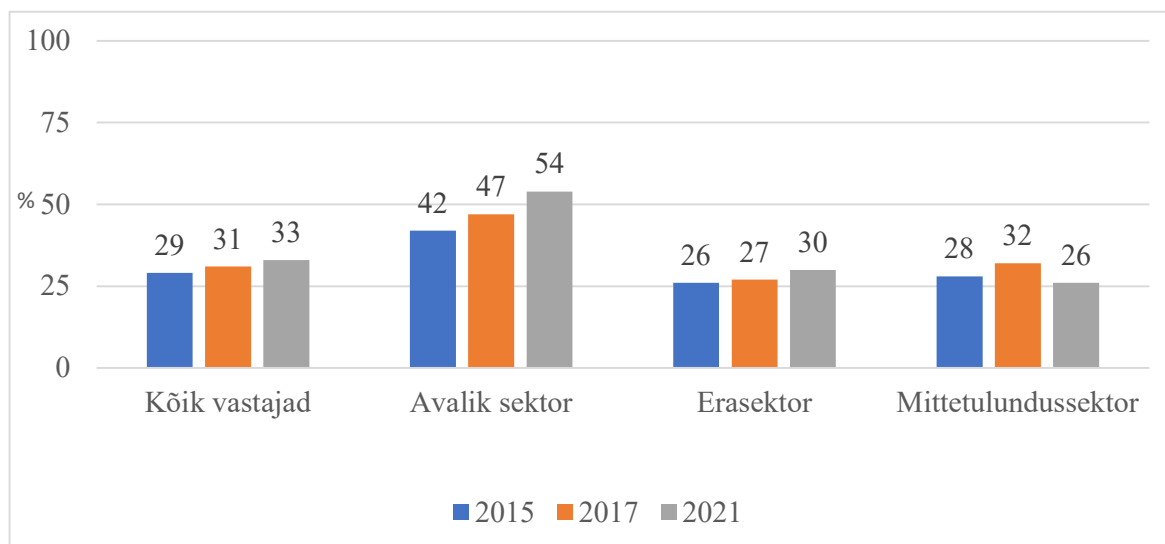
Allikas: Statistikaamet

Mõningast tagasisidet Eesti tööandjate valmiduse kohta vähenenud töövõimega inimesi palgata annab ka Turu-uuringute AS-i & Eesti Tööandjate Keskliidu poolt 2021.aastal Eesti ettevõtete hulgas läbi viidud uuring tööandjate hoiakutest vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel. Uuringus osales kokku 861 tööandjat, kelle asutuses on vähemalt kaks töötajat. Sarnased

uuringud on läbi viidud ka 2015. ja 2017.aastal, mis annab võimaluse võrrelda tööandjate valmidust vähenenud töövõimega inimesi kaasata läbi kolme perioodi.

Küsitluses osalenud ettevõtetest pakub vähenenud töövõimega inimestele tööd 33% (Joonis 1). 2015.aastal oli osakaal 29% ja 2017.aastal 31%, mis näitab, et tööandjate valmidus vähenenud töövõimega inimesi kaasata on aasta-aastalt mõnevõrra kasvanud. Suurim kasv on toimunud avalikus sektoris, aga oma panuse on andnud ka erasektor. (Turu-uuringute AS & Eesti Tööstajate Keskkliit, 2021)

Järgnev joonis annab ülevaate vähenenud töövõimega inimestele tööd pakkuvate asutuste osakaalu muutusest aastatel 2015-2021. Osakaal on kajastatud %-na kogu uuringus osalenud asutuste arvust sektorite lõikes.



Joonis 1. Vähenenud töövõimega töötajatele tööd pakkuvate asutuste osakaal, võrdlus aastate lõikes ja osakaal (%)

Allikas: Turu-uuringute AS & Eesti Tööstajate Keskkliit, 2021

Töövõime vähenemisega ei kaasne alati puude määramist. Eeltoodud statistika näitab, et Eestis elab 96 983 vähenenud töövõimega inimest ja nendest ainult 46 156-le on määratud puue. Eestis peab nii puude kui vähenenud töövõime tuvastamiseks inimene ise pöörduma Sotsiaalkindlustusameti või Töötukassa poole. Sellest tulenevalt võib mõlema sihtgrupi tegelik suurus olla statistikas kajastatust suurem. Magistritöö raames uuritakse nende töötajate rahulolu, kellel on tuvastatud töövõime vähenemine Töövõimetoetuse seaduse mõistes. Töö kohandamisel on oluline lähtuda inimese tegelikest vajadustest ja nende välja selgitamiseks on oluline kaasata kohanduste tegemisse ka vähenenud töövõimega töötaja (Gates, 2000). Tööandja saab töötajat

kaasata kui töötaja on ettevõtet oma vähenenud töövõimest teavitanud ja selle aluseks on üldjuhul Töötukassa poolt kinnitatud hinnang.

1.2. Vähenenud töövõimega töötajatele sobivate töötingimuste loomine läbi töö kohandamise

Töövõime vähenemine ei tohiks saada takistuseks teha jõukohast tööd ja olla seeläbi aktiivselt ühiskonda intergreeritud (Gustafsson, *et al.*, 2014, 2018). Õigus töötada on üks inimõigustest ja fikseeritud ka Eesti Vabariigi Põhiseaduses, mille §29 sätestab, et Eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. (Eesti Vabariigi Põhiseadus, 2015)

Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamiseks on võimalik rakendada erinevaid meetmeid nii riiklikul tasemel kui ettevõtete poolt. (O'Reilly, 2007) Paljudes riikides on kaasamine reguleeritud seaduste ja õigusaktidega, näiteks Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta (2012) ja ÜRO õigusaktid. Enamik Euroopa riike, sh Eesti, on ratifitseerinud ÜRO Puuetega Inimeste Õiguste Konventsiooni (Puuetega Inimeste Õiguste Konvetsioon ja Fakultatiivprotokoll, 2006).

Lisaks konventsioonile on paljud riigid kehtestanud täiendavaid diskrimineerimise vastaseid ja vähenenud töövõimega inimeste õiguseid toetavaid seaduseid ja õigusakte. Näiteks Equality Act Inglismaal, Social Code IV Saksamaal ja Disability Discrimination Act Hollandis. Antud õigusaktid sõnastavad ootused tööandjatele töökohta kujundamisel vähenenud töövõimega inimestele.

Osades riikides on kasutusel mitte-diskrimineerimise mudel (*non-discrimination model*), mis reguleerib vähenenud töövõimega inimeste kaasamist läbi hartade, koodeksite ja muude vabatahtlike kokkulepete. Selliste mudelite kasutamine on väga levinud USA-s, aga ka paljudes Euroopa riikides. (Social & Inclusion Division, 2017) Norras on tööandja kohustus tagada vähenenud töövõimega töötajale sobivad töötingimused reguleeritud töökeskkonnaseadusega (*Arbeidsmiljøloven*, 2020).

Eesti Vabariigis kehtiv võrdse kohtlemise seadus §1 keelab isikute diskrimineerimise rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. (Võrdse kohtlemise seadus, 2021) Võrdse kohtlemise seadus mitte ainult ei reguleeri diskrimineerimise vältimist puude alusel vaid annab paragrahvis 11 tööandjatele suunise rakendada asjakohaseid meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta

tööandjale ebamõistlikke kulusi. Lubatud on ka puudest tuleneva erivajadustele vastava töökeskonna loomine või puudega kandidaadi eelistamine valikuprotsessis, mida ei loeta antud seaduse kontekstis diskrimineerimiseks. (Võrdse kohtlemise seadus, 2021)

Erinevad uuringud kinnitavad, et vähenenud töövõimega inimeste tööhõive reguleerimine seaduste ja õigusaktidega võib anda häid tulemusi. Kuznetsova & Cerdeira Bento (2018) toovad välja, et diskrimineerimisvastane seadusandlus ja sihtgruppi toetav töödigus on näiteks Norras tõstnud tööandjate valmidust vähenenud töövõimega inimesi palgata ja neile töökohti kohandada (Kuznetsova & Cerdeira Bento, 2018).

Kuigi toetav seadusandlus ja riiklikud regulatsioonid aitavad suurendada vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet, siis nende inimeste edukas toimetulek tööl ja püsiv tööhõive sõltub paljudest teguritest. Anand ja Sevak (2017) on ühe võtmetegurina toonud välja töö kohandamise vastavalt vähenenud töövõimega inimese vajadustele. Tuginedes viimasel kümnendil sihtgrupis läbi viidud uuringutele, toovad teadlased välja, et vähenenud töövõimega inimesed, kellele tööandja on töö kohandanud, kaasates seejuures töötajat kohanduste tegemisse, hindavad oma toimetulekut tööturul heaks. Tööturul väheaktiivsed vähenenud töövõimega inimesed toovad peamise takistusena välja nende vajadustele mittevastavad töötingimused, sh ligipääsetavus, transport tööle ja koju ning tugiisiku puudumine. (Anand & Sevak, 2017)

Töö kohandamine laiemas tähenduses võib sisaldada nii tööaja kui töökorralduse muutmist kui ka füüsilise töökoha kujundamist, sh abivahendite võimaldamist (Gates, 2000). Töökoha kohandamise all mõistetakse tavaliselt kitsamalt füüsilise töökoha või tööks vajalike vahendite kohandamist töötajale, kelle jaoks see on vajalik tulenevalt tema vähenenud töövõimest (Eesti Töötukassa, 2023). Lisaks füüsilise töökoha ja tööaja kohandamisele võib olla vajalik ka tööülesannete kohandamine (Nevala, *et al.*, 2015).

Füüsilise töökoha ja tööülesannete kohandamise kõrval ei tohi jätta tähelepanuta sotsiaalset kaasamist, mille hulka kuulub juhtide ja kolleegide toetav suhtumine ning kuuluvustunde loomine. Gates (2000) üleb, et sotsiaalset konteksti mitteamestav kohandamine võib tekitada vähenenud töövõimega töötajas stigmatiseerituse ja diskrimineerimise tunde ning avaldada seeläbi negatiivset mõju kogu töörühma ja ettevõtte sisekliimale ning sisemisele koostööle. Ka Vornholt koos teiste teadlastega toob erinevatele sihtgrupis läbi viidud uuringutele tuginedes välja, et puudulik juhendamine ja kolleegide ebapiisav toetus on üheks põhjuseks, miks vähenenud töövõimega inimesed ei suuda olla tööl edukad, isegi kui füüsiline töökeskkond on kohandatud nende vajadusi arvestades. (Gates, 2000; Vornholt, *et al.*, 2018)

Kõige sagedasemaks takistuseks sotsiaalse kaasatuse tagamisel on juhtide ja kolleegide hoiakud ning eelarvamused (Beatty, *et al.*, 2019) Usutakse, et vähenenud töövõimega kolleegid ei ole

suutelised panustama sarnaselt nendega, kelle töövõime on normikohane (Burge, *et al.*, 2007). See uskumus kehtib ka hästi kvalifitseeritud ja kõrgharidusega vähenenud töövõimega töötajate suhtes (Beatty, *et al.*, 2019).

Vähenenud töövõimega inimeste seas läbi viidud küsitlused näitavad, et sotsiaalne kaasatus on sama oluline kui õiglase töötasu ja muud materiaalsed hüved (Kuznetsova & Cerdeira Bento, 2018). Gates ütleb, et sotsiaalse kaasatuse tagamiseks on oluline kogu tööühikuga kaasamine, neile asjakohase info jagamine, sobivate koolituste korraldamine ja vajadusel nõustamise tagamine ka pärast vähenenud töövõimega kolleegi tööle asumist (Gates, 2000).

Töö kohandamise edukuses mängib olulist rolli ka vähenenud töövõimega töötaja valmidus oma vajadustest rääkida. Vaatamata asjaolule, et terviseprobleemide kohta info jagamine ja tööandjale kohanduste vajaduse esitamine võib olla keeruline, aitab see tööandjal planeerida sobiva lahenduse. Eriti oluline on tööandjaga info jagamine olukorras, kus töövõime vähenemine on tingitud terviseprobleemist, mis ei ole silmaga nähtav, näiteks diabeet.

Syma toob välja, et töötajad, kelle töövõime vähenemine on tingitud nähtamatust terviseprobleemist, saavad tööandjalt vajaliku töö kohandamise isegi, kui nad seda otseselt ei küsi. Oluline on kolleegidele oma terviseisundi kohta info jagamine. (Syma, 2019)

Töö kohandamise laiem eesmärk on tagada vähenenud töövõimega inimestele töötingimused, mis võimaldavad neil takistusteta igapäevaseid tööülesandeid sooritada (PARE, 2023), seega ei tohiks vähenenud töövõimega inimese palkamisel keskenduda üksnes füüsilise töökoha kohandamisele, vaid peaks hindama tema vajadusi tervikuna ja tagama kompleksse lahenduse.

Erinevaid töö kohandamise meetmeid saab rakendada läbi positiivse diskrimineerimise, kui neid kohandusi pakutakse ainult vähenenud töövõimega inimestele. Positiivseks diskrimineerimiseks nimetatakse täiendavate meetmete rakendamist, millega luuakse mõnele sihtgrupile soodsamad tingimused. Kui diskrimineerimine oma olemuselt on negatiivne, seades mõne sihtgrupi halvemasse olukorda, siis positiivse diskrimineerimise eesmärk on toetada just neid sihtgruppe, kellel on suurem risk kogeda ebavõrdset kohtlemist. (O'Reilly, 2007) Positiivne diskrimineerimine tähendab nende gruppide jaoks täiendavate toetusmeetmete rakendamist olukordades, kus nende gruppide võrdne kohtlemine, võrreldes teiste gruppidega, ei ole piisav nende diskrimineerimise vältimiseks. (Du Toit, 2015) Üheks selliseks sihtgrupiks on ka vähenenud töövõimega inimesed.

1.3. Töö kohandamise praktikad erinevates riikides

Positiivse diskrimineerimise rakendamiseks ja töö kohandamiseks on võimalik kasutada erinevaid meetmeid (Gates, 2000). Osad meetmed on peamiselt kasutusel riiklikul tasemel, näiteks maksusoodustused vähenenud töövõimega inimestele ja neid palganud ettevõtetele. Osad meetmed on reguleeritud peamiselt tööandjate poolt, näiteks paindlik tööaeg ja töö asukoha valik. Paljud toetusmeetmed on universaalsed ja neid rakendatakse nii riiklikul tasemel kui ettevõtte tasandil, näiteks kvootide kasutamine, toetus abivahendi soetamisel jm.

Käesolevas uurimistöös keskendutakse praktikas enam rakendust leidnud meetmetele: kvoodid, füüsiline ligipääsetavus ja abivahendite kasutamise võimalus, paindlik töö- ja puhkeaeg ning tugiisiku kasutamise võimalus.

1.3.1. Kvoodid

Üheks levinumaks positiivse diskrimineerimise meetmeks kogu maailmas on kvootide kasutamine, st riigi poolt on määratud kui palju peaks töötajate hulgas olema vähenenud töövõimega töötajaid. Süsteem on täna kasutusel 97-s riigis, sh sellistes Euroopa riikides nagu Leedu, Saksamaa, Austria, Itaalia, Holland. 33-s riigis on kvootide kasutamine kohustuslik ja nõude täitmata jätmine võib tuua kaasa sanktsioonid. (International Labour Organisation, 2019) Kvoodid varieeruvad vahemikus 1-15% ettevõtte tööjõust.

Richard ja Hennekam (2021), tuginedes 2021.aastal Prantsusmaal vähenend töövõimega töötajate seas läbi viidud uuringule, toovad välja, et kvootide kasutamine aitab tõsta ettevõtete ja kogu ühiskonna teadlikkust mitmekesisusest ja puudega inimeste kaasamise olulisusest. Samuti julgustab see vähenenud töövõimega inimesi oma puudest rääkima ja aktiivsemalt tööle kandideerima. (Richard & Hennekam, 2021)

Vornholt (2018) toob aga välja, et kvootide kasutamine ei taga siiski alati uute töövõimaluste tekkimist vähenenud töövõimega inimestele. Vananeva elanikkonnaga riikides on paljudes ettevõtetes juba täna vähenenud töövõimega töötajaid ja nende osakaal aastatega kasvab. Tööandjate huvi on kindlasti eelkõige tagada töö jätkamise võimalused olemasolevatele töötajatele, mistõttu eelistatakse uute vähenenud töövõimega inimeste värbamise asemel leida sobivad lahendused pikaajase staaziga töötajatele. Ka Richard ja Hennekam (2021) märgivad, et ainult kvootide kasutamine ei ole piisav meede tagamaks vähenenud töövõimega töötajate aktiivset osalemist tööturul ja nende rahulolu oma töötingimustega. Ettevõtted võivad küll seadusest tulenevate kvootide järgimiseks vähenenud töövõimega inimese palgata, kuid vajalike

kohandusteta tunnevad need töötajad ennast tööandja jaoks koormana, mis võib tekitada stigmatiseerituse ja diskrimineerimise tunde. (Richard & Hennekam, 2021)

Samale järeldusele jõudsid ka Innessi, Radevich-Katsaroumpa ja Sargeant uurides 2018.aastal kvootide kasutamise efektiivsust Itaalias, Venemaal ja Ühendkuningriigis. Ühest küljest on kõigis neis riikides näha kvootide positiivset mõju ühiskonna suhtumisele vähenenud töövõimega inimeste kaasamisele, kuid teisest küljest rõhutab see antud sihtgrupi väiksemat suutlikkust teistega võrdselt tööturul osaleda, mis omakorda võib seada ka kahtluse alla nende suutlikkuse täita tööülesandeid samal tasemel võrreldes kolleegidega, kelle töövõime ei ole vähenenud. Innessi toob ühe kvootide kasutamise puudusena välja ka asjaolu, et need panevad ettevõtted sundolukorda ja vähenenud töövõimega inimesi palgatakse üksnes selleks, et vältida kaasnevaid sanktisoone. Selles käsitluses nähakse vähenenud töövõimega inimesi kui probleemi, mitte kui väärtuslikku ressursi. See võib mõjutada kolleegide hoiakuid vähenenud töövõimega inimeste suhtes ja sotsiaalset kaasatust kollektiivi. (Innessi, *et al.*, 2018)

Eestis ei ole vähenenud töövõimega inimeste kaasamine riigi poolt kvootidega reguleeritud, kuid Töövõimetoetuse seaduse §73 on seadnud valitsussektorile eesmärgi palgata vähemalt 1000 vähenenud töövõimega töötajat. Sarnaseid eesmärgi on tõenäoliselt endale seadnud ka Eestis tegutsevad suured rahvusvahelised ettevõtted, kes panustavad sihipäraselt mitmekesise ja kaasava töökultuuri arendamisse. Täpsem statistika selle kohta ei ole avalikult kättesaadav.

1.3.2. Füüsilise töökoha kohandamine ja abivahendi võimaldamine

Kui inimese töövõime vähenemise põhjuseks on füüsiline puue, võib ta vajada füüsilise töökeskkonna kohandamist, milleks võib olla ligipääsetavuse tagamine, täiendavate puhkeruumide loomine, töökoha sisustuse ümber paigutamine jm. Samuti võib füüsilise puudega töötaja vajada töö sooritamiseks täiendavaid abivahendeid, mille soetamine on töötaja jaoks kulukas.

Anand & Sevak (2017) toovad välja, et ligikaudu üks kolmandik vähenenud töövõimega töötajatest, kes ei ole tööga hõivatud, toovad peamise takistusena välja füüsilise ligipääsetavuse, mis võib seisneda nii piiratud liikumisvõimalustes tööruumides kui transpordivõimaluste puudumises tööle ja töölt koju liikumiseks. (Anand & Sevak, 2017)

Teooriakirjanduses tuuakse välja häid näiteid vähenenud töövõimega töötajate jaoks füüsilise töökoha kohandamisest Põhjamaades. Näiteks Kuznetsova ja Cerdeira Bento (2018) toovad välja, et Norra ettevõtetes on väga hästi tagatud füüsiline ligipääsetavus. Samuti on füüsilise puude korral töötajale tagatud tasuta bussitransport tööle ja koju. Kuznetsova koos Yalcini ja Priestley'ga on võrrelnud töö kohandamise praktikaid Põhjamaades ja Baltikumis ning toovad

välja, et Rootsis, Taanis ja Norras on ettevõtted vajadusel valmis vähenenud töövõimega töötaja jaoks töökohta kohandama ja selleks on võimalik saada ka riigilt toetust. Ka Baltikumis peavad ettevõtted tagama ligipääsetavuse ja kõigis kolmes riigis on võimalik saada riigilt tuge kohanduste tegemisel, kuid suurem osa kuludest tuleb katta tööandajal (Kuznetsova, *et al.*, 2017).

Eestis saavad ettevõtted taodelda kohandusteks tehtud kulude kompenseerimist Töötukassalt. Sõltuvalt vähenenud töövõimega töötaja vajadusest on võimalik kohandada füüsilist töökohta, näiteks ehitada sissepääsu juurde kaldtee või muuta töötasapindade kõrgust, aga ka võimaldada mõne abivahendi kasutamist, näiteks lugemistelevisior või tooltõstuk trepile. Võttes arvesse kasvavat paindlikkust ja tööandjate valmidust võimaldada töötajatel valida oma töö tegemise kohta, on võimalik kohandada ka kodukontoris olev töökoht. (Eesti Töötukassa, 2023)

1.3.3. Paindlik töö- ja puhkeaja korraldus

Viimasel kümnendil on muutunud töötaja mõiste ja paljude tööde puhul ei ole enam oluline kindlal ajavahemikul töötamine, kui töötaja suudab tagada oodatava tulemuse. Sellest tulenevalt on ka vähenenud töövõimega töötajate jaoks üks enam kasutatud kohandusi täna paljudes riikides paindlik tööaeg. (Schur, *et al.*, 2017)

Paindliku tööajaga kaasneb paljudel juhtudel ka paindlikkus töö asukoha osas, sh võimalus töötada kodus (Kuznetsova & Cerdeira Bento, 2018).

Turu-uuringute AS-i ja Eesti Tööandjate Keskliidu poolt Eesti tööandjate seas 2021.aastal läbi viidud uuring näitab, et paindlikku töökorraldust, sh võimalust teha kaugtööd ja valida endale töö tegemiseks sobiv aeg, pakuvad täna juba ka paljud Eesti ettevõtted. 53% uuringus osalenud ettevõtetest võimaldab kaugtööd kõigile oma töötajatele, mis tähendab, et seda võimalust saavad kasutada ka vähenenud töövõimega töötajad. Eeskujuks siin on avalik sektor, kus kaugtöö võimalus on 72%-l töötajatest. Antud uuringu tulemused näitasid ka, et 80% vähenenud töövõimega inimesi palganud tööandjatest pakuvad nendele töötajatele ülejäänud personaliga võrreldes erinevaid tingimusi, sh madalamat koormust, paindlikumat graafikut ja väiksemat vastutust. (Turu-uuringute AS & Eesti Tööandjate Keskliit, 2021)

1.3.4. Sotsiaalne kaasatus ja isiklik tugi

Vähenenud töövõimega töötajale töökohta kohandamise juures on üheks oluliseks teguriks sotsiaalne kaasatus ja tugivõrgustiku pakkumine. Gates (2000) rõhutab, et ebapiisava toetuse korral võib vähenenud töövõimega töötaja tunda stigmatiseeritust ja diskrimineerimist ka siis kui

füüsiline töökeskkond on kohandatud töötaja vajadusi arvestades. Kuznetsova ja Cerdeira Bento (2018) toovad välja, et sotsiaalne kaasatus on vähenenud töövõimega töötajate jaoks sama olulised kui õiglane töötasu ja muud rahalised hüved.

Sotsiaalse kaasatuse tagamine vähenenud töövõimega inimestele on hästi korraldatud Põhjamaades. Rootsis praktiseeritav toetatud töö (*Supported Employment*) meetod on olnud kasutusel juba 20 aastat. Selle meetodiga tagatakse vähenenud töövõimega töötajale personaalne coach, kes lisaks töötaja toetamisele nõustab ka tööandjat ja on abiks töötaja kolleegidele kogu töötaja sisseelamise perioodil. (Gustafsson, *et al.*, 2018)

Personaalne coach on osa sotsiaalsest kaasatusest (*Social Inclusion*), mille eesmärk on tagada vähenenud töövõimega inimestele sobivad töötingimused ja -keskkond.

Baltikumis on personaalse tugiisiku võimalused piiratumad. Lätis saavad seda võimalust kasutada vähenenud töövõimega töötajad, kes töötavad spetsiaalse toetatud programmi raames. Leedus on võimalik kaasta tugiisik sisseelamisel (Kuznetsova, *et al.*, 2017). Eestis on vähenenud töövõimega töötajal taodelda tugiisikut Töötukassalt. Töötukassa tugiisikut on võimalik kasutada 12 kuu jooksul tööle sisseelamise perioodil ja selleks võib olla ka töötaja kolleeg, kellele Töötukassa kompenseerib juhendamise tasu. (Eesti Töötukassa, 2023) Kuna mõningatel juhtudel võib vähenenud töövõimega töötaja vajada tugiisikut kogu töötamise perioodil, võib see ka osutada takistuseks, miks Eesti tööandjad ei ole valmis vähenenud töövõimega töötajatele tööd kohandama. Kui tööandjal ei ole võimalust omalt poolt pädevat tugiisikut pakkuda, võib see mõjutada vähenenud töövõimega töötaja rahulolu ja tööga toimetulekut.

Gustafssoni, Peralata ja Danemarki poolt 2018.aastal Rootsis läbi viidud uuring, mille eesmärgiks oli selgitada, kuidas vähenenud töövõimega töötajad ise sotsiaalse kaasatuse mõju hindavad, näitas, et sellist tuge saanud töötajate rahulolu on kõrge. Uuring näitas, et töötaja sisseelamine toimub kiiremini kui kohandused on tehtud vastavalt tema vajadustele. Olulise aspektina tõid uuringus osalejad välja ka väärtustatuse tunde nii tööandja, kolleegide kui ühiskonna poole tervikuna. (Gustafsson, *et al.*, 2018)

Ka Eestis 2021.aastal Turu-uuringute AS-i ja Eesti Tööandjate Keskliidu poolt tööandjate seas läbi viidud uuring näitab, et oluliselt on paranenud tööandjate hoiak kandidaadi vähenenud töövõime suhtes uute töötajate värbamisel. 64% uuringus osalenud ettevõtetest peab töövõime vähenemist või puuet valikuprotsessis teisejärguliseks kriteeriumiks ja teevad valiku tuginedes muudele kriteeriumitele. Samas vastas 32% ettevõtetest, et võrdsete kandidaatide korral teeksid nad tööpakkumise täieliku töövõimega kandidaadile. Sama suur on ka nende tööandjate hulk, kes ei näe võimalust oma ettevõttesse vähenenud töövõimega töötaja palgata. (Turu-uuringute AS & Eesti Tööandjate Keskliit, 2021)

Kuigi Eestis puuduvad uuringud vähenenud tövõimega töötajate kaasatusest töökeskkonna kohandamisse ja nende rahulolust pakutavate töötingimustega, annab Tööandjate Keskliidu, Töötukassa, Tööandjate Ühisuse ja PARE poolt 2021.aastal koostatud Kogemuslugude kogumik mõningast infot, et Eestis on siiski arvestatav hulk tööandjaid, kes panustavad teadlikult ja sihipäraselt vähenenud tövõimega inimeste kaasamisse.

Kogemusi jaganud tööandjad toovad välja vähenenud tövõimega töötajate positiivsuse ja töötahte, suurema lojaalsuse ja kõrgema tööga rahulolu. Mõnevõrra üllatuslikult tuuakse positiivse aspektina välja, et vähenenud tövõimega töötajatega on tavaliselt vähem probleeme, mis lükkab ümber ühe tööandjate peamise hirmu, et vähenenud tövõimega töötajatega värbamisel tekib ettevõttele palju lisaprobleeme.

Kogemuslugusid jaganud tööandjate esindajad soovivad vähenenud tövõimega inimeste kaasamisel varuda piisavalt aega nii värbamisprotsessiks kui töötaja sisseelamiseks, mõelda hoolikalt läbi füüsilise töökoha tingimused ja kohandamise vajadused ning koolitada ja toetada kolleege. (Tööandjate Keskliit, 2021)

Teooriakirjanduses välja toodud töö kohandamise meetmetest annab ülevaate järgnev tabel.

Tabel 3. Vähenenud tövõimega inimeste töö kohandamiseks kasutatavad meetmed ja meetmete kasutusala (x=meede on kasutusel)

Meede	Riik	Ettevõtte
Kvoodid	x	x
Maksusoodustused	x	-
Füüsilise töökeskkonna kohandamine	x	x
Abivahendi soetamise kompenseerimine	x	x
Tugiisiku kasutamise võimalus, nõustamine või personaalne <i>coach</i>	x	x
Täiendõppe kompenseerimine	x	x
Paindlik tööaeg	-	x
Paindlik töö asukoht	-	x
Töö sisu kohandamine	-	x
Täiendav puhkus	x	x
Transpordi korraldamine tööle ja töölt koju	x	-

Allikas: autori koostatud

Kokkuvõtteks saab öelda, et vähenenud töövõimega inimeste kaasmise praktikad on riikide lõikes väga erinevad. Olulist rolli mängivad siin riigi ajalooline ja kultuuriline taust, sotsiaal-poliitilised suundumused ja majanduslikud võimalused. Kui osades riikides on (Leedu, Saksamaa, Austria, Poola) on valdkond tugevamalt reguleeritud seaduste ja õigusaktidega, siis teised riigid on valinud pigem kaasva ja toetava suuna (Rootsi, Soome).

Eestis on riigi poolt hästi välja töötatud toetusmeetmed, kuid otseseid nõudeid või kvote tööandjatele kehtestatud ei ole.

Eestis kasutatakse osaliselt Rootsile sarnast sotsiaalse kaasmise mudelit, kuid selle rakendamise võimalused on piiratud. Töötukassa poolt pakutav tugiisiku süsteem ei taga vajaliku kompetentsiga coachi, kes toetaks sisseelamise perioodil nii vähenenud töövõimega töötajat, tööandja esindajaid kui kolleege. Ettevõtete enda ressursid on siin üldjuhul veelgi piiratumad. Enamik ettevõtteid määrab töötajale sisseelamise perioodiks juhendaja, kuid sellel töötajal puudub sageli erivajadusega inimese abistamise kogemus.

2. EMPIIRILINE UURING

Empiirilise uuringu eesmärgiks on hinnata vähenenud töövõimega inimeste kaasatust tööks vajalike kohanduste tegemisse, rahulolu tööandja poolt pakutavate kohandustega ning kaasatuse ja rahulolu vahelist seost Eestis tegutsevates IKT ja finantssektori ettevõtetes. Täiendavalt soovitakse hinnata Eestis tegutsevate IKT ja finantssektori ettevõtete valmidust vähenenud töövõimega inimestele tööd kohandada.

Magistritööle on püstitatud kolm uurimisküsimust:

1. Kuidas on IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad kaasatud töö kohandamisse?
2. Kuidas on IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad rahul tööandja poolt tehtud kohandustega?
3. Milline on IKT ja finantssektori ettevõtete valmisolek vähenenud töövõimega töötajatele tööd kohandada.

2.1. Meetod, valim ja protseduur

Empiirilise uuringu läbi viimisel kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit (Õunapuu, 2014, lk 51-63). Kvantitatiivse uurimismeetodi valikul lähtus magistritöö koostaja järgmistest aspektidest.

- Vähenenud töövõime määramise aluseks on tervises seisund või puue, mis mõlemad kuuluvad delikaatsete isikuandmete alla. (Isikuandmete kaitse seadus, 2007) Sellest tulenevalt ei tohi ettevõtte avaldada infot oma vähenenud töövõimega töötajate kohta. Kvantitatiivses uuringus oli vähenenud töövõimega töötajatel võimalik vastata anonüümsele küsimustikule ja lisada oma tagasisidet vabade kommentaaridena. See võimaldas uuringus osalenud ettevõtetel kaasata oma töötajaid anonüümsetl, erinevalt kvalitatiivsele meetodile, kus peamiseks uurimismeetodiks oleks olnud intervjuud. (Õunapuu, 2014)
- Eestis puudub statistika kui palju töötab IKT ja finantssektoris vähenenud töövõimega töötajaid. Kuna uurimistöö koostaja eesmärk oli kaasata võimalikult suur hulk antud sektori vähenenud töövõimega töötajaid, võimaldas kvantitatiivne uurimismeetod kasutada kaasamiseks erinevaid kanaleid.

Andmete kogumiseks viis autor läbi ankeetküsitluse IKT ja finantssektori ettevõtetes. Uuringusse kaasati nii ettevõtete esindajad kui vähenenud töövõimega töötajad.

Statistikaameti andmetel oli Eestis 31.12.2022 seisuga registreeritud 12122 ettevõtet, mille tegevusalaks on info ja side ning 4696 ettevõtet, mille tegevusalaks on finants-ja kindlustustegevus. Töötajate arv oli sama kuupäeva seisuga vastavalt 36,7 tuhat ja 16,9 tuhat, mis moodustab 7% kogu tööga hõivatud inimeste arvust, mis oli antud ajahetkel 677 tuhat. (Statistikaamet, 2023)

Uuringu jaoks ettevõtete valimi koostamisel võeti aluseks Eesti Infotehnoloogia ja Kommunikatsiooniettevõtete Liidu liikmete nimekiri (Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, 2023). Liikmete nimekirjast valiti ettekavatsetud valimi alusel 60 ettevõtet, mille esindajale saadeti e-kiri palvega uuringus osaleda ning kaasata uuringusse ka ettevõtte vähenenud töövõimega töötajad. Ettekavatsetud valimi kokku panemisel võttis magistritöö koostaja aluseks järgmised kriteeriumid:

- täpsem tegevusvaldkond Äriregistri info alusel; (Äriregister, 2023)
- ettevõtte suurus;
- asukoht;
- ettevõtte kasutab töökeelena eesti keelt.

Valikukriteeriumite piiritlemisega sooviti tagada, et esindatud oleksid nii väike- kui suurettevõtted, kes tegutsevad nii finantsvahenduse, infotehnoloogia kui telekommunikatsiooni valdkonnas.

Eesti keele kasutamine seati üheks kriteeriumiks, kuna uurimisküsimustikud koostati eesti keeles ja arvestades teema spetsiifilisust ei soovinud töö autor koostada uurimisküsimustikke võõrkeeles.

IKT sektori ettevõtted on sageli rahvusvahelised ja mõningatel juhtudel on peamiseks töökeeleks inglise keel. Arvestades valimi piisavat suurust, jäeti need ettevõtted valimist välja, kuna magistritöö autor hindas ainult võõrkeelt kõnelevate vähenenud töövõimega töötajate arvu Eestis tegutsevates IKT ja finantssektori ettevõtetes väikeseks.

Uuring viidi läbi kahes osas.

18.04.2022-08.05.2022 viidi uuring läbi ühes rahvusvahelises finantsettevõttes.

Tegemist on suurettevõttega, kus töötab enam kui 250 inimest. Uuringu läbiviimise hetkel töötas ettevõttes 41 vähenenud töövõimega töötajat, mis on umbes 1,3% ettevõtte töötajate koguarvust. Vähenenud töövõimega töötajatest 68% on naised ja 32% on mehed. 85% ettevõtte vähenenud

töövõimega töötajatest töötas uuringu läbiviimise hetkel täiskoormusega ja ühegi töötaja koormus ei olnud väiksem kui 0,5.

Taustainfo kogumiseks vestles uurimistöö koostaja ettevõtte personalispetsialistiga. Vestlus toimus füüsilisel kohtumisel ettevõtte kontoris ja vestluse ajal tehti märkmeid.

Uuringusse kaasati ettevõtte vähenenud töövõimega töötajad, kes olid ettevõtet oma vähenenud töövõimest teavitanud. Uuringus kasutati lühendatud ankeetküsimustikku (vt lisa 1), mis koostati käesoleva uurimistöö autori poolt koostöös Merlin Tõnise ja Andreas Vaksiga osana personaliuringu projektist (Paberits, Tõnis, Vaks, 2022). Küsimustiku koostamiseks kasutati Netigate keskkonda. Küsimustikule vastamine võttis aega 5-7 minutit ja vastamine oli anonüümne. Ettevõtte esindajaid uuringusse ei kaasatud.

25.02.2023 – 24.03.2023 viidi uuring läbi IKT ja finantssektori ettevõtete vähenenud töövõimega töötajate hulgas. Kuna uuringus osalemiseks kasutati erinevaid kanaleid, sh sotsiaalmeediat, kuulusid uuringu sihtgruppi kõik vähenenud töövõimega inimesed, kes töötavad Eestis IKT ja finantssektoris. Küsimustikule vastamine võttis aega 10-15 minutit ja vastamine oli anonüümne. Uuringu jaoks koostati eraldi ankeetküsimustik tööandjale ja vähenenud töövõimega töötajale (vt lisa 2 ja lisa 3). Küsimustike koostamiseks kasutati veebikeskkonda eFormular.

Mõlema uuringu etapi ankeetide küsimuste valimisel toetus autor teoreetilistele lähtekohtadele, varasemate uuringute tulemustele ja varasemates uurimistöodes kasutatud ankeetküsimustikele (Tamm, 2017; Ressar, 2017; Paberits, Tõnis, Vaks, 2022). Ankeetküsimustiku koostamisel lähtus autor magistritööle seatud eesmärgist ja püstitatud uurimisküsimustest.

Tabel 4. Ankeetküsimustiku struktuur lähtuvalt uurimisküsimustest

Uurimisküsimus	Küsimused vähenenud töövõimega töötajale (nr küsimustikus)	Küsimused tööandjale (nr küsimustikus)
Kuidas IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad on kaasatud kohanduste tegemisse töökohal?	13,14,15,16,17,19	8,9,10,13
Kuidas IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad on rahul tööandja poolt tehtud kohandustega?	18,20,21,28,29,30	14,15
Milline on IKT ja finantssektori ettevõtete valmisolek vähenenud töövõimega töötajatele töötingimusi kohandada?	14,15,16,18,19,22,29,30,32	4,5,8,9,10,11,12,13,14,16,17,18,19,21,22

Allikas: autori koostatud

Mõlema uuringu etapi tulemuste võrdlevaks analüüsiks ja kirjeldamiseks kasutati andmetöötlusprogrammi MS Excel.

Uuringusse vastajate kaasamiseks kasutati järgmisi kanaleid:

- 18.04.2022 kutse uuringu esimeses etapis osalemiseks e-kirjaga kõigile töötajatele, kes olid esitanud ettevõttele töövõime vähenemist tõendava dokumendi.
- Ajavahemikul 25.02.2023-06.03.2023 e-kiri uuringu teise etapi valimisse kuuluvate ettevõtete esindajatele palvega anda tagasisidet ettevõtte vaatest ja jagada vähenenud töövõimega töötajatele koostatud küsimustikku oma ettevõttes.
- 03.03.2023 e-kiri Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu esindajale, palvega jagada nii ettevõtetele kui vähenenud töövõimega töötajatele koostatud küsimustikku oma võrgustikus.
- 25.02.2023 e-kiri Eesti Puuetega Inimeste Kojale, palvega jagada vähenenud töövõimega töötajatele koostatud küsimustikku oma võrgustikus.
- 12.03.2023 e-kiri Tehnopol esindajale, palvega jagada nii ettevõtetele kui vähenenud töövõimega töötajatele koostatud küsimustikku oma võrgustikus.
- Suunatud postitused PARE kogukonna ja Personalijuht Facebooki lehel.
- Korduv kutse osaleda uuringus läbi sotsiaalmeedia (LinkedIn, Facebook).
- 12.03.2023 kordus e-kiri valmisse kuuluvatele ettevõtetele, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu esindajale, Eesti Puuetega Inimeste Kojale.

2.2. Vähenenud töövõimega töötajate seas läbiviidud uuringu tulemused

2.2.1. Uuringu esimene etapp

Kutse uuringus osaleda saadeti 41-le vähenenud töövõimega töötajale. Ankeetküsimustikule vastas 26 uuringusse kutsututest. Anonüümsuse tagamiseks ei küsitud vastajate sugu, vanust, töövõime kaotuse määra ja tööstaaži antud ettevõttes. Uuringu esimese etapi eesmärgiks oli saada tagasisidet, milliseid kohandusi vähenenud töövõimega inimesed vajavad, kui hästi on nad kursis riigi poolt pakutavate toetusmeetmetega ja millised on soovitusel tööandjale vähenenud töövõimega inimeste paremaks toetamiseks.

50% (n=13) uuringus osalenud töötajatest tõi välja, et kasutab igapäevaselt oma töös mõnda abivahendit või on vajanud töökoha kohandamist. Seejuures vaid 34% vastanutest on kursis riigi ja kohaliku omavalitsuse poolt pakutavate teenuste ja toetustega ja 31% peab neid mugavalt kättesaadavaks. Vabades kommentaarides tuuakse mitme vastaja poolt välja, et riigi ja kohalike

omavalitsuste poolt pakutavate teenuste kohta on keeruline infot leida ning nende taotlemine on ajamahuks ja bürookraatlik protsess.

Vastaja 9: „Kohalik omavalitsus töötab oma vajaduste põhiselt, info liigub kusagil ja on lünklik. Peab ise olema väga pädev ja püüdlik ning ise infot otsima, kui on abi soov. See võtab väga palju ressursi, nii aega kui tervist. Ja siis tuleb väga tõestada, et abi üldse vaja on. Keeruline.“

Uuringus sooviti saada tagasisidet, milliseid kohandusi ootavad vähenenud töövõimega töötajad tööandjalt. Vastajatel oli võimalik valida kuni kaks täiendavat soodustust. 58% (n=15) vastajatest sooviksid kasutada rohkem vaba aega, 38% (n=10) sooviksid tervisteenuste kompenseerimist ja/või transpordi või muude vajaduspõhiste teenuste kompenseerimist ja 31% (n=8) vajaksid tuge abivahendi soetamisel. Vaid üks vastaja toob välja tugiisiku kasutamise vajaduse.

19% (n=5) vastajatest valisid variandi muu, mille all toodi välja paindlik tööaeg, töövõimetoetuse vähenemise kompenseerimine, võimalus töötada kodukontoris, psühholoogi teenus, tasuta parkimine.

Tabel 5. Ootused tööandjale täiendavate töö kohanduste osas ja osakaal (%) vastajate koguarvust

Soovitud täiendavad kohandused	Vastajate osakaal (%)
Täiendav vaba aeg	58%
Tervisteenuste kompenseerimine	38%
Transpordi või muude vajaduspõhiste teenuste kompenseerimine	38%
Abivahendi soetamine	31%
Tugiisik	4%
Muu	19%

Allikas: autori koostatud

Uuringu esimese etapi küsimustik ei sisaldanud küsimust kohandustega rahulolu kohta, kuid tööandjale antud vabades kommentaarides toovad vastajad välja rahulolu tööandjate poolt pakutavate võimalustega.

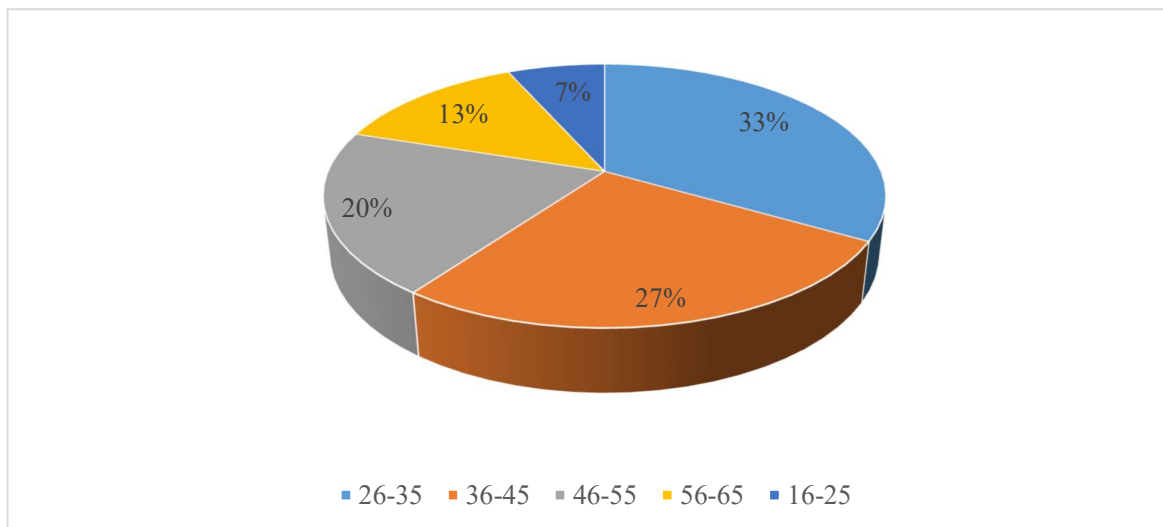
Vastaja 10: „Minu puue on küll füüsiline, kuid saan hakkama ja olen tänulik, et mulle on võimaldatud kontori taga niigi väikeses parklas parkimiskoht :) Hetkel viibin suurema osa ajast kodukontoris.“

Vastaja 25: „Olen tänulik ergonoomilise tooli ja tervisekindlustuse eest. Tõesti:) Samuti vitamiinide ja puuviljapäeva eest. Kuna immuunsüsteem on madalam, siis nendest on tuntav abi olnud. Ise ei suudaks ilmselt nii regulaarselt puuvilja osta, pigem lähevad esmakulud eluasemele, põhitoidule ja tervishoiule.“

2.2.2. Uuringu teine etapp

Küsimustikule vastas 15 vähenenud töövõimega IKT ja finantssektori töötajat, kellest 53,3% (n=8) olid naised ja 47,7% (n=7) olid mehed.

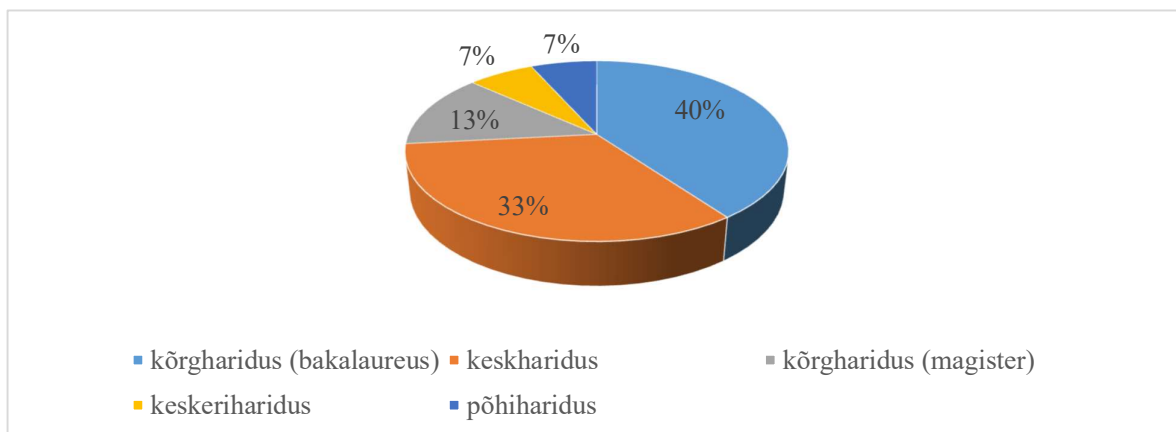
Vanuselises jaotuses olid esindatud kõik vanusegrupid. Kõige rohkem oli vastajaid vanusegrupis 26-35 (33,3%, n=5), aga esindatud olid ka töötajad vanuses 56-65 (13,3%, n=2) ja 16-25 (7%, n=1).



Joonis 2. Vastajate vanuseline jaotus

Allikas: autori koostatud

Vastajatest 53% (n=8) omavad kõrgharidust, neist 40% (n=6) bakalaureuse ja 13% (n=2) magistrikraadi. 20% (n=6) vastajatest on kesk- või keskeriharidusega ja vaid 7% (n=1) vastajatest on põhiharidusega. Vastajate hulgas ei olnud kutsehariduse ja doktorikraadiga isikuid.



Joonis 3. Vastajate jaotus haridustaseme järgi

Allikas: autori koostatud

73,3% (n=11) vastajatest töötab finantsvahenduses ja 26,7% (n=4) töötab infotehnoloogia valdkonnas. Vastajate hulgas ei olnud isikuid, kes töötavad telekommunikatsiooniettevõttes.

Töövõime kaotuse määra osas oli suurem osakaal osalise töövõimega isikutel, kes moodustasid 66,7% (n=10) kõikidest vastajatest. 33,3% vastajatest (n=5) on puuduva töövõimega.

86,7% (n=13) vastajatest töötab hetkel täiskoormusega. Vaid 2 vastajat (13,3%) vastasid, et töötavad hetkel osalise tööajaga $\geq 0,5$. Ühegi uuringus osalenud töötaja koormus ei ole hetkel väiksem kui 0,5. Vastajate tööstaaž ettevõttes on vahemikus 1-28 aastat.

53,3% (n=8) asus oma tänasele töökohale läbi kandideerimise avalikul konkursil, 26,6% (n=4) läbi soovitusel ja 13,3% (n=2) läbi sihtotsingu kaudu pöördumise. Üks vastaja pöördus töö leidmiseks ise ettevõtte poole. 53,3%-l (n=8) oli töövõime vähenenud enne tänasele ametikohale tööle asumist ja tööandjat on oma vähenenud töövõimest informeerinud 80% (n=12).

Selgitamaks vähenenud töövõimega töötajate rahulolu oma tänaste töötingimustega, küsiti osalejatelt, milliseid kohandusi on tööandja nende jaoks teinud ja kas need on piisavad tagamaks igapäevast toimetulekut töökeskkonnas. Vastuseid kirjeldab alljärgnev tabel.

Tabel 4. Tööandjate poolt vähenenud töövõimega töötajatele tehtud töö kohandused ja osakaal vastajate koguarvust (%)

Milliseid kohandusi on Teie tööandja teinud, et tagada töötingimused, mis sobivad Teie vähenenud töövõimega?	Vastajate osakaal (%)
Paindlik tööaeg	33,33%
Paindlikkus töökoha valimisel (nt kodukontor, kodu lähedal asuvad tööruumid, töötamine teisest riigist)	33,33%
Füüsilise töökoha kohandamine (nt kaldteed, ligipääsetavus, spetsiaalne, kontorimööbel)	20,00%
Tööülesannete ümberkujundamine lähtuvalt Teie erivajadusest	13,33%
Osaajaga töötamine	13,33%
Abivahendi soetamine (nt lugemise ja kuulamise abivahendid)	6,67%
Muu	33,33%
- Rohkem puhkepäevi	6,67%
- Midagi ei ole tehtud	20,00%
- Ma ei vaja kohandusi	6,67%
Kas olete rahul tööandja poolt pakutud kohandustega?	
Jah	60,00%
Ma ei vaja kohandusi	33,33%
Ei	6,67%

Allikas: Autori koostatud

Vastuste põhjal saab öelda, et enamik uuringus osalejatest kasutab mõnda tööandja poolt pakutud täiendavat hüve. Kõige enam kasutatakse paindlikkust nii tööaja kui töökoha valimisel. Võttes arvesse, et paljud tööandjad, eriti IKT ja finantssektoris, pakuvad täna paindlikku töökorraldust kõigile oma töötajatele, ei saa seda otseselt siduda vähenenud töövõimega. Füüsilise töökoha kohandamist on kasutanud 20% (n=3) vastajat ja vaid üks vastaja (6,67%) on soetanud tööandja kaudu tööks vajaliku abivahendi. Ühe vastaja ettevõtte pakub täiendavaid puhkepäevi ja kolme vastaja ettevõtte ei ole täiendavaid kohandusi teinud.

Tööandja poolt pakutavate kohandustega on rahul 60% (n=9) vastajatest, 33,33% (n=5) ei vaja kohandusi ja 6,67% (n=1) ei ole kohandustega rahul.

Uuringu eesmärgiks oli selgitada vähenenud töövõimega töötajate kaasatus kohanduste tegemisse ja võimalus anda tööandjale kohanduste vajaduse kohta tagasisidet.

53% (n=8) vastajatest on olnud kaasatud ettevõtte poolt pakutud kohanduste planeerimisse ja 47% (n=7) ei ole olnud protsessi kaasatud. Võttes arvesse, et 5 uuringus osalejat vastasid, et nad ei vaja kohandusi, saab öelda, et valdaval osal töötajatest, kes kohandusi vajavad, on olnud võimalik anda nende planeerimisse oma sisend.

Uuringu tulemused näitavad, et 86,7% (n=13) vastajate tööandjatest on küsinud vähenenud töövõimega töötajatelt tagasisidet tööga rahulolu kohta ja 73,3% (n=11) vastajatest väidavad, et tagasisidet on võetud ka arvesse. Vaid 6,7% (n=1) leiab, et tööandja ei ole tagasisidega arvestanud. 20% (n=3) vastajatest ei ole tagasisidet andnud, mistõttu ei ole neil võimalik hinnata tööandja valmidust nende tagasisidet arvesse võtta. Samas on 93,3% (n=14) vastajatest kindlad, et neil on võimalik anda tööandjale tagasisidet kui neil tekib töövõime muutumisest tulenevalt vajadus täiendavate kohanduste järele ja vaid 6,7% (n=1) ei pea seda võimalikuks.

Uuringus osalejatel paluti välja tuua, millised tegurid on nende jaoks tööl kõige olulisemad.

66,67% (n=10) jaoks on võrdselt olulised töötasu ja muud rahalised hüved ning toetavad kolleegid. Teisel kohal on paindlik töökorraldus, sh võimalus pikemateks puhkepausideks, mis on oluline 60% (n=9) vastajate jaoks. Olulise kaaluga on ka võimalus valida paindlikult töötamise asukohta, mis toodi välja 46,6% (n=7) vastaja poolt. Võimalus töötada osajaga, abivahendite võimaldamine, füüsilise keskkonna kohandamine ja tugiisiku kasutamise võimalus on vastajate jaoks väiksema tähtsusega. Seda võib mõjutada asjaolu, et 15-st vastajast 5 ei vaja töökeskkonna kohandusi ja osadel kohandusi vajavatel vastajatel võib vähenenud töövõime olla tingitud terviseprobleemidest, mis ei sea piiranguid toimetulekuks füüsilises keskkonnas.

Tabel 5. Olulised tegurid töökohal ja osakaal (%) vastajate koguarvust

Vähenenud töövõimega töötajate jaoks olulised tegurid töökohal	Vastajate osakaal (%)
töötasu ja muud rahalised hüved	66,7%
toetavad kolleegid	66,7%
paindlik töökorraldus, sh võimalus pikemateks puhkepausideks	60,0%
võimalus valida paindlikult töötamise asukohta	46,6%
võimalus töötada osalise ajaga	20,0%
abivahendite võimaldamine	6,7%
füüsilise töökeskkonna kohandamine lähtuvalt Teie erivajadusest	6,7%
personaalne tugiisik ja/või juhendaja	6,7%

Allikas: autori koostatud

Uuringu käigus küsiti vähenenud töövõimega töötajate tagasisidet ka riigi poolt sihtgrupile pakutavatele teenustele.

80% (n=12) vastajatest on kursis riigi ja kohalike omavalitsuste poolt pakutavate teenustega, aga vaid 40% (n=6) leiab, et need on mugavalt kättesaadavad. 26,7% (n=4) leiab, et teenused ei ole mugavalt kättesaadavad.

Peamiselt on kasutatud tööalase rehabilitatsiooni teenust, transpordikompensatsiooni ja lisapuhkust. Välja tuuakse ka füsioteraapia ja muude terviseteenuste kasutamist. Üks vastaja on kasutanud toetust kodu kohandamisel.

Vabades kommentaarides toodud soovist tuleb välja rahulolematuse hetkel kehtiva töövõimetoetuse süsteemiga. Peamise kitsaskohana tuuakse välja töövõimetoetuse suuruse sõltuvust palgast. Mitu vastajat märgivad ära riigi ja kohaliku omavalitsuse esindajate puuduliku kompetentsi vähenenud töövõimega inimeste toetamisel ning bürokraatiast tulenevad takistused ametiasutustega suhtlemisel. Tajutakse ka riigi, kohalike omavalitsuste ja tööandjate vähest teadlikkust erivajadusega inimeste kaasamise võimalustest.

V7: „Hetkel sõltub töövõimetoetuse suurus palga suurusest, st teatud brutopalgast hakkab toetus vähenema, kuid terviseprobleemidega seotud püsikulud ei muutu (nt suurem üürikulu, et saaks elada uuemas kortermajas, kus on võimalik ratastoolis liikuda või kulu transpordile, kui ei saa kasutada nt bussi, mis oleks tunduvalt odavam kui auto rentimine koos juhiga). Ühel hetkel kaob ära motivatsioon rohkem tööl pingutada, sest kui suureneb palk, väheneb toetus ehk siis sissetulekud kokkuvõttes ei suurene. Ma ei ütle, et toetus ei peaks vähenema, kuid hetkel on see palga piir ikka väga madalal.“

V9: „Ei tohiks puutuda seda vähenenud töövõimega inimeste väikest toetust. Kui inimene on väga tark, väga osav jne, siis ei ole õige teda selle eest karistada, kui saab kõrget töötasu. Tervis sellest ju paremaks ei lähe, kuid toetus võetakse ära (vähendatakse teatud summast). See on väga ebaõiglane. Ei peaks nii tihti tõestama tervislikku olukorda, tavapäraselt vähendatakse puude astet ja ka vähenenud töövõimet, vaidlustused ja niigi keerulised tervisemured võtavad palju aega ja energiat. Kohaliku omavalitsuse vastavad spetsialistid ei tea paraku eriti oma vähenenud töövõimega inimestest, ei paku eluruumide kohandamist, riigi poolt antud võimalusi või tegelevad selle teemaga halvasti. On kogemus, kus kohalik omavalitsus jäi vastavate taotluste esitamisega hiljaks. Inimeselt, kellel oli abi vaja, nõuti hindamist, täpsust ja kiirust. Kui kõik oli abi vajaja poolt korrektselt esitatud, siis kohalik omavalitsus ei saanud oma osaga üldse hakkama.“

Vastajad toovad välja ka vajaduse suurema paindlikkuse järele, mida tööandjad saaksid pakkuda koostöös riigi ja kohalike omavalitsustega.

V6: „Võibolla kuidagi suunata tööandjaid rohkem mõtlema paindlikuma töökorralduse (sh töötamise asukoht) ja ka lahendustele, et vähenenud töövõimega inimesel, kellel on liikumisega probleeme, oleks ka võimalik kontoris igale poole pääseda (sh eriolukorrad, näiteks tulealarm töötab ning majast lahkumine).“

V13: „Rohkem võimalusi taastusraviks, paremat arstiabi kättesaadavust. Pikemat lisapuhkust.“

Uuringus osalejatelt küsiti ka soovitusi tööandjatele, kes plaanivad värvata vähenenud töövõimega inimest. Soovitused saab jagada kolme suuremasse valdkonda:

- Paindlikkus nii töö aja kui töökoha valikul ja täiendav vaba aeg.
- Sotsiaalne kaasatus: kolleegide ja juhi tugi, mõistev suhtumine, tugiisik, mitmekesisuse hindamine.
- Füüsilise töökoha kohandamine: mugav liikumine hoones, tasuta parkimine hoone läheduses, reguleeritav kontorisituatsioon, eraldumise võimalus avatud kontoris.

Uuringu tulemused näitavad, et IKT ja finantssektoris töötavate vähenenud töövõimega inimeste kaasatus töökoha kohandamisse on keskmine. Vaid 53% vastajatest leiab, et töökoha kohandamisel on küsitud nende ootuseid.

Uurimistöölle seatud eesmärgi selgitada vähenenud töövõimega töötajate rahulolu ja kohanduste tegemisse kaasatuse seose kontrollimiseks kasutati Pearsoni lineaarset korrelatsioonikordajat. Analüüsitavast valimist jäeti välja need vastajad, kes töökoha kohandamist ei vaja ($n=5$). Analüüs teostati tuginedes kümne vastaja hinnangule rahuloluga tehtud kohanduste osas ja kaasatusele nende kohanduste tegemisse. Analüüsi tulemus näitab, et kaasatuse ja rahulolu vahel on väga nõrk seos ($r=-0,167$).

Uuringu mõlemas etapis küsiti vähenenud töövõimega töötajatelt, millised täiendavad meetmed toetaksid nende toimetulekut igapäevaste tööülesannete täitmisel.

Ülevaade soovitud meetmetest on toodud tabelis 6.

Kõige olulisemaks peetakse töötasu ja erinevaid rahalisi toetusi. Rahaliste toetuste alla on koondatud terviseteenuste ja ravimite ostu kompenseerimine, transpordi ja muude vajaduspõhiste teenuste kompenseerimine, tasuta parkimisvõimalus töökoha läheduses.

Teise olulise meetmena toovad mõlemas uuringus osalenud välja paindliku töökorralduse ja täiendava vaba aja. Oluliseks peetakse ka füüsilise töökeskkonna kohandamist ja abivahendite soetamise võimalust.

Tugiisiku kaasamist peab vajalikuks vaid 4% esimeses uuringus osalenutest ja 7% teises uuringus osalenutest. Kuigi ülejäänud osalejad ei vaja tööga toimetulekuks igapäevast personaalset tuge, saab mõlema uuringu etapi vabade kommentaaride põhjal välja tuua, et kolleegide ja juhtide toetav suhtumine ning kaasatus on väga olulised. See kinnitab eelpool välja toodud teooriat sotsiaalse kaasatuse olulisusest töökoha kohandamisel vähenenud töövõimega töötajatele (Gates, 2000; Gustaffson, *et al.*, 2018; Kuznetsova, *et al.*, 2018).

Tabel 6. Uuringus osalejate poolt soovitud toetusmeetmed ja osakaal (%) vastajate koguarvust

Tööandja poolt pakutav meede	I etapp (%)	II etapp (%)
Töötasu ja rahalised toetused	62%	67%
Paindlik töökorraldus ja täiendav vaba aeg	58%	60%
Füüsilise töökeskkonna kohandamine ja abivahendi soetamine	35%	7%
Tugiisik	4%	7%

Allikas: autori koostatud

2.3. Tööandjate seas läbi viidud uuringu tulemused

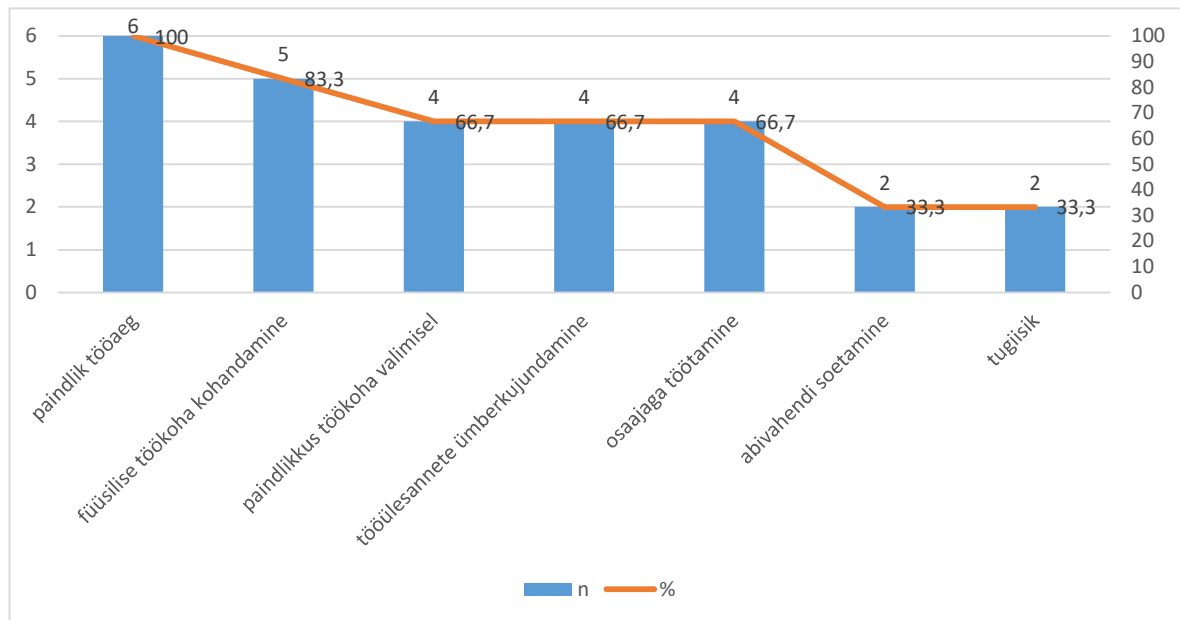
Tööandjatele saadetud küsimustikule vastas 6 ettevõtet, millest 50% (n=3) märkisid tegevuseks finantsvahenduse, 33,3% (n=2) infotehnoloogia ja 16,7% (n=1) telekommunikatsiooni. Töötajate arvu järgi domineerisid 250 ja enam töötajaga ettevõtted, mis moodustasid osalenud ettevõtetest 66,7% (n=4). 33,3% ettevõtetest (n=2) töötab 50-99 inimest. Kõikides vastanud ettevõtetes töötab vähenenud töövõimega inimesi (n=6) ja vähenenud töötajate koguarv uuringus osalenud ettevõtetes on 90, sh 97% (n=87) töötab suurettevõtetes ja 3% (n=3) ettevõtetes, mille töötajate arv on alla 100 töötaja.

Töötajate töövõime vähenemine on tingitud nii füüsilise kui vaimse tervise probleemidest, kuid vabade kommentaaride põhjal saab järeldada, et ettevõtted ei ole kursis töötajate töövõime vähenemise põhjustega ja kohandamise vajadus on pigem hinnanguline.

Võttes arvesse, et vähenenud töövõime puhul on tegemist terviseandmetega, mis kuuluvad delikaatsete isikuandmete hulka (Isikuandmete kaitse seadus, 2007), puudub töötajatel kohustus tööandjaid oma vähenenud töövõime põhjustest teavitada.

Samas on viis ettevõtet kaasanud kohanduste tegemistesse ka vähenenud töövõimega töötajad.

Üks uuringus osalenud ettevõtetest, kus töötab üks vähenenud töövõimega töötaja, ei ole kohanduste tegemisse töötajat kaasanud, kuigi pakub talle erinevaid võimalusi, sh on kohandanud tema füüsilise töökoha.



Joonis 6. Tööandja poolt tehtud kohandused, vastajate arv (n) ja osakaal (%) vastajate koguarvust

Allikas: autori koostatud

Kõik uuringus osalenud ettevõtted on küsinud oma vähenenud töövõimega töötajatelt tagasisidet tööga rahulolu kohta ja tagasiside on olnud positiivne. Välja tuuakse rahulolu nii töökeskkonna kui paindliku töökorraldusega.

Uuringus osalejatelt küsiti ka sisendit, mis motiveeriks neid rohkem vähenenud töövõimega inimesi värbama. Ettevõtete esindajate poolt toodi olulise tegurina välja kandidaadi kvalifikatsioon ja soov tööle asuda. Ootusena riigile tuuakse välja parem tugiisikute võrgustik ja suuremad maksusoodustused või palgatoetused.

Kuigi teooriakirjanduses tuuakse ühe takistusena välja tööandjate varasemad negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel (Burge, *et al.*, 2007) siis käesolevas uurimuses osalenud ettevõtted seda ei kinnita. Vaid ühe ettevõtte esindaja tõi välja kogemuse kandidaadiga, kelle väärtused ei sobinud ettevõtte omadega. 66,7% ettevõtetest leiab, et nende ettevõttes ei esine erinevusi vähenenud töövõimega töötajate ja nende töötajate töös, kelle töövõime ei ole vähenenud, 33,3% toob välja, et nende panus sõltub individuaalsetest hoiakutest ning 16,7% leiavad, et nad pingutavad rohke, kuid vajavad ka rohkem tähelepanu.

Uuringus osalenud ettevõtetest 50% (n=3) on kursis riigi poolt pakutavate toetusmeetmetega ettevõtetele, kes soovivad kaasata vähenenud töövõimega inimesi. Teenuseid kasutanud on vaid kaks ettevõtet, sh üks ettevõtte on kasutanud vaid nõustamist ja koolitusi ning üks ettevõtte ka sotsiaalmaksu hüvitamist ja tugiisiku teenust.

Varasemad uuringud näitavad, et tööandjate vähene teadlikkus riigi poolt pakutavatest võimalustest võib olla takistuseks vähenenud töövõimega inimeste värbamisel. Ka käesoleva uurimistöö raames hinnati, milline on seos vähenenud töövõimega töötajate arvu ja tööandjate teadlikkuse vahel. Seoste avaldumise hindamiseks ettevõtete teadlikkuse ja vähenenud töövõimega töötajate arvu vahel kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat. Seoste hindamisel võeti kolmanda faktorina arvesse ka ettevõtte suurust.

Analüüsi tulemustest järeldab töö autor, et teadlikkus riigi poolt pakutavatest toetusmeetmetest on tugevas seoses ettevõtte suurusega ($\rho=0,707$) ja seos vähenenud töötajate arvu ning ettevõtte suuruse vahel on keskmine ($\rho=0,560$). Seos ettevõtete teadlikkuse ja vähenenud töötajate arvuga ettevõttes on keskmisest madalam ($\rho=0,430$).

3. JÄRELDUSED JA ARUTELU

Käesolevas peatükis antakse vastused püstitatud uurimisküsimustele ning tuuakse välja uuringu tulemuste põhjal tehtud järeldused ja töö autori soovitusel ettevõtetele vähenenud töövõimega inimeste paremaks kaasamiseks. Tuginedes läbiviidud uuringule, toob töö autor välja ka vajadused edasisteks uurimissuundadeks vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel.

Uurimistöö eesmärgiks oli selgitada kuidas on tööandjad kaasanud vähenenud töövõimega töötajaid töö kohandamisse ja kuidas need kohandused toetavad vähenenud töövõimega inimeste tööga rahulolu. Lisaks sooviti saada tagasisidet IKT ja finantssektori ettevõtete valmidusest vähenenud töövõimega inimestele tööd kohandada.

Tuginedes teooriakirjandusele ja varasemalt läbi viidud uuringutele, püstitati eesmärgi saavutamiseks kolm uurimisküsimust.

1. Kuidas on IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad kaasatud kohanduste tegemisse tööl?

Vaid 53% uuringu teises etapis osalenud vähenenud töövõimega töötajatest leiab, et neil on olnud võimalik kohanduste planeerimise protsessis osaleda. Samas ütleb viis ettevõtet kuuest, et nad on oma vähenenud töövõimega töötajaid töökoha kohandamisse kaasanud.

Uurimistöö koostaja hinnangul võib selline vastuolo olla tingitud asjaolust, et töötajad ja tööandjad mõistavad kaasatust erinevalt. Kui võimalus taotleda abivahendit või kasutada paindlikku tööaega võib tööandja hinnangul olla vähenenud töövõimega töötaja kaasamine, siis isiku tasandil ei pruugi võimaluse loomine ilma personaalse sisendi küsimiseta olla tajutav kaasamisena. Uurimistöö koostaja soovitus tööandjatele on toetusmeetmete välja töötamisel küsida oma vähenenud töövõimega töötajatelt rohkem sisendit. Gates (2000) toob välja kogu töörühma juhendamise, koolitamise ja toetamise vajaduse, seega töökoha edukaks kohandamiseks võib olla vajalik kaasata ka töötaja juht ja lähemad kolleegid.

Kuna uurimistöö eesmärk oli saada kaasatuse kohta tagasisidet eelkõige vähenenud töövõimega töötajatelt, saab öelda, et vähenenud töövõimega töötajad on töökoha kohandamisse osaliselt kaasatud, kuid kaasatus võiks olla suurem. Kui Vornholt, Kuznetsova ja Gates toovad teooriakirjanduses välja vähenenud töövõimega töötajate ootused, et tööandjad neid töötingimuste kujundamisse kaasaks siis ka käesolevas uuringus osalejad soovivad vabades kommentaarides küsida tööandjatel oma vähenenud töövõimega töötajatelt rohkem tagasisidet (Vornholt, *et al.*, 2018; Kuznetsova, *et al.* 2018; Gates, 2000).

2. Kuidas on IKT ja finantssektori vähenenud töövõimega töötajad rahul tööandja poolt tehtud kohandustega?

Teoorikirjanduses välja toodud seisukohad, et vähenenud töövõimega töötajad ei ole rahul neile tehtud kohandustega, kui neid ei ole nende planeerimisse kaasatud (Vornholt, *et al.*, 2018), ei leidnud käesolevas uurimistöös kinnitust.

Uuringus osalenud vähenenud töövõimega töötajatest 60% on rahul tööandja poolt tehtud kohandustega ja vaid 6,7% ei ole kohandustega rahul. 33,3% vastanutest ei vaja kohandusi.

93,3% uuringus osalenud vähenenud töövõimega töötajatest on kindlad, et neil on võimalik anda tööandjale tagasisidet kui neil tekib töövõime muutumisest tulenevalt vajadus täiendavate kohanduste järele ja vaid 6,7% ei pea seda võimalikuks.

Vähenenud töövõimega töötajate seas läbi viidud uuringu mõlemas etapis toovad vastajad ka vabades kommentaarides välja rahuolu ettevõtte poolt pakutavate töötingimuse ja kohandustega Kuznetsova (2018) too oluliste töökoha kohandustena välja paindlikkuse töö aja ja töökoha valikul, mis leiab kinnitust ka käesolevas uuringus. Paindlikku töökorraldust ja täiendavat vaba aega peavad oluliseks 60% uuringus osalenud vähenenud töövõimega töötajatest.

Teine oluline aspekt töökoha kohandamisel on sotsiaalne kaasatus ja sobiv tugivõrgustik, mis leidis samuti käesoleva uurimistöös raames kinnitust. Vabades kommentaarides toovad paljud vastajad välja mõistva suhtumise ja kaasatuse olulisuse. (Kuznetsova, *et al.*, 2018)

Kui ettevõtted hindavad vähenenud töövõimega töötajatele kohanduste tegemist üldiselt kulukaks (Vornholt, *et al.*, 2018; Nagtegaal, *et al.*, 2023), siis mõlema eeltoodud kohandusega ei kaasne ettevõttele märkimisväärseid lisakulusid. Küll aga võib paindlik töökorraldus ja toetav suhtumine toetada vähenenud töövõimega töötajate motivatsiooni ja lojaalsust, mis võivad omakorda avaldada positiivset mõju ettevõtte kasumlikkusele (Aichner, 2021).

3. Milline on IKT ja finantssektori ettevõtete valmisolek vähenenud töövõimega töötajatele tööd kohandada?

Kõikides uuringus osalenud ettevõtetes töötab vähenenud töövõimega inimesi ja kõik ettevõtted on nende töötajate jaoks tööd kohandanud. Töö kohandamise all tuuakse välja nii füüsilise töökoha kujundamist kui paindlikkust tööaja ja töö asukoha valikul. Viis ettevõtete kuuest ütleb, et nad on kohanduste planeerimisse kaasanud ka oma vähenenud töövõimega töötajad.

Kui maailmas läbi viidud uuringud näitavad, et tööandjate jaoks on vähenenud töövõimega inimeste värbamisel üheks oluliseks takistuseks varasem negatiivne kogemus (Burge, *et al.*, 2007), siis käesoleva uuringu raames see kinnitust ei leidnud. Vaid ühe ettevõtte esindaja tõi välja ühe negatiivse kogemuse kandidaadiga (mitte töötajaga).

Vaatamata valmidusele vähenenud töövõimega inimesi palgata ja vajadusel nende tööd kohandada, ei panusta ettevõtted süsteemselt vähenenud töövõimega inimeste kaasamise. Vaid ühe ettevõtte esindaja toob välja, et sobivate kandidaatide leidmiseks tehakse koostööd Töötukassa ja Eesti Puuetega Inimeste Kojaga ning koolitustega tõstetakse värbamistiimi ja juhtide teadlikkust.

Peamiste põhjustena, miks ettevõttel on olnud keeruline vähenenud töövõimega inimesi palgata, tuuakse välja sobiva kompetentsiga kandidaatide puudumise ja riigi poolt pakutavate toetusmeetmete piiratud. See kinnitab tööandjate poolt varasemates uuringutes välja toodud tagasisidet (Bonaccio, et al., 2020; Turu-uuringute AS & Tööandjate Keskkliit, 2021) Uuringus osalenud ettevõtted on küll valmis vähenenud töövõimega inimesi palkama ja vajadusel ka nende töötingimusi ümber kujundama, kuid panevad vastutuse tööle kandideerimisel vähenenud töövõimega töötajale.

Kui Turu-uuringute AS poolt 2021.aastal tööandjate seas läbi viidud uuring näitas, et ettevõtted ei ole kursis riigi poolt pakutavate toetusmeetmetega ettevõtetele, kes soovivad vähenenud töövõimega inimesi palgata, siis sama fakt leidis osaliselt kinnitust ka käesolevas uurimistöös. 50% uuringus osalenud ettevõtetest on riigi poolt pakutavate võimalustega kursis, kuid 50% ettevõtetest ei ole nendest teadlikud. Vaid kaks ettevõtet on riigi poolt pakutavaid toetusmeetmeid kasutanud. Nendest üks ettevõtte on kasutanud vaid nõustamise teenust ja teine ettevõtte tugiisiku kasutamise võimalust, sotsiaalmaksu hüvitamist ning nõustamist ja koolitusi terviseprobleemidega inimeste toetamiseks töökeskkonnas.

Autor leiab, et uurimistööle püstitatud eesmärk saavutati, kuid magistristöös esitatud uuringutulemused ja nende põhjal tehtud järeldused omavad piiranguid:

1. Väike vastajate arv nii vähenenud töövõimega töötajate (I etapp 26 ja II etapp 15) kui tööandjate (6) hulgas.
2. Uuriti ainult IKT ja finantssektori ettevõtteid ja töötajaid.
3. Uuriti spetsiifilist sihtgruppi.
4. Uuringu läbiviimiseks kasutati ainult ankeetküsimustikku. Magistristöe autori algne plaan oli viia läbi ka poolstruktureeritud intervjuud vähenenud töövõimega inimestega, kuid selleks ei õnnestunud piisavalt osalejaid kaasata.

Positiivse aspektina saab tuua välja vastajate mitmekesisuse. Töötajate hulgas oli naiste ja meeste osakaal võrdne. Esindatud olid kõik vanusegrupid ja vastajate tööstaaž oli vahemikus 1-28 aastat. Hariduslik taust varieerus põhiharidusest magistrikraadini. Esindatud olid nii osalise kui puuduva töövõimega inimesed.

Lähtuvalt uuringu tulemustest, teeb töö autor IKT ja finantssektori ettevõtetele järgmised ettepanekud (kehtivad ka teistes majandussektorites tegutsevatele ettevõtetele):

1. Vähenenud töövõimega inimestele töö kohandamisel kaasata lahenduse planeerimisse ka töötaja/kandidaat.
2. Kaasata vähenenud töövõimega töötaja sisseelamisprotsessi ka tema juht ja lähemad kolleegid ning koostööpartnerid, et tagada piisav tugivõrgustik ja sotsiaalne kaasatus.
3. Küsida oma ettevõtte vähenenud töövõimega töötajatelt regulaarselt tagasisidet töötingimustega rahulolu kohta ja võtta saadud tagasisidet arvesse kui sellega ei kaasne ettevõtte jaoks ebaproportsionaalselt suuri väljaminekuid.
4. Koolitada oma personalitöötajaid ja juhte vähenenud töövõimega inimeste toetamise valdkonnas, kaasates vajadusel ka Töötukassa kogemusnõustajaid.
5. Vahetada kogemusi ettevõtetega kes on vähenenud töövõimega inimesi kaasanud.
6. Teha koostööd vähenenud töövõimega inimesi toetavate organisatsioonidega, näiteks Puuetega Inimeste Koda, Autismiliit jms.

KOKKUVÕTE

Maailma Terviseorganisatsiooni andemetel on umbes 10% planeet Maa elanikkonnast puudega. Inimeste arv, kellel ei ole diagnoositud puuet, kuid kelle töövõime on tulenevalt tervises seisundist vähenenud, on veelgi suurem, kuna meditsiinüsteemi areng võimaldab haiguseid paremini diagnoosida. (World Health Organisation, 2021) Samal ajal on elanikkonna vananemine toonud paljudes riikides kaasa töökäte puuduse, mis võib juba lähiajal saada takistuseks majanduskasvule ja erinevate valdkondade arengule. (Vornholt, *et al.*, 2018) See muudab üha olulisemaks tööturul väheaktiivsete sihtgruppide kaasamise. Üheks selliseks sihtgrupiks on ka vähenenud töövõimega inimesed.

Ettevõtete valmidus vähenenud töövõimega inimesi kaasata ja pakkuda vajaduspõhist töökoha kohandamist ning tuge on viimasel kümnendil kasvanud, aga mitmed takistused on tõenäoliselt jätkuvalt aktuaalsed ja nende minimeerimiseks oleks vaja rohkem tagasisidet lisaks tööandjatele ka vähenenud töövõimega inimestelt.

Erinevad maailmas läbi viidud uuringud toovad välja, et töö kohandamine ja sobivate töötingimuste loomine omab olulist mõju vähenenud töövõimega inimeste tööga rahulolule ja aktiivsele osalemisele tööturul. Töö kohandamise all ei mõisteta täna enam vaid füüsiliste tingimuste, nagu hoonesse ligipääsetavus, liikumine töökohal jms kujundamist, vaid olulisel kohal on ka paindlikkus tööaja, töö asukoha ja töö sisu planeerimisel, tugivõrgustik ja sotsiaalne kaasatus. Sobiv terviklahendus võib iga vähenenud töövõimega töötaja puhul olla erinev ja parim tulemus saavutatakse tööandja ja töötaja koostöös. (Gates, 2000; Nevala, *et al.*, 2015; Anand & Sevak, 2017)

Eestis ei ole käesoleva hetkeni sarnast uuringut läbi viidud ja uurimistöö koostaja hinnangul võiks selle uuringu käigus kogutud info aidata ettevõtetel paremini planeerida oma tegevusi vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel, mitte ainult IKT ja finantssektoris vaid ka kõikides teistes valdkondades.

Magistritöös eesmärk oli välja selgitada, kuidas vähenenud töövõimega töötajad on neile tööandja poolt pakutavate tugimeetmete planeerimisse kaasatud ja milline on nende töötajate rahulolu neile tehtud kohandustega. Lisaks sooviti uurimistööga selgitada tööandjate valmidust vähenenud töövõimega inimestele tööd kohandada.

Uurimistöö koostaja valis uuringu läbiviimise sihtgrupiks IKT ja finantssektori, kuna selles sektoris on viimastel aastatel olnud tihe konkurents kvalifitseeritud tööjõu leidmisel ja samas võimaldab töö iseloom selles sektoris pakkuda paindlikumaid töötingimusi.

Magistritöös püstitatud eesmärk sai täidetud, kuid arvestades väikest uuringus osalejate arvu, peaks tehtud järelduste kinnitamiseks ja nende praktikasse rakendamiseks tegema kordusuuringu, kus kasutatakse lisaks kvantitatiivsele uurimismeetodile ka mõnda kvalitatiivset uurimismeetodit, näiteks viiakse läbi intervjuud nii vähenenud töövõimega töötajatega kui IKT ja finantssektor ettevõtete esindajatega. Hindamaks ettevõtete valmidust vähenenud töövõimega inimestele tööd kohandada oleks vajalik kaasata uuringusse ka neid ettevõtteid, kelle juures hetkel vähenenud töövõimega inimesi ei tööta.

Vaatamata uurimistöö piirangutele, hindab töö koostaja vähenenud töövõimega töötajate kaasatust IKT ja finantssektoris rahuldavaks. Ettevõtete poolt pakutavad täiendavad meetmed toetavad vähenenud töövõimega töötajate töösooritust ja rahulolu.

Ka tööandjate rahulolu oma ettevõtte vähenenud töövõimega inimeste tööga on kõrge. Tööandjate üldine hoiak vähenenud töövõimega inimeste kaasamise on positiivne ja valmidus neid töötajaid palgata on kõrge. Samas teevad vaid vähesed ettevõtted kaasamiseks konkreetseid ja sihipäraseid tegevusi.

Võttes arvesse, et vähenenud töövõimega inimestel võib olla emotsionaalseid ja ka füüsilisi takistusi aktiivselt tööle kandideerimise protsessis osaleda, soovib uurimistöö koostaja pöörata ettevõtetele rohkem tähelepanu värbamise mitmekesisusele, kaasates selleks vajadusel ka välised koostööpartnereid. Oma soovitustes tööandjatele toovad kaasamise ja mõistva suhtumise olulisuse välja ka uuringus osalenud vähenenud töövõimega töötajad.

Vähenenud töövõimega töötajate jaoks on kindlasti oluline uuringus osalenud tööandjate soovitus olla ise aktiivne ja julge nii kandideerimisel kui oma vajadustest rääkimisel.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et Eesti IKT ja finantssektori ettevõtted pakuvad oma vähenenud töövõimega töötajatele mitmekesisest toetusmeetmete paketti ja töötajad on pakutavate tingimustega üldiselt rahul, vaatamata asjaolule, et nad ei ole alati kohanduste planeerimisse kaasatud. Arengukohana saab välja tuua vastastikkuse infovahetuse, mis on kohanduste protsessi kaasamise üks peamisi aluseid.

RESUME

According to World Health Organisation, about the 10% of the planet's population have some kind of disability. The actual number of people, who have reduced workability and need some adjustments for performing their everyday tasks, is even higher. (World Health Organisation, 2021) At the same time the aging of the population has led to a lack of labour in many countries, which may become an obstacle to economic growth and the development of the various fields in the near future. (Vornholt, *et al.*, 2018) Considering this situation, it's increasingly important to involve inactive people groups to the active labour market. One of such target group is people with reduced workability.

The willingness of the companies to hire people with reduced workability and offer job accommodation has increased in the last decade. However there are still many obstacles from both employers' and employees perspective, therefore more detailed feedback from employees with reduced workability would be necessary in order to minimize those obstacles and increase the activeness of the people with reduced workability in the labour market.

Several studies, conducted in the world, bring out that job accommodation has a significant impact on the job satisfaction and active participation of people with the reduced workability in the labor market. Job accommodation can include adjustment of physical workplace, such as accessibility to the building, movement in the working place etc., as well as flexibility in planning working time, location and work content. Beside of different adjustments it's also important to take into account social inclusion and support by colleagues. The appropriate solution may vary for each employee. The best result is achieved in cooperation between the employer and employee who needs job accommodation. (Gates, 2000; Nevala, *et al.*, 2015; Anand & Sevak, 2017)

There are no similar surveys conducted in Estonia beforehand. According to the author of the master's thesis, the information gathered in this survey, could help companies to create activities in order to involve people with reduced workability, not only in IT, telecommunication and finance sector, but also in other areas.

The purpose of this master's thesis is to examine the involvement of employees with reduced workability in job accommodation in IT, telecommunication and finance sector. In addition, the survey aimed to clarify the willingness of the employers to adjust work for people with reduced workability.

The employees with reduced workability in IT, telecommunication and finance sector was chosen as a target group for survey due the fact that companies in ICT and finance sector have had more challenges to attract good candidates in last years, but on the other hand they have more possibilities to offer flexible work conditions for all employees, including employees with reduced workability.

The goal, set in the master's thesis, was fulfilled, but considering the small number of participants in the survey, the repeat survey should be conducted to confirm the results. In order to ensure reliability, the additional research methodes should be used to collect the feedback, for example the interview with employees of reduced workability and/or representatives of the employers who have experiences with job accommodation as well as representatives of the employers who don't have such experiences.

Despite of the limitations, the author of the master's thesis assesses that involvement of the employees with reduced workability in IT, telecommunication and finance sector is satisfactory. Job accommodation solutions, offered by companies, support the performance of daily tasks of employees with reduced workability and respective employees are satisfied with the adjustments. Employers' satisfaction with the performance of the employees with reduced workability is high and the willingness to offer job accommodation, if needed, is strong. On the other hand there are no special activities by employers in order to increase the number of employees with reduced workability in their companies.

Taking into account that people with reduced workability may have mental and physical obstacles to actively participate in recruitment process, the recommendation to the companies from the author of the master's thesis is to pay more attention to diversity in recruitment process. The same recommendation has brought out by the employees with reduced workability who participated in the survey.

In summary, we can say that employers in ICT and finance sector in Estonia offer the diverse package of job accommodation solutions for the employees with reduced workability and the employees with reduced workability are satisfied with the offered adjustments. Open communication between employers and employees with reduced workability, which is a basis for job accommodation and anclusion, can be brought out as a place of development.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Aichner, T. (2021). The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanities & Social Sciences Communication* 8, 22
<https://doi.org/10.1057/s41599-021-00707-y>
- Anand, P., & Sevak, P. (2017). The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy*.
<https://doi.org/10.1186/s40173-017-0090-4>
- Beatty, J., Baldrige, D., Boehm, S., Kulkarni, M., & Colella, A. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 119-137.
- Bonaccio, S., Connelly, C., Gellatly, I., Jetha, A., & Martin Ginis, K. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135–158.
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation - Volume 58, issue 1*, 29-37.
- Du Toit, D. (2015). People with. *Comparative Labor Law & Policy*, 36 (3), 423-447.
- Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit. (2023). Liikmed: ITL. Külastatud aadressil Kõik liikmed | Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit (itl.ee), 01. veebruar 2023.
- Eesti Puuetega Inimeste Koda. (2023). Statistika. Külastatud aadressil Statistika | Eesti Puuetega Inimeste Koda (epikoda.ee), 15. märts 2023.
- Eesti Töötukassa. (2022). Töövõime hindamise statistika. Külastatud aadressil Töövõime hindamine | Töötukassa (tootukassa.ee), 17.november 2022.
- Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta. (2012). Külastatud aadressil [EUR-Lex - 12012P/TXT - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#), 17. november 2022
- Eurostat Database. (2023). Külastatud aadressil Database - Eurostat (europa.eu), 17.11.2022.
- Gates, L. B. (2000). Workplace Accommodation as a Social Process. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 85–98.
- Green, C. D. (2000, August). Classics in the History of Psychology. Toronto, Ontario. Külastatud aadressil [Classics in the History of Psychology -- A. H. Maslow \(1943\) A Theory of Human Motivation \(yorku.ca\)](#), 10.aprill 2023

- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2014). The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 249–266.
- Gustafsson, J., Peralta, J., & Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion: Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden *Scandinavian Journal of Disability Research*, 26–36.
<https://doi.org/10.16993/sjdr.36>
- Inimõiguste Instituut. (2021, 15.oktoober). Inimõigused: eesti-vabariik. Riigiportaal Eesti.ee. Külastatud <https://www.eesti.ee/et/eesti-vabariik/inimoigused/inimoigused>, 15.vebruar 2023
- Innesti, A., Radevich-Katsaroumpa, E., & Sargeant, M. (2018). *Disability quotas: past or future policy?* London: Middlesex University.
- International Labour Organisation. (2019, December, 23) Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities. Külastatud aadressil <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>, 11. jaanuar 2023.
- Kuznetsova, Y., & Gerdeira Bento, J. (2018). Workplace Adaptions Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in Mainstream Employment. *Social Inclusion*, 34-45.
- Kuznetsova, Y., Yalcin, B., & Priestley, M. (2017). Labour Market Integration and Equality for Disabled People: A Comparative Analysis of Nordic and Baltic Countries. *Social Policy Administration*, 577-597.
- Mets, U., & Viia, A. (2022. January, 10). *Uuring/info-ja kommunikatsioonitehnoloogia: OSKA Kutsekoda*. Külastatud aadressil <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/info-ja-kommunikatsioonitehnoloogia/> 10.jaanuar 2023.
- Nagtegaal, R., Boer, N. d., Berkel, R. v., Derks, B., & Tummers, L. (2023). Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
<https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvoori, J., & Anttila, H. (2015). Workplace Accommodation among Persons with Disabilities:. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 432–448.
- O'Reilly, A. (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva: International Labour Office, 1-162.
- Paberits, S., Tõnis, M., Vaks, A. (2022). Personaliuuringute analüüs. [Projekt, Tallinna Tehnikaülikool]
- PARE (2023). *Töö kohandamine*. Külastatud aadressil [Töö kohandamine - PARE](#), 06. mai 2023.

- Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Quota Schemes. Külastatud aadressil Volume 2: Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes (Vol. 2) (ilo.org), 11.jaanuar 2023
- Ressar, T. (2017). Töövõimereformiga kaasnevad vajalikud muudatused töajöuturul ning tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks. [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. Taltech Raamatukogu Digikogu.
[Töövõimereformiga kaasnevad vajalikud muudatused töajöuturul ning tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks - TalTech raamatukogu digikogu](#)
- Richard, S., & Hennekam, S. (2021). When Can a Disability Quota System Empower Disabled Individuals in the Workplace? The Case of France. *Work, employment and society*, 837-855.
- Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., & Kruse, D. (2017). Disability at Work: A Look Back and Forward. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 482-497.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating Employees With and Without Disabilities. *Human Resource Management*, 593–621.
- Social & Inclusion Division. (2017). Employment Policies for Persons with Disabilities. Handicap International Humanity & Inclusion. Külastatud aadressil <https://www.hi.org/>, 17. november 2022
- Statistikaamet. (2023). Põhinäitajad. Külastatud aadressil Põhinäitajad | Statistikaamet, 10.aprill 2023
- Statistics Sweden. (2023). Statistics Sweden (scb.se). Külastatud aadressil [Statistics Sweden \(scb.se\)](#) 29. jaanuar 2023
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A. J., Phillips, K. G., Keirns, T., Smith, A., & Katz, E. E. (2017). Striving to Work and Overcoming Barriers: Employment Strategies and Successes of People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 93-109.
- Syma, C. (2019). Invisible disabilities: Perceptions and Barriers to Reasonable Accommodations in the Workplace. *Library Management*, Vol. 40 Issue: 1/2, pp.113-120
- Tamm, A. (2017). Postiivse diskrimineerimise mõju töövõimereformi rakendamisel vähenenud töövõimega inimeste värbamisele Eesti Vabariigi ministeeriumite näitel. [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. Taltech Raamatukogu Digikogu.
[Positiivse diskrimineerimise mõju töövõimereformi rakendamisel vähenenud töövõimega inimeste värbamisele Eesti Vabariigi ministeeriumite näitel - TalTech raamatukogu digikogu](#)
- Turcotte, M. (2014). Statistics Canada. Persons with disabilities and employment. www.statcan.gc.ca/reference/copyright-droit-auteur-eng.htm
- Turu-uuringute AS (2021). Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste värbamise suhtes. [Turu-uuringute AS](#)

- Tööandjate Keskliit. (2021). Kõik inimesed on tööturule oodatud. Kogemuslugude kogumik. Külastatud aadressil <https://pare.ee/tooandjate-uhisus/toovoime-reform/>, 11. jaanuar 2023.
- U.S.Department of Labor. (2023, January). Disability Employment Statistics. Külastatud aadressil <https://www.dol.gov/agencies/odep/research-evaluation/statistics>, 11. veebruar 2023.
- Velche, D., & Relandeau, A. (2017). *Employment Policies for Persons with Disabilities*. Lyon: Humanity & Inclusion.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., Corbière, M. (2018). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:1, 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- World Health Organisation. (2021). WHO Policy on disability. Külastatud WHO Policy on disability, 17. november 2022
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu. Tartu Ülikool.
- Äriregister. (2023). e-ariregister. Külastatud aadressil [e-Äriregister – \(rik.ee\)](https://e-ariregister.rik.ee), 11. veebruar 2023.

Õigusaktid

- Arbeidsmiljøloven. (2020), Arbeids- og sosialdepartementet. Külastatud aadressil <https://lovdata.no/>, 11. jaanuar 2023
- Eesti Vabariigi Põhiseadus. (2015). RT I, 15.05.2015, 2. [Eesti Vabariigi põhiseadus–Riigi Teataja](#)
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. (2017). RT I 08.07.2016. [Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus–Riigi Teataja](#)
- Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. (2006). RT II, 04.04.2012, [Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll–Riigi Teataja](#)
- Töövõimetoetuse seadus. (2022). RT I, 12.12.2022. [Töövõimetoetuse seadus–Riigi Teataja](#)
- Võrdse kohtlemise seadus. (2021). RT I, 22.10.2021, 11. [Võrdse kohtlemise seadus–Riigi Teataja](#)

LISAD

Lisa 1. Uuringu I etapi küsimustik vähenenud töövõimega töötajale¹

1. Kas kasutate oma igapäevases töös mõnda abivahendit või oled vajanud töökoha kohandamist?
2. Kas oled kursis soodustustega mida riik ja kohalik omavalitsus pakuvad erivajadusega inimestele?
3. Kas riigi ja kohaliku omavalitsuse poolt pakutavad teenused on mugavalt kättesaadavad ja kas oled neid kasutanud?
4. Kas ettevõtte siseveebil võiks olla ka vaegnägijatele mõeldud versioon?
5. Kui Sinu tööandjal oleks võimalik pakkuda täiendavaid võimalusi, siis see oleks (vali kaks, mida Sina sooviksid kasutada):
 - 5.1 Täiendav vaba aeg
 - 5.2 Terviseteenuste kompenseerimine (palun täpsusta)
 - 5.3 Transpordi või muude vajaduspõhiste teenuste kompenseerimine (palun täpsusta)
 - 5.4 Abivahendi soetamine (palun täpsusta)
 - 5.5 Tugiisik pangas
 - 5.6 Muu (palun täpsusta)
6. Muud soovitud ja tagasiside tööandjale.

¹Paberits, S., Tõnis, M., Vaks, A. (2022). Personaliuuringute analüüs.[Projekt, Tallinna Tehnikaülikool]

Lisa 2. Uuringu II etapi küsimustik vähenenud töövõimega töötajale

Tere!

Olen Sirle Paberits, Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise eriala magistrant ning uurin, millised tööandjate poolt pakutavad toetustegevused omavad mõju vähenenud töövõimega inimeste tööheaolule ja milline on nende töötajate kaasatus töötingimuste kujundamisse.

Uuringu eesmärk on saada ülevaade, millised lahendused toetavad vähenenud töövõimega inimesi tööl hakkama saamisel ja milline on ettevõtete valmisolek töötingimusi kohandada.

Uuringu tulemusi saab kasutada juhtide ja personalitöötajate teadlikkuse tõstmiseks erivajadusega inimeste ootustele vastava töökeskkonna kujundamisel.

Tervikpildi saamiseks küsin tagasisidet nii vähenenud töövõimega inimestelt kui tööandjatelt.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ja tulemusi kasutatakse üldistatud kujul.

Küsimustik koosneb 32-st küsimusest ja selle täitmine võta aega umbes 20 minutit.

Vastan hea meelega Teie täiendavatele küsimustele. Soovi korral on võimalik uuringu tulemustega tutvuda.

Küsimuste korral võtke palun ühendust sirle.paberits@gmail.com.

Täna Teid ette panuse eest!

1. Ettevõtte tegevusala
 - a. Infotehnoloogia
 - b. Telekommunikatsioon
 - c. Finantsvahendus
2. Teie sugu
 - a. Naine
 - b. Mees
3. Teie vanus
 - a. 16-25
 - b. 26-35
 - c. 36-45
 - d. 46-55
 - e. 56-65

4. Haridustase
 - a. Põhiharidus
 - b. Keskkharidus
 - c. Keskeriharidus
 - d. Kutseharidus
 - e. Kõrgharidus (bakalaureus)
 - f. Kõrgharidus (magister)
 - g. Doktor
5. Kas Teile on määratud?
 - a. Osaline töövõime
 - b. Puuduv töövõime
6. Milline on hetkel Teie töökoormus?
 - a. Täiskoormus
 - b. Osaline tööaeg $\geq 0,5$
 - c. Osaline tööaeg $< 0,5$
7. Teie ametikoht ettevõttes
8. Teie tööstaaž selles ettevõttes (täisaastates)
9. Kas teie töövõime oli ettevõttesse tööle asumisel vähenenud?
 - a. Jah
 - b. Ei
10. Millise kanali kaudu toimus Teie värbamine ettevõttesse?
 - a. Avalikul konkursil kandideerimine
 - b. Pöördumine sihtotsinguga
 - c. Soovitus
 - d. Töötukassa
 - e. Muu (palun täpsustage)
11. Muu kanal, mille kaudu toimus Teie värbamine ettevõttesse, kus töötate.
Palun täpsustage kui valisite eelmises küsimuses „muu“.
12. Kas informeerisite ettevõtet enne tööle asumist oma vähenenud töövõimest?
 - a. Jah
 - b. Ei
13. Kas kasutate oma igapäevases töös mõnda abivahendit või olete vajanud töökoha kohandamist? Jah/ei

14. Milliseid kohandusi on Teie tööandja teinud, et tagada töötingimused, mis sobivad Teie vähenenud töövõimega?
- a. Osaajaga töötamine
 - b. Paindlik tööaeg
 - c. Paindlikkus töökoha valimisel (nt kodukontor, kodu lähedal asuvad tööruumid, töötamine teisest riigist)
 - d. Tööülesannete ümberkujundamine lähtuvalt Teie erivajadusest
 - e. Füüsilise töökoha kohandamine (nt kaldteed, ligipääsetavus, spetsiaalne kontorimööbel)
 - f. Abivahendi soetamine (nt lugemise ja kuulamise abivahendid)
 - g. Tugiisik
 - h. Muu (palun täpsustage)
15. Palun täpsustage kui valisite eelmises küsimuses „muu“.
16. Kas tööandja on Teid kaasanud kohanduste planeerimisse?
- a. Jah
 - b. Ei
17. Milliseid soovitusi olete tööandjale töötingimuste kujundamisel andnud?
18. Kas olete rahul tööandja poolt pakutud kohandustega?
- a. Jah
 - b. Ei
 - c. Ma ei vaja kohandusi
19. Kas Teil on võimalik anda tööandjale tagasisidet kui Teil tekib töövõime muutumisest tulenevalt vajadus täiendavate kohanduste järele?
- a. Jah
 - b. Ei
 - c. Ei oska vastata
20. Kas ettevõtte on küsinud Teie käest tagasisidet Teie tööga rahulolu kohta?
- a. Jah
 - b. Ei
21. Kas Teie tagasisidet on võetud arvesse?
- a. Jah
 - b. Ei
 - c. Ma ei ole tagasisidet andnud

22. Kas tööandja tagab Teile võimalused kasutada kõigile töötajatele pakutavaid hüvesid (nt ühisüritused, info kättesaadavus)?
23. Kas olete kursis riigi poolt pakutavate võimalustega vähenenud töövõimega inimestele?
24. Kas riigi ja kohaliku omavalitsuse poolt pakutavad teenused on mugavalt kättesaadavad?
25. Milliseid riigi ja/või kohaliku omavalitsuse poolt pakutavaid teenuseid olete kasutanud?
26. Millised tegurid on Teie jaoks töökohas kõige olulisemad (märkige kolm)?
- a. Võimalus töötada osalise ajaga
 - b. Võimalus valida paindlikult töötamise asukohta
 - c. Paindlik töökorraldus, sh võimalus pikemateks puhkepausideks
 - d. Töötasu ja muud rahalised hüved
 - e. Toetavad kolleegid
 - f. Füüsilise töökeskkonna kohandamine lähtuvalt Teie erivajadusest
 - g. Abivahendite võimaldamine
 - h. Personaalne tugiisik ja/või juhendaja
 - i. Muu (palun täpsustage)
27. Muud olulised tegurid.
28. Palun kirjeldage milline töö sobib Teile kõige paremini.
29. Kas olete tundnud, et Teid on terviseprobleemide tõttu tööturul ebavõrdselt koheldud?
- a. Jah
 - b. Ei
30. Palun täpsustage, millist ebavõrdset kohtlemist olete kogenud.
31. Millised muudatused riiklikes poliitikates aitaksid toetada vähenenud töövõimega inimeste osalemist tööturul?
32. Teie soovitused ettevõtetele, kes värbavad vähenenud töövõimega inimesi.

Lisa 3. Uuringu II etapi küsimustik ettevõttele

Olen Sirle Paberits, Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise eriala magistrant ning uurin millised tööandjate poolt pakutavad toetustegevused omavad mõju vähenenud töövõimega inimeste tööheaolule.

Uuring viiakse läbi infotehnoloogia, telekommunikatsiooni ja finantsettevõtete kogemuste baasil, kuna antud ettevõtetel on võimalik pakkuda töötajatele suuremat paindlikkust töökoha, koormuse ja tööülesannete osas.

Antud teema on oluline kuna vaatamata kasvavale tööjõupuudusele on vähenenud töövõimega inimestel keeruline leida tööturul sobivat tööd.

Uuringu eesmärk on saada ülevaade, millised lahendused toetavad vähenenud töövõimega inimesi tööl hakkama saamisel ja milline on ettevõtete valmisolek töötingimusi kohandada. Uuringu tulemusi saab kasutada erivajadusega inimeste ootustele vastava töökeskkonna kujundamisel.

Tervikpildi saamiseks küsin tagasisidet nii vähenenud töövõimega inimestelt kui tööandjatelt.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ja tulemusi kasutatakse ainult üldistatud kujul.

Küsimustik koosneb 22-st küsimusest ja selle täitmine võtab aega umbes 15 minutit.

Vastan hea meelega Teie täiendavatele küsimustele. Soovi korral on võimalik uuringu tulemustega tutvuda.

Küsimuste korral võtke palun ühendust sirle.paberits@gmail.com.

Täna Teid ette panuse eest!

1. Ettevõtte tegevusala
 - a. Infotehnoloogia
 - b. Telekommunikatsioon
 - c. Finantsvahendus
2. Teie ametikoht
3. Kui palju on Teie ettevõttes töötajaid?
 - a. Kuni 49
 - b. 50-99
 - c. 100-249

- d. 250 ja enam
4. Kas Teie ettevõttes töötab vähenenud töövõimega inimesi?
 - a. Jah
 - b. Ei
 - c. Ei oska öelda
 5. Mitu vähenenud töövõimega inimest teie ettevõttes töötab?
 6. Millest on tingitud nende töötajate töövõime vähenemine?
 - a. Vaimse tervise probleemid
 - b. Füüsilise tervise probleemid
 - c. Meeltega seotud probleemid (kuulmine, nägemine)
 - d. Muud (palun täpsustage)
 7. Palun täpsustage kui valisite eelmises küsimuses „muu“.
 8. Kas olete teinud oma ettevõttes kohandusi vähenenud töövõimega inimeste kaasamiseks?
 - a. Jah
 - b. Ei
 9. Milliseid kohandusi olete vähenenud töövõimega töötajate jaoks oma ettevõttes teinud?
 - a. Osaajaga töötamine
 - b. Paindlik tööaeg
 - c. Paindlikkus töökoha valimisel (nt kodukontor, kodu lähedal asuvad tööruumid, töötamine teisest riigist)
 - d. Tööülesannete ümberkujundamine lähtuvalt töötaja erivajadusest
 - e. Füüsilise töökoha kohandamine (nt kaldteed, ligipääsetavus, spetsiaalne kontorimööbel)
 - f. Abivahendi soetamine (nt lugemise ja kuulamise abivahendid)
 - g. Tugiisik
 - h. Muu (palun täpsustage)
 10. Palun täpsustage kui valisite eelmises küsimuses „muu“.
 11. Kas olete kursis riigi poolt pakutavate toetusmeetmetega ettevõtetele, kes pakuvad tööd vähenenud töövõimega inimestele?
 - a. Jah
 - b. Ei
 12. Milliseid riigi poolt pakutavaid võimalusi olete oma ettevõttes kasutanud?
 - a. Töökoha kohandamise kompenseerimine
 - b. Abivahendi soetamise kompenseerimine

- c. Tugiisiku kasutamise võimalus
 - d. Sotsiaalmaksu hüvitamine
 - e. Täiendõppe kompenseerimine
 - f. Nõustamine ja koolitused terviseprobleemidega inimeste toetamiseks töökeskkonnas
 - g. Kaitstud töö
 - h. Ei ole kasutanud
13. Kas olete kohanduste planeerimisse kaasanud ka vähenenud töövõimega töötaja?
- a. Jah
 - b. Ei
 - c. Ei ole kohandusi teinud
 - d. Meie ettevõttes ei tööta vähenenud töövõimega inimesi
14. Kas olete küsinud vähenenud töövõimega töötajatelt tagasisidet tööga rahulolu kohta?
- a. Jah
 - b. Ei
15. Milline on tagasiside vähenenud töövõimega töötajatelt?
16. Palun andke oma hinnang vähenenud töövõimega töötajate tööle oma ettevõttes.
- a. Ei ole erinevusi võrreldes nende töötajatega, kelle töövõime ei ole vähenenud
 - b. Nad vajavad rohkem tähelepanu
 - c. Nad pingutavad rohkem kui teised töötajad
 - d. Nad pingutavad vähem kui teised töötajad
 - e. Nende panus sõltub individuaalsetest hoiakutest
 - f. Muu (palun täpsustage)
17. Palun täpsustage kui valisite eelmises küsimuses „muu“.
18. Kui Teie ettevõttes ei tööta vähenenud töövõimega inimesi, siis mis on selle põhjuseks?
- a. Ei ole leidnud sobivaid kandidaate
 - b. Meie ettevõttes ei ole ametikohti, mis sobiksid vähenenud töövõimega inimestele
 - c. Töökeskkonna kohandamine oleks ettevõtte jaoks liiga kulukas
 - d. Meil on varasemad negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega inimeste värbamisel
 - e. Meie töötajatel ei ole piisavalt kompetentsi vähenenud töövõimega inimeste toetamiseks
 - f. Me ei soovi vähenenud töövõimega inimesi oma kollektiivi
 - g. Muu (palun täpsustage)

19. Palun täpsustage kui valisite eelmises küsimuses „muu“.
20. Kui Teil on varasemaid negatiivseid kogemusi vähenenud töövõimega inimeste värbamisel, palun kirjeldage.
21. Kas Teie ettevõttes panustatakse sihipäraselt vähenenud töövõimega inimeste värbamisse ja milliseid tegevusi selleks tehakse?
22. Mis motiveeriks Teie ettevõtet rohkem vähenenud töövõimega inimesi värbama?

Lisa 4. Uuringus osalenud töötajate soovitud tööandjale

Lisa 4.1. Uuringu esimene etapp

V1: „Vastavalt inimese vajadusele võiks ettevõtte näiteks rahaliselt toetada: kui mõni vajab näiteks erilist vabivahendit nägemiseks, kuulmiseks, liikumiseks (eritransport) jms. Või tulenevalt tervises seisundist mingid vajalikud teenused (näiteks massaaž, teraapia jms) või ravimid.“

V2: „Tervisteenuste kompenseerimise all pean silmas kõike, mis tervist toetab (nt massaaž, treeningud, vajalikud toidulisandid). Abivahendid, transport, vajaduspõhised teenused ja tervisteenused võiksid kõik käia ühe punkti alla, vastavalt, mida keegi rohkem vajab.“

V3: „Täna toimib see tasuliste teenuste hüvitamine meie tööandja kindlustuse kaudu.“

V7: „Töötaja saab küsida vähenenud töövõimega inimese puhul riigilt sotsiaalmaksu hüvitamist ning samas kui vaadata pilti suuremalt, siis riik vähendab töövõimetoetust, kui töötaja igakuine palk ületab teatud piiri kuni töövõimetoetuse nullini vähendamiseni (alates ca 2000 EUR brutopalgast). Minu hinnangul võiks tööandja tõsta töötaja netopalka sotsiaalmaksuhüvitamise osas (mis riigilt nagunii tagasi saadakse), mis motiveeriks rohkem ka töötajaid oma vähenenud töövõimest teavitamast oma tööandjatele. Lisaks oleks ettevõtte eeskujuks teistele finantssektori ettevõtetele, kus palgatasemed on tänasel päeval juba sellisel tasemel, kus inimesed kaotavad riigipoolse töövõimetoetuse lihtsalt palganumbri suuruse tõttu.“

V8: „Suur abi oleks näiteks kasvõi kord kuus kompenseeritav massaaž.“

V9: „Kui on vaja pikemat vahemaad (näiteks ca 60 km) tööle-koju tulekuks läbida ja ei saa teisiti kui on vaja oma autot (bussi vms), kui inimesel polegi teist varianti liikumiseks (nt liikumispuue), siis võiks olla kütuse kompensatsioon. On suureks abiks.“

V10: „Kuna käin paaril korral kuus jalga toetaval massaažil, siis minu küsimus järgmine. Kas oleks võimalik saada kasvõi 50 % kulude toetust.“

V12: „Psühholoog.“

V13: „Prillide kompensatsioon võiks olla natuke suurem.“

V19: „Kuuldeaparaat, kuna ühes kõrvas on oluline kuulmislangu. Kodukontori soov on, kuna avatud kontori sumin on kõrvale päris suur stress.“

V20: „Minul on kontoris käimiseks vajalik enda transport ehk auto ning sellega kaasnev kindel parkimiskoht (mille eest tasun igakuiselt). Parkimiskoht on hetkel küll võimalikult sissepääsu juures kuid talvel kui on minu jaoks kõige ohtlikum libe aeg ei ole abiks kuna üksinda ma autost majja ei pääse. Ideaalne oleks tulevikus võimalus "kuiva jalaga" tööle pääsemine parkimismaja või maa-aluse parkla näol.“

V22: „Ravimite peale kulub suur hulk raha. Võibolla nendega seotud kompensatsiooni.“

V25: „Ravimite peale kulub suur hulk raha. Võibolla nendega seotud kompensatsiooni.“

Lisa 4.2. Uuringu teine etapp

V1: „Paindlikkus tööaja valimisel.“

V2: „Kuna ma töötan kodus, siis pole suurt muutunud töökoht.“

V3: „Ei oska hetkel öelda.“

V4: „Kui parkimine on vajalik, mitte mugavuse küsimus võiks see olla mitte tasustatud.“

V5: „Ei ole saanud anda soovitusi.“

V6: „Viimane töötingimuse muudatus olid reguleeritavad lauad kontoris. Sel hetkel uuris tööandja kuidas neid asetama peaks kontoris näiteks.“

V7: „Kaardilugeja paigutamine nii, et saaks mugavamalt ust avada. Põrandalt uksepiida eemaldamine, nt kööki pääsemiseks.“

V8: „Olen rahul.“

V9: „Soovitud on vaba aega lisaks, füsioteraapiat.“

V10: „Oli mingi küsitlus, aga ei mäleta, mida vastasin :)“

V11: „On uuritud, kas oleks midagi vaja kohandada. Ei ole siiani vaja olnud eraldi kohandusi töötingimuste kujundamisel.“

V12: „Pole pidanud vajalikuks.“

V13: „Ei ole andnud, leidsin kontorist kotttooli, mille abil sain ise enda töökohta pisut kohandada, selle abil saan hoida jalgu istudes horisontaalasendis.“

V14: „Küsinud abi suhtlemisel/vahendamisel.“

V15: „Midagi ei ole antud.“

Lisa 5. Vähenenud töövõimega töötajate soovitused riigisektorile

V1: „Paindlikkus.“

V2: „Meie riigis on kahjuks erivajadusega inimene ikka nagu riigi ülalpeetav haige inimene. Aga see ei tohiks nii olla, sest sel juhul inimesed loodavadki riigi abile ja mõni ei soovi ehk lilleliigutada nii öelda, et enda elujärge ise parandada. Erivajadus ei tohiks olla sotsiaalne probleem, vaid see peaks olema riiklik probleem. Enamus eriv. inimesi on rohkem nagu tavalised inimesed oma kõrvalekalletega.“

V3: „Laiem töökohtade valik.“

V5: „Ei oska öelda.“

V6: „Võibolla kuidagi suunata tööandjaid rohkem mõtlema paindlikuma töökorralduse (sh töötamise asukoht) ja ka lahendustele, et vähenenud töövõimega inimesel, kellel on liikumisega probleeme, oleks ka võimalik kontoris igale poole pääseda (sh eriolukorrad, näiteks tulealarm töötab ning majast lahkumine).“

V7: „Hetkel sõltub töövõimetoetuse suurus palga suurusest, st teatud brutopalgast hakkab toetus vähenema, kuid terviseprobleemidega seotud püsikulud ei muutu (nt suurem üürikulu, et saaks elada uuemas kortermajas, kus on võimalik ratastoolis liikuda või kulu transpordile, kui ei saa kasutada nt bussi, mis oleks tunduvalt odavam kui auto rentimine koos juhiga). Ühel hetkel kaob ära motivatsioon rohkem tööl pingutada, sest kui suureneb palk, väheneb toetus- ehk siis sissetulekud kokkuvõttes ei suurene. Ma ei ütle, et toetus ei peaks vähenema, kuid hetkel on see palga piir ikka väga madalal.“

V8: „Arvan et võimalusi on, aga Töötukassa peaks neid aktiivsemalt tutvustama. Minul pole probleemi olnud, sest olen pikka aega töötanud samas töökohas.“

V9: „Ei tohiks puutuda seda vähenenud töövõimega inimeste väikest toetust. Kui inimene on väga tark, väga osav jne, siis ei ole õige teda selle eest karistada, kui saab kõrget töötasu. Tervis sellest ju paremaks ei lähe, kuid toetus võetakse ära (vähendatakse teatud summast). See on väga ebaõiglane. Ei peaks nii tihti tõestama tervislikku olukorda, tavapärast vähendatakse puude astet ja ka vähenenud töövõimet, vaidlustused ja niigi keerulised tevisemured võtavad palju aega ja energiat. Kohaliku omavalitsuse vastavad spetsialistid ei tea paraku eriti oma vähenenud töövõimega inimestest, ei paku eluruumide kohandamist, riigi poolt anutud võimalusi või tegelevad selle teemaga halvasti. On kogemus, kus kohalik omavalitsus jäi vastavate taotluste esitamisega hiljaks. Inimeselt kellel oli abi vaja oli nõuti hindamist, täpsust ja kiirust. Kui kõik oli abi vajaja poolt korrektselt esitatud, siis kohalik omavalitsus ei saanud oma osaga üldse hakkama.“

V10: „TVT suurus võiks kaasas käia palkade tõusuga, sest ühel hetkel ei ole enam motivatsiooni kõrgemat palka saada/küsida/selleks panustada, sest siis väheneb/kaob TVT.“

V11: „Luu võimalused tõestamaks enda kompetentsi.“

V12: „Võimaldada osalist töötamist täiskoormuse palgaga.“

V13: „Rohkem võimalusi taastusraviks, paremat arstiabi kättesaadavust. Pikemat lisapuhkust.“

V14: „Tuleks vaadata, kuidas, millise mahu/koormavusega tuge pakkuda 'kerge puudega' isikuile.“

V15: „Lisa koolitused ja võimalus arendada.“

Lisa 6. Tööandjate tagasiside vähenenud töövõimega inimeste kaasamisele

V1: „Vahel tundub, et vähenenud töövõimega inimesed ei julge ise finantsasutustest tööd otsida ja seega kampaania vms tutvustus, mis neid julgustaks rohkem kandideerima, kuna kõige alus on ikkagi inimese enda motivatsioon.“

V2: „Sobiva kompetentsiga töötaja, st pole vahet, kas töövõime vähenenud või ei.“

V3: „Parem tugiisikute võrgustik riigi poolt.“

V4: „Kui nad ise kandideeriks. IT-alal ei eristata inimesi nende kehalise puude järgi.“

V5: „Suurem SM soodustus või palgatoetus.“

V6: „Takistusi ei ole. Kui inimene oskuste, kogemuste ja hoiakute vaates sobib, ei ole meil vahet kas tegemist on vähenenud töövõimega inimesega.“

Lisa 7. Lihtlitsents

Mina Sirle Paberits,

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Vähenenud töövõimega töötajate kaasatus töö kohandamisse finants-, infotehnoloogia- ja telekommunikatsiooni ettevõtete näitel“, mille juhendaja on Aive Pevkur, PhD,
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

7.05.2023