



Meri-Liis Kiis

**TÖÖANDJATE PRAKTIKA JA PROBLEEMID OSALISE
TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖLE VÄRBAMISEL**

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut

Sotsiaaltöö õppekava

Juhendaja: Meeli Männamäe, *MA*

Mõdriku 2023

Autori deklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, Meri-Liis Kiis tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teostele on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autori/te/le ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja (nimi, allkiri) Meeli Männamäe MA

Lõputöö on kaitsmisele lubatud Teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr 1-14/53
kuupäev 03.mai 2023

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Meri-Liis Kiis
Sünnikuupäev: 05.12.2000

annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
TÖÖANDJATE PRAKTIKA JA PROBLEEMID OSALISE TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖLE
VÄRBAMISEL.

(lõputöö pealkiri)

1. reprodutseerimiseks paberkandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
2. elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
3. kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et:

1. lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
2. PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Tallinnas 03.05.2023
 (kuupäev) (autori allkiri)

SISUKORD

KASUTATUD MÕISTED	4
SISSEJUHATUS	5
1. OSALISE TÖÖVÕIME TEOREETILINE PARADIGMA.....	7
1.1 Süsteemiteooria olemus.....	8
1.2 Osalise ja puuduva töövõimega isikud, puuded	10
2. EESTI TÖÖTUKASSA JA EESTI TÖÖTURU OLUKORD	14
2.1 Eesti Töötukassa organisatsiooni tutvustus	15
2.2 Töövõime hindamine.....	16
2.3 Toetused ja teenused osalise töövõimega inimestele	18
2.4 Toetused ja soodustused tööandjale	20
3. LÕPUTÖÖ EESMÄRK, ÜLESANDED JA METOODIKA	26
3.1 Eesmärk ja uurimisülesanded, uurimisprobleem.....	26
3.2 Lõputöö metoodika.....	26
3.3 Valim ja konfidentsiaalsus	28
4. ANDMETE ANALÜÜS JA ARUTELU.....	29
4.1 Tööandjate teadlikkus toetustest, teenustest ja puudevast töövõimest.....	29
4.2 Vähenenud töövõimega töötaja ja tavatöötaja arvamuste erinevused	32
4.3 Probleemaatilised intsidendid töökohal	35
4.4 Ettevõtete piirangud ja mõju töökorraldusele	38
4.5 Motiveeritus ja värbamisprotsess koostöös Eesti Töötukassaga	42
4.6 Eesti Töötukassa toetuste ja teenuste efektiivsus	44
4.7 Osaline töökoormus ja valdkondade hõlmatus	45
KOKKUVÕTE	47
SUMMARY.....	50
VIIDATUD ALLIKAD	51
LISA.....	58

KASUTATUD MÕISTED

Eesti Töötukassa - Eesti töötukassa on töötuskindlustuse seaduse alusel tegutsev avalik-õiguslik juriidiline isik, mis alustas oma tegevust 2002. aastal. Eesti Töötukassa korraldab töötuskindlustust ja viib ellu tööpoliitikat. (Eesti Töötukassa, 2022)

Osaline töövõime - osaline töövõime tähendab, et kui pikaajalise tervisekahjustusega isikul on töötamine suuremal või vähemal määral takistatud. (Eesti Personalijuhtimise Ühing, 2019)

Osalise töövõimega isik - isik, kellel on terviseseisundist lähtuvalt osaline piirang töötamiseks. (Töövõimetoetuse seadus §5, lg 3, 2022)

Puuduva töövõimega isik - isik, kellel pole võimeline oma terviseseisundist lähtuvalt tööd tegema, lähtudes tema tegevuse piiranguid ja nende kestvust. (Töövõimetoetuse seadus § 5, lg 3, 2022)

Tööturuteenus - teenus, millele on õigus tööotsijal, et soodustada tema tööalast arengut ja tööandjale töötaja otsimist. (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus §2, lg 1, 2022)

Puue - puudeks nimetatakse isiku psüühilise, füüsilise ja anotoomilise tegevuse kaotust või puudusi, mis takistavad igapäevaelus osalemist teiste isikutega võrdväärsel alustel. (Tallinna Ülikool, 2022)

Töövõimetoetus - töövõimetoetuse õigus on osalise või puuduva töövõimega isikul. Seaduse eesmärgiks on pikaajalise tervisekahjustuse tõttu osalise töövõimega isikute töötamise ja tööle saamise toetamine ning neile seaduses sätestatud tingimustel ja ulatuses sissetuleku tagamine. (Töövõimetoetuse seadus §1, 2022)

Värbama- organisatsiooni, asutusse uueks liikmeks kaasama. (Eesti Keele Instituut, 2023)

KOV- kohalik omavalitsus

TVT- töövõimetoetus

TV- töövõime

SISSEJUHATUS

Lõputöö teemaks on tööandjate praktika ja probleemid osalise töövõimega inimeste tööle värbamisel Lääne-Virumaa näitel. Teema osutus valituks kuna osalise töövõimega inimeste aktiveerimine ja nende toetamine töötamisel on tähtis teema. Tegemine pole väga uue teemaga Eesti ühiskonnas. 2017. aastal koondus kogu töövõime hindamise protsess Töötukassasse. Eesti Töötukassa on püüdnud populariseerida seda valdkonda, et luua ühiskonnas arusaam, et osalise töövõimega inimesed võivad olla osa ka tööturust.

Inimese 16. eluaastast hinnatakse tema töövõimet. Eestis on töövõime hindamise protsessi enda kätte võtnud Eesti Töötukassa alates 2016. aastast. (Eesti puuetega inimeste koda, 2022) Töövõimetus defineeritakse, et inimesel on piiratud võimalused töö tegemisel. Riigi poolt paika pandud piirmäärade kaudu saab töövõimetu ja osalise töövõimega inimene rahalist toetust. Tihti peale arvatakse, et osaline töövõime tähendab seda, et inimene ei saa tööd teha, siis tegelikult see pole nii. Iga inimene peab saama võimaluse oma elatise teenimisele. Eesti riigi missioon alates 2016. aastast ongi innustada osalise töövõimega inimesi tööl käima (Krusenvald, 2022).

2002. aastast alates on töötuskindlustuse seaduse alusel tegutsenud Eesti Töötukassa. Kindlustushüvitiste välja maksmisega tehti algust 2003. aastal (Eesti Töötukassa, 2022). Eiki Nestor tõi välja juba 2007. aastal, et töötukassa ja tööturuamet tuleks omavahel liita. Selleks, et tööturumeetmed oleksid paremini vastavuses tegelike tööturutingimustega oleks vaja need kaks organisatsiooni kokku tuua (Nestor, 2007). 2009. aastast kadus ära tööturuamet ning jäi alles Eesti Töötukassa, kes koondas enda alla ka tööturuameti üleseanded (Eesti Töötukassa, 2022)

Lõputöö põhineb erinevatel teoreetilistel andmetel, millega seostub empiiriline uuring. Lõputöös kasutatakse Eesti Töötukassa lehelt saadavat infot, varasemalt koostatud statistika, erinevad teemale vastavad raamatud jne. Kõige tähtsamal kohal töös on välja tuua toetused ja hüvitised, mida Eesti Töötukassa pakub osalise töövõimega inimestele. Samuti välja tuua kuidas on jõutud selleni, et Eesti Töötukassa kätte on koondunud kogu osalise töövõimega inimeste töövõime hindamise protsess ja uue töövõime reformi populariseerimisega.

Sotsiaalministeerium viis läbi uuringu aastatel 2016-2021. Uuringu eesmärgiks oli uurida tööandjalt kõike osalise töövõime kohta. Uuringu põhjal ütlesid 23% tööandjatest, et vajaksid rohkem

informatsiooni seoses osalise töövõimega inimestest. Samuti 11% tööandjatest ei osanud sel teemal midagi arvata. Ehk 44% tööandjatest ei ole kindlad ning neil puudub teave osalise töövõimega inimeste kohta. Kõige enam soovisid tööandjad teada meetmeid, mida Eesti Töötukassa pakub neile, tööandjatele, kes palkavad osalise töövõimega inimesi. Uuringust selgus ka see, et enamjaolt on osalise töövõimega inimeste haridustase sama kõrge kui ülejäänud kollektiivis kuhu neid palgati. 64% osalise töövõimega palgatutest töötavad paindlikuma töögraafiku alusel võrreldes ülejäänud meeskonnaga. Kõige suurem mure, mille tööandjad antud uuringus välja tõid on see, et osalise töövõimega inimesed haigestuvad kiiremini ning selle tõttu kannatab ka töö kvantiteet. Teine suur probleem, mis uuringust selgus oli see, et osalise töövõimega inimeste ettearvamatu käitumine ehmatab tööandjaid ning nende sotsiaalne suhtlus võib olla kehvem kui ülejäänud kollektiivi liikmetel ning see jätab nad tihti peale ebameeldivasse olukorda. (Eesti Tööandjate Keskliit; Sotsiaalministeerium, 2021)

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida Lääne-Virumaa tööandjate teadlikkust osalise töövõimega inimeste värbamise teemal ja tuua välja probleemid, mis on ette tulnud osalise töövõimega inimeste palkamisel.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgnevad ülesanded

- kirjeldada Eesti tööturu olukorda tuginedes tööturu statistikale ja tööturu programmidele;
- selgitada osalise töövõime tähendus ja tuua välja Eesti Töötukassa poolt pakutavad toetused ja hüvitised toetamaks osalise töövõimega inimest ning tööandjat;
- analüüsida Lääne-Virumaa tööandjate teadlikkust riigi poolt pakutavatest teenustest ja toetustest;
- tuua välja, millised Eesti Töötukassa poolt pakutavad tööturuteenused on osalise töövõimega inimeste tööturule sisenemisel enim kasumlikud tööandjate arvates;
- analüüsida tööandjate poolt saadud arvamusi ja seostada need süsteemiteooriaga.

Lõputöös on neli põhipeatükki. Esimeses peatükis antakse ülevaade osalise töövõimest ja sotsiaalteooriast, millele tuginedes kirjutatakse lõputöö. Teises peatükis tutvustatakse Eesti Töötukassat, erinevaid töötukassa poolt pakutavatest toetuseid ja teenuseid. Samuti tehakse ülevaateid erinevatest tööturu-uuringutest seoses osalise töövõimega inimestest lähtuvalt. Kolmandas peatükis kirjeldatakse lõputöö metoodikat ja pannakse kirja üleseanded mida üritatakse saavutada lõputöö tegemisel. Neljandas peatükis kirjeldatakse lahti Lääne-Virumaa tööandjate vastused ja analüüsitakse saadud tulemusi töö alusteooriast lähtuvalt.

1. OSALISE TÖÖVÕIME TEOREETILINE PARADIGMA

Selles peatükis tutvustatakse sotsiaalteooriad, mis on töö alusteooriateks. Töö alusteooriateks on valinud autor süsteemiteooria. Tehakse kokkuvõtte ka puude astmetest ning mis neid kirjeldab. Selgitatakse lahti, kes üldse on osalise töövõimega inimene ja kuidas selleks saadakse. Antakse ülevaade osalise töövõimega inimeste rollist ühiskonna ajaloost ja tänapäeval. Tutvustatakse toetusi ja hüvitusi, mida pakub Eesti Töötukassa tööandjatele. Süsteemiteooria peamiseks eesmärgiks sotsiaaltöös on integratsioon ja reageerimine keerukates olukordades.

Valdkondlikke teooriaid tuleks paremini tundma õppida, mitte lihvida bürokraatlikke juhiseid. Eesti järgib ka turu loogikat nii nagu iga teine riik sotsiaaltöö praktikateooriate vaatenurgast vaadatuna. Tulemust on lihtsam müüa kui teooria ja meetodite toel saanud tõenduspõhise tulemuse. Süsteemiteooria vaatab ühiskondliku elukorralduse alusena sotsiaaltöötajatele vastu eri eluvaldkondade korraldusest. Kui võtta ette sotsiaalhoolekande seaduse, siis leiab sealt hoolekande kui süsteemi kirjelduse. Sotsiaalhoolekanne on suur süsteem ning selles sisaldub veel väiksemaid süsteeme. Kui käsitleda sotsiaalhoolekannet süsteemina ja rakendada selle korraldamisel süsteemiteooriat jäädakse tihti peale hätta. Mõnel juhul tunnistatakse vaikimisi võimetust süsteemi töötavana hoida sotsiaalse rehabilitatsiooni korraldust. Üritades lähendada riikliku ja erahoolekannet, unustatakse, et need on iseseisvalt kaks. Osaliselt vastandlikke põhimõtteid järgivat, hoolekande liiki (Kõre, 2021).

Malcolm Payne artikkel Sotsiaaltöö ajakirjas keskendus sotsiaalteooriate ja praktika sidumisele. Payne nimetab artiklis süsteemiteooriat kui keerukuse ja kaose teooriaks. Kuid süsteemiteooria edasiarendus on saanud viimasel palju tähelepanu. Teooria ja praktika ei sellised asjad, mida võib enda ümber näha, võtta ja kasutada. Need tuleb luua ning keegi peab need omavahel ühendama. Pool sajandit tagasi oli teooria ja teadmiste arendus üldiselt teadlaste hallata kuid tänapäeval soovivad sõna sekka ka öelda sotsiaaltöö juhid ja praktikud. (Tervise Arengu Instituut, 2020)

Sotsiaaltöö juhtide etteheide teooriale on see, et neid ei ühti inimeste argipäevaste kogemustega. Akadeemiline kogukond heidab ette mitteformaalsele teooriale, et sellel puudub struktureeritus ning on testimata ja võib alt vedada. 1990. aastal kirjeldas Sibeon kolme tüüpi teooriaid:

1. Sotsiaaltöö eneseseletusteooriad annavad ülevaate, mis on sotsiaaltöö, ning esindavad sotsiaal tähenduse diskursust. Diskursused on erimeelsused, mida näeme ja kuuleme artiklite ja konverentside väitluses. Töötamisviisidega osaletakse samuti diskursuses, mitte ainult akadeemiliste ettekannete ja kirjutistega.

2. Sotsiaaltöö praktikateooriad selgitavad, kuidas teha sotsiaaltööd. Need põhinevad eneseseletusteooriatel. Need teooriad on akadeemilise maailma ja praktika keeruka vastastiktoime tulemus.
3. Teooriad sotsiaalse maailma kohta annavad ülevaate sotsiaalsetest olukordadest, millega sotsiaaltöötajad igapäevaselt tegutsevad. Sibeon nimetas need kliendimaailma teooriateks. (Tervise Arengu Instituut, 2020).

Järgnevalt antakse ülevaade töö sotsiaalteooriast, millele toetudes analüüsitakse küsitlustest saadavaid vastuseid ja kirjutatakse lõputöö. Autor valis lõputöö aluseks süsteemiteooria, sest tähtis on, et osalise töövõimega inimestest saaksid töölisel ja neid värvatakse olenemata nende tervislikust diagnoosist. Sellest protsessist peaksid osa võtma võrgustikuliikmed nii Eesti Töötukassa, tööandja ja muud võrgustiku liikmed, kes on süsteemi osad, et saavutada soovitud tulemus

1.1 Süsteemiteooria olemus

Süsteemiteooria keskmeks on erinevate süsteemide nagu näiteks kooli, perekonna, religiooni, töö, valitsuse mõju indiviidi käitumise kujundamisele. Sotsiaaltöötajad kasutavad oma töös süsteemiteooriat, et välja selgitada sotsiaalseid süsteeme inimese elus ökosüsteemina. Teoorias võetakse arvesse inimese sotsiaalset keskkonda koos kõikide selle teguritega, et aru saada, kuidas süsteemid aitavad kaasa indiviidi vaimsele tervisele ja heaolule. (Davies, 2022) Süsteemi peamiseks ideeks sotsiaaltöös on integratsioon ja reageerimine keerukusele ja ebakindlusele. Pikaajaline eesmärk on teorial olnud sulandada ja ühtlustada inimeste vahelisi sekkumisi, mis käsitlevaid üksikindiviide. Samuti kuuluvad süsteemiteooria sihtgruppi pere, kogukonnad ja muud sotsiaalasutused. Teooria viimaseaja uuendused keskenduvad inimeste ja sotsiaalse ja loodusmaailmaga ühendatud võrgustikes toimuva segaduse ja keerukuse mõistmisel ning kuidas inimkond sellele reageerib. Eelmainitud punktid toetavad uute poliitiliste- ja sotsiaaltöö teemaliste viiside tekkimist. Uute viiside eesmärgiks on lahendada ebakindlused ja keerukused. (Payne, 2021)

Süsteemiteooria põhipunktid:

- Teooria ühendab sotsiaalse sekkumise individuaalse abiga. Teooria üritab pakkuda sotsiaalseid muutusi ja ka arengut. Pakutakse ka psühholoogilisi praktikamudeleid, kuidas pigem kaldutakse sotsiaalse ühtekuuluvuse säilitamisele.

- Teooria võimaldab mitme faktorilist seletust, aga see muudab keerukaks anda selgeid praktika juhiseid, eriti erinevate sekkumistasemete vahel.
- Makroüsteemide alla kuuluvad keskmise suurusega või meso-või mezzosüsteeme. Meso- ja mezzosüsteemid sisaldavad endas veel omakorda mikrosüsteeme. Fookussüsteem on süsteem, mis on valitud juhtumi lahendamiseks ning see on alati osa suurtest suprasüsteemidest, kuhu kuuluvad väiksemad alasüsteemid.
- Psühholoogilise individuaalse tasakaalukusele keskendub ökoloogiline teooria. Süsteemid on suhtluses üksteisega läbi keeruliste protsesside, mille jooksul informatsioon ja tegevus moodustavad energiavoogusid süsteemipiires ja nende vahel.
- Kui uurida vastastikmõju mõistetakse, kuidas inimesed peredes, kogukondades ja laiemas sotsiaalses keskkonnas üksteist mõjutavad.
- Holismi terviklikud, võimestavad ja rõhumisvastased aspektid on väärtustatud, kuid holism võib viia fookuse kaotuseni ja tõelise nõusoleku saavutamise ebaõnnestumiseni, mis omakorda toob kaasa varjatud rõhumise.
- USAs sai ökoloogiliste süsteemide teooria valdavaks praktikamudeliks, kuna see hõlmas psühhodünaamilise inimese-keskkonnas praktika elemente. See tähendas, et traditsioonilisi raviprotsesse saab põimida sotsiaalsete ja võimestamise eesmärkidega.
- Sotsiaaltöö ökoloogilised elumudelid püüavad kaasata teadlikkust järgnevatest sotsiaalsetest mõistetest: sobivus, kohanemine, elustressitegurid ja elukäik, mis on ökoloogilistest ideedest praktikasse rakendatud.
- Sotsiaalne võrgustik on süsteemiideede oluline rakendus.

(Payne, 2021)

Süsteemiteooria kõige tähtsamaks ideeks on see, et igaüks neist võib olla suurem kui iga osapoole summa. Selle mõiste nimeks on sünergia. Kõik süsteemi moodustavad elemendid on omavahel ühenduses, selle tõttu mõjutab ühe elemendi muutumine kogu süsteemi. Rakendussüsteemide teooria vastutab võimalike mõjude uurimise eest, mis tulenevad ühe elemendi muutumisest. Süsteemiteooria on sotsioloogias sotsiaalse süsteemi kontseptsioonid väga suure tähtsusega. Sotsiaalne süsteem on institutsioonid, rühmad ja üksused, mis töötavad koos, et moodustada omavaheline seos nagu näiteks linn (Thpanorama, 2022).

Sotsioloogias kasutatakse kõige tihedamini sotsiaalsete süsteemide ideed erinevate organisatsioonide inimeste loodud suhete uurimiseks. Enam jaolt viib suhete uurimine järjest

suurematesse süsteemidesse. Avalik haridus on üks kõige tavalisemaid näiteid sotsiaalsetest süsteemidest. Eesmärgiks on teadmisi standardida ja ühendada inimesi. Tänu sellele saavad kõik inimesed majanduses osa võtta ja selle arengule kaasa aidata. Tänu sellele muutub ühiskond tugevamaks (Thpanorama, 2022).

Järgnevas peatükis antakse ülevaade osalise töövõimega inimestest ja puude raskusastmetest ja liikidest. Peatüki lõpus antakse ülevaade riigi poolt ja lisaks sotsiaalkindlustusameti poolt antavatest hüvitistest ja soodustustest erivajadustega inimestele.

1.2 Osalise ja puuduva töövõimega isikud, puuded

Töövõime hindamise protsessi antakse hinnang inimese pikaajalisele tervislikule olukorrale. Enam jaolt tervislik seisund, mida hinnatakse ei muutu järgneva 6 kuu jooksul töövõime hindamise avalduse täitmisest. Valdkondi on seitse mida hinnatakse ning erilist tähelepanu pööratakse tegutsemisvõimele võtmetegevuste kaupa. Töövõime hindaja lähtub seisukohast, et iga inimene on erinev ning erinev haigus väljendub igal inimesel täiesti erinevalt. Kõik tegevused, mida taotleja kirjeldab peab ta suuteline olema tegema korduvalt ning ilma valuta. (Töövõime hindamise metoodika, 2020)

Lisaks eelnimetatud töövõimetele on veel ka püsiv töövõime. Alates 2017. aastast ja enne seda määratud töövõimetused tuleb ümber hinnata Eesti Töötukassas. Kui inimesele on määratud püsiv ja tähtjatu töövõime, ei ole vajadust seda elu jooksul enam uuesti taotlema ja see kehtib kuni vanaduspensionini. Hindamine toimub samadel kriteeriumitel ja ekspertarst hindab, kas tegemist on osalise või puuduva töövõimega. Ekspertarst määrab ka töövõimetuse kestvuse, tõsiste juhtumite puhul saab selle panna ka kuni vanaduspensionini. (Sotsiaalkindlustusamet, 2023)

Vähenenud töövõimet võib põhjustada nii füüsilise- kui vaimse tervise probleemid. Kui inimesel on oma füüsilise tervisega probleeme või inimesel on vaimne kurnatus, depressioon, ärevus. Vaimsed probleemid väljenduvad sageli ka füüsilisel kujul nt depressiooni ja ärevuse puhul südamekloppimise, väsimuse ja teiste ilmingutena. (Moskaleva , 2023) Soomes viidi läbi uuring osalise töövõimega inimestega. Neilt uuriti tööle naasmisega probleeme tekitanud faktoreid. Uuringust selgus, et põhjuseid on väga erinevaid, mis inimesi takistab tööle minemast. Enimlevinumad põhjused olid: kõrgenenud vanus, ebapiisavad oskused, ajutised lepingud, nõudlikud tööülesanded. (Näsi, Perklö, & Kokkinen, 2021) Kui tervisest lähtuv seisund segab mingil määral töötamist, siis on õigus Eesti

Töötukassalt taotleda töövõime hindamist. Kui otsus on selgunud, saab Eesti Töötukassa pakkuda erinevaid teenuseid inimese tervises seisundi paranemiseks, et ta saaks tööturule võimalikult kiiresti ja efektiivselt naasta. (Eesti Töötukassa, 2022)

Puue on isiku psüühilise füüsilise ja anatoomilise funktsiooni puudused või kaotus, mis takistab ühiskondlikult igapäevases elus toimimast võrreldes teiste isikutega võrdselt. Puuded jagunevad: nägemispuue, kõnepuue, intellektipuue, liitpuue, liikumispuue. Puuded jagunevad kolme erineva raskusega: keskmine, raske, sügav. (Eesti Puuetega Inimeste Koda, 2023)

Puudeastmed jagunevad:

- keskmine puude aste- isikul, kellel esineb raskusi oma igapäevases elus toimetulekuga ja ühiskonnaelust osa võtmisel.
- raske puude aste- isikul, kellel on igapäevaelu ja ühiskondlik osavõtt piiratud.
- sügav puude aste- isikul, kelle ühiskondlikud ja igapäeva tegevused on täielikult pärsitud.

(Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus §2, lg2/1, 2021)

Meditsiinilise väljaõppe saanud isik tuvastab tööelisel inimesel isiklike piirangute ja puuduste kohta arvamuse puude saamiseks:

- liikumine – liikumine erinevate tasapindade vahel, ohutu ja iseseisev liikumine, istumine ja seiskumine, muud liikumise piirangud.
- käeline tegevus – asjade liigutamine ja tõstmine, käte sirutamine, käeline osavus, muud käelise tegevuse piirangud.
- uhtlemine – kuulmine, nägemine ja rääkimine, suhtlus teistega, muud suhtlemise piirangud.
- teadvusel püsimine ja enesehooldus – teadvusel püsimine, iseseisev tualeti kasutamine, kontrollimine, söömine ja joomine.
- õppimine ja tegevuste elluviimine – tegevustega otsast-lõpuni toimetulek, tegevuste õppimine, muud õppimise ja tegevuste tegemise piirangud.
- muutustega kohanemine ja ohu tajumine – ohu tajumine, väljas käimine, muutustega kohanemine, muud muutustega kohanemise ja ohu tunnetusega.
- inimeste vaheline lävimine ja suhted – sotsiaalsetes olukordades toimetulek, muud inimeste vahelise suhete piirangud.

(Puude raskusastme tuvastamise tingimused ja kord ning puudega tööelise inimese toetuse tingimused §4, lg 5, 2020)

Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon ehk RFK. Klassifikatsiooni eesmärgiks on anda ühine standardkeel ja -raamistik tervise ning tervisega seoses seisundite kirjeldamist. RFK annab ülevaate tervise koostisosadest ja mõningatest tervisega seotud heaolu koostisosadest nagu näiteks töö ja haridus. RFK avaldab neid valdkondi inimese organismi, indiviidi ja ühiskonnaliikme seisukohalt lähtudes kahe põhiloeteluna. Esiteks organismi funktsioonid, mille alla kuuluvad talitlused ja struktuurid. Teiseks tegutsemine ja osalus (World Health Assembly, 2001)

Peale mõistet „puue“ on veel kasutusel ka eri kontekstis mõisted nagu „erivajadus,“ mis on oma tähenduselt varieeruvam ja laiem. Kasutusel on ka väljend „püsiv töövõimetus“ ja alates 2016. aastast, mil võeti vastu uus töövõimereform on kasutusele tulnud ka mõisted nagu „osaline töövõime“ ja „puuduv töövõime.“ Need mõisted on kasutusel tööturu kontekstis ning nende tähenduseks on tööealiste inimeste töövõime vähenemine. Aja jooksul võib puue muutuda ning selle tõttu määratakse puude raskustase kindla kuupäevani. Tegurid mis võivad muutuda on inimese tervises seisund, ühiskonnas olevad takistused ja inimese toimetulek. Sel põhjusel toimub puude raskustaseme hindamine perioodiliselt. Vanaduspensioniealiste ja tööealiste puudega inimestele määratakse puue kestusega kuus kuud, üks aasta, kaks aastat, kolm aastat ja viis aastat. Kõige pikem puude raskusaste ajaliselt mida võib määrata tööealisele inimesele on kuni vanaduspensionini. Lastele määratakse puude raskusaste ajaliselt kuueks kuuks, üheks aastaks, kaheks aastaks või kolmeks aastaks. Kõige pikem periood, mida lastele saab määrata on kuni 16-aastaseks saamiseni (Riisalo, et al., 2016)

Erivajadusega inimestele on võimaldanud riik sotsiaalkindlustusameti poolt sotsiaaltoetused. Sotsiaaltoetuste eesmärgiks on toetada puuetega inimeste iseseisvat toimetulekut, sotsiaalset sulandumist ja võrdseid võimalusi ühiskonnas toimimiseks. Toetuste arvutamiste aluseks on sotsiaaltoetuste määr, milleks on 25,57 eurot kuus. Kui inimesel on puude tõttu ka lisakulutusi, siis makstakse talle erivajadusest tulenevalt sotsiaaltoetuseid. Lisakulud on tihtipeale seotud näiteks abivahendite või transpordiga (Puudega inimesele, 2022). Erivajadustega inimeste sotsiaaltoetuste liikideks on: puudega tööealise inimese toetus; õppetoetus; puudega vanaduspensioniealise inimese toetus; puudega vanema toetus; puudega lapse toetus; täienduskoolitustoetus. (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus §4, 2021)

Erivajadusega inimesed saavad mitmetelt valdkondadelt erisoodustusi (muuseumid, näitused, kontserdid, kino, teater)

- **Puuduva või osalise töövõimega töötaja põhipuhkus** – Osalise või puuduva töövõimega isiku iga-aastane põhipuhkus on töövõimetoetuse seaduse alusel 35 kalendripäeva (Puudega inimesele, 2022). Seega on puhkus 7.päeva võrra pikem, tavatöötajate puhkus on üldjuhul 28 kalendripäeva aastas. (Töötaja puhkus, 2022)

Puuduv töövõime on kui inimene pole oma tervises seisundist, tegevusvõimest ja piirangutest lähtuvalt tööd võimeline tegema. Puuduva töövõimega on inimesel võimalus ka tööd teha, nt vähki põdevatel inimestel on samuti 100% töövõimetus. On ka töövõimet täielikult välistav seisund, kus inimese tervises seisund on niivõrd raske või lausa muutumatu ning sellest tulenevalt on töövõime puuduv. (Sotsiaalministeerium, 2020)

Töötamine annab inimesele eluks vajaliku sissetuleku, ta ei pea sõltuma riigipoolt makstavatest toetustest. Lisaks koguneb tööstaažiga pensioniaastaid ja ka riiklik pension, mille järgi vanaduspensionis raha hakatakse saama. Kui inimene ei tööta ja pole ka töötuna arvel, kaob tal ravikindlustus ja arstid, ravi ja uuringud muutuvad tasuliseks.

Süsteemiteooria on valitud töö alusteooriaks. Suhtumine ajaloo jooksul puudega inimestesse on olnud halb. Tänapäeval on suhtumine muutunud ning neist peetakse lugu. Eesti Vabariigis pakub sotsiaalkindlustusamet väga palju erinevaid toetusi puudega inimestele, et muuta nende elu täisväärtuslikumaks. Eesti Töötukassa pakub ka erinevaid toetusi ja hüvitisi tööandjatele, et motiveerida neid palkama osalise töövõimega inimesi.

2. EESTI TÖÖTUKASSA JA EESTI TÖÖTURU OLUKORD

Selles peatükis antakse ülevaade Eesti Töötukassa ajaloost ja selle praegusest süsteemist. Eesti Töötukassa pole alati töövõime hindamis protsessiga tegelnud ning seetõttu antakse ka ülevaade, kes tegeles sellega varasemalt. Seletatakse lahti kuidas näeb välja töövõime hindamise protsess ning kuidas toimub töövõime hindamise protsess. Kirjeldatakse, milliseid toetuseid ja teenuseid pakub Eesti Töötukassa osalise töövõimega inimestele. Peatükis tehakse lühikokkuvõtteid Eesti tööturu-uuringute andmetest, lähtudes osalise töövõimega inimeste olukorrast.

2016. aastal võeti Eestis vastu töövõimereform, tänu millele sai alguse uudne töövõime toetamis süsteem. Töövõime reformi visiooniks oli muuta suhtumist osalise töövõimega inimestesse ja aidata neil muutuda tööturul konkurentsi võimelisemaks. (Vähenenud töövõime, 2020)

Töövõimereformi eesmärk oli erivajadustega inimeste ja kauakestvate haigustega inimeste töötamise võimalusi ning abistada igapäevast hakkamasaamist. Täna tööreformile muutus töövõime hindamine ja toetuste väljastamise põhimõtted. Töötukassa hakkas osalise töövõimega inimeste tööotsinguid abistama ning koostöös kliendi ja spetsialisti vahel hakati leidma erinevaid teenuseid, mis soodustaks nende tööle minekut. 2014. aasta seisuga otsis töötukassa abil tööd umbes 2500 osalise töövõimega inimese, siis 2021. aasta seisuga on töötuid pea 11 500 ehk iga neljas registreeritud töötu on osalise töövõimega. COVID-19 kriis vallandas koondamislaine töö, mis tõi endaga kaasa suure töötute kasvu. (Eesti Töötukassa, 2021)

Töötuse kasvule mõjus 2016. aastal töövõimereformi rakendumine. 2018. aasta seisuga langes töötuse määr 5,4% ning 2019. aastal jätkus langus ning see langes lausa 4,4%-ni, mis on viimase paarikümne aasta madalaim tase. Samal ajal mõjutasid muutused regiooniti, erinevad töötuse määrad üle kahe korra. Näiteks Ida-Virumaal oli töötuse määr 2019. aastal 8,7%, Harjumaal oli aga 3,4%. 2016. aastal, olukorras, kus viimased viis aastat oli püsiva töövõimekaoga inimeste arv umbes 1,9 korda (107 303-ni) kasvanud ja moodustas 8,2% Eesti rahvastikust (tööealisest rahvastikust, s.o 15–74-aastastest koguni 10,9%) ning kus nende hõivemäär jäi tunduvalt alla Eesti keskmist vastavat näitajat (töövõimetutest naistest töötas hinnanguliselt 50,1% ja meestest 49,9%), 2016. aastal tehti algust uue töövõime toetamis süsteemiga. Uue süsteemi peamiseks ülesandeks oli on toetada osalise töövõimega inimeste aktiivsemat ühiskonna- ja tööelus osalemist, mis varasemalt oli suureks probleemiks osalise töövõimega inimestel. Prognooside kohaselt oleks endise süsteemiga jätkudes 2021. aastaks töövõimetuspensionäride kuu keskmine arv kasvanud umbes 1,24 korda (132 900

isikut) ja kulutused töövõimetuspensionidele oleksid kasvanud umbes 1,5 korda võrreldes 2016. aastaga. 2018. aastal viidi läbi 48 427 töövõime hindamise otsust, kusjuures puuduv töövõime määrati 31%-l juhtudest, osaline töövõime 57%-l juhtudest, töövõime langevust ei tuvastatud 11%-l juhtudest. Võrreldes 2018. aasta andmeid 2016. aasta andmetega, kasvas töövõimereformi mõjul registreeritud töötuse määr aastaga 4,5%-lt 4,7%-ni ja püsis sel samal tasemel ka 2018. aastal. 2019. aastal oli keskmise kuu lõpu seisuga registreeritud töötuid 32 130 (1327 isiku võrra rohkem kui aasta tagasi). Osalise töövõimega isikute arv oli natukene suurenenud, kuid osatähtsus töötutest vähenenud. Registreeritud töötutest iga kolmas (32,6%, 10 471 töötut) oli osalise töövõimega. 2019. aastal asus 9690 inimest tööle tänu Eesti Töötukassas tehtule, 2018. aastal oli see number väiksem 9230 (Töö- ja pensionipoliitika osakond, 2020). Eesti Töötukassa statistika andmetel selgub, et viimase aasta jooksul on Eestis töötuse määr registreeritud varasema 8,8% (57 428) asemel 7,1% (46 023). Osalise töövõimega inimesed moodustasid 2021 märtsi seisuga 22,7%. Aasta hiljem on see protsent langenud vaid 0,2% ehk 22,5%. Sellest ajast saadik, kui Eesti Töötukassa on osalise töövõimega inimeste tööle suunamisel osalenud alates Töövõimereformi alguses, on see protsent järjepidevalt tõusnud. (Statistika ja uuringud, 2022)

Järgmises alapeatükis tutvustatakse Eesti Töötukassa organisatsiooni toimimist ja ajalugu.

2.1 Eesti Töötukassa organisatsiooni tutvustus

Eesti Töötukassa organisatsioon on asutatud „Töötuskindlustuse seadusega” avalik-õiguslik juriidiline isik. Töötukassa ingliskeelne nimi (*Estonian Unemployment Insurance Fund*). Töötukassa lähtub oma töös töötuskindlustuse-, tööturuteenuste- ja -toetuste seadusest, töövõimetoetuse seadusest, käesolevast põhikirjast ja muudest õigusaktidest. (Eesti Töötukassa põhikiri §1-§3, 2017)

Eesti Töötukassa bürood asuvad üle Eesti erinevates maakondades: Hiiumaal, Ida- ja Lääne-Virumaal, Harju-, Järva-, Jõgeva-, Tartu-, Läänemaal, Pärnu- ja Põlvamaal, Rapla- ja Põlvamaal, Saaremaal, Valga- ja Viljandimaal. (Eesti Töötukassa, 2022).

Eesti Töötukassa korraldab töötuskindlustust. Töötuskindlustuse eesmärgiks on tagada töötuks jäämise korral tööotsingute perioodiks kompenseerida tööotsijale osaline sissetulek. Hüvitatakse lõpetatud töölepingu järel töötajale sissetulek. Töötajate nõuete kaitse tööandja maksejõuetuse korral. Viia ellu eesmärgi pärast tööpoliitikat. Võimalikult kõrge tööhõive tööealisele elanikkonnale.

Töötukassa püüab ennetada pikema perioodilist töötust ja tööturult tõrjutuse ennetamist. (Töötukassast, 2021)

Eesti Töötukassa alustas oma tegevust 2002.aastal. Kindlustushüvitiste välja maksmisega tehti algust 2003.aastal. 1.mail aastal 2009 lõpetas tegevuse Tööturuamet ja selle kõik üleseanded võttis enda kanda Eesti Töötukassa (Töötukassast, 2021). 2009. aasta aprilli kuu sees said mõlemad asutused nii Töötukassa kui Tööturuamet ametliku teate, et toimub liitumine kahe asutuse vahel. Klientide jaoks pidi muutuma kogu töötuna arvele võtmise protsess mugavamaks. Klienditeeninduse aeg pikenes tänu ühinemisele. Osad konsultandid jaotati juhtuikorraldajateks ja teised töövahenduskonsultantideks. Juhtumikorraldajate poole suunatakse rohkem abi vajavad inimesed. (Narusk, 2009)

Eesti Töötukassa koosseisu kuuluvad järgnevad osakonnad: analüüsi-, haldus- ja hankeosakond, hüvitiste- ja infosüsteemide osakond, arendus-, ettevõtlustoetuse- ja juriidiline osakond, juhatus, personali- ja kommunikatsiooniosakond, karjääriteenuste- ja siseauditi osakond, teenindusosakond, töövõimetoetuste- ja töövõime hindamise ning neid toetavate teenuste osakond, tööandja ja töötaja teenuste osakond, raamatupidamisosakond. (Keskkontor ja juhatus, 2022)

Nõukogu on Eesti Töötukassa kõrgeim juhtimisorgan, kuhu kuulub kuus liiget. 2022. aasta veebruari kuu seisuga on nõukogu esimeheks Arto Aas. Viis ülejäänud liiget nõukogus on Tanel Kiik, Peep Peterson, Ago Soomre, Madis Iganõmm ja Sven Kirsipuu. Töötuskindlustus seaduse alusel nimetab Eesti Vabariigi Valitsus kaks nõukogu liiget, Eesti Ametiühingute Keskliit ja Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon kumbki ühe liikme ning Eesti Tööandjate Keskliit kaks liiget. (Nõukogu, 2022). Eesti Töötukassa tegevjuhtimise eest kannab hoolt neljaliikmeline juhtkond. Eesti Töötukassa juhatuse esimees on Meelis Paavel. Juhatuse teised kaks liiget on Pille Liimal ja Reelika Leetmaa ning juhiabiks on Helle Rebane. (Keskkontor ja juhatus, 2022)

Eesti Töötukassa vastutab osalise töövõime hindamise eest ning selle toimimisest teeb autor järgmises alapeatükis ülevaate.

2.2 Töövõime hindamine

Töövõime hindamine ja töövõimetoetuste maksmine koondus 2016.aastal toimunud töövõimereformi tulemusena Eesti Töötukassale. Töövõimereformiga kaasnesid ka uued põhimõtted ja metoodikad töövõime hindamisel. Uueks metoodikaks on see, et iga inimene põeb oma haigust või puuet erinevalt, olenemata samast diagnoosist. Varasemalt hindas Eesti töötukassa töövõimelisust vaid neil

inimestel, kellel polnud toimunud töövõime hindamist viimase 5. aasta jooksul. Alates 1.jaanuarist 2017 viib Töötukassa ainukese organisatsioonina läbi töövõime hindamist Eestis (Vähenenud töövõime, 2020). Töövõimetoetust maksab osalise ja puuduva töövõime korral Töötukassa, mille hindamisreeglistik sai loodud 2016.aastal töövõimereformiga. Hindamisel arvestatakse kliendi tervises seisundit ning tema tegutsemisvõimekust. Reformi idee on isiku töövõime hindamises, mil määral inimene suudab iseseisvalt tööga elatist teenida. (Sepper, 2019)

Töövõime hindamise koostamisel on ette nähtud 5 olulist punkti:

- arstlik ülevaatus;
 - taotluse esitamine töövõime hindamiseks;
 - spetsialisti tulemuste kokkuvõte;
 - töövõimetus taseme määramine;
 - nõustamine, tööturule sisenemisele abistavad teenused, toetuse väljastamine;
- (Töövõime hindamine, 2021)

Kõigil neil etappidel on oma kindel ülesanne töövõime hindamise koostamisel.

Töövõime hindamine 7 valdkonnas:

- käeline tegevus;
 - liikumine;
 - enesearendus ja õppimine;
 - kohanemisvõime ja ohtude hindamine;
 - inimsuhted;
 - enesega ise toime tulemine;
 - suhtlus- kuulmine, rääkimine, nägemine;
- (Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliit, 2016)

Kõikides nendes valdkondades hinnatakse inimese toimetuleku võimalust eri etappide kaupa. Töösoorituseks vajaminevad tegevused ja töösooritusteks vaja minevaid omadused. Näiteks võib tuua suhtlemisoskus teiste inimestega, eri kaaluga esemete tõstmine ja liikumine erisuguste tasapindade vahel. Võtmetegevusi kasutatakse töövõime hindamisel selleks, et tagada kõigile taotlejatele võrdsed võimalused. Töövõime hindamise ankeedis olevad küsimused ei lähtu vaid tööolukordadest ja igapäevategevustest. Küsimused on sõnastatud nii, et nendest on võimalik välja lugeda ka tööalastel tegevustel seonduvaid vastuseid. (Töövõime hindamise metoodika, 2020)

Eesti Töötukassa pakub palju toetusi ja teenuseid osalise töövõimega inimestele, millest teeb ülevaate järgmises alapeatükis töö autor.

2.3 Toetused ja teenused osalise töövõimega inimestele

Selles peatükis tutvustatakse ja kirjeldatakse erinevaid toetusi ja teenuseid, mida pakub Eesti Töötukassa osalise töövõimega inimestele, et kaasa aidata nende tööle asumisel. Välja on toodud hüved, mis töö intervjuudest välja kujunes. Kasutust ei leidnud ja ei joonistunud välja, et ettevõtted oleksid neid kogemusnõustamise ja töölesõidu toetuse teenuseid kasutanud, kuigi need on olemas.

Töölane rehabilitatsioon- Töölane rehabilitatsioon on isiku tööeluks ettevalmistamiseks, tööle asumiseks või töötamise jätkamiseks osutatav tööturuteenus, mis seisneb sotsiaalhoolekande seaduse § 57 alusel kehtestatud rehabiliteerivates tegevustes. (§ 231 Töölane rehabilitatsioon (1)) Töölane rehabilitatsioon toimib järgmiselt: töötukassa juhtumikorraldaja hindab isiku vajadust teenusele, seatakse juhtumikorraldajaga rehabilitatsiooni eesmärgid; valitakse sobiv rehabilitatsiooniteenus pakkuva asutuse, lepatakse kokku rehabilitatsiooniteenuse osutajaga tegevuskava koostamiseks sobiv aeg, kinnitatakse tegevuskava; alustatakse rehabilitatsiooniteenusega. (Eesti Töötukassa, 2021) Töölasesse rehabilitatsiooni on kaasatud järgnevad tegevused: füsio-, tegevusteraapia ja loovteraapia, logopeediline- ja eripedagoogiline abi, tegevus-, sotsiaalne-, kogemus-, õenduslik- ja psühholoogiline nõustamine. Töölase rehabilitatsiooni on vajalik selleks, et parandada kõnet, liikumisoskust, õppida kasutama abivahendeid, lahendada psühholoogilisi probleeme. Ka nõustamisel on suur roll, et kasvatada motivatsiooni ja enesekindlust, õppida rahu tegema erivajadusest või haigustega tingitud ebameeldivustega oma parimal viisil igapäevaselt toime tulema. Rehabilitatsioonimeeskond aitab isikul tööle sisse elada, andes soovitusi tööandjale, kuidas tööd sobivamalt korraldada. (Töölane rehabilitatsioon, 2021)

Kaitstud töö- on abiks inimestele, kes on hädas iseseisvalt töö leidmisega ja töötamisega. Kaitstud töö eesmärgiks on see, et inimene saab teha tööd, mis vastab tema eripäradele. Kui töövõimest või tervises seisundist lähtuvalt ei ole töökoha tavatingimused sobilikud, saab kaitstud töö raames teha tööd inimesele sobivas tempos. (Sotsiaalkindlustusamet, 2023) Kaitstud töö aitab inimesel saada ettevalmistust tööle asumiseks ning et ta oleks valmis pärast teenuse läbimist iseseisvalt tööturule sisenema. Teenuse pikkuseks võib olla kuni kaks aastat. Selle teenuse jooksul peab inimene olema

töötü ning saate stipendiumi ja sõidutoetust. Kui inimene leiab endale vastava töö, kuhu ta sooviks kaitstud tingimustes tööle asuda siis sõlmitakse temaga tööleping. Inimene hakkab saama ka töötasu ning teda juhendatakse pidevalt kogu tööpäeva jooksul. Pärast kaitstud töö lõppu on siiski võimalik ka edasi töötada tugiisiku toel. Tööandja, kes nõustub võtma inimese nendel tingimustel tööle saab taotleda ka palgatoetust. (Eesti Töötukassa, 2021) Teenus pakub avalikul tööturul vajalikku abi ja juhendamist, samuti vajadusel saab ka teenusele lisandada veel töökoha kohandamise, et töötajal oleks tööd efektiivsem ja mugavam teha. Pikaajaline kaitstud töö on teenus vähenenud töövõimega inimesele, kellel on diagnoositud psüühiline-, liit või nägemispuue, ajukahjustus. Samuti peab olema määratud Eesti Töötukassa poolne töövõimetus (osaline või puuduv töövõime). (Sotsiaalministeerium, 2022, lk 10)

Tööalane abivahend- Tööalase abivahendi saamiseks, hindab juhtumikorraldaja abivahendi vajalikkust tööelus ja seejärel valitakse sobiv abivahend, mis parimal viisil isikut tööalaselt aitab. Abivahendite alla kuuluvad: tõste-, teisaldamis- ja kallutusabivahend töökohal, heliülekandesüsteem, digitaalne luup, lugemistarkvara. Vajaliku abivahendi kasutusõigus on töötamise lõpuni, aga mitte kauemaks kui kolm aastat. (Eesti Töötukassa, 2022) Töötamiseks vajalik abivahend on abivahend, milleta isikul ei ole puudest tulenevalt võimalik tööülesandeid täita. Töötamiseks vajalikuks abivahendiks ei loeta vahendit, mis on puudest olenemata vajalik tööülesannete täitmiseks või mis on puudega inimesele vajalik igapäevaeluga toimetulekuks. (§ 21 Töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmine (2))

Töökoha kohandamine- kui osalise töövõimega inimesele on probleeme ruumidesse jõudmisega, kus inimese tööpäevad peaksid toimuma või on raskusi ettenähtud töövahendite kasutamisel, siis Töötukassa aitab tööandjal kohandada töökohta osalise töövõimega inimesele mugavamaks. Töökohta kohandades saab tööandja säilitada töötajat enda ettevõttes, sest kohandamise tulemusel muutub töötaja tootlikus ja töötamine pädevamaks ja mugavamaks. (MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE, 2023) Üldkasutatavates hoonetes peavad olema tagatud kõik võimalused võrdselt kõigile sisse pääsemiseks. Kui tööruumid vastavad muidu nõutele siis selleks, et kohandada osalise töövõimega inimese jaoks tööruume tuleb juurde lisa kulusid ettevõttele siis on Töötukassa valmis neid kulusid tasuma mõistliku summa piires. (Eesti Töötukassa, 2021)

Sagedasemad vajadused mis on ette tulnud seoses töökoha kohandamisega on kaldtee ehitamine, trepitõstuki paigaldamine, ettevõtete sissepääsude avamismehhanismid automatiseerida, lävepakkude tasandamine, ukseavade laiendamine, töötasapinna kõrguse reguleerimine ja lambilülititte nihutamine madalamale. (Eesti Töötukassa, 2021)

Tugiisikuga töötamine- Tugiisik aitab inimesel elada sisse uues töökohas. Aitab kaasa tööalasel kommunikeerisele ja tööpäeva planeerimisel. Teenust peab taotlema tööandja ning siis koostöös Töötukassaga otsitakse inimesel sobivaim tugiisik kas ettevõtte seest, kes taotluse esitas või väljast poolt ettevõtet. Tugisiku teenuse kasutamine on enne kõike mõeldud selleks, et aidata kaasa inimese psühholoogilisele poolele mitte füüsiliste tööüleseannete täitmisel. Tugisiku üleseannete hulka ei kuulu inimese eest töö ära tegemine ega tema välja koolitamine vaid lihtsalt tema toetamine. (Eesti Töötukassa, 2021) Kui inimene vajab abi ja suunamist töökohal, siis on võimalik saada Eesti Töötukassa kaudu tugisiku töötamise teenust. Ettenähtud on tugiisikuga töötamise teenuse ajaks 1 aasta maksimaalselt 700 tundi aastas. (§ 23 Tugiisikuga töötamine (1), (4.3))

Eelnimetatud teenused ja toetused vähenenud töövõimega inimese jaoks on suureks abiks aitamaks osalise ja puuduva töövõimega inimese tööturul osalemiseks, nende efektiivsemaks värbamiseks ja töökohal püsimise jaoks. Hüved keskenduvad töötaja igapäevaseks abistamiseks ja terviseprobleeme arvestavalt, et inimene saaks efektiivsemalt ja mugavamalt enda tööd teha.

Töö autor soovib lõputöös läbi viia intervjuusid tööandjatega, kes on värvanud vähenenud töövõimega inimesi. Sellepärast antakse järgmises alapeatükis ülevaade toetustest ja soodustustest, mida Eesti Töötukassa pakub tööandjatele.

2.4 Toetused ja soodustused tööandjale

Peatükis tutvustatakse toetusi ja soodustusi, mida pakub Eesti Töötukassa tööandjatele võtmaks tööle osalise töövõimega inimesi.

Sotsiaalmaksu hüvitamine - tööandja, kes võtab tööle osalise töövõimega inimese, on võimalus taotleda Eesti Töötukassa poolset sotsiaalmaksu soodustust. Riik tasub töötukassa kaudu osalise töövõimega töötaja eest kuumääralt 2022. aasta seisuga 584 eurot sotsiaalmaksu. Ületatud kuumäära osa tasub töötaja eest tööandja. Kui isik töötab mitmel töökohal, tasub riik sotsiaalmaksu tööandja eest, kes arvestab palgast tulumaksuvaba tulu. (Eesti Maksu- ja Tolliamet, 2023)

Palgatoetus - toetuse eesmärgiks on aidata pikaajalist töötut, noort, osalise töövõimega inimest, rahvusvahelise kaitse saajat, või lühiajal vanglast vabanenut inimest tööle saamise osas (Teenused ja

hüved- Palgatoetus, 2022) Teiseks eesmärgiks on jagada toetust tööandjatele, kes on valmis tööle võtma inimesi, kes on tööturul ebasoodsas situatsioonis. Osalise töövõimega inimesi oli 2018.aasta detsembri lõpus 10 000 ehk umbes kolmandik töötutest moodustasid osalise töövõimega inimesed. Juhul kui osalise töövõimega inimene sooviks tööst osa võtta aga kahjuks ta ei saa seda täies mahus siis tööandja, kes on valmis osalise töövõimega inimene tööle võtma saab taotleda palgatoetust (Tööandjad, 2019).

Tööalane abivahend - töötukassa annab omaltpoolt abivahendit vajavale töötajale tööks vajamineva abivahendi. Tööalane abivahend on ese, mille abita inimene ei saa oma osalise töövõime või puude tõttu oma tööülesandeid täita. Tööandja peab lähtuma töövahendi valikul töökoha tingimustest, töötaja kasvu, füüsiliste ja vaimsete võimete omadusi. Abivahend on töötajale saadaval kuni töösuhte lõpuni või esialgselt kuni kolmeks aastaks. Abivahenditeks on näiteks: digitaalne luup, tõste-, teisaldus- ja kallutusabivahendid, ekraani lugemise tarkvara, heliülekanandesüsteemid. (Eesti Töötukassa, 2022)

Tugiisikuga töötamine - tööandja saab töötukassa kaudu taotleda tugiisikuga töötamise teenust. Teenus on vajalik inimesele, kellel on vajadus tööle sisseelamiseks, ülesannete täitmisel, planeerimisel ja juhendamisel abi. Teenust osutatakse osalise töövõimega töötule. Tugiisik ei paku erialast väljaõpet ega tee töötaja eest tööülesandeid ära. (Tööinspeksioon, 2021)

Töökoha kohandamine - tööle võttes puudega või osalise töövõimega inimene, kellel on raskusi kasutada töövahendeid ja pääseda tööruumidesse, on võimalus töötaja töökoha kohandamiseks. Tööandja peab töötaja töökohal arvestama töökeskkonna ja -ohutusnõudeid. See on vajalik selleks, et ennetada inimese töötamise katkestamist. Töökoha kohendamise võimalused: automaatse avanemisega sissepääsud, tasandatud lävepakud ja laiemad ukseavad, muudetavad töötasapinna kõrgus, kaldtee või trepisõiduki olemasolu, kaugtöö ja töökoormuse muutmine. (Eesti Ametiühingute Keskliit, 2016)

Eesti Töötukassa toetab tööandjaid. Töötukassa nõustajad annavad ülevaate tööandjatele, kuidas saaks toetada osalise töövõimega inimesi, et oleks vähem takistusi, mis tekivad osalise töövõimega inimeste palkamisel. Samuti püütakse ennetada olukorda, et terviseprobleemidega inimesed tööturult eemalduvad. Tööandjad saavad valida erinevate nõustamismeetodite vahel. Meetodid, mida Töötukassa pakub, on seminar, koolitus, praktikum ja individuaalne nõustamine. Neid meetodeid viiakse läbi ettevõtte põhiselt: ettevõtte juhtidele või organisatsiooni liikmetel, kes töötavad koos

osalise töövõimega inimestega. Nõustamised Töötukassa poolt ettevõtetele toimuvad üle Eesti. Samuti püütakse ümber lükata eelarvamusi, mis käivad kaasas osalise töövõimega inimestega. Tööandjate jaoks on kõige tähtsam saada infot erinevate tervisemurede kohta. Nende kirjelduste järgi oskavad tööandjad kohandada oma töökeskkonda osalise töövõimega inimeste jaoks sobivaks ja läbi mõelda, kuidas meeskonna liikmed saavad abistada osalise töövõimega inimesi. Töötukassa jaoks on kõige tähtsam see, et tööandja saab endale hea töötaja ja ei pea muretsema, et osalise töövõimega inimestega kaasneks probleeme. (Harjo, 2021) Osalise töövõimega inimeste tööle suuna mine aitab vähendada Eesti töötute protsenti ja suunab neid iseseisvamale elule. Väheneb toetustest elamise protsent ja inimene on ühiskonda rohkem kaasatud. Lisaks on erivajadusega inimesi tööle võttes panus Eesti maksusüsteemis ja avalike teenuste arendamises. Tööline maksab riigile makse ja töötades väheneb kulu ka riigil sotsiaaltoetuste maksmise osas. (Aaviksoo & Kuusemäe, 2008)

Selle peatüki lõpus antakse ülevaade Eesti tööturu uuringutest, kus lähtutakse just nimelt osalise töövõimega inimestest. Üheks uuringuks, mida kajastatakse on Tööturuprogramm 2021-2024, teiseks Tööelu-uuring 2015. Lisaks on töö autor osalenud Eesti Töötukassa seminaril, millest on tehtud ülevaade vähenenud töövõimega inimesest lähtuvalt.

Järgnevalt tutvustatakse lühiülevaadet Eesti tööelu uuringutest, lähtudes osalise töövõimega inimestest. Osalise töövõimega inimesi palgates saaksid tööandjad vähendada tööpuuduse määra ja sotsiaalset kaitset kindlustada. Töö autor soovib küsida tööandjatelt, kuidas saaksid osalise töövõimega inimesed hakkama vanema generatsiooni tööliste asemel ja kuidas on nende töökvaliteet võrreldes tavatöölistega.

Tööturuprogramm 2021-2024. Rahvastiku vananemise ja vähenemine avaldab mõju sotsiaalkaitse ja tööhõive valdkonda. Selleks on välja toodud kolm peamist viisi:

- Rahvastiku vananemine avaldab mõju sotsiaalkindlustussüsteemile, sest pensioniealiste osakaal suureneb ja seetõttu ka tööealiste elanikkonna osakaal on väiksem. 2014. aastal oli üks pensioniealine inimese kohta u neli tööealist inimest, 2040. aastaks see aga kaks tööealist inimest. Seega on see tugev surve pensioni suurusele ja pensionukindlustuse eelarvele.
- Tööturul on vähenemas tööealisi inimesi, mille tulemusel tuleb enam tähelepanu pöörata asjaolule, mis soodustaks inimeste tööturul osalemist ja jätkamist oma senisel töökohal.
- Rahvastiku vananemisega kaasneb hoolduskoormus ja abivajadus, seega on vajalik inimestele pakkuda toetavat sotsiaalabi teenuste ja toetuste näol.

Tööturuprogrammi eesmärk on tagada tööhõive kõrge tase, pikaajalist tööturul osalemist kvaliteetsetes töötingimustes. Programm tegeleb inimeste toetamisega aktiivses tööelus osalemisel. (Tööturuprogramm 2021-2024, 2021) Tööturuprogramm annab ülevaate rahvastiku vananemise ja tööealiste inimeste vähenemise kohta. Kuna rahvastik on vananev, siis jääb järjest vähemaks tööealisi inimesi. Selle lahenduseks saaks kaasa võtta vähenenud töövõimega inimesi tööturule. Selleks on vaja tööandjaid viia kurssi töövõime teemadel, et nad julgeksid ja teaksid vähenenud töövõimega inimesi värvata. Tööturu programm koostati eesmärgil uurida tööjõu nõudluse ja pakkumise vastavust. Kõrgem tööhõive tase ning kvaliteetsed töötingimused pakuvad võimalust pikaajalist töösuhet. (Tööturuprogramm 2021-2024, 2021)

Järgnevas välja toodud uuringuks on tööelu uuring 2015. aastast, mille uurimiseesmärk oli analüüsida Eesti tööalaste suhete ja töökorralduse kohta.

Eesti Tööelu-uuring 2015

Uuringu eesmärgiks on analüüsida tööalaste suhete, töötajate kaasatuse, töökorralduse, kollektiivse töösuhtluse, tervishoiu ja töö ohutuse olukorrast Eestis. Uuringust selgub, et kaugtööd on nähtud väljapääsuna erivajadustega inimeste värbamiseks tööturul, vähendades erinevusi, mis tavapärasel töökohal esineda võivad. Kaugtöö võimaldab töötada ilma, et peaks töökohas kohal viibima. Paraku pole aga selline töötamisviis laialt levinud. 10%-100% osalise töövõimega inimestest on antud uuringu andmetel kaugtööd teinud viimase nelja nädala jooksul 14%. Kaugtööd eelistavad rohkem täistöövõimega inimesed (34%) kui osalise töövõimega inimesed (20%). (Tööelu-uuring 2015, 2017)

Tööelu-uuring annab ülevaate, et kaugtöö on Eestis võimaluseks, kuidas saavad ka erivajadusega inimesed töötada. Paraku on aga probleemiks, et kaugtööd teevad hetkeseisuga täistöövõimega inimesed rohkem kui vähenenud töövõimega inimesed. Vähenenud töövõimega inimesi on rohkem tööstuslikes tööstustes ja pole nii suurt võimalust kaugtööd teha.

Töötukassa arutelu tulemused seoses tervisepiiranguga töötajatega.

Arutelu toimus 18.11.2022 aastal, mille eesmärgiks oli välja selgitada tööturul osalevate sihtgruppide fookust ning leida täiendavat võimekust vähenenud töövõimega inimese paremaks toimetulekuks tööturul. (Eesti Puuetega Inimeste Koda, 2022) Hetkel osaleb tööturul osalise töövõimega inimesi 2021a seisuga 51 000 inimest, kellest 16 200 on osalise tööajaga. Osalise töövõimega hõiveseisund vanuses 16-64a 2021.a seisuga on suhteliselt võrdselt pooleks: 35% on täistööajaga tööl ja 16%

hõivatud osalise tööajaga. Vähenenud TV inimeste jaoks on osalise tööajaga töötamise osatähtsus 31,7% võrreldes tööealistega. Tavatöötaja osalise tööaja osatähtsus on sellest poole võrra väiksem 12,2%. Töötuid on osalise tööajaga inimeste hulgas 8%, mitteaktiivseid aga lausa 41%, kes tööotsingutega aktiivselt ei tegele. (Tervisepiiranguga töötaja tööturul, 2022)

Töötubades arutati tööandja kitsaskohti. Välja toodi peamiseid probleeme milleks olid:

- töötervishoidu arst ei anna piisavalt infot töötaja terviseprobleemide kohta;
 - kõik inimesed on erinevad ja ei sobi igat tööd tegema;
 - töö piirang;
 - et pakkuda psühholoogilist tuge tervisepiiranguga töötajale on vaja leida pädevaid mentoreid, tugiisikuid jne;
 - tööandja pole kursis, et töötaja on vähenenud töövõimega;
 - ei ole kursis diagnoosiga ja ei oska arvestada töötajaga, millal ta iganes võib terviseprobleemi tõttu koju jääda;
 - tööandja ja töötaja omavaheline koostöö- tööotsija ei räägi enda tervisemuredest, kuna kardab tööst ilma jääda ja tööandja ei tea, kas töötaja saab enda tervisepiiranguga tööd tehes hakkama;
- (Tervisepiiranguga töötaja tööturul, 2022)

Toodi esile motiveerimise viisid, kuidas saaks tööandjale leida hüvesid selle eest, et ta on vähenenud töövõimega inimese enda asutusse tööle võtnud ja nende töötamist võimaldanud:

- haiguslehel naasmine väiksema töökoormusega;
- asendustööline vähenenud töövõimega inimese asemel, kuniks tavatööline on valmis tööke naasma endistel tingimustel;
- luua riiklik ettevõtte vähenenud töövõimega inimestele, et neil oleks võimalus saada töökogemust ja toetamisvõimalust. Seejärel on neil lihtsam suunduda tööle ka erasektoris;
- kvaliteedi-, tunnusmärk tööandjatele, kes on tööd andnud osalise töövõimega inimesele;
- tootmis- ja ehitusvaldkonnas võiks panustada olmetingimustele ja töökoha kohandamisele rohkem;
- ühe ametikoha peal on 2-3 inimest, et vähenenud töövõimega inimesed saaksid kasvõi osaajaga tööturul osaleda;
- parem kommunikatsioon ja nõustamine, kogemuslood (Tervisepiiranguga töötaja tööturul, 2022);

Palgatöötajate osatähtsus on osalise tööajaga töötajatel, kes on ka vähenenud töövõimega palgatöölised 84% (13 600), sh. Kirjaliku töölepingu olemasoluga 96% (13 100). Töötaja võiks saada nõustamist, kuidas tööandjale enda erivajadusest rääkida. Kuna töötute arv on tänasel päeval suur, siis on vähenenud töövõimega inimeste osakaal tööturul oluline, et töötuse taset veidigi vähendada. Tööandjate teadmatuse tõttu ei oskaks nad ilmselt isegi reageerida, kui tuleb selline tööotsija, kes talle enda erivajadusest ausalt räägib. Ilmselt suurema kandidatuuri juures välistaks ta vähenenud töövõimega inimese, kuna nende hirmudeks on peamiselt töölt puudumise ja töökvaliteedi/kiiruse tegevuse osas. (Tervisepiiranguga töötaja tööturul, 2022)

Teine peatükk annab ülevaate Eesti Töötukassa toimimisest. Tutvustatakse Töötukassa juhtkond ning organisatsiooni ajalugu. Seejärel tutvustab autor toetusi ja teenuseid, mida Eesti Töötukassa pakub osalise töövõimega inimestele ja tööandjatele. Viimases alapeatükis tehti ülevaade kahest tööelu uuringust, kus toodi välja statistikat, mis kajastasid osalise töövõimega inimeste olukorda.

3. LÕPUTÖÖ EESMÄRK, ÜLESANDED JA METOODIKA

Peatükk annab ülevaate probleemist, lõputöö eesmärgist ja uurimisülesannetest. Tuuakse välja, millist uurimismetoodikat lõputöös kasutatakse. Kirjeldatakse töö alusteoriat ning selgitatakse, mil moel saab autor tööks andmeid ning kes on valimiks, et lõputööd koostada. Lühikirjeldus valimi koosseisust ja konfidentsiaalsusprintsipiist.

3.1 Eesmärk ja uurimisülesanded, uurimisprobleem

Lõputöö uurimisprobleem tulenes tutvumisel Eesti Töötukassa statistiliste andmetega, mis näitavad, et osalise töövõimega inimesed Lääne-Virumaal moodustavad igakuiselt 25-30% töötuna arvel olevatest inimestest. Miks see nii on? Kas tööandjad ei ole valmis pakkuma vähenenud töövõimega inimestele tööd? Kas nad pole teadlikud soodustustest, teenustest ja toetustest, mida Eesti Töötukassa ettevõttele pakub, kui võetakse tööle vähenenud töövõimega inimene. Kas kardetakse vähenenud töövõimega inimese töölevõtmisel kaasnevaid arvatavaid probleeme?

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida Lääne-Virumaa tööandjate teadlikkust osalise töövõime teemal ja tuua välja probleemid, mis on ette tulnud osalise töövõimega inimeste värbamisel.

Lõputöö uurimisülesanded saavutamaks eesmärgi:

- analüüsida Lääne-Virumaa tööandjate teadlikkust Eesti Töötukassa poolt pakutavatest teenustest ja toetustest, mis toetavad tööandjat vähenenud töövõimega inimest tööle võtmisel ja aitavad inimesed töökohal püsida.
- tuua välja, millised Eesti Töötukassa poolt pakutavad tööturuteenused on osalise töövõimega inimeste tööturule sisenemisel enim kasumlikud tööandjate arvates.
- analüüsida tööandjate poolt saadud arvamusi ja seostada need süsteemiteooriaga.

3.2 Lõputöö metoodika

Lõputöös kasutatakse kvalitatiivset uurimisviisi. Uurimisinstrumendi-intervjuu- küsimused pannakse paika vastavalt selle järgi, et täita lõputöö eesmärk ning ülesanded. Ettevõtte esindajatega võetakse

ühendust e-posti teel. Töö autor saadab Lääne-Virumaa ettevõtetele e-posti teel teate. Kokkulepitud ajal sooritatakse kahepoolsed intervjuud. Kirjas tutvustatakse lõputöö teemat ja lepitakse kokku sobiv aeg intervjuuks. Intervjuus on 14 avatud küsimust ettevõtetele, kes on värvanud osalise töövõimega inimesi enda ettevõttesse tööle ja 10 küsimust neile, kes enda ettevõttesse osalise töövõimega inimesi värvanud ei ole. Küsimused on sisuliselt avatud ja piirmäära vastuste osas pole ette pandud. Küsimuste eesmärgiks on analüüsida ettevõtete teadlikkust osalise töövõime temaatikast ja nende hirmudest osalise töövõimega inimeste värbamise eest. Intervjuude vastused kodeeritakse ja hiljem koostatakse sellest analüüs, tuginedes töö alusteoriale.

Töö uurimismeetodiks valiti kvalitatiivne uurimisviis intervjuu formaadis, kuna töö eesmärgiks on saada ettevõtetelt intervjuude käigus infot nende hirmude ja kogemuste koht seoses antud temaatikaga.

Kvalitatiivne uurimus on mõeldud teadmiste saamiseks, mõistmaks osavamalt inimsüsteeme. Lõputöö meetoditeks on enamasti kvalitatiivse uurimuse puhul intervjuud, uuringud ja vaatlused. Kvalitatiivse uurimus tegeleb pigem protsessidega kui tulemustega. Lähtutakse sellest, kuidas inimeste kogemused tähendust omavad. Metoodika keskendub kirjeldavatele sõnadele ja sümbolitele. Andmeid kogutakse nii kirjalikult kui ka suulisel kujul. Küsimused on avatud kujul ja kontekstipõhised. Lähtekohaks on tegelikkuse kirjeldamine, tuues välja uusi asjaolusid mitte lähtuda juba olemasolevast. (Õunapuu, 2014, lk 52-54) Kvalitatiivse meetodi eesmärgiks on empiiriliste andmete kogumine, milles oleks esindatud ka detaile ja kvalitatiivseid vaateid. Valitud andmekogumis meetodiks on valitud vaba intervjuu vorm, mille käigus kogutakse andmeid teadlikkuse kohta. Järeldusi saab teha ilma statistikata, kuid selle käsitlemine pole kvalitatiivse uurimismeetodi puhul keelatud. (Laherand, 2010, lk 21)

Kvalitatiivse uuringu puhul on tähtsaim andmete kogumine ja nende analüüs. Enne andmete analüüsimist, peaks intervjuudest saadud vastuseid dokumenteerima (Laherand, 2010, lk 271). Töö autor viis läbi intervjuud erinevate ettevõtetega ja dokumenteeris intervjuud transkribeerimis meetodil.

Headeks dokumenteerimisviisideks on heli- ja videosalvestused. Tänu sellele saab salvestada olukordi ja intervjuueeritava isiku poolt saadavaid vastuseid ning neid taas esitada. (Laherand, 2010, lk 271-272). Töö autor valmistas ette 14 küsimust ettevõtte esindajale ning lepitati kokku, et vestlust salvestatakse hilisema andmekogumis meetodi eesmärgil. Teksti illustreerimiseks kasutatakse

iseloomulikke väljavõtteid vastustest, mis vormistatakse kaldkirjas. Hiljem analüüsiti intervjuudest saadud vastuseid ja koostati enimlevinud vastustest alateemad.

3.3 Valim ja konfidentsiaalsus

Lõputöö valimiks on Lääne-Virumaa erinevad tööandjad, kes on valmis tööle võtma osalise töövõimega isikuid. Ettevõtted, kellega ühendust võetakse on Lääne-Virumaa suurimad tööandjad, kuna autor ise on pärit ja elab Lääne-Virumaal. Tänu sellele on ta kursis selle piirkonna suurimate tööandjatega ning kasutab ka artikleid teemadel Lääne-Virumaa suurimatest tööandjatest. Samuti soovib autor leida tööandjaid, kes ei värvanud osalise töövõimega inimesi ning uurida, mis on selle põhjuseks. See annaks hea võimaluse analüüsida erinevaid arvamusi.

Töö autor võttis ühendust Eesti Töötukassa Rakvere bürooga, kelle abil valiti välja maakonnas tegutsevad ettevõtted, kes on valmis osalise töövõimega inimesi enda ettevõttesse palkama. Töö autor suhtles Eesti Töötukassa Lääne-Virumaa osakonna esindajaga, et saaks täpsemat statistikat ettevõtetest, kes on värvanud osalise töövõimega inimest ja kes nende värbamisest keeldunud on. Koos Eesti Töötukassa tööandjate konsultandiga selekteeriti välja Lääne-Virumaa ettevõtjad, kes on kasutanud sotsiaalmaksu soodustust ning seeläbi ka jõuti ettevõteten, kelle asutuses vähenenud töövõimega inimene töö on.

Ettevõtetega võeti ühendust e-posti teel, kus lepiti kokku sobivad kuupäevad intervjuu läbimiseks. Eelnevalt on valmis 14 avatud sisuga küsimust, mida ettevõtte esindajalt küsiti. Küsimused on leitavad LISA1 alt. Intervjuud läbiti ajavahemikus 28.12.2022- 15.01.2023. Töö autor leidis Lääne-Virumaal kokku 35 tööandjat, kellega soovitakse ühendust võtta. Jaatava vastuse sai ajavahemiku jooksul kaheksa ettevõtte käest. Intervjuud läbiti kaheksa ettevõttega. Intervjuud läbiti videorakenduse Zoom vahendusel. Intervjuu salvestati helifailina ja transkribeeriti. Lõputöös kehtib konfidentsiaalsusprintsip ja ühtegi nime ei avaldata. Tööandjaid märgitakse lühendiga T(1-8). Vastajad on kodeeritud. Analüüsis leitakse seoseid töö alusteooriaga.

4. ANDMETE ANALÜÜS JA ARUTELU

Neljandas peatükis tehakse kokkuvõtte ettevõtetele saadud vastuste kohta. Töö autor saatis erinevatele Lääne-Virumaal tegutsevatele ettevõtetele emaili, kus tutvustati lõputöö teemat ja sooviti nendega läbida intervjuu. Kokku võeti ühendust 35 ettevõtte esindajaga. Ettevõtte valdkonnad varieerusid klienditeeninduse-, puhastusteeninduse-, toitlustuse-, põllumajanduse ja tööstusvaldkondades. Erinevad Lääne-Virumaa tööandjad leiti Eesti Töötukassa kontakti abil ja vaadati üle tuntumad selle piirkonna tööandjad, kellega võiks intervjuud läbi viia. Küsimustele vastamisest keeldus üks ettevõtte, saadetud e-postile ei reageerinud 26 ettevõtet. Vastas ja olid nõus intervjuud läbi viima kaheksa ettevõtet. Vastanud ettevõtetest polnud ükski selline, kes oleks vähenenud töövõimega inimeste palkamisest 100%elt keeldunud. Ettevõtte töö eripäradest tulenevalt olid seatud ettevõttesisesed piirangud, millise tervisliku seisundiga antud tööd teha ei saa. Seitse ettevõtet kaheksast võtavad vähenenud töövõimega inimesi tööle mitte niivõrd karmide piirangutega kui seda teeb üks ettevõtte. T1 ja T2 tegelevad puhastusteeninduse valdkonnaga, T3 tegeleb tööstusvaldkonnaga. T4 peamiseks tegevuseks on toitlustusvaldkond. T5 tegeleb transpordi valdkonnas, T6 valdkonnaks on igapäevaselt töötava tööstuse töö. T7 on tegemist tööstus ettevõttega ning T8 samuti töötava tööstusega.

4.1 Tööandjate teadlikkus toetustest, teenustest ja puuduvast töövõimest

Sotsiaalmaksusoodustus on loodud ettevõtetele, et hõlbustada vähenenud töövõimega inimeste suunamist tööturule. Tööandja, kes võtab tööle osalise töövõimega inimese, on võimalus taotleda Eesti Töötukassa poolset sotsiaalmaksu soodustust. (Eesti Maksu- ja Tolliamet, 2023) 5/8st intervjuueeritavast ettevõttest tõi välja sotsiaalmaksu soodustuse, mis on neile teada, kui vähenenud töövõimega inimese endale tööle palkavad. Antud vastustest on seos süsteemiteooriaga. Kõik süsteemi moodustavad elemendid on omavahel ühenduses, selle tõttu mõjutab ühe elemendi muutumine kogu süsteemi. (Thpanorama, 2022) Eesti Töötukassa poolt välja töötatud sotsiaalmaksusoodustus on üks osa süsteemist. Teine osa süsteemist on tööandja, kes saab hüvesid vähenenud töövõimega inimese tööle võtmise eest. Need kaks süsteemi, mis inimest ümbritsevad antud näitel Eesti Töötukassa ja tööandja, annab inimesele võimaluse osaleda tööturul võrdsetel võimalustel tavatöölisega suurendades seeläbi tema heaolu ja kuuluvustunnet.

2022. aasta seisuga on sotsiaalmaks osalise töövõimega töötaja eest tööandjale 584 eurot. (Eesti Maksu- ja Tolliamet, 2023) See hõlbustab tööandjaid enim, et vähenenud TV inimesi tööle võtta,

sest enamus töökohti on ka osalise tööaja ja projektipõhised. Seetõttu on sellised töötajad ettevõttele kasumlikud.

T1 tõi välja asjaolu, et kui vähenenud tv inimene leiab tööd palgatoetuse lepinguga, siis järgneva aasta jooksul, mis ta selles ettevõttes töötab, saab tööandja palgatoetust. T1 peab palgatoetust kõige efektiivsemaks toetuseks Eesti Töötukassa poolt. Pakutavast toetusest. Samuti oli T1 väga hästi kursis sellega, kuidas toimib palgatoetuse maksmine Eesti Töötukassa poolt siis, kui tööle asub tavatöötaja.

T2 teadlikkus vähenenud töövõimega inimeste saadavatest toetustest ja teenustest oli kõige mitmekesisem. T2 on oma tööpraktikas näinud, et tööpraktikaga saab selgeks, kas vähenenud töövõimega inimesele antud töökoht sobib või mitte. Kuna tööpraktika paneb vähenenud töövõimega inimese kohe proovile, millised tööülesanded teda antud tööpositsioonil ees ootavad. Toodi välja nii tugisikuga töötamist, tööpraktika olemasolu, töökoha kondamist ja tööalast abivahendit. T2 on tihe koostöö Eesti Töötukassaga ja sellepärast oli ka ettevõtte antud teemaga palju kursis.

T3 ja T1 on kokkupuude palgatoetusega inimese tööle võtmisel. T3 arvates on sotsiaalmaksusoodustus enim levinud Eesti Töötukassa poolt pakutav toetus, mida vähenenud töövõimega inimestele pakutakse.

T3: „Meie saame vähenenud töövõimega inimese puhul sotsiaalmaksu soodustust, see ongi kõige populaarsem, mida nende tööle võtmisel kasutatakse.“

Selle toetusega on nende ettevõtetel enim kokkupuuteid olnud. T3 vastuse puhul võib järeldada, et Eesti Töötukassaga neil kontakt ja koostöö puudub, sest nad on mõnel korral vaid palgatoetust ja sotsiaalmaksu soodustust kasutanud. T4 mainis intervjuu alguses, et tutvus eelnevalt Eesti Töötukassa lehel vähenenud töövõimega inimestele suunatud toetuste ja teenustega. Nimetati veel lisaks eelmainitule ka kaitstud tööd ja töövõimetoetust. Välja tuli ka asjaolu, et enamasti on ettevõtted teadlikud just neist teenustest ja toetustest, millega neil on endal kokkupuuteid olnud.

T5 oli väga hästi kursis, mida Eesti Töötukassa toetustest vähenenud töövõimega inimesele pakub. Ta oskas nimetada palju Eesti Töötukassa poolt pakutavaid toetuseid ja teenuseid lühikese aja jooksul. T5 tõi ainsana välja, et saab kasutada ka tugisikuga töötamise võimalust. Samuti tõi välja, et vähenenud töövõimega inimesele on võimalus pakkuda tööandja nõustamise teenust. T6 vastus ei olnud väga pikk, vastas konkreetselt, et oskab vaid nimetada sotsiaalmaksu soodustust ja töökoha

kohandamist. Hiljem intervjuu käigus lisas T6 ka väljaõppe võimaluse, kuid sellist teenust Eesti Töötukassa ei paku. Väljaõpe on enamjaolt igas asutuses, mille abil saab uus töötaja töökohale sisse elada.

T7 jäi samuti väga napisõnaliseks. Sõnades, et nende ettevõtte pole varasemalt vähenenud töövõimega inimese palkamise või töötamise perioodil kasutanud ühtegi Eesti Töötukassa poolt pakutavat teenust või toetust. Kuid lisaks mainiti ka T7 poolt, et nad on kasutanud kaitstud tööd, et töötaja saaks ettevõttes töötada, kuid endale sobivatel tingimustel ja kohandatult. T8 polnud kursis Eesti Töötukassa poolt pakutavate toetuste ja teenustega nagu ka T3 ja T4. Siiski oskas T8 nimetada töökoha kohandamist ja tööalase abivahendi võimaldamist. Kui vähenenud töövõimega inimene on pikaaegselt olnud töötuna arvel, tõid T1, T2, T3, T5, välja palgatoetusega töötamise võimaluse. Palgatoetust makstakse ettevõttele vähenenud töövõimega inimese palkamise eest üks aasta võrreldes tavatöötuga, kelle eest saab palgatoetust pool aastat. Selleks, et vähenenud töövõimega inimene palgatoetusele kvalifitseeruks, peab ta olema töötuna arvel vähemalt pool aastat.

Kuna teadlikkus vähenenud TV hüvedest oli viis kaheksast tööandjast madal, siis Tööturuprogramm 2021-2024 välja toodud eesmärk vananeva rahvastiku asemel kasutada tööjõuna vähenenud TV inimesi, siis selleks on vaja tööandjaid rohkem kurssi viia seoses vähenenud TV teemadel.

Töö autor uuris ka intervjuu käigus tööandjate teadlikkust puuduvast töövõimest. Enamjaolt ei tehtud osalisel ja puuduval töövõimel vahet, teati ainult üldist vähenenud töövõimet. T1 on olnud tööil ka puuduva töövõimega inimene, kuid otsest vahet kas inimesel on osaline või puuduv töövõime, pole märgatud. T2 on enda ettevõttesse palganud ka 100% töövõimetusega töötaja, tõi välja vähi diagnoosi, mille korral väljastab Eesti Töötukassa samuti puuduva töövõime. Puuduva töövõime saab inimene siis kui ta pole oma terviseseisundist, tegevusvõimest ja piirangutest lähtuvalt tööd võimeline tegema. Puuduva töövõimega on inimesel võimalus ka tööd teha, nt vähki põdevatel inimestel on samuti 100% töövõimetus. On ka töövõimet täielikult välistav seisund, kus inimese terviseseisund on niivõrd raske või lausa muutumatu ning sellest tulenevalt on töövõime puuduv. (Sotsiaalministeerium, 2020) T2 lisas, et nende jaoks pole samuti osalise ja puuduva töövõime vahel midagi ettevõtte jaoks, kuniks selleni, mil see pole hakanud töö tegemist segama.

T3 oli intervjuus küsimuse osas segaduses, ei olnud teadmisi, et vähenenud töövõime jaguneb osaliseks ja puudevaks töövõimeks. Intervjuu käigus T3 taipas, et neil on töötanud samuti nagu ka T2 vähi diagnoosiga inimene. Töö autor kinnitas T3le, et vähidiagnoosiga inimene kvalifitseerub

puuduva töövõime alla. Sel juhul on olnud töötaja seniks töölt eemal, kuniks ta on saanud enda tervisliku seisundi stabiilseks ning siis naasnud tagasi töökohale, kui see on peale ravi võimalik. T3 on ka uurinud puuduva töövõimega inimeselt, kas ja kuidas oleks vaja töökoha kohandamist või abivahendit, et töötajal oleks efektiivsem ja mugavam tööd jätkata.

Sarnaselt T3 vastusele, ei osanud ka T7 välja tuua erinevust osalise ja puuduva töövõime vahel. Ettevõtte jaoks pole nendel mingit vahet ja nende jaoks on töövõimetus üks ja see sama. Nende kogemus on olnud selline, et kui inimene tuleb ja ütleb, et tal on vähenenud töövõime, siis T7 pole pidanud vajalikuks ja ka töötaja ise ei avalda, mil määral ja mis protsendi ulatuses tal vähenenud töövõime määratud on.

T4 kogemused on olnud positiivsed, kuid ka nende sõnul pole töövõime ulatusest mitte mingit vahet, kuna tervisest lähtuvaid küsimusi pole ettevõttel õigus küsida. T5 ja T8 pole olnud ühtegi kokkupuudet puuduva töövõimega inimese osas. Kõik, kes on vähenenud töövõimega inimestest ettevõttes töötanud on olnud osalise töövõimega. T6 on kokku puudunud vaid osalise töövõimega inimestega. Tõi välja lisaks ka asjaolu, et ettevõttel on neid kasumlik endale palgata, sest riik tasub nende pealt sotsiaalmaksu.

4.2 Vähenenud töövõimega töötaja ja tavatöötaja arvamuste erinevused

Ettevõtjate sõnul pole tavalise ja vähenenud töövõimega inimese värbamisel, töötamisel ega ka töö kvaliteedi osas. Kõik kaheksa ettevõtet mainisid ära, et erinevus seisneb erinevates terviseprobleemides.

T1: „Kui inimese vähenenud töövõime põhjustab psüühiline erivajadus, on temaga raskem suhelda ja temast raskem aru saada. Sel juhul on olnud kaasas ka tugiisik, kelle abil saab inimesele töö sisu selgeks tehtud.“

T2 märgib ära, et nende praktikas on ette tulnud asjaolu, et töötaja pole enda vähenenud töövõimest tööandjale teada andnud. Kuna T2 sõnul on tegu delikaatsete isikuandmetega, siis tuleb kasuks tööandja enda nutikus. Kui T2 on näinud töötajat, kellel tundub, et võiks olla vähenenud töövõime, küsib ta neilt ümbernurga, kas on nt tervisest lähtuvaid erisusi, mida nad teadma peaksid. Kuna T2

ettevõttes on füüsiline koormus suur, peab tööandja küsima töötajalt asjaolusid, kas neil on takistusi, millest tulenevalt nad ei saa seda tööd teha täies mahus. Kui tuleb välja, et inimesel on füüsilisi takistusi töö tegemisel, siis võib ka eeldada asjaolu, et inimene on vähenenud töövõimega. Sellest tulenevalt saab T2 ettevõtte hüvena kasutada sotsiaalmaksusoodustust.

T2 sõnas: „*Meile tööle kandideerinud inimestest on lisanud CVsse enda vähenenud töövõime ja soodustused, mida tööandja nende tööle võtmise puhul saaks, nõ turundavad ennast selle pealt.*“ T2 mainis, et neil pole olnud erisusi vähenenud töövõimega inimese ja tavatöötaja palkamisel. Kõiki töötajaid koheldakse võrdselt.

T3 tõi näiteid varasematest tööintervjuudest ning lausus, et proovib koheselt intervjuu käigus aru saada ja uurida, kas inimesel on takistusi selle töö tegemiseks. Tema meelest samuti ei ole inimesed eriti altd rääkimaks enda töövõime teemadel.

Nende ettevõtte näitel on välja toodud: „*See töövõime on välja tulnud alles siis, kui inimene on tulnud küsima lisapuhkust. Alles siis on ettevõtte saanud teada, et töölisele on vähenenud töövõime ja õigus 7-päevasele lisapuhkusele aastas.*“ Sellel juhul peab töötaja esitama vähenenud töövõimet tõendava dokumendi, et lisapuhkust saada.

T3 ettevõttele on olnud see üllatusena, kuid samas asjaolu, et sellest hetkest saavad nad taotleda inimese pealt sotsiaalmaksu soodustust, on olnud positiivne. Samuti tõi ta välja, et erinevates intervjuudes on tulnud välja asjaolu, et inimene ei saa pikalt füüsilist tööd teha. Sellest hoolimata pakub ettevõtte inimesele proovipäeva võimalust, et inimene saaks enda võimed proovile panna ja kui töö iseloom ei ole sobiv, siis näeb töötaja selle ka ise ära ning saab selle asutuse enda jaoks välistada. Vastasel juhul, kui T3 annaks kandidaadile eitava vastuse ja aja möödudes tuleks uus töökuulutus, siis kandideeriks inimene uuesti. Proovides ja saades aru, et töö iseloomust tulenevalt on selline koormus talle üle jõu käiv, saab ta selle asutuse enda jaoks välistada. Nagu ka eelnevalt mainis T2, ei ole ka T3 ettevõttes erilist vahet, kas värvatakse tavatöötajat või vähenenud töövõimega inimest.

T4 kogemus vähenenud töövõimega inimese erinevusest tavatöötajaga on olnud enamasti vaid töötaja kohandamisega seotud. T4 pakub inimesele osalist koormust, kuid seda selliselt, et töötaja teeb täispikki vahetusi, aga kuu lõikes vähem päevi. Kuna tegemist on vahetustega tööga, siis teiste suhtes poleks aus ja eetiline, et töötaja saab ära mitu tundi varem kui teised, kui kaupa on tellitud palju ja

niigi on abikäsi puudu. Vältimaks konflikte, on T4 korraldanud töögraafiku selliselt, et teha tuleb täispikad päevad.

T6 kogemus vähenenud töövõimega inimese erinevusest tavatöötajaga on olnud samuti sarnaselt T4le, et kohandada on vaja töögraafikut ja töökoormust. Kui ettevõtte saab inimese vähenenud töövõimest teada, suunatakse ta esmalt töötervishoiu arsti juurde, et välja selgitada, kas inimesel on selles asutuses mõistlik töötada. Selle järel saab kohandada juba graafiku ja töökoormuse. Üle poole tööandjatest mainisid ka asjaolu, et kui inimesel on füüsiline terviseprobleem ja sellest lähtuvalt määratud vähenenud töövõime, siis pole neil võrreldes tavatöölisega mingit vahet. Kui inimene on ise avatud ja ütleb tööandjale, et talle on määratud vähenenud töövõime, siis on

T5 määranud ta koheselt ka töötervishoiu arsti vastuvõtule. Tulemusest lähtuvalt määratakse inimesele vastav töökoormus ja tingimused, mis töötaja töötamist toetavad. Samuti on T7 tingimus kõigile enda tööle asuvatele inimestele seadnud kriteeriumi, et kõik peavad läbima töötervishoiu arsti visiidi. Kui sealt on saadud kinnitus, et inimene võib T7 riskifaktoritest ja ohuplaanist lähtuvalt tööd tegema asuda, siis muid piiranguid ettevõtte konkreetset vähenenud töövõimega inimesele ei sea.

T6 arvamus sarnaneb T8 seisukohale, et erinevus vähenenud töövõimega ja tavatöötaja vahel sõltub suuresti töökeskkonna tingimustest. Osades valdkondades oleks vähenenud töövõimega inimesel töötamine liiga keeruline.

T6 tõi enda ettevõtte näitel: „*Kurt võrreldes kroonilise haigusega inimesega, kellele mõlemale on vähenenud töövõime määratud on nende töötamise efektiivsus ja töökoha sobivus on märkimisväärselt erinev.*“ T6 on tööle võtnud inimese selle järgi, et tal oleksid vajalikud oskused ja omadused sobiva töö tegemiseks olemas ning tuleks toime töökeskkonnaga.

T1 näitel pole tavatöötaja ja vähenenud töövõimega inimese töökvaliteedi osas. Samas märkis T1 ära asjaolu, et füüsilise tervisekahjustuse puhul pole järel valve vajalik. Psüühilise probleemi puhul on järel valve vajalik ja on tarvis juhendamist, et töö saaks kvaliteetselt tehtud. Sama tõi välja ka T2, et erinevusi töökvaliteedis nende gruppide puhul märgata pole olnud. T2 lisas, et amet, kuhu nad inimesi värbavad on samade tööülesannetega ja erisusi vähenenud töövõimega ja tavatöötaja vahel pole.

T3 mainis, et nende ettevõttes on tulnud ette olukordi, kus tavatöötaja kvaliteet on olnud tunduvalt kehvem vähenenud töövõimega inimese töökvaliteediga võrreldes. Samuti viitas ta sellele, et

vähenenud töövõimega inimene on tööle asudes motiveeritud ja kohusetundlikumad. Tavatöötajate motivatsioon ja teotahe on madalam. T3 pole märganud gruppides töökvaliteedi vahet, kuid seda võib ka luua asjaolu, et nende ettevõtte pole suure abivajadusega inimest tööle palganud.

Nii nagu ka T3 tõi välja ka T4, et vähenenud töövõimega töötaja töö võib olla märksa kvaliteetsem ja kiirem kui seda on tavatöötajate töökvaliteet. Sama arvas ka T8 olles väga positiivselt meelestatud, et tavatöötaja ja vähenenud töövõimega inimese töökvaliteet on samaväärne. T4 toob välja, et nende jaoks on kõige märkimisväärsim see, et töö on tehtud õigeaegselt ja korrektselt. Ühtegi negatiivset kokkupuudet pole T4 ettevõttel olnud seoses vähenenud töövõimega inimeste tööga seoses. Ka T5 ei osanud välja tuua ühtegi negatiivset näidet vähenenud töövõimega inimeste osas. Mainis vaid asjaolu, et ei tavatöötaja kui ka vähenenud töövõimega inimese töökvaliteedi osas pole erisusi märgata.

T6 on pingsalt jälginud ja vaadanud, kas vähenenud töövõimega inimese ja tavatöötaja töökvaliteedis on mingisugust erinevust. Näited puuduvad ja kvaliteet on olnud terve inimesega samaväärne. T7 oli ainukene tööandja, kes tõi välja asjaolu, et töökvaliteet erineb märkimisväärselt. Samas tõi ta välja, et inimese töökvaliteeti mõjutab kindlasti tema tervislik seisund. Vähenenud töövõimega inimeste tervisemured on väga erinevad ja see toob ka nende endi vahel töökvaliteedi erinevuse.

T7 tõi näiteks asjaolu: „ *Meie töökohal on määratud normpiir, palju peab tunnis tööd tehtud olema.* “

T7 mainis küll, et kõik normid on seatud mõistuse piires, kuid on märganud, et vähenenud töövõimega inimene ei pruugi olla niivõrd tootlik kui tavatöötaja, kellel terviseprobleeme ei esine. Kui tegemist on olnud liinitööga ja kaupa on vaja paigutada teatud intervallidega, kuid inimesel on liikumisega probleeme, on tema tase teistest tunduvalt madalam.

4.3 Problemaatilised intsidendid töökohal

Probleemid vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ja tööprotsessi käigus on olnud vähesed. Enamasti on välja kujunenud vastustest asjaolu, et vähenenud töövõimega inimene on tööl täpselt samadel alustel kui tavaline töötaja. Tööandjad tõi välja, et nende ettevõtte kogemus vähenenud töövõimega inimese palkamisel on olnud pigem positiivne, probleeme pole esinenud. Välja toodi asjaolu, et vähenenud töövõimega inimene kasutab ära enda staatust, et saada kergemaid töid ja saada paremini korraldatud töögraafik.

T1 sõnul on peamine probleem olnud selles, et vähenenud töövõimega inimene rõhutab enda töövõimetust ja manipuleerib sellega endale paremaid töötingimusi olenemata sellest, et tööle asudes inimene teadis, millised tööülesanded teda ees ootavad. Kui T1 ettevõttes tekib inimesel probleem ja töö ei sobi, kirjutatakse lahkumisavaldus ja järeleandmisi ei tehta. See olukord tekitaks teiste suhtes ebavõrdsust ja probleeme kollektiivis. T1 haiguslehel olekus erinevust ei leidnud, haiguslehel viibivad nii vähenenud töövõimega kui ka täiesti tavatöötaja. T1 lõpetab ühepoolselt töölepingu, kui haiguslehel on viibitud üle 4 kuu.

T2 on samuti kokku puutunud sellega, et rõhutatakse enda töövõimetusele ja loodetakse saada leebemaid graafikuid ja töötingimusi. Kuna T2 on enda tööiseloost olenevalt võimalus pakkuda inimesele tema tervisest tulenevalt erinevaid objekte, mis oleks töötajale mugavam ja parem, siis pole sellest suurt probleemi tehtud. T3 tõi nende kogemuste põhjal välja probleemi, et kuulumispuudega inimesi oleks nende ettevõttesse raske tööle võtta.

Suurima probleemina tõi T3 välja: „*Kui peaks tekkima tuleohtlik olukord ja tööle hakkab tuletõrjealarm, siis kuulumispuudega inimesed ei pruugi seda kuulda ja tekib töötaja jaoks ohtlik olukord.*“

Selleks on vaja määrata talle inimene, kes kuulumispuudega inimese eest vastutab ja teda sellistes olukordades märkaks ja abistaks. T3 on ka kuulumispuudega inimeste jaoks paigaldanud tuletõrjealarmi külge vilkurid, et seda oleks ka neil kergem märgata, kuid sellele ei saa alati kindel olla, et töötaja seda märkab. T3 on seda eelnevalt teinud ja ressursi kulus rohkem väljaõpetamisele ja järel valvele. Tuleb leida inimene, kes suudab kuulumispuudega inimesele tööülesanded ka selgeks teha ja see võtab energiat ja aega.

T3 tõi välja kaks näidet vähenenud töövõimega inimese sulandumisest töökollektiivi. Üks oli neist negatiivse, teine positiivse alatooniga. Positiivses näites võeti vähenenud töövõimega isik avasüli vastu ja teda toetati igakülgsest töö tegemise juures. Töötaja sulandus kollektiivi ja teised töötajad tema eripärast tulenevalt probleemi ei tekitanud. Sidudes antud näidet töö alusteooriaga, milleks on süsteemiteooria võib järeldada, et antud näite puhul vähenenud töövõimega inimene on indiviid, mida mõjutasid mitmed süsteemid positiivses suunas. Pikaajaline eesmärk on teoorial sulandada ja ühtlustada inimeste vahelisi sekkumisi, mis käsitlevaid üksikindiviidi. (Payne, 2021) Süsteemid, mis inimest ümbritsesid: töötukassa suunamine töökohale, tööandja vastutulelikkus võtta tööle vähenenud

töövõimega inimene ning kollektiivi toetav kaasamine tööprotsessi. Kõik süsteemid mõjutasid inimest positiivselt tööturul osalema võrdsetel võimalustel ja tingimustel teiste töötajatega.

Negatiivseks kogemuseks oli asjaolu, et pikaajalistel töötajatel ei olnud motivatsiooni ja tahtmist vähenenud töövõimega inimest välja õpetada ja teda abistada. Tema tervislike eripärasid ei mõistetud ja seetõttu ka ei võetud teda kollektiivis omaks. Teised töötajad tõid välja, et nende seletused ja õpetused ei olnud efektiivsed ja nad loobusid täielikult tema abistamisest, sest ei näinud tulemust. Selletõttu ka see töösuhe kestma ei jäänud, sest ettevõtte töö iseloomust lähtuvalt on koostöö üliolulisel kohal. T3 tõi veel välja selle, et kui vähenenud töövõimega inimene ei saa näiteks raskusi tõsta ja seda peab tegema keegi teine, siis nähakse seda lisatööna ja see on teistele liigselt koormav. Seetõttu on kollektiivis vähenenud töövõimega inimeste suhtes pigem kriitiliselt meelestatud, sest kogemused on olnud meie meeskonnas negatiivsed.

T2 tõi välja nägemispuude probleemi nende ettevõttes. Kuna tööiseloomust lähtuvalt ei ole võimalik selles ettevõttes nägemispuudega tööd teha, on ettevõtte pidanud nendele töötajatele kahjuks eitava vastuse andma. Samas aga füüsilisest tervisest lähtuvate probleemidega inimeste palkamisel nad takistust ei näe. T2 esindaja mainib ka seda, et inimestega töös on probleemid enamasti samad ja teistsuguseid probleeme võrreldes tavatöölisega pole esinenud.

Problemaatiliseks kohaks nägi T2 asjaolu, mis nende ettevõttes on esile kerkinud: „*Kuna meil on töötajate leidmisega raskusi, siis oleme ühendust võtnud ka kohaliku omavalitsuse sotsiaalosakonnaga, kes saaksid meid kurssi viia enda valla sobivate kandidaatidega, kes meile tööle sobiksid.*“

Ettevõtte teeb koostööd Eesti Töötukassaga, korraldab infopäevi ja on avatud kõigile töötajatele tööd pakkuma. Kui inimesel on tahe ja sobivus selle töö tegemiseks, siis takistusi ei nähta. T4 pole seoses vähenenud töövõimega inimestega probleeme tekkinud. T4 tõi välja asjaolu, mis on nende kogemusel probleeme tekitanud:

T4: „*Vähenenud töövõimega töötaja viibib tihedamini haiguslehel ja soovitakse vabu päevi. Seega on olnud olukordi, kus alatihti on vajalik asendajat leida ja see on olnud nii teistele töötajatele kui ka juhtidele kurnav.*“

Töötajad on läbipõlenud ja asendajaks ei soovi keegi vähenenud töövõimega inimese eest tulla. T5 pole samuti märkimisväärsed probleeme kohanud seoses vähenenud töövõimega inimestega. Lisas, et nende kogemuse põhjal on pidanud nad töötajale kohandama töögraafikut, näiteks juhul kui töölisele ei sobi öösiti töötamine. Sellel juhul peab olema töötajal ette näidata arstlik tõend mis näitab, et öö töö on keelatud. T6 ei osanud välja tuua ühtegi seostuvat probleemi vähenenud töövõimega inimeste osas. T8 kokkupuude vähenenud töövõimega inimeste probleemide osas oli selles, et inimene ei läbinud töötervishoiu arsti läbivaatust ning seetõttu ei saanud ta ka ametikohal töötada, kuna tema tervisest lähtuvalt oli see inimesele üle jõu käiv.

T7 lausus intervjuu käigus, et kuna neil pole alust inimese terviseandmeid küsida ja ka seetõttu ei ole teada, kas ja millisel määral inimesel vähenenud töövõime on, siis tekitab see alati segadust. Seega on T7 nutikalt tutvustanud töötajale nende riskidest seoses kandideeritavale ametipostile. Sealt edasi on mõningal juhul jutt edasi jooksnud sellele, et võib tunduda, et inimesel on vähenenud töövõime. On olnud olukordi, kus inimene on olnud pikemat aega tööl ja tema töövõime kohta pole sõnagi lausunud. Vähenenud töövõimest sai T7 teada alles siis, kui inimene tuli lisapuhkust küsima ja alles siis rääkis, et tal on õigus seda saada, kuna talle on määratud vähenenud töövõime.

T7 toob välja soovitus: „*Süsteem võiks riigis olla paremini korraldatud, riik küll maksab vähenenud töövõimega inimese eest sotsiaalmaksu, kui aga tööandja seda kusagilt teada ei saa, siis pole sellel ka mõtet.*“

T7 tõi näite, kus võeti tööle epileptik ja töötaja varjas seda tööandja eest. Töötaja oli tööl tõstukijuhi ametikohal ning töö ajal tuli tal epilepsia hoog peale. Õnnetus lõppes küll õnnelikult, kuid oleks võinud lõppeda mitme inimese hukkumisega, kui oleks otsa sõidetud teistele töötajatele. Seetõttu on T7 rakendanud enda ettevõttesse tööle saamiseks kohustusliku töötervishoiu arsti vastuvõtu, et tööandja saaks olla kindel, et selliseid õnnetusi juhtuks võimalikult vähe. Kui töötervishoiu arst on ettevõtte riskianalüüsist ja riskifaktoritest lähtuvalt teinud inimese suhtes otsuse, kas ta sobib antud töökohale või mitte, siis langetavad ka T7 sellest lähtuvalt enda otsuse.

4.4 Ettevõtete piirangud ja mõju töökorraldusele

Põhilised piirangud, mida ettevõtted on tööle asumisel seadnud on olnud erinevad allergiad, öötöö ja ka näiteks südamestimulaatori ning metallist implantaatide olemasolu. T1 erilisi nõudeid töötajatele

ei sea, kõik töötajad peavad allkirjastama ühesuguse tööohutuslepingu enne tööle asumist. T2 uurib kandideeritavalt isikult juba intervjuu käigus võimalike allergiate kohta. Kuna asutusel on suur haare tööturu osas, siis on inimesele võimalik just talle sobiv objekt leida ja siiski inimesele tööd anda.

Näitena tõi T2 välja: „*Kui inimene on saanud vähenenud töövõime depressiooni diagnoosiga ja teatud ravimite tõttu ei sobi talle varahommikune töö, siis võimaldame talle ka 9-5 tööd.*“ T2 ettevõttes on tööl 10% kogu meeskonnast just vähenenud töövõimega inimesed. T2 võimaldab ka töötamist öösiti laevadel ja hotellides, kuid vähenenud töövõimega inimesi nad nendele objektidele ei kaasa. Seda seetõttu, sest seal on tähtis kiirus ja korrektsus, lisaks pole vähenenud töövõimega inimene ise soovinud öö tööd teha või pole see tervisest lähtuvalt lubatud.

T3 on näinud ka eelnevalt, et töötamise takistuseks on saanud allergia tekstiiltolmu vastu. Kuna tugevad astmaatikud on tugev riskirühm tolmuallergia osas, siis nemad T3 ettevõttes töötada pole saanud. T3 annab võimaluse inimesel teha proovipäev, et ta saaks katsetada kas ta saaks selles keskkonnas siiski ikkagi töötada, sest tekstiiltolmu on pigem tunda kui silmaga näha. T4 pole samuti piiranguid seadnud ja annavad võimaluse inimesel tööd proovida. Kuna T4 keskkonnas on samuti tolmuallergia võimalus ja ka öö töö, siis peab inimene ise selle otsuse tegema, kas ta soovib ja saab selles keskkonnas töötada.

T4 näeb võimalust: „*Kui jahuallergia niivõrd töötegemist ei sega ja on ka ravimitega kontrolli all hoitav, siis meie võimaldame tema töötamist meie juures hea meelega.*“ Enamasti on töökohal tulnud ette ka olukordi, kus töötaja käib väiksema koormusega tööl kuid kuu lõikes vähem päevi, mitte et tööpäev oleks lühem.

T8 on välja toonud samuti selle, et töötlevas tööstuses on vähenenud töövõimega inimestele seatud piirangud öö töö osas, kõrgustes töötamine, pöörlevatel seadmetel töö ja tolmu keskkond. T6 ettevõttes olenevad piirangud töökoha iseloomust. T6 sõnul ei peaks öö töö vähenenud töövõimega inimest segama. „*Meil töötab valvurina vähenenud töövõimega inimene, tal pole sellega mingeid probleeme ja tööaeg sobib.*“ Allergiate avastades T6 tööliste tervist kahjustamata loomulikult inimest sellisel töökohal töötama ei sunni. Kui on võimalus, siis liigutatakse töötaja teisele ametikohale, kus töötaja saaks efektiivsemalt ja tervist kahjustamata tööd edasi teha.

T5 pole pidanud peale öö töö ja töökoormuse vähendamise muid piiranguid inimesele seadma.

T5: „*Bussijuhina töötamisel on vajalik mootorsõiduki tervisetõendit, seega eriliste terviseprobleemide korral näiteks langetõbi, krooniline vererõhutõbi, südameprobleemid, astma, kurtus, nägemisvaevused ei saa inimene kutselisest arstikomisjonist vastavat tõendit ja ei saa töötada kutselise bussijuhina.*“ T5 lisas, et nende töötajad käivad regulaarselt töötervishoiu kontrollis, seega on kontrollitud inimese tervislik seisund kutselise sõidukijuhina töötamiseks.

Ainsana tõi väga põhjalikult välja piirangud T7, millisel juhul nende ettevõttes inimene töötada ei saa. Kuna T7 asutuses on kasutusel kõrge elektromagnetkiirgusega masinad, siis südamestimulaatoriga ja kuuldeaparaadiga inimese abivahend lihtsalt seiskuks selle suure kiirguse tõttu. Tolmuallergiate ja öö töö puhul saab inimene siis vaid töötada, kui see on tema tervisele ohutu ja inimene ise selleks valmis on. Kui inimesele on paigaldatud metallplaat näiteks jalga või kätte, siis on jäseme liikuvus piiratud ning seepärast ei saa ka sel juhul T7 ettevõttes vähenenud töövõimega inimene tööd teha.

T7: „*Meil on palju raskuste tõstmisi ja see oleks inimesele liiga koormav. Tekib sundasend ja seepeale pikemas plaanis ka tervisekahjustus.*“ T7 on väga suunatud riskianalüüsi ja töötaja ohutuse tagamisele. Liikumispuudega inimesele pole samuti T7 saanud tööd pakkuda, sest nende töökeskkonnas on mitmeid turnikeesid, pole kohandatud tualetti ega kaldteed. Samuti pole T7 töösakondades kergesti avatavaid uksi, mis erivajadusega inimesele sobiksid. Kontoritööd saaks T7 ettevõtte sõnul ka liikumispuudega inimesele korraldada, sest tööõnnetuse läbi elanud isik on T7 asutuses tööl kaugtöö vormis.

T7 tõi välja ka enda kartuse ja hirmud värbamaks vaimupuudega inimest enda ettevõttesse: „*Kindlasti vaimupuudega isikud meil töötada ei saaks, kuna oleme elanud üle 2 rasket tööõnnetust, millest üks lõppes ka surmaga. Hirm on, et nende puhul oleks tööõnnetuste risk oluliselt suurem ja peaks olema ka lisatöötaja, kes vaimupuudega inimest põrvalt pidevalt juhendaks.*“

Töökorraldusliku poole pealt tõi ettevõtte T8 ja T1, et neil pole seoses osalise töövõimega inimeste värbamisel nende ettevõttes toimunud töökorralduslike muudatusi. T2 pole samuti töökorraldust eriliselt muutnud, sest neil on võimekus inimest sobivamale objektile liigutada.

T2 lisab: „*Värbamine on tõstnud teiste töötajate teadlikkust, nad teavad rohkem nende saadavaid toetusi ja teenuseid.*“ Lähtudes töö alusteooriast, mille kohaselt uuritakse süsteemide vastastikmõju, kuidas inimesed peredes, kogukondades ja laiemas sotsiaalses keskkonnas üksteist mõjutavad (Payne,

2021). T2 vastuse toel saame tuua näite, kuidas teooria toimib ka praktikas. T2 värbamisspetsialistid on eelnevalt töötanud Eesti Töötukassas ning seeläbi tõstavad nüüd teiste töötajate teadlikkust vähenenud töövõimega inimeste osas. Kaks süsteemi on üksteist mõjutanud positiivses suunas. T2 on kohandanud töötaja jaoks pingi kõrgemate pindade jaoks, kuna töötaja oli väga lühikest kasvu ja vajab abivahendit, et tööd teha saaks. Tööle võttes puudega või osalise töövõimega inimene, kellel on raskusi kasutada töövahendeid ja pääseda tööruumidesse, on võimalus töötaja töökoha kohandamiseks. Tööandja peab töötaja töökohal arvestama töökeskkonna ja -ohutusnõudeid. (Eesti Ametiühingute Keskliit, 2016) Tööalane abivahend on töötukassa annab omaltpoolt abivahendit vajavale töötajale tööks vajamineva abivahendi. Tööalane abivahend on ese, mille abita inimene ei saa oma osalise töövõime või puude tõttu oma tööülesandeid täita. Tööandja peab lähtuma töövahendi valikul töökoha tingimustest, töötaja kasvu, füüsiliste ja vaimsete võimete omadusi. (Eesti Töötukassa, 2022) Samuti on saanud T2 ettevõttes töötajale ka abivahendit nimelt kõrgema tallaga jalats, sest inimese jalad olid eripikkused ja see oli töö tegemist segav.

T3 tõi uuesti välja kurdi töötaja näite, nende valveks ja vastutavateks isikuteks kulus lisaressursse ja väljaõpet. T3 ei võta tööle inimest tugisikuga, kuna tööiseloost lähtuvalt on kiire tempo oluline.

T3: „*Kindlasti, kui oleks rahulikum töökorraldus, siis oleks ka tugisikuga töötamise võimalus olemas.*“ Siis võtaks T3 selle võimaluse endal päevakorda, kuid enne kindlasti pole selleks võimalust.

T4 on muutnud töögraafikut vähenenud töövõimega inimese osas paindlikumaks, samuti pakkunud talle osalist tööaega. T8 töökorraldus pole samuti seoses osalise töövõimega inimeste värbamisel muutunud. T5 mainib: „*Pole mõjutanud, töökorraldus on piisavalt paindlik ja korraldatud nii, et meie töötaja ei väsiks ja teeks enda tööd rõõmuga.*“ T5 saab vajadusel kohandada nii graafikut kui ka töökoormust. T6 sõnul pole nende ettevõtte vähenenud töövõimega inimese pärast töökorraldust muutnud. Uuriti teise töötaja käest ning eelnevalt on olnud töö psüühilise erivajadusega inimene, kes pidi minema nädalateks haiglasse ja see nõudis ettevõttelt kiire asenduse leidmist ja töökorralduse ümberkorraldust.

T7 ettevõttes töötab liikumispuudega inimene teises linnas kodukontoris. Peale tööõnnetust on ettevõtte võimaldanud tööõnnetuses viga saanud töötajal kodus tööd teha, transpordib vajalikud esemed koju ja tootmishoonesse tagasi. Pakitakse kruve, korke ja muud väiksemat, mida on mugav kodutes tingimustes teha. Selliseid detailide pakkimist teeb ettevõttes umbes kümme osalise töövõimega inimest.

Eesti Tööelu-uuring 2015 selgus, et kaugtöö on hea lahendus, et erivajadustega inimesi rohkem tööturul osaleks. (Tööelu-uuring 2015, 2017) T7 on võimaldanud tööd ka kaugtöö formaadis ja saanud seda viisi efektiivselt rakendada.

4.5 Motiveeritus ja värbamisprotsess koostöös Eesti Töötukassaga

Põhiliseks motiveerituseks vähenenud töövõimega inimese värbamisel on ettevõtetel olnud sotsiaalmaksu soodustuse saamine. Seda selletõttu, sest enamikel on osaline tööaeg ja nagu tõi välja T1: „*Meid motiveerib neid tööle võtma sotsiaalmaksu soodustuse tõttu, sest meil on 2-3 tunnised tööpäevad ja kui peaks maksma täies mahus sotsiaalmaksu, oleks see väga kulukas arvestades nende vähest tööaega.*“ Sama lisas ka T2, et sotsiaalmaksu soodustus on suureks abiks ja motivaatoriks.

Kuid T2 tõi välja ka sotsiaalse aspekti: „*Mida rikkam on kollektiiv, seda suurem väärtus see on.*“ Ettevõttes on mõlemad värbamisspetsialistid Eesti Töötukassa taustaga ja sellepärast ka väga teadlikud vähenenud töövõime teemadel. Kui Töötukassa taust puuduks, oleksid T2 hirmus vähenenud töövõimega inimeste osas suuremad. T2 värbamisspetsialistid on toetanud ka juhtkonda, tõstnud nende teadlikkust vähenenud töövõime teemadel ja aitab neil mõista, miks on hea ja kasulik vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta.

T3 ei sildista, kas tegu on vähenenud töövõimega töötaja või tavatöötajaga. Peamiseks nõudeks on tahe tööd teha ja inimese enda füüsiline valmisolek tööks. Kõik muu on õpitav töö käigus. T2 annab kindlasti inimesele proovipäeva, et saada aimu, kas inimesele töö sobib. T2 jaoks sotsiaalmaksu soodustus eriline motivaator pole, sest ettevõtte on piisavalt tegus ja kui 100 töötaja hulgas on viis vähenenud töövõimega töötajat, siis soodustus oleks suureks plussiks kuid ei mängi väga suurt rolli. Ettevõttel on inimlik roll tähtsam, et kõik saaksid olla võrdsed ja võimaldavad kõigil tööd saada, kes seda teha tahavad ja suudavad.

T4 pole motivaatorit, sest inimest otsitakse vajaduspõhiselt. Kui on vastav haridus ja tingimused täidetud, töökorraldus on inimesele sobiv, siis T4 võimaldab ka töötajal meeskonnas tööd alustada. Samuti T5 otsib töötajat vajaduspõhiselt. Kui inimene vastab T5 ettevõtte väärtustele ja omab vajalikke oskusi ja dokumente, mis antud ametikohal vajalik, siis T5 takistusi ei näe. T6 ja T8 on samadel seisukohtadel, et inimest vajatakse antud ametikohale ja see ei olene tema töövõimest. Kui

on olemas kvalifikatsioon, tööalane kogemus ja tervis lubab, siis on nende ettevõtete uksed avatud. T6 ekstra vähenenud töövõimega inimest tööle ei võta, et saada selle pealt sotsiaalmaksu soodustust. T7 ettevõttes 500+ töötajaga ei mängi samuti mõni vähenenud töövõimega inimene rolli, et puhtalt sotsiaalmaksu soodustuse pärast kedagi tööle võtta. Kõik töid välja asjaolu, et see on kindlasti hüveks ja kasulik just väiksematele ettevõtetele, kuid nemad lähtuvad teistest aspektidest.

T5: *„Hoolime kõikidest oma töötajatest ja julgeme välja öelda, et oleme oma kõigi töötajatega rahul.“* Ettevõtte ei erista töötajaid nende töövõime tõttu ja annab kõigile võimaluse, kes seda soovivad.

Koostööst Eesti Töötukassa ja ettevõtete vahel on olnud pigem kesine. T1 ja T8 pole seoses vähenenud töövõimega inimeste osas koostööd teinud. T1 on saanud Eesti Töötukassa poolt palgatoetuslepinguga inimesi tööle. Sama on saanud ka T2, lisaks veel tugisikuga töötamise võimaluse ja tööpraktika. T2: *„Tööpraktikat me eriti ei poolda, sest pakkuma nagunii väljaõpet mille eest saab juba töötasu, aga tööpraktika tasu on vaid 3 eurot päev.“*

T4 on Eesti Töötukassaga teinud koostööd vaid töökuulutuste jagamise osas. Muud kokkupuudet ja koostööd neil pole. Toetusi pole T4 samuti saanud.

T2 side Eesti Töötukassaga on väga tihe. Tehakse aktiivselt koostööd, korraldatakse koos infopäevi. Eesti Töötukassa on T2 ettevõttele värbamisprotsessis väga kaasa aidanud. T2 meeldib, et Eesti Töötukassa on töötuid inimesi harinud ja õpetanud, kellele on ka määratud vähenenud töövõime, pakkuma ja turundama ennast tööandjatele, et nende palkamisega on võimalik saada soodustusi. Lisaks informeerivad konsultandid inimesi nende õigusest saada 7 päeva lisapuhkust. Kuid T2 arvab, et kui tööandja vähenenud töövõimest midagi ei tea, siis ei oska ta ka just nimelt neid endale tööle võtta.

T2 pakub välja ka ettepaneku: *„Ettevõtetele võiks korraldada infotunde ja neid teavitada vähenenud töövõime kohta, et tööandjad julgeks neid tööle võtta.“*

T3 on Eesti Töötukassa Lääne-Virumaa osakonnaga väga hea koostöö. T3 saab alati abi ja infot, milliseid teenuseid ja toetusi nad pakuvad. Kord aastas tehakse ka koostöö kohtumisi, kus arutatakse, mida T3 ettevõtte ootab ja soovib. T3 tunneb tuge ja abivalmidust Eesti Töötukassa poolt.

T5 on Eesti Töötukassalt saanud vaid sotsiaalmaksu soodustust, palgatoetust, sõjapõgeniku tööle võtmise toetust, värbamisprotsessis kaasa pole aidatud. T6 samuti tõi välja, et Eesti Töötukassa pole värbamisele kaasa aidanud. Lisati, et tööiseloomust lähtuvalt pole eriti palju kohti, kus saaks üldse erivajadusega inimene tööd teha. Eelkõige on oluline inimese ohutus ja töötamise võimekus. Kuid T6 on Eesti Töötukassa poolt saanud töökoha kohandamise ja abivahendi kasutamiseks toetusi. Kohandamist vajati autojuhi istme reguleerimiseks. Puudust T6 ei tunne hetkel ühestki toetusest, kui tekib vajadus, siis uuritakse edasi. Näidet saab siduda süsteemiteoorias välja toodud asjaoluga, et teoorias võetakse arvesse inimese sotsiaalset keskkonda koos kõikide selle teguritega, et aru saada, kuidas süsteemid aitavad kaasa indiviidi vaimsele tervisele ja heaolule (Davies, 2022) Antud näidet seob süsteemiteooriaga see, et kaks süsteemi Eesti Töötukassa ja tööandja T6 mõjutasid töökoha kohandamisega töötaja ehk ühe indiviidi heaolu töökohal mugavamaks töötamiseks.

T7 on teinud Eesti Töötukassaga koostööd. Kui inimene on töötaja ja vähenenud töövõimega ning suudab tervisest lähtuvalt tööd teha, suunab konsultant ta T7 juurde proovitööle. Töötava tööstuse puhul on alati töökoha kollektiivi vahetus ja seega suunab Eesti Töötukassa töötuid T7 ettevõttesse tööle. Samuti korraldatakse ka infopäevi nagu T2. Omavaheline suhtlus ja koostöö on olnud hea.

4.6 Eesti Töötukassa toetuste ja teenuste efektiivsus

Ettevõtete poolne arvamus Eesti Töötukassa poolt saadavate toetuste ja teenuste osas, mis on nii töötajale kui ka tööandjale kõige kasumlikumad. Enim populaarsed arvamused on olnud ettevõtete vahel sotsiaalmaksu soodustus. T1 arvates on kõige parem toetus palgatoetusega tööle tulemise toetus ning sotsiaalmaksu soodustus. T2 arvates on kasumlik proovitöö olemasolu ja samuti sotsiaalmaksu soodustus. Sotsiaalmaksu soodustus on samuti olnud ka T3 arvates enim kasumlik toetus, mida Eesti Töötukassa pakub. T8 pole Eesti Töötukassa poolt toetuseid taotlenud ja ei oska seepärast ka neid nimetada.

T4 ei osanud sellele küsimusele vastata, kuna ütles, et ei tunne toetuseid ja teenuseid, mida Eesti Töötukassa poolt võimalik saada on ja mis peaks olema kõige kasulikum mõlemale osapoolale. T5: „kuna tööandjatel on suured kulud- palgasurve, kõrged energiahinnad, kõrge kapitaliseerumise tõttu ka euribori tõus, siis igasugune toetus on suureks abiks.“ Samas mainis aga T5, et toetused ei tõsta kuidagi töötaja enda kvaliteeti, sest nende ettevõtte jälgib pingsalt, et nende töötajad oleksid rõõmsad ja rahulolevad oma tööd tehes.

T6 arvates on inimesele endale kõige kasulikum ilmselt töökoha kohandamine ja tööalane abivahend, tööandjale taaskord sotsiaalmaksu soodustus. Töökoha jaoks abivahendi ja kohandamise olulisus on T6 jaoks tähtis, et töötajal oleks võimalikult mugav tööd teha.

T7 oli väga kaasa mõtlev ning arutles ja mõtles sügavalt, milline on just töötajale kõige kasulikum teenus või toetus. Nende ettevõtte ametipostil nad seda küll ette ei kujuta, aga T7 arvas, et enim kasumlik on töökoha kohandamine. Ilmselt oleks seda T7 võimalik korraldada kontoritöötajale, kuid mitte tootmises. Ettevõttele endale kõige kasumlikumat toetust T7 nimetada ei osanud.

4.7 Osaline töökoormus ja valdkondade hõlmatus

Intervjueeritavad ettevõtted jagunesid järgnevateks valdkondadeks: müük/kaubandus, klienditeenindus, transport/logistika, tööstus/tootmine, toiduainetööstus ja lihttöö: Nendes valdkondades on enim võimalusi osalise töövõimega inimeste töötamiseks. Osalist töökoormust vähenenud töövõimega inimesele on viis tööandjat kaheksast nõus pakkuma. T1 on osalise koormusega tööl enamuse töøjõust, seega see on ettevõttele sobiv. T2 samuti on täiskohaga töölisi vaid mõned. T3 pole osalisest tööajast huvitatud, sest tegemist on tiimitööl põhineva ja kapriisse tööga.

T3: *„Kui 1 tööline läheb varem ära, tekitaks see teistes trotsliku suhtumist. Kuna töö on E-R, siis peaks ühel ametikohal olema mitu inimest ja see ei tasuks ennast ära.“* Kuna seda on keeruline korraldada ja tekitaks pingeid, siis T3 seda pigem ei poolda. T4 on paindlik ja pakub juba praegu vähenenud töövõimega inimesele osalist tööaega. Samuti on läbirääkimiste küsimus arstivisiitidel käimine ja muu tervisest lähtuv, kus on vaja töölt eemal olla. T5 pakub paindliku töögraafikut vähenenud töövõimega inimesele. Kui töötahe ja kvalifikatsioon on vastav, siis on kõik muu läbiräägitav.

T6 ettevõttes on hetkel küll kõik vähenenud töövõimega inimesed tööl täistööajaga, kuid järele mõeldes ei oleks nad ka nõud osalist tööaega võimaldama. T6: *„Kui näiteks autojuht sõidab kindla autoga ja vastutab selle eest, siis peaks olema ühe auto kohta kaks töolist ja süsteem läheks meie jaoks keerulisemaks.“* Istuvat kontoritööd oleks T6 valmis osalise tööajaga pakkuma, kui selleks vajadus tekib. Sellist tööd saab kindlasti teha T6 ettevõttes näiteks füüsilise erivajadusega inimene.

T7 ettevõttes on graafikuga liinitöö, seega kui tehakse teistele erand, siis ülejäänud hakkaksid ka eritingimusi nõudma. Samuti arvab T7, et tööviljakus ja töönormid langevad selle tulemusena. T8 arvates oleneb osalise tööaja pakkumine nende töö ametikohast. Kui töötlevas tööstuses kus on öö töö, kõrgused, pöörlevad seadmed ja tolmune keskkond ja inimene ei saa tervislikust seisundist lähtuvalt täistööajaga töötada, oleme selleks võimaluseks valmis.

Ametivaldkonnad on ettevõtetel sarnased, kuhu vähenenud töövõimega inimesi värvatud on. T1 ja T2 on töölisel puhastusteeninduse valdkonnas ja ka kontoritööliste seas vähenenud töövõimega inimesi. T3 töölisvaldkonnad, kus vähenenud töövõimega inimesed töötavad on toomis-, õmblusvaldkonnas. Inimesed teevad ka individuaalselt tööd ja tempost sõltumatult, kus grupi survet pole. T3 on tööl ka tõstukijuhid, kus on istuv töö ja jalgadel seismist pole, seega sobib töö vähenenud töövõimega inimesele hästi.

T4 ettevõttes on vähenenud töövõimega inimesed tööl teenindajatena, toitlustusvaldkonnas ja kontoris. Nad tulevad enda tööga hästi toime ja tööülesanded on jõukohased. T5 ametikohtadel on remonditehnikud, puhastusteenindus ja sõiduvaldkond. T6 töölisteks vähenenud töövõimega on ametikohadel autojuhi ja valvurina, tootmises ei saaks tööl olla nt kuulmis, nägemispuudega inimene või käte-jalgade probleemiga inimene, kuna see oleks füüsiliselt üle jõu käiv ja töö seda ise ka ei võimaldaks. T7 ettevõttes on vähenenud töövõimega inimesed puiduvaldkonna abitöölised, IT valdkonna töölised. T8 on ehitusmaterjalide toomise valdkonnas tööl vähenenud töövõimega inimene.

Kuigi intervjuueeritavate valdkonnad olid mõneti erinevad, siis tööandjate hoiakud ja kogemused vähenenud töövõimega inimeste osas enamjuhul ühtisid. Igapäevased probleemid olid sarnased, tööandjate arvamused pakutavatest toetustest ja teenustest jaotusid enamvähem pooleks. Lääne-Virumaa ettevõtete näitel on hästi näha, et hoolimata ettevõtte valdkonnast, siis süsteemide omavahelised vaated ühtivad ja koostöö Eesti Töötukassaga toimib. Vähenenud TV inimesed saavad tuge inimest ümbritsevatest süsteemidest nagu tööandja ja Eesti Töötukassa, sest kahe süsteemi omavaheline koostöö on toimiv ja seeläbi tõuseb ka inimese heaolu.

KOKKUVÕTE

Inimese 16. eluaastast alates hinnatakse tema töövõimet. Eestis on töövõime hindamise protsessi enda kätte võtnud Eesti Töötukassa alates, kes viib seda läbi alates 2016. aastast. Töövõimetuse definitsiooniks on, et inimesel on piiratud võimalused töö tegemisel. Riigi poolt paika pandud piirmäärade kaudu saab töövõimetu ja osalise töövõimega inimene rahalist toetust. Levinud on arvamus, et osaline töövõime tähendab seda, et inimene ei saa tööd teha, siis tegelikkuses see nii pole. Iga inimene peab saama võimaluse oma elatise teenimiseks. Eesti riigi missioon alates 2016. aastast on olnud innustada osalistetöövõimega inimesi olema aktiivsed tööturul.

Malcolm Payne nimetas süsteemiteooriat oma artiklis kaose ja keerukuse teooriaks. Töö alusteooriaks valis autor süsteemiteooria. Süsteemiteooria primaarne idee sotsiaaltöös on integratsioon ja reageerimine keerukusele ja ebakindlusele. Teooria pikaajaline eesmärk on olnud sulandada ja ühtlustada inimeste vahelisi sekkumisi, mis käsitlevaid üksik isikuid. Süsteemiteooria sihtgruppideks on pere, kogukonnad ja muud sotsiaalasutused. Teooria viimaseaja uuendused keskenduvad inimeste ja sotsiaalse ja loodusmaailmaga ühendatud võrgustikes toimuva segaduse ja keerukuse mõistmisel ning kuidas inimkond sellele reageerib. Süsteemiteooria viimase aja uuendused toetavad uute poliitiliste- ja sotsiaaltöö teemaliste viiside tekkimist.

Eesti Töötukassa korraldab töötuskindlustust. Töötuskindlustuse eesmärgiks on tagada töötuks jäämise korral töötuskindlustuse perioodiks kompenseerida töötajale osaline sissetulek. Hüvitatakse lõpetatud töölepingu järel töötajale sissetulek. Töötuse kasvule mõjus 2016. aastal töövõimereformi rakendumine. 2018. aasta seisuga langes töötuse määr 5,4%-ni ning 2019. aastal jätkus langus ning see langes lausa 4,4%-ni, mis on viimase paarikümne aasta madalaim tase. Eesti Töötukassasse töövõime hindamise viimine ning osalise töövõimega inimeste kaasamine tööturul on olnud statistiliste näitajate poolest positiivne.

Eesti Töötukassa lehelt leidis töö autor enamus informatsiooni, mida pakub Töötukassa osalise töövõimega inimestele ja tööandjatele. Tööturu statistikas oli vähe kajastatud osalise töövõimega isikute olukorda. Lõputöös kasutati kahte erinevat uuringut, mis kajastasid ka osalise töövõimega inimeste situatsiooni tööturul. Sotsiaalkindlustusameti lehelt leidis autor infot „puude“ kohta ning sellega seotud seadusi kasutati samuti töös ära. Lõputöös sooviti algselt kasutada kahte uurimisinstrumenti, kuid lõplikult teist instrumenti polnud vaja, sest selliseid ettevõtteid ei leitud, kes oleksid vähenenud töövõimega inimese palkamisest keeldunud. Metoodika peatükis on välja toodud

uurimisprobleem, töö eesmärk ja uurimisülesanded, mis aitasid töö eesmärgi saavutamisele kaasa. Pandi paika lõputöö metoodika ning anti ülevaade lõputöö valimist. Valimi leidmine tekitas enim raskusi kogu töö tegemise jooksul.

Töös on antud ülevaade Eesti Töötukassa pakutavatest teenustest ja toetusest osalise töövõimega inimese jaoks. Kirjeldatud on Eesti tööturu olukorda, mille jaoks saadi infot tööturu programmidest ja erinevatest statistikatest. Lõputöös on kirjeldatud ülevaatlikult osalise töövõime tähtsust ja selle levimusest Eesti kontekstis. Analüüsist saadud vastused on seostatud süsteemiteooriaga.

Vastanud ettevõtetest polnud ükski selline, kes oleks vähenenud töövõimega inimeste palkamisest 100%elt keeldunud. Seetõttu ei saadud uurida selliseid ettevõtteid, kes vähenenud töövõimega inimeste palkamisest täielikult keeldunud oleksid. Samas on see positiivne, et kõik reageerinud ettevõtte on valmis vähenenud töövõimega inimestele tööd pakkuma ja ei diskrimineeri neid nende terviseprobleemide tõttu. Ettevõtte töö eripäradest tulenevalt olid seatud ettevõttesisesed piirangud, millise tervisliku seisundiga antud tööd teha ei saa. Seitse ettevõtet kaheksast võtavad vähenenud töövõimega inimesi tööle mitte niivõrd karmide piirangutega kui seda teeb üks ettevõtte.

- lõputöö eesmärk sai täidetud.
- analüüsitud on Lääne-Virumaa tööandjate teadlikkust vähenenud töövõimega vallas ja välja toodud probleeme seoses vähenenud töövõimega inimestega.
- Lääne-Virumaa tööandjate teadlikkus vähenenud töövõimega inimeste saadavatest hüvedest oli vähenenud. kuus tööandjat oskasid välja tuua mõnda üksikut, kuid teemaga rohkem kursis olid vaid need tööandjad, kes olid ise enda jaoks juurde uurinud.
- tööandjate poolt saadavad arvamused ja kogemused seoses vähenenud töövõimega inimeste palkamisel on välja toodud ja seostatud süsteemiteooriaga.
- välja on toodud ettevõtete arvamus Eesti Töötukassa poolt pakutavatest tööturuteenustest vähenenud töövõimega inimesele ning ettevõtete enim kasumlikud hüved.

Intervjuude vastustest joonistusid välja ettevõtete musterkäitumised, kuidas ja millisel määral nad vähenenud töövõimega inimeste palkamisel osalevad. Uuriti ettevõtete teadlikkust toetustest teenustest ja puuduvast töövõimest. Viis tööandjat kaheksast teadsid ja pidasid kõige kasumlikumaks toetuseks sotsiaalmaksusoodustuse olemasolu. Välja toodi ka palgatoetuslepinguga tööle võtmise kogemusi., töökoha kohandamise ja tööalase abivahendi teenust. Kuna T2 oli enda eelneva töökogemuse tõttu Eesti Töötukassas väga hästi kursis vähenenud töövõime teemadel, siis osati ka

teenuseid ja toetusi rohkem välja tuua ja neist rääkida. Puuduvast töövõimest ettevõtted suurt vahet osalise töövõimega ei tee, kuna ettevõtte jaoks on vähenenud töövõime sama asi ja hüved/probleemid samasuguseid.

Soovitused Eesti Töötukassa ja tööandjate paremaks koostööks:

- korraldada tööandjatele seminare ja konverentse vähenenud töövõimega inimeste värbamise osas.
- pärast teemaga kurssi viimist saaksid ettevõtted, kes on valmis võtma tööle erivajadusega inimesi, teha tööalase messi, mis on suunatud erivajadustega inimestele.
- tööotsijad saaksid otse ühendust võtta potentsiaalsete tööandjatega, kes vähenenud töövõimega inimesi on valmis tööle võtma. Tänu sellele saaks kahe süsteemi omavaheline suhtlus ja sidusus paremini toimida.

Lõplikult valminud lõputööga avaldas soovi tutvuda ja Eesti Töötukassa Lääne-Virumaa osakond, kellega sõlmiti kokkulepe, et valminud lõputöö saadetakse pärast kaitsmist nendele tutvumiseks.

SUMMARY

The research problem of the thesis is the statistics of the Estonian Unemployment Insurance Fund, which show that people with partial work capacity make up 25-30% of people registered as unemployed every month. It has become evident in previous studies that the biggest problems lie in the frequent illnesses of people with partial working capacity, and because of this, the quantity of work also suffers. The unpredictable behaviour of people with partial working capacity scares employers, and their social interaction may be worse than with the rest of the team members, and this often leaves them in an unfavoured situation.

In 2016, the work capacity reform was adopted in Estonia, due to which a new work capacity support system began. The vision of the work capacity reform was to change the attitude towards people with partial work capacity and to help them become more competitive in the labour market.

The Estonian Unemployment Insurance Fund devises unemployment insurance. The purpose of unemployment insurance is to ensure a partial income for the job seeker in case of unemployment. The employee's income after the terminated employment contract is compensated. Protection of employees' claims in case of employer's insolvency. Potentially high employment for the population of working age.

Partial working capacity means that a person with a long-term health impairment is prevented from working to a greater or lesser extent. Reduced work capacity can be caused by both physical and mental health problems. These are cases when a person has problems with their physical health or a person has mental exhaustion, depression, anxiety.

The qualitative method was chosen as the research method of the work as the aim of the study was to get information from the companies about the given topic during the interviews. The sample of the thesis was 8 different employers in Lääne-Viru County, who are ready to employ people with partial work ability. The author chose system theory as the underlying theory for the work. A primary idea of systems theory in social work is integration and response to complexity and uncertainty. A long-standing goal of the theory has been to fuse and harmonize interpersonal interventions which deal with individuals.

The results of the survey revealed that employers are ready to employ people with reduced working capacity depending on the health problem. Employers' awareness of benefits and services for people with reduced working capacity is mostly low. Employers are ready to adjust the work schedule and workload considering the health status of the person.

VIIDATUD ALLIKAD

- § 21 *Töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmine* (2). (19. 02 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 19. 03 2023. a., allikas Tööturuteenuste ja -toetuste seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/118022022005?leiaKehtiv>
- § 23 *Tugiisikuga töötamine* (1), (4.3). (19. 02 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 19. 03 2023. a., allikas Tööturuteenuste ja -toetuste seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13198033?leiaKehtiv>
- § 231 Tööalane rehabilitatsioon (1). (19. 02 2022. a.). *Tööturuteenuste ja -toetuste seadus*. Kasutamise kuupäev: 19. 03 2023. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/118022022005?leiaKehtiv>
- Aaviksoo, E., & Kuusemäe, K. (2008). Miks peaks tööandja võtma tööle puudega töötaja. *Erivajadustega inimene- hinnatud töötaja*, 15.
- Davies, L. (30. 01 2022. a.). *What is systems theory in social work*. Kasutamise kuupäev: 19. 02 2023. a., allikas Noodle: <https://www.noodle.com/articles/social-work-systems-theory>
- Eesti Ametiühingute Keskliit. (04 2016. a.). *Töötingimuste kohandamine ja kollektiivsed töösuhted*. Kasutamise kuupäev: 30. 03 2023. a., allikas Praxis mõttekoda: <https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2016/04/IR-WA-Estonian-Seminars2017.pdf>
- Eesti Keele Instituut. (2023). *Eesti keele seletav sõnaraamat*. Kasutamise kuupäev: 02. 05 2023. a., allikas Eesti Keele Instituut: <https://eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=värbama>
- Eesti Maksu- ja Tolliamet. (03. 02 2023. a.). *Sotsiaalmaksusoodustus vähenenud töövõimega isiku tööandjale*. Allikas: Maksu- ja tolliamet: <https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tulumaks-ja-sotsiaalmaks/sotsiaalmaks#sotsiaalmaksusoodustus>
- Eesti Personalijuhtimise Ühing. (2019). *Mis on vähenenud töövõime?* Kasutamise kuupäev: 02. 03 2022. a., allikas PARE: <https://pare.ee/tooandjate-uhisus/mis-on-vahenenud-toovoime/>
- Eesti puuetega inimeste koda. (2022). *Mis on töövõime*. Kasutamise kuupäev: 02. 01 2022. a., allikas Eesti puuetega inimeste koda: <https://epikoda.ee/erivajadusega-inimesele/toovoime>
- Eesti Puuetega Inimeste Koda. (07. 11 2022. a.). Tervisepiiranguga töötaja tööturul hübriidseminar. *Eesti Töötukassa. Eesti Puuetega Inimeste Kodus*. Allikas: Epikoda: <https://www.epikoda.ee/uudised/kutse-tootukassa-hubriidseminarile-tervisepiiranguga-tootaja-tooturul-18-novembril>
- Eesti Puuetega Inimeste Koda. (2023). *Mis on puue*. Kasutamise kuupäev: 27. 01 2022. a., allikas epikoda: <https://epikoda.ee/lapsevanemale/mis-on-puue>

- Eesti Riigiportaal. (06. 01 2022. a.). *Sotsiaaltoetused puudega inimesele*. Kasutamise kuupäev: 20. 03 2022. a., allikas Eesti Riigiportaal: <https://www.eesti.ee/et/puudega-inimesed/toetused-ja-teenused-puudega-inimesele/sotsiaaltoetused-puudega-inimesele>
- Eesti Riigiportaal. (06. 01 2022. a.). *Toetused puudega lapsele*. Kasutamise kuupäev: 24. 03 2022. a., allikas Eesti Riigiportaal: <https://www.eesti.ee/et/puudega-inimesed/puudega-lapsed/toetused-puudega-lapsele#puudegalapsetoetus1>
- Eesti Tööandjate Keskliit; Sotsiaalministeerium. (2021). *Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste värbamise suhtes*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Eesti Töötukassa. (15. 09 2021. a.). *Teenused ja hüved*. Kasutamise kuupäev: 03. 03 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/vahenenud-toovoimega-inimestele/kogemusnoustamine>
- Eesti Töötukassa. (01. 07 2021. a.). *Töövõimereform on toonud rohkem inimesi tööle ja tööd otsima*. Kasutamise kuupäev: 19. 01 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/uudised/toovoimereform-toonud-rohkem-inimesi-toole-ja-tood-otsima>
- Eesti Töötukassa. (2022). *Teenused ja hüved*. Kasutamise kuupäev: 03. 03 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/vahenenud-toovoimega-inimesele/tooalane-abivahend>
- Eesti Töötukassa. (2022). *Töötukassa esindused*. Kasutamise kuupäev: 12. 03 2022. a., allikas Eesti töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/kontaktid/tootukassa-esindused>
- Eesti Töötukassa. (2022). *Töötukassast*. Kasutamise kuupäev: 02. 03 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/footer/tootukassast>
- Eesti Töötukassa. (2022). *Töötukassast*. Kasutamise kuupäev: 05. 02 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/footer/tootukassast>
- Eesti Töötukassa. (2022). *Vähenenud töövõimega inimese töötamise toetamine*. Kasutamise kuupäev: 24. 04 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/vahenenud-toovoimega-inimese-tootamise-toetamine>
- Eesti Töötukassa põhikiri §1-§3. (03. 06 2017. a.). Kasutamise kuupäev: 26. 04 2022. a., allikas Riigi teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13176336?leiaKehtiv>
- Eesti Vaimupuudega Inimeste Tugiliit. (2016). *Töövõime hindamine*. Kasutamise kuupäev: 12. 04 2022. a., allikas Sotsiaalministeerium: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/aa_tvh_taotluse_juhis_lihtsas_keeles_2016_1.pdf
- Erivajadustega inimeste poliitika põhimõtete ning teenuste ja toetuste kaasajastamise alusanalüüs*. (2016). Allikas: Eesti Linnade ja Valdade Liit:

- https://www.elvl.ee/documents/21189341/22306955/07_analyys_fin.pdf/4cee966c-97fa-4f82-ae1f-8ec167348146
- Harjo, A. (November 2021. a.). *KÕIK INIMESED ON TÖÖTURULE OODATUD*. Kasutamise kuupäev: 17. 05 2022. a., allikas Tööandjad: https://www.employers.ee/wp-content/uploads/toovoimereformi_kogumik_A4_veebi_eesti-1.pdf
- Keskkontor ja juhatus. (2022). *Keskkontor ja juhatus*. Kasutamise kuupäev: 24. 03 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/kontaktid/keskkontor-ja-juhatus>
- Krusenvald, V. (16. 02 2022. a.). *Mida tähendab töövõimetus*. Kasutamise kuupäev: 04. 02 2022. a., allikas Financer: <https://financer.com/ee/wiki/toovoimetus/>
- Kõre, J. (19. Mai 2021. a.). *Kuidas leida tuge sotsiaaltöö teooriatest? Praktiku vaatenurk*. Allikas: Tervise Arengu Instituut: <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoe/kuidas-leida-tuge-sotsiaaltoe-teooriatest-praktiku-vaatenurk>
- Laherand, M.-L. (2010). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn, Eesti: OÜ Sulesepp.
- Moskaleva , V. B. (03. 01 2023. a.). *Reduced performance causes, methods of diagnosis and treatment*. Kasutamise kuupäev: 05. 01 2023. a., allikas Reasons for reduced performance: <https://cmrt.ru/simptomty/snizhenie-rabotosposobnosti/>
- MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE. (2023). *Mis on töökoha kohandamine*. Kasutamise kuupäev: 19. 03 2023. a., allikas MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE: <https://pare.ee/tooandjate-uhisus/too-kohandamine/>
- Narusk, A. (05. 05 2009. a.). *Tööturuamet kadus, kliente teenindab eilsest töötukassa*. Kasutamise kuupäev: 24. 03 2022. a., allikas Palk- asjatundja palga alal: <https://palk.taavi.eu/en/articles/1918-toeoturuamet-kadus-kliente-teenindab-eilsest-toeotukassa>
- Nestor, E. (27. 09 2007. a.). *Tööturuamet ja töötukassa tuleb ühendada*. *Eesti Päevaleht*. Allikas: <https://epl.delfi.ee/artikkel/51102590/eiki-nestor-tooturuamet-ja-tootukassa-tuleb-uhendada>
- Nõukogu. (2022). *Nõukogu*. Kasutamise kuupäev: 23. 03 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/kontaktid/noukogu>
- Näsi, E., Perklö, M., & Kokkinen, L. (23. 12 2021. a.). *The Complexity of Decreased Work Ability: Individuals' Perceptions of Factors That Affect Returning to Work after Sickness Absence*. Kasutamise kuupäev: 05. 12 2023. a., allikas National Library of Medicine: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8750323/>
- Payne, M. (2021). *Modern Social Work Theory (Fifth edition)*. London: Macmillan International Higher Education.

- Puude raskusastme tuvastamise tingimused ja kord ning puudega tööealise inimese toetuse tingimused §4, lg 5. (11. 05 2020. a.). *Puude raskusastme tuvastamise tingimused ja kord ning puudega tööealise inimese toetuse tingimused*. Kasutamise kuupäev: 25. 03 2022. a., allikas Riigiteataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/101032016011?leiaKehtiv>
- Puudega inimesele. (2022). *Puudega inimesele*. Kasutamise kuupäev: 15. 03 2022. a., allikas sotsiaalkindlustusamet: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/puudega-inimesele#sotsiaaltoetused>
- Puudega inimeste sotsiaaltoetused. (2022). *Puudega inimeste sotsiaaltoetused*. Kasutamise kuupäev: 16. 03 2022. a., allikas Sotsiaalkindlustusamet: <https://www.eesti.ee/et/puudega-inimesed/puudega-lapsed/toetused-puudega-lapsele#puudegalapsetoetus1>
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus §2, lg2/1. (01. 04 2021. a.). *Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus*. Kasutamise kuupäev: 16. 03 2022. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771?leiaKehtiv>
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus §4. (01. 04 2021. a.). *Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus*. Kasutamise kuupäev: 26. 03 2022. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032021011?leiaKehtiv>
- Riisalo, S., Sihver, T., Kreitzberg, M., Vsevirov, H., Tarum, H., Pall, K., . . . Kupper, K. (2016). *ERIVAJADUSEGA INIMESTE POLIITIKA PÕHIMÕTETE NING TEENUSTE JA TOETUSTE KAASAJASTAMISE ALUSANALÜÜS*. Kasutamise kuupäev: 05. 04 2023. a., allikas Eesti Linnade Ja Valdade Liit: https://www.elvl.ee/documents/21189341/22306955/07_analyys_fin.pdf/4cee966c-97fa-4f82-ae1f-8ec167348146
- Sepper, K.-K. (15. 10 2019. a.). *Töövõimetoetuse vähendamine sissetuleku kasvades*. Kasutamise kuupäev: 27. 03 2022. a., allikas Õiguskantsler: https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/Töövõimetoetuse%20vähendamine%20sissetuleku%20kasvades.pdf
- Sotsiaalkindlustusamet. (27. 02 2023. a.). *Pikaajaline kaitstud töö*. Kasutamise kuupäev: 19. 03 2023. a., allikas Erihoolekanne: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/puue-ja-hoolekanne/erihooletamine/pikaajaline-kaitstud-too>
- Sotsiaalkindlustusamet. (04. 01 2023. a.). *Püsiv töövõimetus*. Allikas: Puudega inimesele: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/puudega-inimesele#Püsiv%20töövõimetus>
- Sotsiaalministeerium. (31. 03 2020. a.). *Mõisted*. Kasutamise kuupäev: 24. 12 2022. a., allikas TÖÖVÕIME HINDAMISE METOODIKA:

- https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjBoO-j_5L8AhWCUXcKHc3CB7QQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sm.ee%2Fmedia%2F60%2Fdownload&usg=AOvVaw38hVElazQXQvK6-Eo6Y5bM
- Sotsiaalministeerium. (2022). *177 Kaitstud töötamise, erihooletande teenuste arendamine ja rehabilitatsiooniteenuse osutamine*. Kasutamise kuupäev: 07. 04 2023. a., allikas Tööturuprogramm 2022-2025.
- Statistika ja uuringud. (01. 03 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 04. 05 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/statistics-and-research/peamised-statistilised-naitajad/registreeritud-tootud>
- Tallinna Ülikool. (2022). *Puude mõiste ja rehabilitatsioon*. Kasutamise kuupäev: 03. 02 2022. a., allikas Tallinna Ülikool: https://www.tlu.ee/opmat/ts/TST7006/1_puude_miste_ja_rehabilitatsioon.html
- Teenused ja hüved- Palgatoetus. (2022). *Teenused ja hüved- Palgatoetus*. Kasutamise kuupäev: 04. 03 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/too-otsimine-ja-tootamine>
- Tervise Arengu Instituut. (Detsember 2020. a.). *Praktika ja teooria seosed sotsiaaltöös. Sotsiaaltöö ajakiri, 4, lk 75-83.*
- Tervisepiiranguga töötaja tööturul. (2022). *Epikoda*. Tallinn: Eesti Puuetega Inimeste Koda.
- Thpanorama. (2022). *Mis on süsteemiteooria?* Kasutamise kuupäev: 07. 02 2022. a., allikas Thpanorama: <https://et.thpanorama.com/articles/ciencia/qu-es-la-teora-de-sistemas.html>
- Töö- ja pensionipoliitika osakond, T. o. (01. 10 2020. a.). *Tööturuprogramm 2021-2024*. Kasutamise kuupäev: 20. 01 2022. a., allikas Rahandusministeerium: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjkwTm_MD1AhWys4sKHfVYBF8QFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.rahandusministeerium.ee%2Fsystem%2Ffiles_force%2Fdocument_files%2Ftooturuprogramm_2021-2024.docx%3Fdownload%3D1&usg=AOvVaw
- Tööalane rehabilitatsioon. (05. 10 2021. a.). Kasutamise kuupäev: 03. 04 2023. a., allikas Rehabilitatsiooniteenus: <https://www.eesti.ee/et/puudega-inimesed/toetused-ja-teenused-puudega-inimesele/rehabilitatsiooniteenus#toalane-rehabilitatsioon>
- Tööandjad. (18. 06 2019. a.). *Töötukassa pakub tööandjatele palgatoetust*. Kasutamise kuupäev: 04. 03 2022. a., allikas Tööandjad: <https://www.employers.ee/uudised/tootukassa-pakub-tooandjatele-palgatoetust/>

Tööelu-uuring 2015. (2017). Kasutamise kuupäev: 23. 04 2022. a., allikas Sotsiaalministeerium: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf

Tööinspeksioon. (05. 07 2021. a.). *Tugiisikuga töötamine.* Allikas: Tööinspeksioon: <https://toelu.ee/et/171/tootukassa-teenused#tugiisikuga-tootamine>

Töötaja puhkus. (01. 04 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 14. 01 2022. a., allikas Eesti Riigiportaal: https://www.eesti.ee/et/toeoe-ja-toeoesuhted/toeoeaeg-ja-puhkus/toeotaja-puhkus?fbclid=IwAR1tBG1oZRZo8wLBqEx-NdnJT-2hQZ0PkxdXTkvFUf04_u6GxSYNOvggoD0

Töötukassast. (15. 09 2021. a.). *Töötukassast.* Kasutamise kuupäev: 12. 03 2022. a., allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast>

Tööturuprogramm 2021-2024. (09. 02 2021. a.). Kasutamise kuupäev: 29. 03 2022. a., allikas Sotsiaalministeerium: https://www.sm.ee/sites/default/files/lisa_1_tooturuprogramm_2021-2024.pdf

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus §2, lg 1. (19. 02 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 02. 03 2022. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/118022022005?leiaKehtiv>

Töövoimetoetuse seadus . (05. 03 2022. a.). *Töövoimetoetuse seadus.* Allikas: Riigiteataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104032022008?leiaKehtiv>

Töövõime hindamine. (14. 06 2021. a.). *Töövõime hindamine.* Kasutamise kuupäev: 20. 01 2022. a., allikas Riigiportaal eesti.ee: <https://www.eesti.ee/et/puudega-inimesed/toeoevoime-hindamine-ja-toeoevoimetoetus/toeoevoime-hindamine>

Töövõime hindamise metoodika. (31. 03 2020. a.). Kasutamise kuupäev: 13. 04 2022. a., allikas Sotsiaalministeerium: https://www.sm.ee/sites/default/files/tvh_metoodika_31.03.2020.pdf

Töövõimetoetuse seadus § 5, lg 3. (05. 03 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 05. 03 2022. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104032022008?leiaKehtiv>

Töövõimetoetuse seadus §1. (05. 03 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 02. 03 2022. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104032022008?leiaKehtiv>

Töövõimetoetuse seadus §5, lg 3. (05. 03 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 05. 03 2022. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104032022008?leiaKehtiv>

World Health Assembly. (22. Mai 2001. a.). *RFK(ICF).* Kasutamise kuupäev: 23. 03 2022. a., allikas Sotsiaalministeerium: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Tervis/E-tervis_ja_e-tervisetoend/rfk_icf_sissejuhatus.pdf

Vähenenud töövõime. (08. 06 2020. a.). *Vähenenud töövõime.* Kasutamise kuupäev: 19. 01 2022. a., allikas Eesti töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/toovoimereform>

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

LISA

Küsimused tööandjatele, kes on osalise töövõimega inimesi palganud:

1. Milliseid Töötukassa poolseid pakutavaid teenuseid ja toetuseid vähenenud töövõimega inimesele oskate nimetada?
2. Milline on Teie arvates erinevus vähenenud töövõimega inimese ja tavatöötaja värbamisel?
3. Milliseid probleeme on tekkinud seoses vähenenud töövõimega inimeste palkamisega?
4. Millised piirangud seate osalise töövõimega inimesele Teie ettevõttes töötamisel? (Allergiad, stimulaatorid, öö töö jne)
5. Milliseid probleeme on tekkinud seoses vähenenud töövõimega inimestega tööprotsessi käigus?
6. Kuidas on osalise töövõimega inimese värbamine mõjutanud Teie ettevõtte töökorraldust?
7. Kuidas on Eesti Töötukassa kaasa aidanud osalise töövõimega inimese tööle värbamise protsessis? Kuidas hindate Töötukassa rolli täitmist?
8. Mis on Teid kui tööandjat motiveerinud tööle võtma vähenenud töövõimega inimest? Milline on Teie rahulolu?
9. Kas ja milliseid toetusi olete töötukassa poolt saanud või mida sooviksite?
10. Milline töötukassa poolt saadud toetus on olnud Teie arvates enim kasulik töötaja tööle saamise osas ja samuti ka ettevõttele enim kasumlik? Põhjendage
11. Milline on töö kvaliteet vähenenud töövõimega inimestel võrreldes tavatöölisega?
12. Kas ja milliseid kokkupuuteid on Teie ettevõttel olnud puuduva töövõimega inimestega?
13. Kas ja mil määral oleksite valmis pakkuma osalise tööajaga töökohta vähenenud töövõimega inimesele?
14. Millises ametivaldkonnas Teie ettevõttes vähenenud töövõimega inimene töötab?