



EESTI MAAÜLIKOOL
Majandus- ja sotsiaalinstituut

Kristel Joost

TÖÖVÕIMEKAOGA INIMESTE PALKAMINE
RECRUITMENT OF DISABLED PEOPLE

Bakalaureusetöö

Maamajandusliku ettevõtluse ja finantsjuhtimise õppekava

Juhendaja: lektor Raul Omel, MSc

Tartu 2015

LÜHIKOKKUVÕTE

Kuna töövõimetuspensionäride osakaal kogu Eesti rahvastikust on pidevalt kasvand ja nendele tehtavate kulutuste summa üha suurenenud, siis peab tõdema, et Eesti praegune töövõimetussüsteem on jätkusuutmatu. Vananev rahvastik ja tööealiste inimeste arvu vähenemine on tinginud olukorra, kus kõik inimesed on tööturul nõutud ja vajalikud.

19.11.2014. võeti Eestis vastu Töövõimetoetuse seadus, mis jõustub 01.01.2016. Antud seaduse eesmärgiks on suurendada töövõimekaoga inimeste tööhõivet, aidates neid töö leidmisel ja hoidmisel.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida tööandja otsust ning seda mõjutavaid tegureid töövõimekaoga inimeste palkamisel ning käsitleda põhjalikumalt kehtiva seadusandluse ja selle oodatava muutumise mõju.

Töövõimekaoga või puuetega inimest arv Eestis on pidevalt kasvanud. Kui 2008. aastal oli Eestis 79,4 tuhat töövõimekaoga või puuetega inimest siis 2013. aastaks oli see arv tõusnud 106,3 tuhandele. Nendest 106,3 tuhandest inimesest käis tööl 51,8 tuhat inimest. Antud aastal oli töövõimekaoga või puuetega inimeste hulgas tööhõive määr 41,4 % ja töötuse määr 15,1 %. Kuna töövõimekaoga inimeste hulgas on pidevalt kasvamas töötute ja mitteaktiivsete arv siis on väga oluline uurida neid tegureid, mis mõjutavad töövõimekaoga inimeste palkamist.

Uurimiseesmärgi täitmiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, mille käigus viidi läbi 6 intervjuud Eesti ettevõtete esindajatega. Intervjuude käigus selgusid põhilised tegurid, mis mõjutavad töövõimekaoga inimeste palkamist. Töövõimekaoga inimeste palkamist mõjutavad kõige enam: töövõime ulatus või puude raskusaste, ettevõtte tegevusvaldkond, riigi poolt pakutavad toetused ja soodustused ning seadusest tulenevad regulatsioonid. Kuigi kõik ettevõtted leidsid, et Töövõimetoetuse seadus on läbimõeldum ning tööandja ja töötaja nõudmistega rohkem arvestav, võib siiski väita, et tänasel päeval ei suuda riigipoolsed soodustused kompenseerida tööandjale vähe produktiivsemaid töötajaid.

ABSTRACT

Since the proportion of persons receiving pension for incapacity for work has grown steadily in the Estonian population and the sum of expenses made on them has continued to rise, one must conclude that the current Estonian system for pensions for incapacity for work is unsustainable. An aging population and the reduction of employment-to-population ratio has created a situation where all persons are needed and in demand in the labor market.

On November 19, 2014, Estonia passed the Work Ability Allowance Act that enters into force on January 1, 2016. The goal of this act is to increase employment among persons with loss of capacity for work, helping them to find and retain employment, and to generally guarantee the financial sustainability of the system of incapacity for work as a whole.

The aim of the current bachelor thesis is to analyse the employer's decision on employing people with the loss of working capacity, and the factors, which influence it. Besides that, cover profoundly the legislation in force and its expected altering impact on the topic.

The number of persons with loss of incapacity for work or with disabilities has steadily grown in Estonia. While in 2008 this figure was 79.4 thousand, by 2013 the number had risen to 106.3 thousand. A total of 51.8 thousand persons of these 106.3 thousand were employed. Since the rate of unemployed and inactive persons is constantly growing among those with loss of capacity for work, it is imperative to study the factors that affect the hiring of persons with loss of capacity for work.

In order to fulfill the research goal, the author uses a qualitative research method through which 6 interviews were carried out with representatives of Estonian companies. The interviews determined the main factors that affect hiring of persons with loss of capacity for work. The most prevalent such factors are: extent of capacity for work or severity of disability; the company's field of activity; supports and concessions granted by the state; and legal regulations. Although all entrepreneurs found that the Work Ability Allowance Act is more nuanced in its approach and considers better the demands of both the employer and the employee, one can still claim that today the state-side concessions cannot compensate the less productive employees for the employer.

SISUKORD

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| LÜHIKOKKUVÕTE | 2 |
| ABSTRACT | 3 |
| SISUKORD | 4 |
| SISSEJUHATUS | 5 |
| 1. TÖÖVÕIMEKAOGA INIMESTE PALKAMISE TEOREETILISED ALUSED | 7 |
| 1.1. Töövõimekaoga teoreetiline käsitlus ning puude sotsiaalne ja meditsiiniline mudel | 7 |
| 1.2. Tööandjate otsuseid mõjutavad tegurid töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel .. | 11 |
| 1.3. Ülevaade puuetega inimeste tööhõivega seotud seadustest ning tööturuvõimalustest | 16 |
| 1.4. Metoodika ja andmed | 19 |
| 2. TÖÖVÕIMEKAOGA INIMESTE PALKAMINE EESTIS | 21 |
| 2.1. Ülevaade töövõimekaoga inimeste tööhõivest | 21 |
| 2.2. Töövõimetoetuse seadusesse sisse viidud põhilised muudatused | 26 |
| 2.3. Intervjuude analüüs | 31 |
| KOKKUVÕTE | 43 |
| SUMMARY | 46 |
| KASUTATUD KIRJANDUS | 48 |
| LISAD | 51 |
| Lisa 1. Töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste arv ja osatähtsus Eestis maakondades | 52 |
| Lisa 2. Rahvastiku igapäevase tegevuse piiratuse määr ning sotsiaal- majanduslik seisund | 53 |
| Lisa 3. Töövõimet piiravad pikaajalised haigused | 54 |
| Lisa 4. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad tänaseid töövõimekaoga | 55 |
| Lisa 5. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad seaduse rakendamisega seotud organisatsioone | 57 |
| Lisa 6. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad uue süsteemiga kokku puutuvaid | 59 |
| Lisa 7. Intervjuu kava | 61 |

SISSEJUHATUS

Inimeste osalemine tööjõus on oluline küsimus vananeva rahvastikuga riikides. Riikides, kus tööturusurveindeks on madal, on inimeste kaasamine tööhõivesse üheks teguriks, mis aitab rahvastiku vananemisega seotud probleeme lahendada. Üheks tööhõivesse kaasatavaks grupiks, kes tihti ei ole piisavat tähelepanu saanud, on ka töövõimekaoga inimesed.

ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsioon, millega on liitunud ka Eesti, deklareerib, et kõik osalusriigid peavad tunnistama puuetega inimeste õigust tööle ning õigust avatud, kaasavale ja juurdepääsetavale töökeskkonnale. Osalusriigid on kohustatud ka kaitsma ja soodustama puuetega inimeste tööle rakendamist. [ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll 2006] Puuetega inimeste osalemine tööjõus võrrelduna Eesti üldise tasemega on suhteliselt tagasihoidlik ning viimaste aastatega on haiguse või puude tõttu mitteaktiivsete arv stabiilselt tõusnud. Eestis on hulgaliselt püsiva töövõimekaoga inimesi, kelle hulgas on ka palju neid, kes sooviksid tööl käia. [Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul 2014: 19]

Tööandja otsuseid töölise palkamisel mõjutavad kulud ja tulud, mis kaasneb täiendava töölise palkamisega. Kuivõrd töövõimekaoga inimese palkamisel on eeldatavasti oodatav täiendav tulu tööandja jaoks suhteliselt väiksem, siis mõjutab see tööandja soovi palga maksmise osas. Seega on oluline hinnata tegureid, mis mõjutavad töövõimekaoga inimeste palkamist.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida tööandja otsust ning seda mõjutavaid tegureid töövõimekaoga inimeste palkamisel ning käsitleda põhjalikumalt kehtiva seadusandluse ja selle oodatava muutumise mõju.

Eestis võeti 19.11.2014 vastu Töövõimetoetuse seadus, mis on üheks oluliseks raamtingimuste loojaks, reguleerimaks töövõimekaoga inimeste palkamist. Töövõimetoetuse seadus jõustub 01.01.2016 ning seaduse eesmärk on töövõimekaotusega inimeste töölesaamise ja töötamise toetamine ning toetuste maksmise näol sissetuleku

tagamine. Töövõimetoetuse seadusega määratakse töövõime hindamise alused ja kord ning toetuste maksmise tingimused. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §1]

Uurimiseesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) Anda ülevaade tööjõu nõudluse kujunemisest ja seda mõjutavatest teguritest.
- 2) Koguda teiseseid andmeid eesti tööturu kohta iseloomustamiseks töövõimekaoga inimeste olukorda eesti tööturul.
- 3) Viia läbi intervjuud valitud tööandjate esindajatega.
- 4) Analüüsida puuetega inimeste palkamist mõjutavaid tegureid muuhulgas, seadusemuudatuse oodatavat mõju tööandjate otsustele.

Uurimiseesmärgi täitmiseks kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit, mille käigus viidi läbi poolstruktureeritud süvaintervjuu. Intervjuud viidi läbi Eesti ettevõtjatega või antud ettevõtetes personali värbamisega tegelevate inimestega. Küsimused puudutasid töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamist mõjutavaid tegureid tööandjate jaoks ning töövõimetoetuse seadusest tulenevate muudatuste mõju selliste inimeste palkamisel.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast: teoreetilisest ja empiirilisest. Teoreetilises osas defineeritakse bakalaureusetöös kasutatavad mõisted, antakse ülevaade puuetega või töövõimekaoga inimeste palkamisel esinevatest kuludest ja tuludest ettevõtja jaoks, tuuakse välja tööandja otsuseid mõjutavad teoreetilised alused töötaja palkamisel ja palga maksmisel ning antakse ülevaade põhilistest seadustest, mis reguleerivad puuetega, või töövõimekaoga inimeste palkamist. Empiirilises osas esitatakse kirjeldavaid andmeid töövõimekaoga või puuetega inimeste tööturu olukorra kohta, antakse ülevaade ja analüüsitakse Töövõimetoetuse seaduse raames kehtima hakkavaid muudatusi seadusandluses ning analüüsitakse ettevõtete esindajatega tehtud intervjuusid, tuues välja nende põhilised seisukohad seoses töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisega.

1. TÖÖVÕIMEKAOGA INIMESTE PALKAMISE TEOREETILISED ALUSED

1.1. Töövõimekao teoreetiline käsitlus ning puude sotsiaalne ja meditsiiniline mudel

Töövõime hindamine- Töövõime hindamise käigus tuvastatakse pikaajalise tervisekahjustusega isiku töövõime ulatus. Töövõime hindamisel arvestatakse inimese terviseseisundit ning sellest tulenevaid osalemise ja tegutsemise piiranguid, nende prognoosi ja eeldatavat kestust. Töövõime hindamise käigus tuvastatakse isikul töövõime ulatus järgmiselt: 1) töövõime ei ole vähenenud; 2) osaline töövõime; 3) puuduv töövõime. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §5]

Töövõimetoetus – Töövõimetoetuse maksmise eesmärgiks on sissetuleku tagamine, isikule kellel on töövõime hindamise käigus tuvastatud puuduv või osaline töövõime. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §11] Töövõimetoetuse maksmise aluseks on päevamäär, milleks on 10, 67 eurot. Toetuse suurus ühe kalendripäeva eest on: 1) osalise töövõimega inimesel – 57 protsenti päevamäärast; 2) puuduva töövõimega inimesel – 100 protsenti päevamäärast. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §13 lg 2, §14]

Osalise töövõimega isik- Osaline töövõime on isikul, kelle töövõime on osaliselt takistatud. Osalise töövõimega inimene saab teha tööd, kuid tavalisest väiksemas mahus. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §5 lg 3]

Puuduva töövõimega isik- Puuduv töövõime on isikul, kes ei ole võimeline töötama. Puuduva töövõimega inimene ei ole suuteline tegema mingisugust tööd ja seda temalt ka ei nõuta. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §5 lg 3]

Tööruumide ja töövahendite kohandamine- Töövahendite või tööruumide kohandamine seisneb puudega isikule töökoha, ruumi, ehitise või töövahendi kasutatavaks ja ligipääsetavaks muutmises. [Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2006, §20 lg 1]

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus määratleb puuet kui inimese anotoomilise, psüühilise või füsioloogilise struktuuri või funktsiooni kõrvalekallet või kaotust, mis koostoimes erinevate keskkondlike ja suhtumuslike takistustega tõkestab ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel osalemist. [Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus 2000, §2 lg1]

Kuni 16-aastaselt lapsel või vanaduspensioniealisel inimesel tuvastatakse Puuetega inimeste sotsiaaltoetuse seaduse alusel lähtuvalt juhendamise, kõrvalabi või järelevalve vajadusest keskmine, raske või sügav puude raskusaste. [Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus 2000, §2 lg1]

Puudeid on liigitatud sobivateks jaotisteks, kasutades identifitseerimiskriteeriumevastavalt lävetasandile, kas on olemas või puudu. Kriteeriumid on inimese organismi funktsioonide ja struktuuride jaoks ühesugused. Need on: puudumine või kaotus; vähenemine; lisandumine või liigsus; kõrvalekalle. [RFK 2005:13]

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse alusel jagatakse puude raskusastmed järgmiselt:

- 1) sügav puue - inimese füsioloogilise, anotoomilise või psüühilise funktsiooni või struktuuri kaotus või kõrvalekalle, isik vajab pidevat juhendamist, kõrvalabi või ööpäevaringset järelevalvet
- 2) raske puue - inimese füsioloogilise, anotoomilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kõrvalekalle või kaotus, millest tingituna vajab isik juhendamist, kõrvalabi või ööpäevaringset järelevalvet
- 3) keskmine puue – inimese füsioloogilise, anotoomilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kõrvalekalle või kaotus, millest tingituna vajab isik regulaarset juhendamist või kõrvalabi.

Puude liigitus elundsüsteemide järgi [Tõnisson 2007:7] :

- 1) kõnepuue
- 2) liikumispuue
- 3) nägemispuue
- 4) kuulmispuue
- 5) intellektipuue
- 6) psüühikahäire
- 7) liitpuue

Puude sotsiaalne ja meditsiiniline mudel:

Puude definitsioone on erinevaid ning hetkel on kasutusel erinevaid kategoriseerivaid nimetusi: invaliidsus, puue, erivajadus, vaegus. Kasutatav terminoloogia avaldab mõju invapoliitika kujunemisele ning teiselt poolt kajastab ühiskonna suhtumist erivajadustega inimestesse. Vastavalt lähtenurgale on eristatavad kaks erinevat puude käsitlust: meditsiiniline ja sotsiaalne. (Kiis 1999: 11)

Puude meditsiiniline käsitlus on eelkõige individist lähtuv ning käsitleb puuet kui personaalset probleemi, mille põhjustajaks on trauma, haigus või tervisehäire ning, mille puhul vahele astumise vormiks võib pidada individuaalset ravi. (Kiis 1999:11) Seega meditsiinilist mudelit järgides on puudega inimene haige, keda peab ravima või tervendama. Meditsiinitöötajaid nähakse puuetega inimeste ainukeste asjatundjatena. Kahjuks on meditsiiniline mudel ka puudega inimesi veennud selles, et nad ei ole justkui võimelised töötama. [Friend 2006: 2] Haigus ja puue on meditsiinilise mudeli järgi füüsilise seisundi tulemus, mis on omane konkreetsele isikule ning vähendab tema elukvaliteeti ning põhjustab muid kahjusid. Puude või haigusega tuleb toime tulla, seda ravida ning õppida sellest aru saama ja sellega elama. Seega tähendab puudega toimetulek inimese kohanemist ning käitumise muutumist [Sealsamas].

Meditsiinilisest aspektist võib puude määratlemisel lähtuda rahvusvaheliste haiguste klassifikatsioonist (ICD- International Classification of Diseases and Cause of Death), mille järgi puue on inimese füsioloogilise, anatoomilise või psühholoogilise struktuuri või funktsiooni kõrvalekalle või kahjustus. ICD näeb puuet kui silti sümptomite kogule ning vaatluse tulemusena saab määratleda diagnoosi. Selline käsitlusviis on ühe inimese keskne ning ei võta arvesse ümbritsevat keskkond ega selle vigu ja puudujääke. Sammuti üksnes diagnoos ei võimalda määrata puudeinimese rehabilitatsiooni ja sotsiaalteenuste vajadust. (Kiis 1999:12)

Terminit „puue“ kasutatakse tihti suure arvu inimeste ühendamiseks, kellel pole aga mitte midagi ühist üksteisega, kui siis ainult see, et nad ei funktsioneerid samamoodi, kui need inimesed, kes kuuluvad kategooriasse „normaalne“. Puudega inimeste juures nähakse pigem seda, mida nad ei suuda, kui seda, mida nad suudavad, seega käsitletakse puuet kui ebanormaalsust. Puue ei ole peidus ainult indiviidis vaid ühiskonnas endas. Meditsiinilise

mudeli suhteliselt kitsas lähenemine on edasi kandunud puuetega inimestele endale ning ka neid ümbritsevatele inimestele ja ettevõtetele. See soodustab kujutlusvõimetuid ja vastutulematuid vastuseid teenusepakkujatelt ning madalaid ootusi puuetega inimestel seoses iseendaga. Paljud inimesed kannatavad, sest neid vaadeldakse läbi meditsiinilise mudeli perspektiivi. Elu peaks vaatlema kui tervikut ning puuetega inimestel tuleb lasta langetada ise otsuseid, mis ei peaks põhineva ainult meditsiinilistel faktoritel, vaid hõlmavad endas ka kõiki muid faktoreid. Meditsiinilise mudeli tõttu on paljud puuetega inimesed ühiskonnast välja heidetud ning paigutatud spetsiaalsetesse institutsioonidesse. Võib tõdeda, et arstide, meedikute ning puuetega inimeste nägemus puudest ei kattu. Puude meditsiiniline mudel rõhutab kliinilist diagnoosi, kuid selleks, et mõista puuet kui kogemust, vajame rohkemat kui lihtsalt meditsiinilised faktid. [Brisenden 1986:1-3]

Puude sotsiaalne mudel võtab puude defineerimisel kasutusse ka keskkonna mõiste ning puuet hakatakse vaatlema pigem kui sotsiaalset probleemi. Puuetega inimeste ühiskonda integreerimisel ei ole puue, kui inimese omadus vaid pigem kompleksne tingimuste kogum, mis on aga suures osas mõjutatud sotsiaalsest keskkonnast. Kaasates keskkonnafaktorid, vaatleb sotsiaalsel mudelil põhinev puude määratlus puudest tingitud fenomeni tagajärgi, andes võimaluse hinnata ka sekkumisvõimalusi. Sellist käsitlust nimetatakse interaktsionistlikuks ning see kajastab sotsioloogilist mudelit, kus puue on kui omistatud seisund, tulenedes eelkõige majanduslikest ja sotsiaalsetest piirangutest. Puue ilmned puudeinimeste võrdsete võimaluste loomise standardreeglite kohaselt põhiliselt üksikisiku ja keskkonna vahelises suhtlemises, kus puuetega inimeses ja tema pereliikmetel on raskusi suhtluses osalemisel ja kohanemisel. Puuetega inimesed ei ole mitte haiged, vaid nad on isikud, kes oma puude tõttu vajavad erihoolt või abivahendeid. Puuet võib pidada tehniliseks vajakajäämiseks, mis tihti tekitab üksikisikutele tegutsemispiiranguid, mida aga on võimalik kõrvaldada abivahendeid kasutades. (Kiis 1999: 13-14)

Puude sotsiaalset mudelit on kutsutud ka kui puuetega inimeste liikumise (Union of the Physically Impaired Against Segregation) suureks ideeks. Puude traditsiooniline definitsioon lükatakse ümber puude sotsiaalse mudeli definitsiooniga- ühiskond puudestab ise füüsilise kahjustusega inimesi. Puuetega inimesed on ühiskonnast justkui väljalõigatud, sest puue sildistab. Puude sotsiaalne mudel pöörab tähelepanu indiviididelt ning nende vaimsetelt või füüsilistest puudustelt pigem sellele, kui võrd ühiskond neid välja arvab või

kaasab. Tähelepanu ei pöörata funktsioonide kadumisele vaid sellele, et nende inimeste kogemused sõltuvad sotsiaalsest kontekstist ning võivad erineda kultuuride lõikes. [Shakespeare, T. 2006: 232-233]

Tabel 1. Puude käsitus meditsiinilise ja sotsiaalse mudeli järgi. Allikas: (Kiis 1999: 13)

| | Meditsiiniline käsitus | Sotsiaalne käsitus |
|--------------------|--------------------------|------------------------------------------|
| Probleemi asetus | personaalne | sotsiaalne |
| Sekkumise üksus | Indiviid | keskkond |
| Sekkumise olemus | indiviidi ravi | sotsiaalne tegevus keskkonna muutumiseks |
| Vastutuse üksus | professionaalne abistaja | indiviid ja kogukond |
| Poliitiline tasand | Tervishoiupoliitika | inimõigused ja sotsiaalpoliitika |

Ainult puude sotsiaalse mudeli kasutamist ei peeta heaks. Seda on kritiseeritud, kuna ta ei arvesta kogemuslike ja kultuuriliste puude aspektidega. Kõige paremaks peetakse puude integreeritud mudelit, mis toob kokku sotsiaalse ja meditsiinilise mudeli perspektiivid, lubades puuetega inimesel olla samal ajal nii kodanik kui ka patsient. [Padjus 2013: 9]

1.2 Tööandjate otsuseid mõjutavad tegurid töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel

Eest rahvaarvu vaadates ja arvestades ka siinse majandusliku olukorraga, on oluline kaasata tööhõivesse kõik tööealised inimesed. Töötav elanikkond tagab majanduse ja ühiskonna arengu. Ning riigil on ülesanne luua sellised tingimused, et igal inimesel oleks võimalus tööturu konkurentsias osaleda. [Kartau 2013: 14]

Puuetega inimeste kaasatus tööturule hõlmab endas sotsiaalseid, majanduslikke ja õiguslikke aspekte. Sissetulekule ja majanduslikule iseseisvusele lisaks annab töötamine ka erivajadusega inimesele võimaluse kuuluda kollektiivi. Seega on töötamisel ka sotsiaalne eesmärk, sest see annab inimesel "vajalik olemise" tunde. Kuid oluline on ka töövõimekaoga inimese töötamise majanduslik eesmärk. Kui leida rakendust puuetega

inimestele, kes suudavad tööd teha, siis annavad nad oma panuse ka majanduse arengusse. Unustada ei tasu ka töötamise õiguslikku eesmärki- töötamine on nimelt üheks inimõiguseks ja see tuleks tagada ka puuetega inimestele. [Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul 2014: 9]

Kuna inimesi tabavad tihti õnnetused ja haigused, mis võivad pärssida mõneks ajaks nende tegevus- või liikumisvõimet ning põhjustavad tervisekahjustusi, siis siinkohal oleks ühiskonna ülesandeks pigem aidata nendel inimestel igapäevaelu jätkata ka vigastusjärgsel perioodil. Paraku aga takistavad mõningased piirangud elukeskkonnas ja ühiskonnas puuetega inimestel elada samaväärselt nendega, kellel puuet ei esine. Teiste inimeste diskrimineeriva suhtumise ja teadmatususe tõttu tunnevad puuetega inimesed ennast tihti tööturult kõrvalejäetuna. [Friend 2006: 2]

Kõrvalejäämine tööelust aga avaldab inimestele negatiivset mõju ning võib tähendada ka kulutusi ühiskonnale, suurendades ettevõtete maksukoormust, mis aga omakorda mõjutab nende kasumit ja konkurentsivõimet. Puuetega inimesi tööle võttes teevad ettevõtted tihti majandusliku otsuse, mis on seotud nii riskide kui ka võimalustega. [Sealsamas]

Puuetega inimeste palkamine ei pruugi, kuid võib ettevõttele tähendada lisakulutusi ja lisatööd. Värbamisel on väga oluline läbi arutada ja lahendus leida mitmetele probleemidele, mis võivad puuetega inimeste tööle asumist puudutada- transport, haridus, vajaminevad koolitused ja tervishoiuteenused nt taastusravi. Sarnaselt teiste töötajatega peab ettevõtte puuetega inimeste tööle asumist ja sisse elamist toetama juhendamistegevusega. Puuetega või töövõimekaoga inimeste jaoks on kindlasti väga oluline mõistev, abistav ja suunav juhendaja, kes oleks töötaja jaoks olemas terve esimese tööaasta vältel. Oluline on, et mõlema osapoole, nii tööandja kui ka töötaja tehtud töö ja nähtud vaev kannaks vilja ning töösuhe kujuneks pikaajaliseks. Lisaks on juhendamise käigus võimalik avastada töötajate andeid ja individuaalsust ning seeläbi leida neile ka ettevõttes parim rakendus. Seda kiiremini tunnevad ka töötajad ennast vajalikuna ja kogevad edutunnet. Kuid ära ei tohi unustada ka tööandjat, kes sammuti vajab riigipoolset toetust ja nõustamist, et puuetega inimestele pakkuda meeldivat ja sobivat töökeskkonda nii, et ka teiste töötajate tavaline töökorraldus ja tööruum säiliks. [Aaviksoo 2008: 4, 7]

Puuetega inimeste palkamisel tuleks arvestada ka sellega, et neil võib olla tööle asumisel teatud kohanemiskursusi, seega võiks anda neile kohanemiseks pisut rohkem aega kui

teistele töötajatele. Tihti on vaja puuetega inimeste palkamisel teha teatavaid kohandusi, et antud töökoht vastaks töötaja vajadustele. Kohandamisi on mõistlik teha aga koos tulevase töötajaga, et hoida ära asjatuid kulutusi ja suurt ajakulu. Töötajaga koostöös tehtud kohandused tagavad ka tema vajadustele vastava töökeskkonna. Puudega või töövõimekaoga inimese jaoks võib eksisteerida ka ülesandeid või tööolukordi, mille täitmine on talle väga raske või isegi võimatu, seetõttu tuleks enne tööle asumist välja selgitada töötaja võimed, et ei tekiks olukorda, kus inimese tööülesannete hulka on pandud mõni kohustus, mille täitmine ei ole talle jõukohane. [Sealsamas]

Mitmekülgset tööjõudu peetakse ühe enam tootlikkuse kasvu, töö tõhustamise ja majandusliku edu saavutamise võtmeks. Kahjuks jäetakse aga tihti tähelepanuta puuetega ning töövõimekaotusega inimeste kaasamine tööjõudu. Kardetakse liialt kulukaid töökoha kohandamisi ning tähelepanuta jäetakse nende töötajate suutlikkus ja panus, mis kaaluvad tihti üles teatud juhtudel vajalikud kohandamised, mis tegelikult polegi nii kulukad kui algul kardetakse. Tööturu muutuvate vajaduste ja ootuste tundmine, asjatundlik personalitöö ning positiivne suhtumine toovad ettevõtjatele, kes palkavad töövõimekaoga või puuetega inimesi, head mainet ja lojaalseid töölisi. [Friend 2006: 5]

Tööjõud on osa rikkuses, mis on inimese poolt loodud. Tööjõud on tarbitav, ostetav ja müüdav, säilitatav ja kapitalina kasutatav. Tööjõul on oma hind ja väärtus, mis kujuneb turu nõudmise ja pakkumise vahekorra tulemusena. Tööjõu hinna kujunemisel peetakse tähtsaimas kriteeriumiks tööjõu tootlikkus ehk toodangut tööjõu ühiku kulu kohta. Tööjõu abil loodava toodangu hulk määrab ka tööjõu enda hinna. [Varian 1987: 258-260]

Vahel arvatakse ekslikult, et tööjõu tootlikkuse tase ja selle muutused näitavad vaid tööjõuga seotud aspekte. Tegelikult on aga tööjõu tootlikkuse näitajas esindatud kõik tegurid, mis mõjutavad ka üldist tootlikkust - tehnoloogilised muutused, kapitali hulk ja tootmise organiseerimine. Väljundi loomisel on suur roll just nimelt tööjõul. Töötajate pingutus ja panus on olulised tegurid, mis mõjutavad tööjõu tootlikkust, kuid üldiselt on suurema mõjuga siiski tootmistehnoloogia tase ja kapitali hulk. [Productivity 1998: 8]

Tehnoloogia tase ja kapitali hulk võivad mõjutada tööviljakust kahel erineval viisil. Esiteks, kui töötajal on võimalik tööoperatsioonide täitmisel kasutada seadmeid, mis tööprotsessi kiiremaks muudavad, siis suudab töötaja sama ajaga toota rohkem väljundit, kui ta enne ilma seadmeta suutis. Teiseks, kui aga kasutada tootmisprotsessis seadmeid,

mis tööprotsessi muudavad automatiseeritumaks, siis vajab ettevõtte vähem töötajaid ja seega suureneb ühe töötaja kohta toodangu hulk. [Lieberman, Kang 2008: 10-12]

Piirtootlikkuse teooria on üheks esimeseks palkade kujunemise teooriaks, antud teooria seisneb selles, et kasumit maksimeeriv tööandja palkab seni uusi töötajaid, kuni viimasena palgatud töötaja palkamiseks tehtud lisakulutused on võrdsed töötaja panusega lõpptoodangusse. Palgamäär kujuneb turu nõudmise ja pakkumise vahekorra tulemusena ning töötaja palk on võrdne piirproduktiga. Kahaneva piirtootlikkuse seadus ütleb, et iga uue töötaja panus on lõpptoodangusse väiksem kui talle eelneva töötaja panus. Samasse kategooriasse kuuluvad töölised on sarnased ja seega saavad nad ka ühesugust palka. Tööandjal tasub lisatööjõudu palgata seni kuni iga uue töötaja panus lõpptoodangusse on suurem, kui tema palkamiseks tehtud kulutused. Palgates aga sellest piirist rohkem tööjõudu siis on täiendava töötaja panus lõpptoodangusse väiksem kui tema palkamiseks tehtud kulutused, seega tööandja kasumit saada ei pruugi. [Strauss, Wohar 2004: 924]

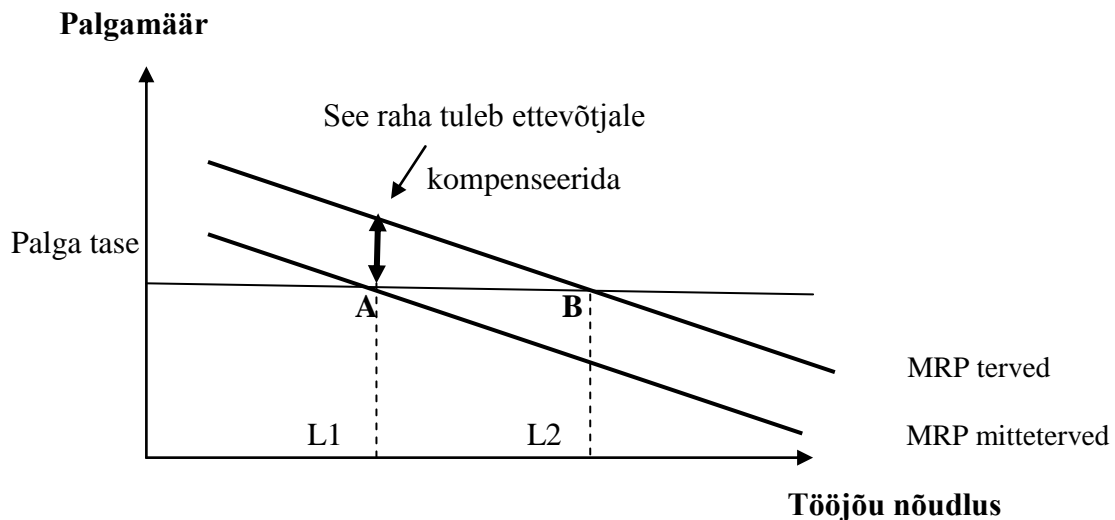
Cobb- Douglase tootmisfunktsiooni korral on aga tööjõu piirtootlikkus võrdne tööjõu tootlikkusega ehk keskmise toodanguga. Cobb-Douglase tootmisfunktsiooni korral peaksid palgad kasvama samal määral tootlikkusega, kuna töötajatele makstakse vastavalt nende piirtootlikkusele palka. Kui aga on tegemist teistsuguse tootmisfunktsiooni ja ka tehnoloogiaga, siis ei pruugi keskmine toodang võrdne olla tööjõu piirtootlikkusega. Näiteks kui asendamise elastsus kapitalil ja tööjõul on suurem kui üks ning kapitali suurenemisega kaasneb tootlikkuse kasv, siis kasvavad tööjõu piirtootlikkus proportsionaalselt vähem kui tootlikkus. Reaalses elus aga ei vasta ettevõtete tootmisfunktsioonid tihti Cobb- Douglase tootmisfunktsioonile, seega ei pruugi palgakasv ja tootlikkuse kasv alati täielikus vastavuses olla. [Feldstein 2008: 3-4]

Töövõimekaoga inimeste palkamist puudutavad otsused võivad olla tööandja jaoks keerukamad, sest varieeruvus puuetega inimeste võimete vahel sooritada erinevaid tööülesandeid on suur. Seega on sellise inimese palkamisel väga raske ette ennustada tema panust ja produktiivsust pakutaval töökohal. [Needels, Schmitz 2006: 87-88] Sõltudes konkreetse puude või tervisekahjustuse iseloomust, on puuetega inimesed võrreldes tervete töölistega vähem produktiivsemad, mistõttu on ka puuetega või töövõimekaoga inimeste palgad madalamad. Kui selliste töötajate produktiivsus suureneb rohkem kui töökoha kohandamisele ja palkamisele tehtavad kulutused, peaksid töövõimekaoga või puuetega inimeste palgad samuti tõusma. Teisalt, kui kohandamisele tehtavad kulutused

ületavad produktiivsuse juurdekasvu, on ilmne, et puuetega või töövõimekaoga inimesed peaksid kandma teatud osa suurenenud kulutustest läbi väiksema töötasu. [Hotchkiss 2003: 21]

Töövõimekaoga või puuetega inimesed peavad võrreldes tervete töölistega tööturule sisenemiseks rohkem panustama või ohverdama. Selle tulemuseks on asjaolu, kus aina vähem töövõimekaoga või puudega inimesi langetab otsuse tööturule siseneda. Lisaks sellele on üsna tõenäoline, et inimese funktsionaalne häire muudab ta võrreldes terve töölisega vähem produktiivsemaks. Selle tulemusena on töövõimekaoga või puudega inimesel väiksem võimalus konkreetse töö jaoks kvalifitseeruda ning kokkuvõttes väiksem võimalus tööd leida. Üksnes ettekujutus töövõimekaoga või puudega inimese madalamast produktiivsusest või keerulisemast produktiivsuse prognoosimise võimalusest vähendab tõenäosust, et selline inimene tööle palgatakse. [Hotchkiss 2003: 49] Lisaks sellele on tööandjatel ka sageli stereotüüpne vaade töövõimekaoga või puuetega inimeste suhtes ning neis ei nähta täisväärtuslikku tööjõudu. [Needels, Schmitz 2006: 88]

Peasuuna majandusteooria lähtub tootmistegurite turu tasakaalu hinnates tõdemusest, et ettevõtja palkab töölisi vastavalt nende piirtulu produktile. Kasumit maksimeeriv ettevõtja teeb oma valiku palgates töölisi, lähtudes seega ühelt poolt tööjõu piirtulu produktist ja teiselt poolt palgamäärast. Tööjõu piirprodukti tulu on kogutulu juurdekasv, mis saadakse täiendava töölise palkamisel. Kasumit maksimeeriv ettevõtja on huvitatud lisatööjõu palkamisest seni, kuni viimase täiendavalt palgatud töölise piirprodukti tulu võrdub tööjõu piirkuluga ehk palkamisel tehtavate kulutustega. Töövõimekaoga inimese palkamisel tuleb ettevõtjal arvestada, et sellise inimese piirprodukti tulu on väiksem kui tavalise töölise puhul. Seega ei ole töövõimekaoga või puudega töötaja palkamine kasumit maksimeeriva ettevõtja jaoks kasumlik, sest antud töölise palkamiseks tehtavad kulutused on suuremad kui piirprodukti tulu. [Varian 1987: 258-260]



Joonis 1. Tervete ja mittetervete tööliste piirprodukti tulu

Antud joonis illustreerib tervete inimeste ja töövõimekaoga või puuetega inimeste tööjõu piirprodukti tulusid. Kuna töövõimekaoga või puuetega inimeste piirtulu produkt on madalam kui tervetel töölistel siis selliste töötajate palkamiseks tehtavad kulutused ületavad antud töötajate piirprodukti tulu.

1.3. Ülevaade puuetega inimeste tööhõivega seotud seadustest ning tööturuvõimalustest

2012. aastal jõustunud ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni 27 artikkel ütleb, et igal puudega inimesel on õigus tööle teistega võrdsetel alustel. Kõigil inimestel on õigus vabalt valitud töökohal või tööturul tunnustatud kutsealal elatist teenida. Riik peab tagama puuetega inimestele avatud, kaasava ja ligipääsetava töökeskkonna ning tegema endast kõik, et puude alusel inimeste diskrimineerimine keelustada kõigis tööhõivega seotud küsimustes. Riik peab edendama töötingimusi: tagades samaväärse töö eest võrdse tasu ning tervislikud ja ohutud töötingimused. Lisaks tuleks tagada juurdepääs nõustamisprogrammidele ning kutsealastele täiendkoolitustele. [ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll 2006]

Eestis administreerib tööturuteenuseid Eesti Töötukassa ning ligipääs teenustele on kõigil isikutel, kes on ennast töötuna registreerinud ja ka nendel, kes on tervise tõttu töökaotuse

ohus. Isikutele, kes on ennast töötukassas töötuna registreerinud koostatakse hiljemalt 30 päeva jooksul individuaalne tööotsimiskava [Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2006, §10 lg 1, lg 3]. Juhtimiskorraldaja või töövahenduskonsultant küsitleb isikut, et selgitada välja tema kvalifikatsioon ja töösoov. Intervjuu käigus selguvad isiku töölesaamist soodustavad ja takistavad oskused, teadmised ja asjaolud. Kui intervjuueeritaval isikul on puude või tervise tõttu vastunäidustusi teatud tööde tegemisel on vajalik esitada tervisliku seisundi tõendamiseks arstitõend või muud vajalikud dokumendid. Isikut käsitletakse riskirühma kuuluvaks kui selgub, et antud isikul on tervisekaotus, mis mõjutab tema suutlikkust tööturul võrdselt teistega konkureerida [Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2006, § 10 lg 5]. Tuginedes hindamise tulemustele nõustab konsultant isikut ning kavandab täiendavaid tegevusi ja teenuseid, et kõrvaldada või leevendada töölesaamist takistavad asjaolud.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus [Töötervishoiu ja tööohutuse seadus 1999, §10 lg4] sätestab, et puudega töötaja töö, töökoht ja töövahendid tuleb kohandada vastavalt tema vaimsetele ja kehalistele võimetele. Tööruumid, töökoht või töövahendid tuleb muuta puudega isikule kasutatavateks ja ligipääsetavateks ruumideks. Antud nõue kehtib kõikide olmeruumide ja üldkasutatavate liikumisteede kohta, mida puuetega töötajad kasutavad. Tööturuteenuste ja –toetuste seadus toob välja puudega inimestele suunatud teenuste eesmärgi. Tööturuteenuste eesmärgiks on terviseseisundist või puudest tulenenud takistuste kõrvaldamine töökohta saamisel või töötamisel [Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2006, § 9 lg 5]. Puudega inimestele suunatud tööturuteenused on järgmised:

1. Tööruumide ja töövahendite kohandamine. [Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2006, §20] Töökeskkond ja töövahendid muudetakse puudega inimesele ligipääsetavaks ja kasutatavaks, nt ukseavade suurendamine, spetsiaalse arvutitooli muretsemine, kaldteede paigaldamine, invatualeti rajamine [Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2006, §20 lg 1]. Eesti Töötukassa sõlmib halduslepingu tööandjaga, kes võtab või on juba eelnevalt võtnud tööle puudega töötu ning hüvitab tööandjale pärast kohanduse valmimist 100% töökohta ja -vahendi kohandamise maksumusest. Kui kohandus tehakse puudega isikule, kes juba töötab, siis kompenseeritakse tehtud kohanduse maksumusest 50%. Tööandja on kohustatud tagastama saadud hüvitise täies ulatuses, kui antud töö- või teenistussuhe lõpetatakse enne kolme aasta möödumist tööandja algatusel.

2. Töötamiseks vajamineva tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine. Töötamiseks vajalikuks tehniliseks abivahendiks loetakse abivahend, milleta inimesel ei ole puudest või

tervise seisundist tulenevalt võimalik tööülesandeid sooritada. Sellisteks abivahenditeks loetakse näiteks: punktkirjakuvar, trepironija, ekraanis suurendustarkvara, spetsiaalne töötool. Töötamiseks vajalikuks abivahendiks ei loeta neid vahendeid, mis on puudega inimesele vajalikud tema igapäevaeluga toimetulekul. Eesti Töötukassa sõlmib töandja või puudega isikuga töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi kasutada andmiseks halduslepingu. [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2006, § 21]

3. Abistamine tööintervjuul. Abistamine tööintervjuul on teenus puudega töötule, kes puudest tulenevalt vajab abi tööintervjuul töandjaga suhtlemiseks (näiteks viipekeele tõlk). [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2006, § 22]

4. Tugiisikuga töötamine. Tugiisikuga töötamise võimaldamine on teenus puudega töötule, kes puudest tulenevalt vajab töötamisel abi ja juhendamist. Tugiisikuga töötamise tööturuteenust võib osutada kuni ühe aasta jooksul ning mitte rohkem kui 700 tundi. Makstav tunnitasu määr tugiisikuga töötamise teenuse osutamise eest kehtestatakse igaks eelarveaastaks riigieelarvega. [Tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2006, § 23]

Puudega töötul isikul on võimalik kasutada ka kõiki üldisi tööturuteenuseid: saada töövahendust ning tööturukoolitust, teavitamist teenustest ja -toetustest, karjäärinõustamist, tööpraktikat, tööharjutust, rakendust avaliku töö kaudu. Olemas on ka ettevõtluse alustamise toetus ning lisaks veel palgatoetus ja mitmed täiendavaid abimeetmeid. Nimetatud abi saamiseks tuleks antud isikul pöörduda enda elukohajärgsesse piirkondlikku Töötukassa osakonda.

Sotsiaalmaksu seaduse alusel arvestatakse puudega töötajat sotsiaalmaksu maksmise erijuhuks [Sotsiaalmaksuseadus 2001, §6 lg1 p5 ja lg3]. Seega tasub riik osaliselt sotsiaalmaksu äriühingus, sihtasutuses, mittetulundusühingus või FIE-na töötava töövõimetuspensionäri eest. Sotsiaalmaksu osa, mis ületab riigis kehtestatud töötasu alammäära tasub töandja ning sotsiaalmaksu alammäära tasub vald või linn. Sotsiaalmaksu erijuhuks loetakse ka [Sotsiaalmaksuseadus 2001, §6 lg11 p1] isikut, kes hooldab täisealist puudega inimest. Isiku eest maksab sotsiaalmaksu vald või linn kui antud isik hooldab täisealist puudega isikut ning kellele maksab toetust valla- või linnavalitsus puudega isiku hooldamise eest, eeldusel, et antud hooldaja ei saa riiklikku pensioni ega tööta. Samuti maksab linn või vald sotsiaalmaksu inimese eest, kes hooldab puudega last ning, kellele maksatakse selle eest toetust.

Tulumaksuseaduse alusel [Tulumaksuseadus 2000, §13 lg3 p2] ei maksustata tulumaksuga puudega: avalikule teenistujale, töötajale, juhtimis- või kontrollorgani liikmele, juriidilisele isikule makstavat hüvitist seoses isikliku sõiduki kasutamisega töökoha ja elukoha vahel sõiduks, kui selleks ühistransporti võimalik kasutada ei ole või ühistranspordi kasutamine võib põhjustada töövõime või liikumise olulist langust. Antud hüvitisele on kehtestatud piirmäär 256 eurot kalendrikuus ning antud sõitude kohta tuleb pidada sõidupäevikut. Tulumaksuga ei maksustata ka tööandja poolt töötajale antud abivahendeid. Silmas peab pidama, et abivahendi summa ei ületaks 50% kalendriaasta jooksul töötajale makstud väljamaksete summast [Tulumaksuseadus 2000, §13 lg3 p 8]. Tulumaksuvabastus laieneb ka tööandja poolt tehtud kulutustele, mis on töötaja kutsehaiguse või tööõnnetuse tagajärjel tervisekahjustuste raviks tehtud [Tulumaksuseadus 2000, §13 lg 3 p 10].

1.4. Metoodika ja andmed

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida tööandja otsust ning seda mõjutavaid tegureid töövõimekaoga inimeste palkamisel ning käsitleda põhjalikumalt kehtiva seadusandluse ja selle oodatava muutumise mõju. Bakalaureusetöö empiirilises osas antakse ülevaade töövõimekaoga või puuetega inimeste tööturu olukorrast, kasutades selleks Statistika ametist pärinevaid teiseid andmeid. Empiirilises osas antakse ülevaade ja analüüsitakse ka Töövõimetoetuse seaduse raames kehtima hakkavaid muudatusi seadusandluses. Analüüsi käigus kasutatakse Töövõimetoetuse seadust, Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüsi ning Töövõimetoetuse seaduse seletuskirja. Empiirilise osas analüüsitakse ka ettevõtete esindajatega tehtud intervjuusid, tuues välja nende põhilised seisukohad töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel. Bakalaureusetöö eesmärgi täitmiseks sobis kõige paremini kvalitatiivne lähenemine, kuna kvalitatiivse uuringu meetodiga saadavad andmed on hinnangulised, subjektiivseid tõlgendusi pakkuvad, tähendusi kandva ja kirjeldusi esitavad. (Corbin, Strauss 2008: 12-13)

Kvalitatiivse uurimismeetodi rakendamisel keskendutakse ühe objekti süvaanalüüsile ning uuritakse toimuva sisu. Kvalitatiivses analüüsis ei ole andmed, nende järjestus ja töötlemine seotud arvuliste näitajatega. Kvalitatiivse uurimuse korral: püütakse vastata küsimustele miks ja kuidas, uuritakse inimesi või süsteeme neid jälgides, tegeletakse

sõnaliste karakteristikutega ja objektide kirjeldustega. Kvalitatiivses analüüsis saadakse andmeid vaatluse ja sõnalise suhtlemise kaudu. [Õunapuu 2014: 52-53] Kvalitatiivne uurimismeetod võimaldab inimestelt informatsiooni koguda ning uurida, kuidas antud isikud mingit nähtust või situatsiooni mõistavad ja sellest aru saavad. Kvalitatiivset analüüsi kasutatakse peamiselt niinimetatud „tundlike“ teemade puhul nagu sotsiaalsed hälbed, tervishoid, seksuaalsus, haridus. (Corbin, Strauss 2008: 13-16)

Kvalitatiivse analüüsis on andmete kogumise viisideks: intervjuu, vaatlus, visuaalsed materjalid, dokumendianalüüs. Käesolevas bakalaureusetöös kasutati peamise andmete kogumise viisina intervjuusid. Intervjuud viidi läbi Eesti ettevõtjatega, püüdes välja selgitada töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamist mõjutavad tegurid ning ettevõtjate põhiseisukohad ja arvamused seoses töövõimetoetuse seaduses sisse viidud muudatustega. Intervjueerimine on hea meetod kui uuritakse vähetuntud või kaardistamata valdkonda ning kui oodatavad vastused on erinevad ja põhjalikud. Eesmärgiks ei ole saada palju identseid ja sarnaseid vastuseid, vaid kindlaks tuleks teha individuaalsed tõlgendused, hinnangud ja kirjeldused antud teema kohta. [Õunapuu 2014: 53-54]

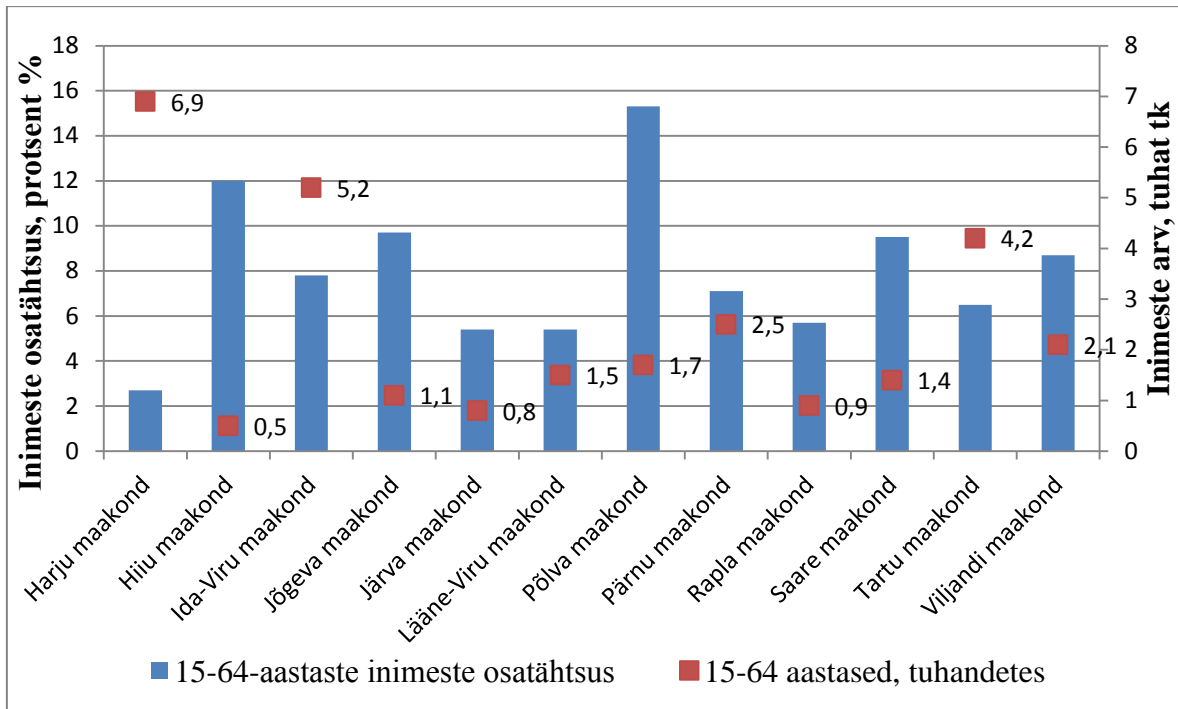
Tuntakse mitmeid intervjuude vorme nagu struktureeritud, struktureerimata, poolstruktureeritud, teemaintervjuu, gruppintervjuu. (Denzin Lincoln 1994: 363) Antud bakalaureusetöös kasutati poolstruktureeritud intervjuutüüpi, mis eeldab juba varem ettevalmistatud intervjuukava, kus on märgitud põhiküsimused, mida intervjuueritavalt küsida. Poolstruktureeritud intervjuud tehakse esitatakse kõigile intervjuueritavatele samad küsimused, kuid uurija võib varieerida nende järjekorda ja küsida täpsustavaid küsimusi, et teemat rohkem avada ning vastaja vastab oma sõnadega (Denzin Lincoln 1994: 363). Intervjuus esitatakse küsimused tulenesid teoreetilises osas välja toodud seisukohtadele ning puudutasid puuetega ja töövõimekaoga inimeste palkamist mõjutavaid tegureid. Intervjuudes selgitati välja ettevõtete juhtide seisukohad ja arvamused töövõimetoetuse seadusest tulenevate muudatuste kohta. Intervjuud viidi läbi intervjuueritavatele sobivas kohas, milleks üldjuhul oli nende kabinet. Kõik läbiviidud intervjuud salvestati diktofoniga ning saadud vastused hiljem transkribeeriti.

2. TÖÖVÕIMEKAOGA INIMESTE PALKAMINE EESTIS

2.1. Ülevaade töövõimekaoga inimeste tööhõivest

Viimaste aastatega on puudega või töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste arv kogu rahvastiku hulgas pidevalt kasvanud ning töövõimekaoga inimesed on saanud ühiskonna üheks osaks. Joonisel 1 on kujutatud töövõimet piiravat pikaajalist haigust põdevate inimeste arv ning töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste osatähtsus kogu maakonna rahvastikust Eesti maakondade lõikes.

Arvuliselt on kõige rohkem töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimesi Harjumaal, kus on 6900 töövõimekaoga inimest. Teisel kohal on Ida- Virumaa, kus on 5200 töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimest ning talle järgneb Tartumaa 4200 inimesega. Harjumaa, Ida- Virumaa ja Tartumaa on aga kõrgel kohal töövõimekaoga inimeste arvu poolest vaid selle tõttu, et antud maakonnad on üleüldse kõrgeima inimeste arvuga maakonnad Eestis. Kui aga vaadata antud maakondade töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste osatähtsus kogu maakonna rahvastikust, siis näeme, et Harju maakonnas on kogu Harjumaa rahvastikust vaid 2,7 % neid inimesi, kellel on töövõimet piirava pikaajalise haigus. Ida- Viru maakonnas on see protsent aga tunduvalt kõrgem, 7,8% ja Tartu maakonnad 6,5%. (Joonis 2.)



Joonis 2. Töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste arv (tuhandetes) ja osatähtsus (protsentides) maakondade lõikes Eestis 2011 aastal (seisuga 11. mai). Allikas: (TT654), (Lisa 1.)

Kõige suurema töövõimekaoga inimeste osatähtsus on Põlva maakonnas, kus 15,3% -il kogu Põlvamaa inimestest on diagnoositud mingi töövõimet piirav pikaajaline haigus. Kõrge töövõimekaoga inimeste osatähtsus on ka Hiiu maakonnas, kus töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimesi on kogu Hiiumaa rahvast 12%. Järgmisele kohale jääb 9,7% - iga Jõgeva maakond, millele järgneb 9,5% - iga Saare maakond. Kuigi Hiiu maakonnas moodustavad kogu rahvastikust töövõimekaoga inimesed 12 % siis vaadates seda näitajat arvuliselt, milleks on 500 inimest, siis kogu Eesti mõistes polegi tegemist väga suure inimeste arvuga, kuid ainult Hiiumaa elanikkonnast moodustab see arvestatava hulga. (Joonis 2.)

Kuna Eesti on vananeva rahvastikuga riik, kus viimastel aastatel on üha süvenevaks probleemiks tööjõupuudus siis on väga oluline tööle rakendada kõik inimesed, kes tööd teha suudavad ja oskavad. Viimastel aastatel üha kasvav puude ja töövõimekaotusega inimeste arv on endaga kaasa toonud riigi sotsiaalkulutuste kasvu, mis loob vajaduse analüüsida puude ja töövõimekaotuse tuvastamise alused ning tervisekahjustusega inimeste toimetulekut soodustavate ja toetavate meetmete pakkumist.

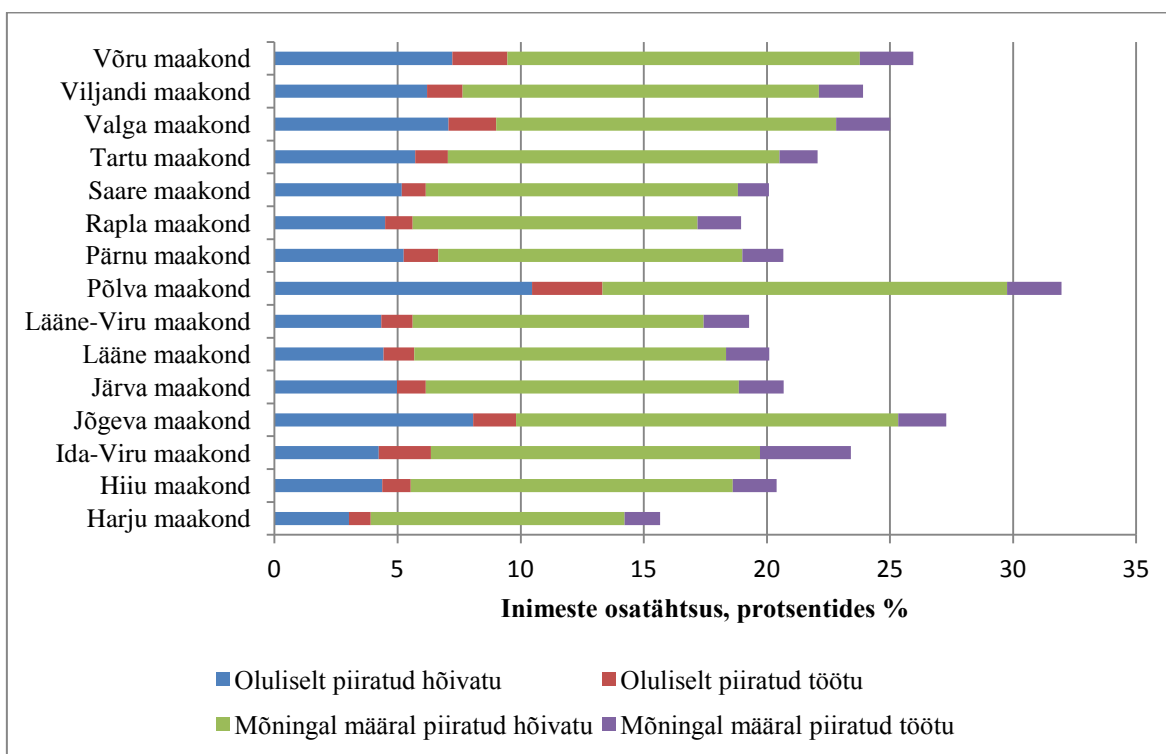
Tabel 2. Puudega või töövõimekaotusega 20-65 aastased inimesed (tuhandetes) Eestis aastatel 2008- 2013. Allikas: (THV65)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------------------------|------|------|------|------|------|-------|
| 1. Töötajad ja mitteaktiivsed kokku, tuhat | 79,4 | 86,9 | 90,7 | 87,9 | 96,6 | 106,3 |
| 2. Töötajad, tuhat | 32,9 | 37,9 | 41,8 | 41,8 | 44,9 | 51,8 |
| 3. Tööhõive määr, % | 37,7 | 32,5 | 31,6 | 36,5 | 38,7 | 41,4 |
| 4. Töötuse määr, % | 9 | 25,5 | 31,5 | 23,3 | 16,6 | 15,1 |

Kui 2008. aastal oli Eestis 79,4 tuhat töövõimekaoga või puudega inimest, siis 2013. aastaks on see arv tõusnud 106,3 tuhandele. Puudega või töövõimekaotusega inimeste arv on iga aastaga tõusnud. 2008. aastal oli puudega ja töövõimekaotusega inimesi 79,4 tuhat ning nendest käis tööl 32,9 tuhat inimest. Antud aastal oli tööhõive määr puuetega ja töövõimekaotusega inimeste hulgas 37,3 % ning töötuse määr 9 %. Kui 2008-ndal aastal oli Eestis 79,4 tuhat töövõimekaoga või puudega inimest siis 2009 aastal oli neid 86,9 ehk 7,5 tuhande inimese võrra oli ühe aastaga töövõimekaoga või puudega inimeste arv kasvand. Nendest 86,9 tuhandest moodustas töötajad 37,9 tuhat inimest. (Tabel 2.)

2009. aastal langes hüppeliselt tööhõive määr töövõimekaotusega inimeste seas ning töötuse määr tõusis 25,5 protsendini. Ka 2010. aastal oli töövõimekaoga inimeste arv kasvand 86,9 tuhandelt 90,7 tuhandele ehk aastas 3,8 tuhat inimest. Jätkuvalt langes tööhõive määr ning töötuse määr tõusis 31,5 protsendini. Erandina võib välja tuua 2011. aasta, kus töövõimekaotusega või puuetega inimeste arv vähenes 90,7 tuhandelt inimeselt 87,9 tuhandele. Antud aastal jäi töötajate hulk samaks ning tööhõivemäär tõusis 31,6 protsendilt 36,5 protsendile. Kuid 2012. aastal oli töövõimekaotusega või puuetega inimeste arv jälle märgatavalt kasvand 87,9 tuhandelt 96,6 tuhandele ehk 8,7 tuhat inimest aastas. 2012. aastal kasvas ka tööhõive määr 38,7 % -ni ning hüppeliselt langes töötuse määr 16,6 % -le. Ka 2013 aastal toimus puuetega või töövõimekaotusega inimeste hüppeline juurdekasv 96,6 tuhandelt inimeselt 106,3 tuhandele, millega seoses kasvas tööhõive määr veelgi ning langes ka töötuse määr. (Tabel 2.)

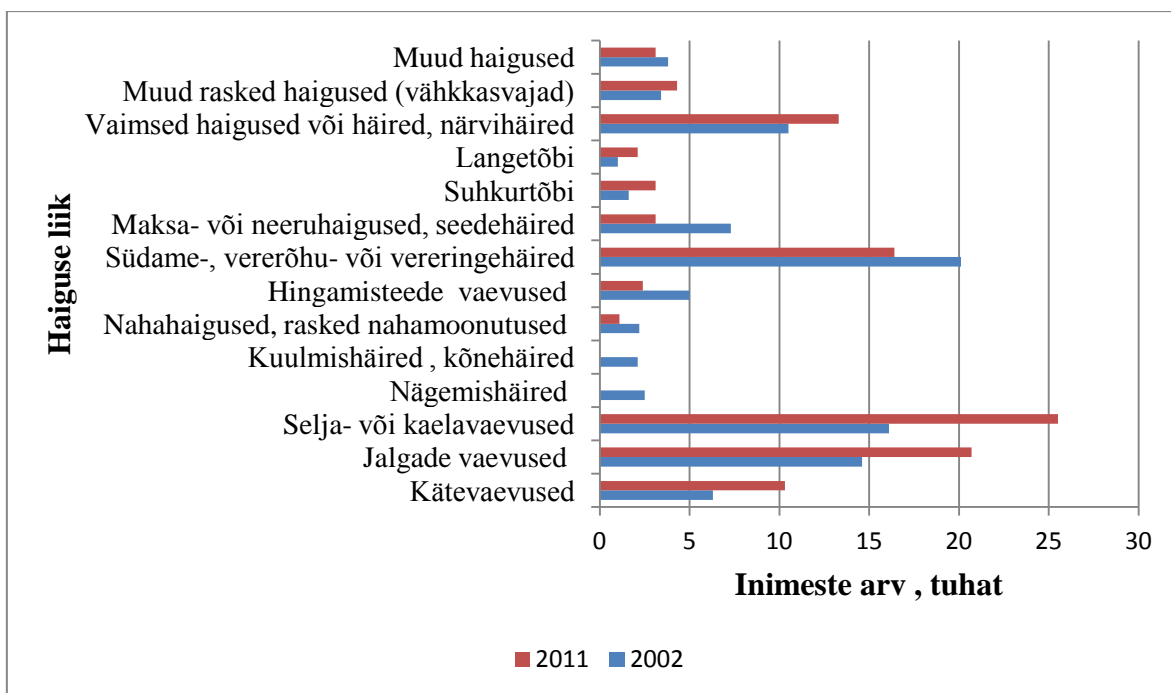
Puuetega või töövõimekaotusega inimeste arvu suurenemisega kasvab ka töötute hulk töövõimekaoga või puuetega inimeste seas. Joonisel 3 on välja toodud Eesti maakondade lõikes inimeste sotsiaal- majanduslik seisund igapäevase piiratuse määra järgi 2011. aastal.



Joonis 3. Rahvastiku igapäevase tegevuse piiratuse määr ning sotsiaal- majanduslik seisund elukoha järgi maakondade lõikes 2011 aastal. *Allikas:* (RL061), (Lisa 2.)

Üldiselt võib väita, et piiratud töövõimega inimeste seas on kõige rohkem hõivatuid mõningal määral piiratud töövõimega inimeste hulgas. Hõivatuid oli aga vähem oluliselt piiratud töövõimega inimeste seas. Oluliselt piiratud töövõimega inimeste seas oli kõige suurem protsent hõivatuid Põlvamaal, kus oli hõivatuid 10,4% kogu Põlva maakonna elanikest, suur hulk hõivatuid oli ka Jõgeva maakonnas, kus oli oluliselt piiratud töövõimega inimeste seas hõivatuid 8%. Oluliselt piiratud töövõimega inimeste hulgas oli töötuid kõige rohkem Võru-, Valga-, Põlva-, Jõgeva- ja Ida- Viru maakonnas. Mõningal määral piiratud töövõimega inimeste seas on töötuid üdiselt rohkem kui oluliselt piiratud töövõimega inimeste seas. Kui Harju maakonnas oli oluliselt piiratud töövõimega inimeste seas töötuid 2608, siis mõningal määral piiratud töövõimega inimeste seas on töötuid Harju maakonnas 4269. Kõige suurem protsent töötuid mõningal määral piiratud töövõimega inimeste seas on Ida-Viru-, Põlva-, Valga- ja Võru maakonnas. (Joonis 3.)

Kuna kõik need puuetega või töövõimekaoga inimesed vajavad toimetulekuks riigilt toetusi. Siis on oluline ka vaadata millised on need haigused või tervisekahjustused, mille pärast inimestel tekib töövõimekaotus, mille tagajärjel nad on kas sunnitud töölt kõrvale jääma, jätkama töötamist väiksemas mahus või uuel ametikohal. Joonisel 3 on välja toodud töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste arv haiguste liigi järgi Eestis aastatel 2002 ja 2011. (Joonis 4.)



Joonis 4. Töövõimet piiravate pikaajaliste haigustega inimeste arv (haiguse liigi järgi) 15-64 aastaste inimeste seas (tuhandetes) Eestis aastatel 2002 ja 2011. *Allikas:* (TT640), (Lisa 3.)

2002. aastal esines kõige enam ehk 20,1 tuhandel inimesel südame-, vererõhu- või vereringehäireid 2011. aastaks oli see arv aga langenud 16,4-le tuhandele inimesele. 2011. aastal esines aga kõige rohkem ehk 25,5 tuhandel inimesel selja- või kaelavaeguseid. Selja- või kaelavaeguseid esines südame- vererõhu- või vereringehäirete järel palju ka 2002 aastal, siis esines selja- või kaelavaeguseid 16,1 tuhandel inimesel. Aja jooksul on töövõimet piiravat pikaajalist haigust põdevate inimeste hulk üha tõusnud. 2011. aastaks on tõusnud nende inimeste arv, kes põevad vaimseid haiguseid või häireid, langetõbe, suhkurtõbe, selja- või kaelavaeguseid, jalgade vaeguseid, käte vaeguseid ning muid raskeid haiguseid nagu näiteks vähkkasvajad. 2011. aastaks on aga langenud nende inimeste arv, kes põevad maksa- või neeruhaiguseid või seedehäireid, südame- vererõhu või

vereringehäireid, hingamisteede vaeguseid, nahahaiguseid ning kuulmis- või nägemishäireid. (Joonis 4.)

2.2 Töövõimetoetuse seadusesse sisse viidud põhilised muudatused

19.11.2014. võeti Eestis vastu Töövõimetoetuse seadus, mis hakkab reguleerima töövõimetoetuse määramist ning selle maksmise tingimusi. Antud seadus jõustub 01.01.2016. ning peaks pakkuma tervisekahjustusega inimestele, arvestades iga inimese individuaalseid võimalusi ja vajadusi, kompleksset abi tööturul osalemiseks. Töövõimetoetuse seaduse eesmärgiks on suurendada töövõimekaoga inimeste tööhõivet, aidates neid töö leidmisel ja hoidmisel ning tagada tervikuna töövõimetusüsteemi rahaline jätkusuutlikkus [Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs 2014: 12]. Eesmärgi täitmiseks tuleb jälgida järgmisi põhimõtteid: inimene peab enda terviseriske ennetama oma käitumisega ning vajadusel osalema meetmetes, mis aitavad tal olemasolevat tööd jätkata või uuele töökohale pöörduda; ka vähenenud töövõimega on võimalik töötada seega tuleb vähenenud töövõimega tööealisi inimesi tööturul hoida; tööandjad peavad looma võimalused vähenenud töövõimega inimeste töötamisele kaasaaitamiseks ja soodustamiseks ning rakendama tegevusi töökeskkonna parandamiseks ning riigil tuleb toetada nende põhimõtete elluviimist [Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs 2014: 12].

Töövõimetoetuse seaduse jõustumine toob endaga kaasa hulgaliselt muutusi. Põhimõtteline muutus toimus juba suhtumises töövõimekaotusesse. Kui varasemalt keskenduti inimese kaotatud töövõimele ehk sellele, mida inimene enam teha ei suuda, siis uue töövõimetoetuse süsteemis keskendutakse pigem inimese säilinud töövõimele ehk püütakse hinnata ja välja selgitada seda, mida inimene veel vaatamata oma töövõimekaole teha suudab. (Lisa 4.)

Töövõimekaotusega inimeste osakaalu suurenemine Eesti ühiskonnas on suureks probleemiks. Kui inimesed väljuvad täielikult või osaliselt tööturult, siis see vähendab riigi tulusid ning suurendab kulusid töövõimetushüviste ja pensionite võrra. Kuna töövõimetuspensionäride osakaal kogu Eesti rahvastikust on olnud pidevalt kasvav ja nende tehtavate kulutuste summa riigi jaoks on pidevalt suurenenud, siis peab tõdema, et Eesti praegune töövõimetussüsteem on jätkusuutmatu. Püsivale töövõimetusel

kvalifitseerub järjest enam inimesi, samas on aga väljumine antud süsteemist praktiliselt olematu [Töövõimetoetuse seaduse eelnõu seletuskiri: 1]. Töövõimetusüsteemi iseloomustab Eestis suur vähenenud töövõimega inimeste arv, kes on ühiskonnas passiivsed toetuste saajad. [Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs 2014: 12] Inimeste tervisenäitajad Eestis paranevad pidevalt ja ka keskmine eluiga pikeneb, kuid sellele vaatamata väljuvad väga paljud tööealised inimesed tööturult ja hakkavad seejärel saama töövõimetushüvitisi. Antud olukord on omane paljudele heaoluriikidele, kus peamiseks probleemiks on tööjõu puudus. Vananev rahvastik ja tööealiste inimeste arvu vähenemine on tinginud olukorra, kus kõik inimesed on tööturul nõutud ja vajalikud.

Töövõimekaoga inimeste puhul on oluline suunata tähelepanu sellele, mida need inimesed teha suudavad, ja sellest tulenevalt oleks vajalik leida neile sobiv töökoht, et ka need terviseprobleemidega inimesed saaksid olla tööturul aktiivsed. Töötamine tähendab inimesele kindlat sissetulekut, mis annab võimaluse majanduslikult paremini hakkama saada. Kuid olulised aspektid töötamise juures on ka eneseteostus ja kaasatus. Töövõimekaoga või terviseprobleemidega inimestega tegelemisel peab olema vastutuse jaotus riigi, tööandjate ja inimeste vahel [Töövõimetoetuse seaduse eelnõu seletuskiri: 1].

Töövõimetoetuse seadusega luuakse uut liiki toetus, milleks on töövõimetoetus. Senise püsiva töövõimetus asemel hinnatakse inimeses säilinud töövõimet. Kui varasemalt hinnati töövõimekaotust protsentides kümnest sajani, siis uues töövõimetoetuse süsteemis on protsentidest loobutud ning hinnatakse, kas inimene on töövõimeline, osalise töövõimega ehk inimene saab teha tööd tavalisest väiksemas mahus, või puuduva töövõimega ehk inimene ei ole suuteline mingisugust tööd tegema ning temalt seda ka ei nõuta. (Lisa 4.) Töövõimetoetuse seaduses on kindlaks määratud töövõime hindamise alused, mis on järgmised: töövõime hindamisel tuvastatakse pikaajalise tervisekahjustusega isiku töövõime ulatus, töövõime hindamisel tuleb arvesse võtta inimese terviseseisundit ja sellest tulenevaid osalemise ja tegutsemise piiranguid, ja nende eeldatavat kestust, töövõime hindamise käigus tuvastatakse inimesel töövõime ulatus (töövõime ei ole vähenenud, isikul on osaline töövõime või isikul on puuduv töövõime). [Töövõimetoetuse seadus 2016, §5]

Uus töövõimehindamise meetodika tugineb täiesti uutele alustele lisaks inimese terviseseisundile võetakse arvesse ka tema funktsionaalset ja tööalast võimekust. [Töövõimetoetuse seaduse eelnõu seletuskiri: 5]. Enam ei lähtuta töövõime hindamisel

varem määratud töövõime kaotuse ulatusest ning töövõimetoetust on õigus saada nendel inimestel, kellel on määratud puuduv või osaline töövõime. Lähtudes uuest töövõime hindamise süsteemist, kus hinnatakse seda, mida inimene on võimeline tegema, ning jäetakse kõrvale küsimus, kas inimese vähenenud töövõime võimaldab tal jätkata töötamist praegusel töökohal, ei garanteeri varasem täielik töövõimetus puuduvat töövõimet ka uues süsteemis.

Kui varasemalt oli administreeriv asutus, kuhu inimene töövõimekaotuse puhul pöörduma pidi Sotsiaalkindlustusamet, kes maksis toetust ja hindas töövõimekaotust, siis 2016. aastast peab inimene pöörduma hoopis Eesti Töötukassa poole, kes siis hindab töövõimet, maksab toetust, aitab leia sobivat tööd ning pakub kõiki tööturuteenuseid. (Lisa 5.) Vastavalt Töövõimetoetuse seadusele peab inimene, kes on töövõimekaoga esitama töövõime hindamiseks nõuetekohase taotluse töötukassale. Taotluse esitamisel annab isik nõusoleku töövõime hindamisel tema tervise kohta infosüsteemis olevate andmete kasutamiseks. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §6] Tööealise tervisekahjustusega isiku töövõime hindamise meetodika lõppraportist lähtuvalt kinnitab taotleja töövõime hindamise taotluses, et ta on 3 kuu jooksul enne Töötukassasse pöördumist kasutanud töövõime vähenemist põhjustava tervisekahjustusega seoses statsionaarseid või ambulatoorseid tervishoiuteenuseid ning et tal on oma haigusseisundi kohta olemas värsked raviarsti hinnang. See on ka üheks edasise hindamise eeltingimuseks. Taotleja kinnitab ka oma nõusolekut tema pere- ja raviarstilt lisanduva informatsiooni küsimiseks, kui see on vajalik töövõime hindamiseks või delikaatsete isikuandmete töötlemiseks. [Tööealise tervisekahjustusega isiku töövõime hindamise meetodika 2013: 9]

Töövõime hindamise käigus tuvastatakse seda taotlenud inimese olemasoleva töövõime ulatus ja töövõime võimalik vähenemine. Töötukassas hindab inimese töövõimet vastava ettevalmistusega spetsialiseerunud töötaja, kes vajaduse korral kaasab eksperdiarvamuse saamiseks tervishoiuteenuse osutajaid, kus töötab töövõime hindamise pädevusega ekspertarst. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §7 lg1] Ekspertiisi teostab ekspertarst üksi või koos teiste vastavate spetsialistidega nagu näiteks: psühholoog, tegevusterapeut. Teiste spetsilistide kaasamise vajaduse üle otsustab ekspertarst.

Töövõime hindamisel kasutatakse töötukassa infot isiku tööalase tegevuse kohta, taotleja pool täidetud töövõime hindamise taotlust, ekspertarsti või raviarsti poolt täidetud ekspertiisi vormi, mis on täidetud elektroonsete andmete või visiidi käigus kogutud

andmete põhjal, meditsiinilist taustainfot, mis kogutakse ekspertarsti poolt elektroonselt. Töövõime hindamisel võetakse arvesse inimese talitluslikku võimekust ning sellest tulenevaid osalemis- ja tegutsemispiiranguid, nende eeldatavat kestust ja prognoosi, ning inimese tervises seisundit. [Tööealise tervisekahjustusega isiku töövõime hindamise metoodika 2013: 9] Töövõimetoetuse seadus sätestab, et kui olemasolevate andmete põhjal inimese töövõimet hinnata võimalik ei ole, siis on töötukassal õigus antud isik suunata tema töövõime hindamiseks tervishoiuteenuse osutaja juurde vastuvõtule. Töötukassa hüvitab vajaduse korral isikule tervishoiuteenuse osutaja vastuvõtule saatmisel tekkinud kulud või tasub isiku eest vastuvõtul käimisega seotud erivajadustest tingitud lisakulud. Töötukassa võib töövõime hindamise taotluse jätta läbi vaatamata kui inimene ilma mõjuva põhjuseta tervishoiuteenuse osutaja vastuvõtule ei ilmu. Töövõime puudumine või osaline töövõime tuvastatakse kuni viieks aastaks tähtajaliselt. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §7 lg 3]

Uue töövõimesüsteemi üheks toetuse saamise põhimõtteks on aktiivsuse nõude kehtestamine. Kui varasemalt töövõimetus pensionär toetuse saamiseks tööl käima või tööd otsima ei pidanud, siis uues seaduses oodatakse töövõimetoetust saavatelt inimestelt aktiivsust tööturul. Selleks, et inimese saaks töövõimetoetust, peab osalise töövõimega inimene olema arvel töötuna või osalema aktiivsetes tööturumeetmetes: töötama, omandama haridust või kasvatama alla 3-aastast last. Kui osalise töövõimega inimene aktiivselt tööturumeetmetes ei osale, on töötukassal õigus toetuse maksmine lõpetada või peatada. Selline aktiivsuse nõue rakendub ainult osalise töövõimega isikutele ning ei puuduta puuduva töövõimega inimesi. (Lisa 4.) Seega inimesed, kes on puuduva töövõimega ja tööd tervisest tulenevatel põhjustel teha ei suuda siis nendelt, seda ka nõudma ei hakata. Aktiivsuse nõude kehtestamise eesmärgiks on osalise töövõimega mittetöötavate inimeste tööellu naasmise toetamine ning nende suunamine töölesaamist toetavate teenuste juurde.

Kui varasemalt oli töövõimetus pensioni suurus mitme astmeline ja sõltus töövõimekaotuse protsendi määrast, siis uue Töövõimetoetuse seaduse kohaselt hakatakse töövõimetoetust maksuma kahes suuruses: täissuuruses (320 eurot) neile, kellel töövõime puudub ning, pooles osas (160 eurot) neile, kellel on osaline töövõime. (Lisa 4.) Töövõimetoetuse seaduses on sätestatud töövõimetoetuse päevamääraks on 10,67 eurot ehk 320 eurot kuus. Osalise töövõimega inimestel on toetuse suurus ühe kalendripäeva eest 57 % päevamäärast

ning puuduva töövõimega inimesel on see 100 % päevamäärast. [Töövõimetoetuse seadus 2016, §13]

Kui varasemalt töötasu suurus ei mõjutanud töövõimetuspensioni suurst, siis uues Töövõimetoetuses seaduses sõltub osalise töövõimega isikute toetuse suurus igakuise sissetuleku suurusest.(Lisa 4.) Inimestele makstakse toetust täissuuruses kui nende sissetulek jääb alla teatud piiri. Makstav toetus väheneb kui sissetulek ületab kahekordse toetuse määra (2 x 320 eurot kuus). [Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs 2014: 15] Toetuse vähenemine toimub aeglasemas tempos kui töötasu tõus. Näiteks kui osalise töövõimega inimese töötasu on vahemikus 641-960 eurot, siis tema töövõimetoetust vähendatakse. Töövõimetoetust ei maksta osalise töövõimega isikule, kui tema töötasu on üle 960 euro. Töövõimetuspension indekseeritakse analoogselt pensioniindeksiga igal aastal.

Kui varasemalt kohalik omavalitsus osutas kohalikke teenuseid ja maksis kohalikke toetusi, siis uue töövõimetoetuse seaduse raames kaasatakse kohalike omavalitsusi rohkem Töötukassa töösse, eesmärgiga toetada tööealiste osalise töövõimega inimeste töötamist ja töölesaamist. Uued ootused on ka Tööinspeksioonile. Tööinspeksioon peaks aitama kaasa töövõimekaoga inimeste töösuhte säilitamisesse ning peaks hakkama toetama tööandjaid nendele vajalike teadmiste ja oskuste edastamisega. Oluline oleks ka parandada tööohutuskultuuri töökohal, et vähendada tööõnnetuste arvu ja tööhõivest väljalangemist. Tööinspeksioon peab hakkama tegema Töötukassaga pidevat koostööd, et abistada tööandjat tööruumide ja töövahendite kohandamisel, võimaldada töötamist isikliku tugiisiku või abistajaga, anda tasuta kasumiseks tehnilisi abivahendeid ning nõustada tööandjat. (Lisa 6.)

Uus töövõime toetuse süsteem on isikupõhise lähenemise ja juhtimiskorraldusega. Inimestele pakutakse erinevaid tööturuteenuseid: ümberõpe, töökoha kohandamine, nõustamine ning nad suunatakse riiklikke sotsiaalteenuste: rehabilitatsiooni, erihoolekande, abivahendite juurde vastavalt nende individuaalsetele vajadustele. Töötavate inimeste puhul püütakse ennetada tekkida võivaid terviseprobleeme ning ära hoida terviseseisundi tõttu katkeda võivaid töösuhteid

2.3. Intervjuude analüüs

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida tööandja otsust ning seda mõjutavaid tegureid töövõimekaoga inimeste palkamisel ning käsitleda põhjalikumalt kehtiva seadusandluse ja selle oodatava muutumise mõju. Intervjuude alaeesmärgid olid järgmised: 1) kirjeldada ettevõtete kogemusi olles töövõimekaoga või puuetega inimestele tööandja; 2) selgitada välja ettevõtjate teadmised tänapäeval kehtivatest ja ka uue Töövõimetoetuse seaduse raames kehtima hakkavatest soodustustest ja regulatsioonidest töövõimekaoga töötajate palkamisel; 3) kaardistada kitsaskohti seadusandluses ja riskifaktoreid töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel.

Tegemist on kvalitatiivse uuringuga, mille käigus küsitakse avatud küsimusi, et süveneda põhjalikult inimeste hoiakutesse ja kogemustesse. Uuring algas andmete kogumisest, mille analüüsi põhjal tehti üldistusi. Andmekogumise meetodiks oli poolstruktureeritud intervjuu, mis eeldas juba varem ettevalmistatud intervjuukava, kus oli märgitud põhiküsimused, mida intervjuueeritavalt küsida. Kõikidelt intervjuueeritavalt küsiti vabas vormis samad põhiküsimused, millele võisid lisanduda täpsustavad lisaküsimused, et teemat rohkem avada. Intervjuueeritavad vastasid küsimustele oma sõnadega. Intervjuud salvestati diktofoniga ning saadud vastused hiljem transkribeeriti. Järledusi esitatakse tõlgendavas stiilis, et inimeste mõtteviise lahti seletada.

Käesoleva bakalaureusetöö raames viidi läbi 6 intervjuud ettevõtete juhtide või personalijuhtidega. Intervjuueeritavate valim valiti kasutades mugavusvalimit. Intervjuueeritud ettevõtete tegevusalad olid järgmised: haljastus; jaekaubandus; teehoid/jäätmekäitlus; kinnisvarahaldus/korrashoid; klaasi töötlemine; spordivarustuse, -riiete ning -jalanõude hulgi-, projekti- ning jaemüük. Kõik ettevõtted, keda uuringu käigus intervjuueeriti, olid tegutsenud üle 5 aasta ning andsid tööd rohkem kui 3 töötajale.

Intervjuueeritud ettevõtted võib jagada kolme erinevasse gruppi: suurettevõtted, keskmise suurusega ettevõtted ja väikeettevõtted. Kaks valimis olnud ettevõtetest olid suurettevõtted, kes olid turul tegutsenud juba üle 49 aasta ning andsid tööd rohkem kui 100 töötajale. Antud ettevõtted olid oma tegevusalal endale juba nime teinud ning omasid kindlaks kujunenud personalipoliitikaid. Mõlemal ettevõttel oli palgatud ka personalijuhid, kes tegelesid personali värbamisega. Kuna personalijuhid olid saanud vastava eriala hariduse

või koolituse, siis olid ka nendest firmadest tulnud vastused töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamist puudutavatele küsimustele kõige põhjalikumad ja läbimõeldumad. Kaks valimis olnud ettevõtetest olid aga keskmise suurusega ettevõtted, kes olid turul tegutsenud üle 10 aasta ning andsid tööd rohkem kui 10 töötajale. Antud ettevõtetest üks oli väga hästi kursis töövõimekaoga inimeste palkamist puudutavate küsimustega ning oli teadlik ka puuetega või töövõimekaotusega inimeste palkamist reguleerivatest seadustest. Teine ettevõtte töövõimekaoga inimeste palkamise teemaga aga kursis ei olnud. Valimis oli ka kaks väikeettevõtet, kes olid turul tegutsenud alla 8 aasta ning andsid tööd alla 6 töötajale. Nendes firmades tegelesid personali värbamisega ettevõtete juhid ning mingeid personalipoliitikaid välja kujunenud ei olnud.

Uuringu käigus intervjueeritud ettevõtted jagunesid kaheks: 1) need kellel oli kogemusi töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel ning 2) need kellel töövõimekaoga või puuetega inimestega koostöö puudus. Kuuest intervjueeritud ettevõttes kolmel oli kogemusi puuetega või töövõimekaoga inimestega ja kolmel mitte. Selline tulemus oli täiesti juhuslik ning ei olnud ette planeeritud.

Ettevõtted, kellel oli kogemusi puuetega või töövõimekaoga töötajate palkamisel, andsid üldiselt oma tervisekahjustusega töötajatele positiivse hinnangu. Küsitud ettevõtetes töötasid valdavalt füüsilise puude või kergema töövõimekaotusega inimesed, kuid esines ka 1 vaimupuudega töötaja. Kõik tööandjad hindasid oma töövõimekaoga või puuetega töötajaid kõrgelt ning pidasid neid äärmiselt kohusetundlikeks ja hoolikateks töötajateks. Küsimusele: "Kas puudega või töövõimekaoga inimene saab hästi oma tööülesannetega hakkama ning kuidas ta suhtub töösse?" vastasid intervjueeritavad järgmiselt:

"Töövõimekaoga inimesed saavad oma tööülesannetega rahuldavalt hakkama ning on tööülesandeid täites hoolikad ja kohusetundlikud " (keskmise suurusega ettevõtte juht, koristustööd/ haljastus)

"Jah need töötajad saavad väga hästi oma tööülesannetega hakkama ja ei ole ühtegi kaebust esinenud. Töösse on suhtunud hästi, inimesed on olnud väga kohusetundlikud ja asjalikud." (suureettevõtte personalispetsialist, jaekaubandus)

Need tööandjad, kes on andnud tööd töövõimekaoga või puuetega inimestele, on näinud selles võimalust saada sobivat tööjõudu madalapalgalistele töökohtadele ning ka anda oma panus ühiskonda, näidates üles sallivust ja avatud suhtumist. Kõik ettevõtted, kellel oli

kogemusi töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel, tõdesid, et kõigi töötajatega on olnud väga pikaajased ja tõhusad töösuhted. Antud ettevõtetes tegid töövõimekaoga inimesed lihtsama loomuga töid nagu näiteks koristustööd või kaubapaigutustööd, mis on aga ka suhteliselt madalalt tasustatud. Seega nägid suurettevõtete esindajad töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamises ennekõike võimalust leida enda ettevõttesse pikaajalisi ja sobilikke töötajaid. Kuna teatud madalalt tasustatud töödele on raske leida sobivat ja püsivat tööjõudu, siis töövõimekaoga või puuetega inimesed on nende silmis väga lojaalsed ja kohusetundlikud töötajad, kes tänu riigi poolt saadavatele toetustele saavad palgale vajaminema lisa, et jääda püsima antud töökohal.

"Erinevus rikastab" projekti raames koostatud uuringust "Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul" selgub, et väga paljud Eesti ettevõtjad pelgavad puuetega inimesi tööle palgata, kartes, et puudega isikut ei võeta kaastöötajate poolt kollektiivi vastu. Antud uuringus on ka näiteid, kuidas vaimupuudega noori on kaastöötajate poolt kiusatud ja mõnitatud, mis on viinud kiusamisohvri provotseeritud vägivallohoogudeni. Ka käesoleva uuringu käigus läbiviidud intervjuudel küsiti ettevõtjatelt töötajate omavaheliste suhete kohta ning selgus, et kaastöötajad on töövõimekaoga või puuetega inimeste vastu pigem toetavad ja abistavad ning omavahelised suhted töötajate vahel on head. Küsimusele: "Kuidas suhtusid puudega või töövõimekaoga töötajasse kaastöötajad?" vastasid suurettevõtete personalijuhid järgmiselt:

"Kaastöötajad suhtusid töövõimekaoga töötajatesse väga hästi. Mingisuguseid pingeid ei ole esinenud ja pigem on kõik olnud abivalmid, toetavad ja sõbralikud." (suurettevõtte personalispetsialist, jaekaubandus)

"Kaastöötajad on suhtunud väga hästi. Inimene on võetud kiiresti omaks." (suurettevõtte personalijuht, teehoid/jäätmekäitlus)

Uue Töövõimetoetuse seaduse kohaselt osutab Töötukassa tööandjale töötajate tööle hoidmiseks või töölesaamiseks abi tööruumide või -vahendite kohandamisel, annab tasuta kasutamiseks tehnilisi abivahendeid ja võimaldab vajadusel töötamist isikliku tugiisiku või abistajaga. Küsimusele: " Kas enne töövõimekaoga või puudega töötaja tööle asumist oli vajalik mõningate kohanduste tegemine tööruumides või töövahendites?" vastasid tööandjad järgmiselt:

"Kohanduste tegemise vajadust pole esinenud. Meie ettevõttes tööl olnud töövõimekaoga inimestel on olnud töövõimetus suhteliselt väikese protsendiga ja sellised inimesed on üldiselt teinudki lihtsa loomuga töid. Nad on olnud, kas kaubapaigutajad või teenindajad lihaletis." (suurettevõtte personali spetsialist, jaekaubandus)

"Mingisuguste kohanduste tegemine vajalik pole olnud." (keskmise suurusega ettevõtte juht, koristustööd/haljastus)

Töövõimekaoga või puuetega töötajate palkamine võib ettevõtjatele tähendada riske ja tuua endaga kaasa lisakulusi. Näiteks ei tea ettevõtja töövõimekaoga töötajat palgates, kui produktiivne selline töötaja oma tööülesandeid täites on, ning võimatu on ka ette ennustada, milline on tema tervislik seisund aastate pärast, sest töövõime võib veelgi alaneda. Nende ettevõtete esindajad, kes töövõimekaoga või puuetega inimestega koostööd teinud ei olnud, arvasid, et töövõimekaoga või puuetega töötajate palkamine on ettevõttele liiga suur risk ning toob üldjuhul kaasa ka lisakulusi. Kuid nende ettevõtete esindajad, kelle kollektiivi juba kuulus mõni töövõimekaoga või puudega töötaja, leidsid, et nende ettevõttele selliste töötajate palkamine lisakulusid kaasa toonud ei ole ning nende töötajate palkamist liiga suureks riskiks ei peetud. Küsimusele: "Kas arvate, et töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamine on ettevõtja jaoks risk ja võib tuua endaga kaasa lisakulusid?" vastasid ettevõtete esindajad järgmiselt:

"Ei ole risk. Seda enam kui töövõimetus on väike näiteks 40%." (suurettevõtte personalispetsialist, jaekaubandus)

"Töövõimekaotusega inimese palkamine on võimalik – see sõltub töövõimekaotuse suurusest ning lisakulu ei ole või on minimaalsed. Meie ettevõttele töövõimekaotusega inimese palkamine lisakulusid kaasa ei toonud." (suurettevõtte personalijuht, teehoid/jäätmekäitlus)

"Kindlasti omab puudega inimese palkamine ettevõtjale väikest riski, samuti vajavad investeeringuid töökohtade spetsiaalne kohandamine ning töötajate eriväljaõpe." (keskmise suurusega ettevõttejuht, spordivarustuse, -riiete ning -jalanõude hulgi-, projekti- ning jaemüük)

"Kindlasti risk ja kindlasti ka lisakulu. Risk sellepärast, et kunagi ei tea kui produktiivne selline töötaja on." (väikeettevõtte juht, klaasi töötlemine)

Lähtudes "Erinevus rikastab" projekti raames koostatud uuringus "Vaimupuudega noorte osalemisest tööturul" kogutud andmetest võib väita, et ettevõtjad ei ole valmis palkama vaimupuudega noori, sest neile on väga raske rakendust leida. Kuna nii mõnegi firma tööpetsiifika näeb ette kiireid liigutusi ning raskeid ja keerukaid tööülesandeid, siis ei ole lihtsalt võimalik puudega töölisi palgata. Seega tuleb tõdede, et üheks teguriks, millega töövõimekaoga või puuetega töötajate palkamisel arvestada tuleb, on ettevõtte tegevusala. On olemas tööstuslikke või tootmisega tegelevaid ettevõtteid, kus töövõimekaoga või puuetega töötajatel on väga raske konkurentsisis püsida. Kui tööpetsiifika näeb ette rasket füüsilist tööd ja pidevat pingutust töötajalt, siis sellistel töökohtadel tuleb selgelt välja, et terve töötaja on üldiselt produktiivsem kui töövõimekaoga või puudega töötaja. Seega sellistel tegevusaladel tegutsevate ettevõtete jaoks on töövõimekaoga või puudega töötajate palkamine kindlasti ettevõtjatele riskiks. Kui tervisekahjustusega inimestele ei pruugi olla sobilik raske või füüsiline töö, siis kontoritööd füüsiline puue või mõningane töövõimekadu ei sega.

Ettevõtete esindajad tõid välja, et kõikidel töötajatel on väga erinevad võimed ka töövõimekaoga ja puuetega inimestel. Suur erinevus võib olla ka sama protsendiga töövõimekaoga inimeste vahel, kus üks töötaja on selgelt võimekam kui teine. Toodi välja ka erinevus inimeste isikuomaduste vahel. Kui inimene on motiveeritud ja ise huvitatud töö tegemisest, siis tuleb see tal ka paremini välja kui sellel, kes tööd tegelikult teha ei taha. See on nii ka täiesti tervete inimeste puhul. Küsimusele: "Kas usute, et puuetega või töövõimekaoga inimesed ei pruugi oma tööülesannete täitmisega hakkama saada?" vastasid ettevõtete esindajad järgmiselt:

"Kui puuetega inimestele jõukohased tööülesanded anda, siis usun, et peale kohanemist ning väljaõpet probleeme ei teki, vajadusel saab neid aidata ning vajalike operatsioonide/tegevusi korrata, et töö ladiusalt edeneks." (keskmise suurusega ettevõttejuht, spordivarustuse, -riiete ning –jalanõude hulgi-, projekti- ning jaemüük)

"Usun, et saavad tööülesannetega hakkama. See, kas inimene saab oma tööülesannetega hakkama ei pruugi üldse olla seotud tema puudega vaid ka isikuomadustega. Ka täiesti terve ja haritud inimene võib osutada mittesobivaks mõnel töökohal." (väikeettevõtte juht, klaasi töötlemine)

"Arvestades meie ettevõtte tööpetsiifikat, siis puuetega inimesed ei saa seda tööd teha (va ehk raamatupidamine)" (suurettevõtte personalijuht, teehoid/jäätmekäitlus)

Põhilised riigi poolt pakutavad soodustused ettevõtjatele palkamaks töövõimekaoga või puudega inimesi on: linna või valla poolne sotsiaalmaksu maksmine kuumääralt töövõimetuspensionäri eest, Sotsiaalkindlustusameti poolne 7- me lisapuhkepäeva hüvitamine töövõimetuspensionärile ning Töötukassa poolne abi töökoha ümber kohandamisel. Küsimusele: "Kas olete teadlik täna kehtivateks soodustustest puuetega või töövõimekaoga inimeste palkamisel?" vastati üldiselt eitavalt. Neli ettevõtete juhti, keda intervjueriti, ei olnud teadlik mitte ühestki soodustusest, mis riik pakub töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel ettevõtetele. Kaks suurettevõtte personalijuhti aga olid kehtivate soodustustega kursis ning oskasid nimetada riigipoolse sotsiaalmaksu minimaalse kohustuse määra tasumise ning 7- me lisapuhkepäeva hüvitamise. Küsimusele: "Kas tunnete, et need soodustused on piisavad motiveerima tööandjat palkama töövõimekaoga või puuetega töötajaid?" vastasid ettevõtete esindajad järgmiselt:

"Ei ole piisav. Sest neil võib töövõimekus alaneda ja siis nad ei pruugi enam saada hakkama antud töökohal." (suurettevõtte personalispetsialist, jaekaubandus)

"Ei ole piisavad. Kui selgub ikkagi, et inimene ei saa oma ametikohal hakkama siis lihtsalt sotsiaaltöö raames sellise töötaja säilitamine antud ametikohal tuleks kindlasti hüvitada tööandjale." (väikeettevõtte juht, klaasi töötlemine)

"Usun, et need ettevõtted, kes tänasel päeval palkavad puuetega töötajaid teevad seda pigem sotsiaalsest hoolekandest ja ala "sotsiaaltöö" raames. Ning sellest otseselt tulu saada ei tahetagi." (väikeettevõtte juht, kinnisvarahaldus/korrashoid)

Kõigi kuue intervjueritud ettevõtete vastused antud küsimusele olid negatiivsed. Ettevõtete juhid leidsid, et kui tegemist on siiski töötajaga, kelle tootlikkus on tunduvalt madalam kui tervel töötajal, siis ei kata ka riigipoolne sotsiaalmaksu hüvitamine seda vahet ettevõtjale kinni. Välja toodi ka sotsiaaltöö raames töötajate palkamist, mis on pigem levinud suurte ettevõtete puhul. Ka Uuringus vaimupuudega noorte osalemisest tööturul oli mainitud, et nii mõnegi suurettevõtte strateegiates on sotsiaalne vastutus sisse kirjutatud juba emettevõtte poolt ning vaimupuudega inimeste töölevõtmist vaadeldakse kui ühe osana ettevõtte mainekujundusest, näitamaks, et firma on avatud, salliv ja sotsiaalselt vastutustundlik.

Kui sotsiaalne vastutus on väga oluliseks aspektiks töövõimekaoga inimeste palkamisel suurettevõtete jaoks, siis nii ei ole see aga väikeettevõtete puhul, kes on pigem suunatud

kasumi maksimeerimisele ja konkurentsipüsimele. Intervjuude käigus selgus, et väikeettevõtted ja keskmise suurusega ettevõtted teevad oma töötajate palkamist puudutavad otsused ikka põhiliselt lähtudes sellest, et ettevõtte kasum oleks maksimaalne ja töövõimekaoga või puudega töötaja on palgatud või palgatakse ainult juhul, kui tema palkamine ei too kaasa ettevõttele lisakulusid või ei vähenda tootmist- või muud ettevõtlus tegevusmahtu.

Küsimusele: "Missugustel tingimustel on ettevõtja valmis palkama puuetega või töövõimekaoga inimesi või miks ei ole valmis seda tegema? Millised võiksid olla need riigipoolt pakutavad hüved/soodustused, et korvata ettevõtjale võibolla mitte nii produktiivsete töötajate palkamine?" vastasid ettevõtjate esindajad järgmiselt:

"Kui võetakse tööline tööle, siis peab ta ka oma tööloiguga hakkama saama. Vähe produktiivsete tööliste tööle palkamisest ettevõtjad kindlasti huvitatud ei ole ja hetkel ei suuda selliste töötajate palkamist riik ka piisavalt kompenseerida." (väikeettevõtte juht, kinnisvarahaldus/korrashoid)

"Üldiselt ettevõtjad kardavad sõna puue ning teevad sellest oma järeldused. Kui riik toetaks ettevõtjaid rahaliselt enam, siis usun, et mitmed ettevõtted värbaksid puuetega inimesi rohkem. Otsene rahaline toetus või teatud maksude vähendamine on kindlasti parim ning soovituim toetus/soodustus." (keskmise suurusega ettevõttejuht, spordivarustuse, -riiete ning –jalanõude hulgi-, projekti- ning jaemüük)

"Puuetega inimeste palkamine on praktiliselt välistatud. Osalise töövõimekaotusega inimeste palkamisel on kindlasti toetavaks riigipoolne sotsiaalmaksu maksmine minimaalse kohustuse määras ja seitsme lisapuhkusepäeva hüvitamine." (suureettevõtte personalijuht, teehoid/jäätmekäitlus)

"Mina arvan, et meil on väga palju neid inimesi, kes saavad toetus mitte millegi eest ja on palju inimesi, keda peaks rohkem toetama. Osalise töövõimekaotuse toetust peaks maksuma inimesele läbi tööandja, et ta saaks teistega sama tööd tehes võrdset palka." (keskmise suurusega ettevõtte juht, koristustööd/ haljastus)

Kõige enam motiveerivate toetustena nimetati rahalisi toetusi riigi poolt, kuid vajalikuks peeti ka riigipoolset tuge. Nii mõnigi ettevõtja väitis, et tööandjal oleks tunduvalt turvalisem töövõimekaoga või puuetega inimesi tööle palgata, kui riigipoolne tugi oleks

tugevam. Toena peeti silmas tööandjate nõustamist ja abistamist töövõimekaoga inimeste palkamisel ja väljaõppel. Seoses Töövõimetoetuse seadusega on kindlasti riigipoolne tugi ettevõtjatele kättesaadavam ja tõhusam kui varem. Töötukassa hakkab tegelema nii tööandjatele kui ka tööotsijatele kõikide tööturuteenuste pakkumisega ning pakub juhtimiskorraldust tehes koostööd kohalike omavalitsustega, Sotsiaalkindlustusametiga, Tööinspektsiooniga.

Ühe keskmise suurusega ettevõtte juht kritiseeris ka töövõimetuspensionäridele toetuste maksmise korda, mainides, et toetuste maksmise süsteem on tänasel päeval väga ebaõiglane, makstes asjata toetusi neile, kes tegelikult neid ei vaja, ja jättes samal ajal toetuseta inimesed, kes hakkama ei saa. Antud ettevõtte juhil oli töötaja, kelle füüsiline puue teda tööandja hinnangul tööülesannete täitmisel ei seganud. See töötaja tegi teistega võrreldes samas mahus tööd, saades ka samas suurusjärgus palka. Kuid tema töövõimetus eest makstav toetus pani ta teiste töötajatega võrreldes paremasse olukorda, sest tema igakuine sissetulek oli toetuse võrra suurem kui teistel. Selline olukord saab lahenduse Töövõimetoetuse seaduse kehtima hakkates, kus on sisse viidud muudatused toetuste maksmise korras. Kui varasemalt töötasu suurus ei mõjutanud töövõimetuspensioni suurust, siis uues Töövõimetoetuse seaduses sõltub osalise töövõimega isikute toetuse suurus igakuise sissetuleku suurusest. Inimestele makstakse toetust täissuuruses, kui nende sissetulek jääb alla kahekordse toetuse määra ning seda ületades toetus väheneb.

Intervjuuerimise käigus tuli ettevõtjate esindajate poolt kriitikat nii mõnegi seadusest tulenevate regulatsioonide kohta, mis tegelikult on oma lahenduse saanud juba 01.01.2016 kehtima hakkavas Töövõimetoetuse seaduses. Kui intervjuude käigus küsiti ettevõtete esindajatelt: "Kas nad on kursis Töövõimetoetuse seaduse sisuga ja oskavad nimetada mõnda muudatust, mis uue seaduse kehtima hakkamisega töövõimekaoga töötajate palkamist reguleerima hakkavad?" olid vastused üldiselt negatiivsed. Ainult kahe suurettevõtte personalitöötajad oli põgusalt tutvunud uue seadusega. Üks nendest vastas antud küsimusele järgnevalt:

"Antud seadusega oleme kursis. Töövõimekaoga inimese palkamisel tehtavad soodustused on Töötukassa kodulehel. Meie arvates Töötukassa poolt antavad soodustused jäävad samaks. Kas ja millisel määral võimalused nende saamiseks praegustes majandustingimustes suurenevad, ei oska arvata. Soodustuste (töökoha kohandamine, abivahendid) andmisel on määravaks ikkagi töölepingu pikkus – vähemalt 3 aastat.

Tugiisiku teenuse kasutamise puhul (83 tundi/kuus) peab tööleping olema vähemalt 6 kuud." (suurettevõtte personalijuht, teehoid/jäätmekäitlus)

Kõik ülejäänud ettevõtete juhid kehtima hakkava seadusega kursis ei olnud ning ei osanud ka nimetada ühtegi seadusepunkti või muudatust, mis uue seaduse kehtima hakkamisega muutub.

Kõikidele intervjueeritavatele tutvustati intervjuu käigus lühidalt Töövõimetoetuse seaduse sisu ja anti ülevaade uues seaduses sisse viidud muudatustest. Küsimusele: "Kas leiate, et muudatused, mis on Töövõimetoetuse seadusesse sisse viidud on piisavad, et ettevõtjad palkaksid puuetega või töövõimekaoga töötajaid?" vastasid ettevõtete esindajad järgmiselt:

"Ma usun, et muudatused on õiges suunas." (keskmise suurusega ettevõttejuht, koristustööd/haljastus)

"Võrreldes uues seaduses kehtima hakkavaid punkte eelmistega, siis antud hüved ning muutused peaksid töövõimekaoga inimeste palkamist suurendama, tööandjatele kaasneb uue seadusega esmapilgul tekkivate riskide hajutamine ning kindlus, et riik on ettevõtjatele rohkem toeks." (keskmise suurusega ettevõttejuht, spordivarustuse, -riiete ning -jalanõude hulgi-, projekti- ning jaemüük)

"Toetuste maksimisega teha kohustuslikuks puuetega inimeste jaoks tööl käimine on ebavajalik, sest nad kõik kindlasti tööd ei leia." (väikeettevõtte juht, klaasi töötlemine)

"Kindlasti on uus süsteem läbimõeldum kui varem. Muudatused on piisavad kui tööandja seljataga on töötukassa, kellega väga tihedalt suheldakse ja koostööd tehakse. Murelikuks muudab see muudatus, et kõik osalise töövõimega inimesed peaksid endale leidma töökoha, sest kõik nad kindlasti tööd ei leia." (suurettevõtte personalispetsialist, jaekaubandus)

Kõik intervjueeritavad ettevõtted nõustusid faktiga, et uus seadus on läbimõeldum ja kindlasti töövõimekaoga töötajate ja ka tööandjate huvidega rohkem arvestav. Kahe intervjueeritava ettevõtte juhid mainisid, et tunnevad ennast tulevikust kindlasti tänu Töötukassa pidevale koostööle kindlamalt töövõimekaoga inimesi palgates, sest nüüd osutatakse kõiki tööturuteenuseid ühes asutuses. Uus töövõime hindamise süsteem hajutab kindlasti ettevõtjate riske töövõimekaoga inimeste palkamisel, sest nüüd on ettevõtjatel võimalus ka otse suhelda nende inimestega, kes on töötaja töövõime hindamisega kursis

või selle läbi viinud. Seega saab tööandja tulevase töötaja terviseseisundi ning töövõime kohta rohkem informatsiooni, mis muudab ta ka julgemaks antud töötajat palkama. Suurettevõtte personalispetsialist rõhutab, et kui tegemist on inimese tervisega, on tööandjatel tööülesandeid jagades mõningane vastutus, et töötaja töövõime ei alaneks veelgi.

Kuid üheks põhiliseks murekohaks antud seaduses oli ettevõtete jaoks osalise töövõimega töötajatele rakenduv aktiivsuspõhise toetuse saamiseks. Töövõimetoetuse seaduse kohaselt peab osalise töövõimega isik toetuse saamiseks töötama. Mittetöötamise korral peab ta end töötuna, tööotsijana Töötukassas arvele võtma ning aktiivselt osa võtma tööturuteenustest ehk otsima tööd, käima koolis või koolitustel. Neli ettevõtet väitsid, et neil pole hetkel tööd pakkuda ka täiesti tervetele inimestele ning neile jäi arusaamatuks, kuidas kõik need osalise töövõimega inimesed endale töökoha peaksid leidma.

Kuna täna päeval on ka tervete inimeste hulgas palju neid, kes on töötud, siis on väga raske uskuda, et kõik need osalise töövõimega inimesed endale töökoha leiavad. Või siis tulebki sellistele inimestele hakata looma sotsiaalhoolekande raames töökohti, kus töövõimekaoga või puuetega inimesed saaksid teha kergemaid töid, mis oleksid neile jõukohased. Eriti kriitiline on olukord maapiirkondades, kus ei pruugi olla selliseid suurettevõtteid, kes oleks huvitatud töötajate sotsiaalhoolekande raames tööle võtmisest.

Nagu tuli välja intervjuudest ja ka uuringust "Uuring vaimupuuetega noorte osalemisest tööturul" ei ole väga paljud ettevõtjad täna päeval valmis enda ettevõttesse palkama puuetega või töövõimekaoga inimesi. Seega on väga raske uskuda, et ka Töötukassaga tihe koostöö paneb neid töövõimekaoga inimesi palkama. Küsimusele: "Mis Teie arvaksite sellest kui puuetega või töövõimekaoga inimeste palkamine tehakse kvootidega kohustuslikuks?" vastasid ettevõtted järgmiselt:

"Puuetega inimestele oleks see muidugi väga hea, kuid kahjuks ei saa iga ettevõtte töövõimekaoga inimestele tööd garanteerida ja pakkuda. Selles osas peaks riik paindlikum olema ja pigem puuetega inimeste värbamist ning seeläbi ettevõtetele kaasnevaid toetusi/hüvesid propageerima, siis oleks tulemused kindlasti paremad." (keskmise suurusega ettevõttejuht, spordivarustuse, -riiete ning -jalanõude hulgi-, projekti- ning jaemüük)

"Hullemat lollust on raske välja mõelda. Ettevõtte peab püsima konkurentsisis, kõik mida sunnitakse tegema kohustuslikus korras, ükskõik mis üllastel eesmärkidel, on majanduse hävitamine. Puudega inimeste palkamine toimib ainult vabatahtlikkuse ja võimalikkuse alusel." (väikeettevõtte juht, klaasi töötlemine)

"Vägisi sundida kedagi kusagil töötama ja tööandjale teha omakorda kohustuslikuks võtta tööle puutega inimesi, toob tõenäoliselt esile keerulisi juhtumeid. Minu arvamus, et kohustada tööandjaid võtma tööle vägisi puuetega inimesi, tähendab, et tuleb ju kedagi sundida ka tööd tegema, võimalik, et vastu tahtmist ikka seadustega reguleerida pole arukas." (väikeettevõtte juht, kinnisvarahaldus, korrashoid)

Kõikide ettevõtete esindajate vastused antud küsimusele oli äärmiselt negatiivsed. Põhilisteks põhjusteks miks kvootide kehtestamise vastu ollakse nimetati ettevõtete väheseid vabu töökohti ning sobimatut ning keerukat tegevusala, kus on töövõimekaoga inimeste palkamine võimatu või toob endaga kaasa ettevõtjatele liiga suure riski.

Üldiselt olid kõik intervjueeritavad ettevõtete esindajad väga avatud ja suhtusid töövõimekaoga või puuetega töötajate palkamise teemasse väga positiivselt. Põhiliste töövõimekaoga inimeste palkamist mõjutavate teguritena toodi välja: töövõime ulatus, ettevõtte tegevusvaldkond, riigipoolne toetus ja soodustused, seadusest tulenevad regulatsioonid.

Kõik ettevõtjad, kes andsid tööd töövõimekaoga töötajatele hindasid oma töötajaid kõrgelt ja iseloomustasid neid kui kohusetundlike ja asjalikke inimesi. Üldiselt võib väita, et töövõimekaoga või puuetega inimesed teevad pigem lihtsama loomuga töid ning on täitnud pigem madalalpalgalised töökohad. Töövõimekaoga või puuetega töötajad on ettevõtjate hinnangul oma töökohal püsima jäänud vaid juhul kui nad on oma tööülesannete täitmisega rahuldavalt hakkama saanud. Ettevõtjate arvates tänasel päeval ei kompenseeri riigipoolsed toetused vähe produktiivsete töötajate palkamist ettevõtjatele piisavalt. Seega on selliste töötajate palkamine võimalik vaid juhul kui nad suudavad oma tööülesandeid täites olla samal tasemel kui terved töötajad. Kuna aga töövõimekaoga inimeste palkamisel on väga raske ette ennustada, milliseks kujuneb tema produktiivsus või töövõime antud töökohal, siis võib väita, et selliste inimeste palkamine on ettevõtjatele risk.

Need ettevõtjad, kelle kollektiivi töövõimekaoga või puuetega inimesi ei kuulnud olid veendunud, et töövõimekaoga inimeste palkamine on ettevõtjatele suureks riskiks, ning

võib kaasa tuua hulgaliselt lisakulusid vajalike kohanduste tarbeks. Kuid need ettevõtted, kes andsid tööd töövõimekaoga inimestele tõesid, et nende inimeste palkamisega lisakulusid ettevõttel ei esinenud, ning ka mingisuguste kohanduste tegemise vajadust ei ole olnud. Nende ettevõtete juhid leidsid, et kui töövõimekadu on väike ning pakutav töökoht inimesele jõukohane, siis ei too töövõimekaoga inimeste palkamine ka ettevõttele riske.

Üldiselt võib väita, et suurem osa ettevõtetest ei olnud kursis töövõimekaoga inimeste palkamist reguleerivate seadustega, ega ka 2016. aastal kehtima hakkava Töövõimetoetuse seadusega, mis peaks suurendama töövõimekaoga inimeste tööhõivet ning tooma tööturuteenused lähemale ka tööandjale. Kuuest ettevõttest kaks olid kursis Töövõimetoetuse seadusega. Kõige motiveerivamaks soodustuseks, töövõimekaoga inimeste palkamisel, pidasid ettevõtjad riigipoolset sotsiaalmaksu alammäära tasumist töövõimekaoga töötaja eest.

Töövõimetoetuse seaduse raames kehtima hakkavad muudatused kiideti üldiselt ettevõtjate poolt heaks. Ettevõtjad leidsid, et Töötukassa tihe koostöö tööandjatega hajutab kindlasti riske töövõimekaoga inimeste palkamisel ning suurendab ettevõtjas kindlustunnet. Kõik küsitletud ettevõtjad aga laitsid maha aktiivsuspõhise kehtestamise osalise töövõimega inimestele. Ettevõtjate üldine arvamus oli, et kõikidele osalise töövõimega inimestele lihtsalt ei jätku Eestis töökohti. Need ettevõtted, kellel on tööd pakkuda töövõimekaoga inimestele on seda ilmselt juba teinud. Selleks, et kõik need inimesed leiaksid endale töökoha eeldab töötukassalt väga suurt tööd ning ilmselt tuleks riigil siis hakata looma selliseid lihtsama loomuga töökohti, kus ka töövõimekaoga inimesed leiaksid rakendust.

Ettevõtjad aga kiitsid väga heaks muudatuse, mis puudutab toetuste vähendamist proportsionaalselt palga kasvamisega. Antud muudatus hoiab ära ebavõrdsuse tekkimise töövõimekaoga ja tervete inimeste vahel, sellistel töökohtadel, kus töövõimekaoga inimese tervisekahjustus tema töö tegemist ei mõjuta. Seega ei saa tekkida olukorda, kus terve töötaja saab töövõimekaoga töötajast sama tööd tehes väiksemat sissetulekut ainult selle pärast, et töövõimekaoga töötaja töötasule lisandub ka töövõimetoetus.

KOKKUVÕTE

Vananeva rahvastikuga riikides on kogu tööealise elanikkonna osalemine töajõus oluliseks aspektiks. Rahvastiku vananemisega seotud probleeme aitab lahendada kõikide tööealiste inimeste kaasamine tööhõivesse. Üheks tööhõivesse kaasatavaks grupiks, kellele üldiselt piisavat tähelepanu ei pöörata on töövõimekaoga inimesed. Puuetega ja töövõimekaoga inimeste osalemine töajõus võrrelduna Eesti üldise tööhõive tasemega on suhteliselt tagasihoidlik ning viimaste aastatega on haiguse või puude tõttu mitteaktiivsete arv Eestis stabiilselt tõusnud. Kui 2008. aastal oli Eestis 79,4 tuhat töövõimekaoga või puudega inimest siis 2013. aastaks oli see arv tõusnud 106,3 tuhandele. 106,3 tuhandest töövõimekaoga inimestest käis 2013. aastal tööl 51,8 tuhat inimest. Antud aastal oli töövõimekaoga või puuetega inimeste hulgas tööhõive määr 41,4 % ja töötuse määr 15,1 %.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida töandja otsust ning seda mõjutavaid tegureid töövõimekaoga inimeste palkamisel ning käsitleda põhjalikumalt kehtiva seadusandluse ja selle oodatava muutumise mõju. Uurimistöö raames viidi läbi 6 intervjuud Eesti ettevõtjatega või ettevõtete esindajatega. Intervjuude käigus püüti välja selgitada ettevõtete kogemused olles töövõimekaoga või puuetega inimestele töandja, ettevõtjate teadmised töövõimekaoga inimeste palkamist mõjutavatest seaduse regulatsioonidest ning hinnati töövõimekaoga inimeste palkamist mõjutavaid tegureid. 6-st intervjuueritud ettevõttest kolmel oli töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel kogemusi ja kolmel mitte.

Eestis võeti 19.11.2014 vastu Töövõimetoetuse seadus, mis jõustub 01.01.2016 ning on üheks oluliseks raamtingimuste loojaks, reguleerimaks töövõimekaoga inimeste palkamist. Töövõimetoetuse seaduse jõustumine toob endaga kaasa hulgaliselt muutusi töövõimekaoga inimeste palkamisel. Suur muutus toimub töövõime hindamisel. Kui varasemalt hinnati töövõimekaotus protsentides kümnest sajani, siis uues töövõimetoetuse süsteemis on protsentidest loobutud ning hinnatakse, kas inimene on töövõimeline, osalise

töövõimega või puuduva töövõimega. Kui varasemalt oli administreeriv asutus, kuhu inimene töövõimekaotuse puhul pöörduma pidi Sotsiaalkindlustusamet, siis 2016. aastast peab inimene pöörduma hoopis Eesti Töötukassa poole, kes siis hindab töövõimet, maksab toetust, aitab leida sobivat tööd ning pakub kõiki tööturuteenuseid.

Uue töövõime süsteemi üheks toetuse saamise põhimõtteks on aktiivsuse arendamine. Kui varasemalt töövõimetuspensionär toetuse saamiseks tööl käima või tööd otsima ei pidanud, siis uues seaduses oodatakse töövõimetoetust saavatelt, osalise töövõimega inimestelt aktiivsust tööturul. Muutus on toimunud ka töövõimetoetuse maksmise korras. Kui varasemalt oli töövõimetuspensionäri suurus mitme astmeline ja sõltus töövõimekaotuse protsendi määrast, siis uue töövõimetoetuse seaduse kohaselt hakatakse töövõimetoetust maksma kahes suuruses: täissuuruses (320 eurot) neile, kellel töövõime puudub ning, pooles osas (160 eurot) neile, kellel on osaline töövõime

Tegurid, mis mõjutavad töövõimekaoga inimeste palkamist on:

Esimene tegur, mis mõjutab ettevõtjate otsuseid töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamisel on töövõime ulatus või puude raskusaste. Inimesele, kellel on kergemat sorti töövõimekaotus on tunduvalt lihtsam leida jõukohane töökoht. Mida väiksem on töötaja töövõimekadu seda madalamad on ka ettevõtjate jaoks sellise töötaja palkamisega kaasnevad riskid ja lisakulutused. Kui tegemist on aga raske füüsilise puude või töövõimekaoga inimesega on ettevõtjal talle väga keeruline leida rakendust, sest arvestada tuleb isiku tervisliku seisundiga ja oluline on tööülesandeid jagada nii, et need ei kahjustaks töötaja tervist ega alandaks töövõimet veelgi.

Teine tegur, mis mõjutab töövõimekaoga inimeste palkamist on ettevõtte tegevusvaldkond. Palju tegutseb ettevõtteid, kelle tööpetsiifika näeb ette rasket füüsilist tööd ning väga keerukaid tööülesandeid, mille täitmisega töövõimekaoga või puuetega inimesed üldiselt hakkama ei saa. On ka ettevõtteid, kes tegelevad tootmisega ja vajavad seega enda kollektiivi äärmiselt mitmekesiste oskuste ja võimete inimesi, kuid töövõimekaoga või puuetega inimestele oleks pigem sobilik töö, kus on kindlad tööülesanded ja rahulik töötempo. Ettevõtteid, kes olid enda kollektiivi palganud töövõimekaoga töötajaid olid need töötajad paigutanud tegema pigem lihtsama loomuga töid, mis oleksid neile jõukohased.

Kolmandaks teguriks, mis mõjutab töövõimekaoga või puuetega töötajate palkamist on riigipoolne toetus ja pakutavad soodustused. Kõige enam motiveerivate soodustustena

nimetasid ettevõtjad rahalisi soodustusi riigi poolt, milleks on sotsiaalmaksu alammäära tasumine töövõimekaoga töötaja eest ning 7 lisapuhkepäeva tasumine. Kuid ettevõtted, kelle kollektiivi töövõimekaoga töötajaid ei kuulunud leidsid, et väikeettevõtete jaoks pole riigipoolsed toetused piisavad, et töövõimekaoga töötajaid palgata.

Neljandaks teguriks, mis puudega või töövõimekaotusega inimeste palkamist mõjutab on seadusest tulenevad regulatsioonid. Enamik ettevõtjaid leidsid, et väga olulist rolli töötajate palkamisel mõjutavad kehtivad seadused. Kõik ettevõtjad oli ühisel arvamusel, et Töövõimetoetuse seaduse kehtima hakkamine muudab kindlasti oluliselt Töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamist, kuna uus seadus on läbimõeldum ja töötajat ning tööandjat toetavam.

Kuigi kõik ettevõtted leidsid, et Töövõimetoetuse seadus on läbimõeldum ja tööandja ja töötaja nõudmistega rohkem arvestav, leidub siiski neid ettevõtteid, kes ennast töövõimekaoga inimeste tööandjana ei näe. Need ettevõtted, kes on endale töövõimekaoga töötajad palganud on seda teinud pigem töötaja hea sobivuse, mitte riigi poolt pakutavate soodustuste pärast. Sotsiaalse vastutuse raames töötajate palkamist saavad endale tänasel päeval lubada üldiselt suurettevõtted, kes selle läbi proovivad ettevõttele kujundada head mainet, näidates üles sallivust ja avatud suhtumist. Väiksema ja keskmise suurusega ettevõtted on aga huvitatud pigem kasumi maksimeerimisest ning palkavad inimesi ainult juhul kui nad osutuvad oma tööülesandeid täites produktiivseteks. Nende ettevõtete hinnangul riik tänasel päeval töötaja vähest produktiivsust ettevõtjatele hüvita ei suuda. Kuid leitakse, et Töövõimetoetuse seadus on kindlasti samm õiges suunas ning mõjutab töövõimekaoga inimeste palkamist positiivselt.

SUMMARY

RECRUITMENT OF DISABLED PEOPLE

Kristel Joost

The participation of persons in employment is a crucial issue in countries with aging populations. Countries with a high level of employment pressure index consider engaging persons in employment to be one factor that helps to solve problems related to an aging population. One group engaged in employment that often receives insufficient attention is the group of persons with loss of capacity for work. The level of participation for disabled persons in employment has been relatively modest compared to the general level in Estonia and the number of persons who are inactive due to illness or disability has steadily risen in Estonia in recent years. Estonia has plenty of persons with permanent loss of capacity for work among whom many would like to work.

The aim of the current bachelor thesis is to analyse the employer's decision on employing people with the loss of working capacity, and the factors, which influence it. Besides that, cover profoundly the legislation in force and its expected altering impact on the topic.

In order to fulfill the research goal, the following research tasks have been defined:

- 1) Providing an overview of how employment demand is shaped and what factors affect such a process.
- 2) Collecting secondary data on Estonian labor market to characterize the situation of persons with loss of capacity for work in the Estonian labor market.
- 3) Carrying out interviews with selected representatives of employers.
- 4) Analyzing the planned effect of legislation changes on the decisions of the employers.

On November 19, 2014, Estonia passed the Work Ability Allowance Act that enters into force on January 1, 2016 and is one of the major shapers of framework conditions for regulating the hiring of persons with loss of capacity for work. Implementing the Work Ability

Allowance Act will bring about plenty of changes in hiring persons with loss of capacity for work. The main changes that must be taken account of after the implementation of the Work Ability Allowance Act are: a new work ability assessment methodology that forgoes percentages and evaluates a person's capacity for work; instead of the Estonian National Social Insurance Board, the institution a person must turn to in case of loss of capacity for work is the Estonian Unemployment Insurance Fund that provides all labor market services; an obligation of activity is enforced on persons with partial capacity for work; the procedure for paying work ability allowance has changes as it will be paid in two categories: the full allowance (320 euros) to persons with no capacity for work and half of the allowance (160 euros) to persons with partial capacity for work.

Factors affecting the hiring of persons with loss of capacity for work are:

The first factor that affects an employer's decisions in hiring persons with loss of capacity for work or with disabilities is the extent of incapacity for work or the severity of disability. A person with a milder form of incapacity for work will find it much easier to find a suitable position. The smaller the employee's loss of capacity for work, the lower the risks and additional expenses that the employer encounters when hiring such an employee.

The second factor that affects an employer's decisions in hiring persons with loss of capacity for work or with disabilities is the company's field of activity. There are many companies where the specifics of work require heavy manual labor and extremely complex tasks that are generally beyond persons with loss of capacity for work or with disabilities.

The third factor that affects an employer's decisions in hiring persons with loss of capacity for work or with disabilities is the state-side support and concession system. The entrepreneurs considered the most motivating concessions to be financial rollbacks such as the payment of minimum social security tax for an employee with loss of capacity for work or the compensation for 7 additional days of vacation.

The fourth factor that affects an employer's decisions in hiring persons with loss of capacity for work or with disabilities is the system of legal regulations. Most entrepreneurs found that current legislation has a crucial effect on hiring employees. All entrepreneurs found that the new Work Ability Allowance Act will certainly affect the hiring of persons with loss of capacity for work or with disabilities, since it is more nuanced in its approach and considers better the demands of both the employer and the employee.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Aaviksoo, E.** (2008). Erivajadustega inimene – hinnatud töötaja!: Miks ja kuidas värvata tööle puudega inimest?. OÜ Lege Artis [WWW]
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Erivajadustega_inimene_hinnatud_tootaja.pdf (27.03.2015)
- Brisenden, S.** (1986). Independent Living and the Medical Model of Disability.- Disability, Handicap & Society, Vol 1, No. 2, [WWW]
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=6252c3fc-e7bf-41cb-a266-985141ae1a66%40sessionmgr113&hid=118> (12.04.2015)
- Corbin, J., Strauss, A.** (2008). Basics of qualitative research 3e: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Sage Publications, United States of America 12- 16 lk
- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S.** (1994). Handbook of Qualitative Research. Sage Publications, United States of america lk 363
- Feldstein, M. S.** (2008). Did wages reflect growth in productivity? - Journal of Policy Modeling. [WWW] <http://www.nber.org/papers/w13953.pdf> (24.03.2015).
- Friend, P.** (2006). Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale. Phare Twinning projekt „Puuetega inimeste tööhõive edendamine“ Tallinn: Sotsiaalministeerium [WWW]
<http://raulpage.org/koolitus/puuejatoo.pdf> (24.03.2015)
- Hotchkiss, J. L.** (2003). The Labor Market Experience of Workers with Disabilities: The ADA and Beyond. United States of America [WWW]
https://books.google.ee/books?id=JY6LjYpQyzQC&pg=PA49&dq=productivity+of+disabled+workers&hl=et&sa=X&ei=uAFGVZm1G8uLsgHjiIGYBg&redir_esc=y#v=onepage&q=productivity%20of%20disabled%20workers&f=false (12.05.2015)
- Kartau, K.** (2013). Puuetega inimeste võimalused tööturul Pärnu linna ettevõtete näitel. (Lõputöö). Tartu Ülikooli Pärnu kolledž sotsiaaltöö korralduse osakond. Pärnu.
<http://core.ac.uk/download/pdf/16270084.pdf> (02.04.2015)
- Kiis, K.** (1999). Puudelaste perede sotsiaalne toimetulek Tartu linnas. Tartu Ülikooli Kirjastuse trükikoda. 11-14 lk.
- Lieberman, M. B., Kang, J.** (2008). How to measure company productivity using valueadded: A focus on Pohang Steel (POSCO). – Asia Pacific Journal of Management, Vol. 25, No. 2, [WWW]
http://www.anderson.ucla.edu/faculty/marvin.lieberman/docs/Lieberman_POSCO.pdf (03.04.2015)

- Needels, K., Schmitz, R.** (2006). Economic and social costs and benefits to employers of retaining, recruiting and employing disabled people and/or people with health conditions or an injury: A review of the evidence. Department for Work and Pensions. (87-88 lk) [WWW] http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2006/needels_et_al_2006_full400.pdf (20.04.2015)
- Padjus, K.** (2013). Puuetega inimeste tööellu suundumine tööprakika abil: Tööpraktikandi, tööandja ning Eesti Töötukassa juhtimiskorraldaa vaatenurk. (Magistritöö). Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduskond, Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika instituut. Tartu https://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/31678/padjus_krislin.pdf (14.04.2015)
- Productivity: Key to Economic Success.** (1998). Canada: Centre for the Study of Living Standards [WWW] <http://www.csls.ca/reports/productivity.pdf> (03.04.2015)
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus.** (vastu võetud 27.01.1999, jõustunud 01.01.2000) – Riigi Teataja [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771>
- Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon, RFK.** (2005). Published by the World Health Organization, EV Sotsiaalministeerium. <http://www.epikoda.ee/vana/include/blob.php?download=epikmain1&id=0667> (15.04.2015)
- Seletuskiri töövõimetoetuse seaduse eelnõu juurde.** Vabariigi Valitsus. Tõnisson, H. [WWW] <http://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2014/06/678-Seletuskiri.pdf> (14.05.2015)
- Shakespeare, T.** (2006). Disability Rights and Wrongs. Routledge, Oxon, Great Britain pp. 232-233 [WWW] http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09687590701195274_lk_225 (13.04.2015)
- Sotsiaal maksuseadus.** (vastu võetud 13.12.2000, jõustumine 01.01.2001, osaliselt 01.01.2002). – Riigi Teataja [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/119112010006> (16.04.2015.)
- Strauss, J., Wohar, M. E.** (2004). The Linkage between Prices, Wages, and Labor Productivity: A Panel Study of Manufacturing Industries. - Southern Economic Journal. Nr. 4. [WWW] <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4135280?uid=60&uid=70&uid=3&uid=2134&uid=390571231&uid=2&purchase-type=both&accessType=none&sid=21105745806261&showMyJstorPss=false&seq=1&showAccess=false> (25.03.2015).
- Tulumaksuseadus.** (vastu võetud 15.12.1999, jõustumine 01.01.2000) – Riigi Teataja [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/119112010007> (18.04.2015)
- Tõnisson, U.** (2007). Puuetega inimeste töötamine meil ja mujal. Eesti psühhosotsiaalse rehabilitatsiooni ühing. Hasartmängumaksu nõukogu poolt rahastatud projekt: puuetega inimeste tööhõivesüsteemi korraldamine. <http://www.epry.ee/assets/Uploads/PROJEKT-PL.pdf>
- Tööealise tervisekahjustusega isiku töövõime hindamise meetodika.** (2013). Eesti Töötervishoiuarstide Selts. Euroopa Sotsiaalfond. [WWW]

http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/Uus_toovoime_toetamise_sustee/toeovoime_hindamise_metoodi_ka_2013.pdf (18.05.2015)

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (vastu võetud 16.06.1999, jõustumine 26.07.1999) – Riigi Teataja [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561> (16.04.2015)

Tööturuteenuste ja- toetuste seadus. (vastu võetud 28.09.2005, jõustumine 01.01.2006) - Riigi Teataja [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122010016> (20.04.2015)

Töövõimetoetuse seadus. (vastu võetud 19.11.2014, jõustumine 01.01.2016) – Riigi Teataja [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122014001> (16.04.2015)

Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine. (2014). Saar Poll OÜ. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. Tallinn [WWW] http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojuanalyyss_eessonaga.pdf (13.05.2015)

Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul. (2014). Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituut [WWW] <http://www.erinevusrikastab.ee/files/Tulemused.pdf> (27.03.2015)

Varian. Hal R. (1987) Intermediate Microeconomics: A Modern Approach. University of California at Berkeley, W. W. Norton & Company, Printed in the United States of America [WWW] http://lms.unhas.ac.id/claroline/backends/download.php?url=L01pY3JvZWNVbW9taWNzX0g uVmFyaWFuXzIwMTAucGRm&cidReset=true&cidReq=136A113_004 (12.05.2015)

Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool. Tartu. [WWW] http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1 (18.05.2015)

ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsioon ja fakultatiivprotokoll.(vastu võetud 13.12.2006, jõustumine 29.06.2012) – Riigi Teataja [WWW] <https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006> (15.04.2015)

LISAD

Lisa 1. Töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste arv ja osatähtsus Eestis maakondades

Lisa 1. Töövõimet piirava pikaajalise haigusega inimeste arv (tuhandetes) ja osatähtsus (protsentides) maakondade lõikes Eestis 2011 aastal (seisuga 11. mai)

| Maakond | 15-64-aastaste inimeste osatähtsus | 15-64 aastased, tuhandetes |
|--------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Harju maakond | 2,7 | 6,9 |
| Hiiu maakond | 12 | 0,5 |
| Ida-Viru maakond | 7,8 | 5,2 |
| Jõgeva maakond | 9,7 | 1,1 |
| Järva maakond | 5,4 | 0,8 |
| Lääne-Viru maakond | 5,4 | 1,5 |
| Põlva maakond | 15,3 | 1,7 |
| Pärnu maakond | 7,1 | 2,5 |
| Rapla maakond | 5,7 | 0,9 |
| Saare maakond | 9,5 | 1,4 |
| Tartu maakond | 6,5 | 4,2 |
| Viljandi maakond | 8,7 | 2,1 |

Allikas: (TT654)

Lisa 2. Rahvastiku igapäevase tegevuse piiratuse määr ning sotsiaal- majanduslik seisund

Lisa 2. Rahvastiku igapäevase tegevuse piiratuse määr ning sotsiaal- majanduslik seisund elukoha järgi maakondade lõikes 2011 aastal.

| Maakond | Oluliselt piiratud | | Mõningal määral piiratud | | Ei ole piiratud | | Piiratus teadmata | |
|--------------------|--------------------|----------|--------------------------|----------|-----------------|----------|-------------------|----------|
| | Hõivatu, % | Töötu, % | Hõivatu, % | Töötu, % | Hõivatu, % | Töötu, % | Hõivatu, % | Töötu, % |
| Harju maakond | 3,029635 | 0,883912 | 10,30666 | 1,446864 | 76,61768 | 7,505457 | 0,18573 | 0,024064 |
| Hiiu maakond | 4,375157 | 1,156651 | 13,07518 | 1,785265 | 71,58662 | 7,845109 | 0,176012 | 0 |
| Ida-Viru maakond | 4,237415 | 2,12021 | 13,36589 | 3,690458 | 64,1127 | 12,29602 | 0,153268 | 0,024042 |
| Jõgeva maakond | 8,073953 | 1,731804 | 15,52383 | 1,958031 | 65,83977 | 6,677588 | 0,156018 | 0,039005 |
| Järva maakond | 4,974234 | 1,173776 | 12,71829 | 1,810764 | 72,76696 | 6,384197 | 0,157458 | 0,014314 |
| Lääne maakond | 4,42909 | 1,240145 | 12,67606 | 1,745062 | 72,9294 | 6,776508 | 0,186022 | 0,017716 |
| Lääne-Viru maakond | 4,342445 | 1,263058 | 11,82252 | 1,852728 | 72,67863 | 7,880464 | 0,156517 | 0,00364 |
| Põlva maakond | 10,45484 | 2,862091 | 16,43424 | 2,21493 | 60,85134 | 7,082308 | 0,091149 | 0,009115 |
| Pärnu maakond | 5,24922 | 1,39752 | 12,36005 | 1,66234 | 71,28137 | 7,879074 | 0,157319 | 0,01311 |
| Rapla maakond | 4,493343 | 1,121795 | 11,56312 | 1,775148 | 72,88585 | 8,06213 | 0,098619 | 0 |
| Saare maakond | 5,172059 | 0,968473 | 12,67944 | 1,263823 | 73,53527 | 6,181743 | 0,192321 | 0,006869 |
| Tartu maakond | 5,710033 | 1,335355 | 13,46483 | 1,549568 | 71,52217 | 6,224701 | 0,180829 | 0,012519 |
| Valga maakond | 7,070543 | 1,935693 | 13,80902 | 2,194865 | 65,94314 | 8,900948 | 0,137685 | 0,008099 |
| Viljandi maakond | 6,201101 | 1,444026 | 14,45958 | 1,796581 | 68,86893 | 7,036608 | 0,173863 | 0,019318 |
| Võru maakond | 7,224738 | 2,228984 | 14,32211 | 2,172375 | 65,60289 | 8,215398 | 0,198132 | 0,035381 |

Allikas: (RL061)

Lisa 3. Töövõimet piiravad pikaajalised haigused

Lisa 3. Töövõimet piiravad pikaajalised haigused (haiguse liigi järgi) 15- 64 aastaste inimeste seas (tuhandetes) Eestis aastatel 2002 ja 2011.

| Haiguse liik | Inimeste arv (tuhandetes) | |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------|
| | 2002. aasta | 2011. aasta |
| Kätevaevused (liigesepõletik, reuma, vigastus jm) | 6,3 | 10,3 |
| Jalgade vaevused (liigesepõletik, reuma, vigastus jm) | 14,6 | 20,7 |
| Selja- või kaelavaevused (liigesepõletik, reuma, vigastus jm) | 16,1 | 25,5 |
| Nägemishäired (ka prille või kontaktläätsi kandes) | 2,5 | |
| Kuulmishäired (ka kuuldeaparaati kasutades), kõnehäired | 2,1 | |
| Nahahaigused, allergia, rasked nahamoonutused (armid, sünnimärgid jm) | 2,2 | 1,1 |
| Hingamisteede või kopsudega seotud vaevused (astma, bronhiit jm) | 5 | 2,4 |
| Südame-, vererõhu- või vereringehäired | 20,1 | 16,4 |
| Vaevused kõhupiirkonnas, maksa- või neeruhaigused, seedehäired | 7,3 | 3,1 |
| Suhkurtõbi | 1,6 | 3,1 |
| Langetõbi | 1 | 2,1 |
| Vaimsed haigused või häired, emotsiooni- ja närvihäired | 10,5 | 13,3 |
| Muud rasked haigused (vähkkasvaja, AIDS, Parkinsoni tõbi jm) | 3,4 | 4,3 |
| Muud haigused | 3,8 | 3,1 |

Allikas: (TT640)

Lisa 4. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad tänaseid töövõimekaoga

Lisa 4. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad tänaseid töövõimekaoga

| Tänases püsiva töövõimetoetuse süsteemis | Uues töövõimetoetuse süsteemis |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Määratakse lähtudes haigusest või diagnoosist töövõimekaotuse ulatus. | Haigus või diagnoos ei tähenda automaatselt võimetust tööd teha. |
| Keskendutakse kaotatud töövõimele ehk sellele, mida inimene enam teha ei saa. | Keskendutakse inimese säilinud töövõimele ning hinnatakse seda, mida inimene on suuteline tegema. |
| Töövõimetus määratakse sellest, kas töövõimekaotus võimaldab jätkata töötamist senisel töökohal. | Lähtutakse sellest, millist tööd inimene sõltuvalt oma töövõimepiirangutest on suuteline tegema. |
| Töövõimekaotuse ulatus määratakse protsentides (10-100%). | Loobutakse protsentidest. Toimub ümberhindamine (varasem 100% töövõimetus ei pruugi tähendada täielikku töövõimetus uues süsteemis). Hinnatakse, kas inimene on: a) töövõimeline b) osalise töövõimega – inimene saab teha tööd tavalisest väiksemas mahus c) puuduva töövõimega – inimene ei ole võimeline mingisugust tööd tegema ja temalt seda ka ei nõuta. |
| Otsus töövõimekaotuse ulatuse kohta tehakse tähtajaga 6 kuud kuni 5 aastat. | JÄÄB SAMAKS |
| Töövõimetuspensionär ei pea töötama ega otsima tööd. | Osalise töövõimega isik peab toetuse saamiseks töötama! Mittetöötamise korral peab end töötuna, tööotsijana Töötukassas arvele võtma ning osalema aktiveerivates meetmetes. |
| Töötamine ja tööotsimine ei mõjuta talle määratud töövõimetuspensioni saamist. | Alla 3-aastase lapse kasvatamist ja õppimist kuni 30. eluaastani loetakse samuti aktiivsuseks Töötukassa poolt sobiva töö leidmisel tuleb asuda tööle. Mittetäitmise korral võib toetuse maksmise peatada või lõpetada. |
| Administreeriv asutus, kuhu inimene pöörduma peab, on Sotsiaalkindlustusamet, kes: <ul style="list-style-type: none"> • hindab töövõime kaotust; • maksab toetust | Administreeriv asutus, kuhu inimene pöörduma peab, on Töötukassa, kes: <ul style="list-style-type: none"> • hindab töövõimetus; • maksab toetust; • aitab leida sobivat tööd – pakub kõiki tööturuteenuseid. |
| Rehabilitatsiooni saavad üksnes inimesed, | Rehabilitatsiooni saavad ka inimesed, kellel ei |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| kellel on tuvastatud puue. | ole puuet, kuid kelle töövõime on vähenenud. Rehabilitatsioonivajadus hinnatakse koos töövõime hindamisega. |
| Töövõimetuspensioni suurus on mitmeastmeline ja sõltub töövõimekaotuse %-määrast (40-50-60- 70-80-90-100). | Töövõimetoetust makstakse kahes suuruses: 1) täissuuruses neile, kellel töövõime puudub (320 eurot) 2) pooles osas neile, kellel on osaline töövõime (160 eurot). |
| Töötasu suurus ei mõjuta töövõimetuspensioni suurust. | Osalise töövõime toetuse suurus sõltub igakuise sissetuleku suurusest. Kui sissetulek ületab teatud piiri, siis talle määratud toetust vähendatakse. |
| Töövõimetuspension indekseeritakse igal aastal (analoogia pensioniindeksiga) | JÄÄB SAMAKS töövõimetoetuse suurus kasvab tulevikus sarnases tempos kui praegu töövõimetuspension. |

Allikas: (Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine: 14)

Lisa 5. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad seaduse rakendamisega seotud organisatsioone

Lisa 5. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad seaduse rakendamisega seotud organisatsioone

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tänases püsiva töövõimetoetuse süsteemis | Uues töövõimetoetuse süsteemis |
| Töötukassa | |
| Töötukassa ei osale töövõimekaotuse hindamise protsessis. | <p>Töötukassa võtab üle kogu tervikliku protsessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • töövõime hindamise; • sobiva töö leidmise; • toetuse maksmise osalise või puuduva töövõimega inimestele. <p>Töövõime hindamine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Töötukassa kaasab töötervishoiuarste; • Hindamise tulemusel antakse inimesele tööalased soovitusel ning loetletakse piirangud. • Tehakse kindlaks ka rehabilitatsiooni ja/või abivahendite vajadus. <p>Töötukassa võtab vastu otsuse inimese töövõime ulatuse kohta võttes aluseks töötervishoiuarst arvamuse.</p> <p>Töötukassa pakub juhtumikorraldust: teeb koostööd muude asjaosalistega sh kohalikud omavalitsused, Sotsiaalkindlustusamet, Tööinspektsioon, tööandjad</p> |
| Töötukassa osutab ettevõtetele abi ainult töövõimekaotusega inimese töökoha kohandamisel. | <p>Tööl hoidmiseks või töölesaamiseks, osutab Töötukassa vajadusel tööandjale abi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kohandab tööruume ja -vahendeid; • Annab tasuta kasutamiseks tehnilisi abivahendeid; • Võimaldab töötamist isikliku abistaja või tugiisikuga jmt. |
| Töötervishoiuarst | |
| Töötervishoiuarstid ei osale töövõimekaotuse hindamise | <ul style="list-style-type: none"> • Töötukassa kaasab töötervishoiuarste. <p>Nende soovitusi võetakse aluseks töövõime ulatuse</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| protsessis. | määramisel.1) Hindamise tulemusel antakse inimesele tööalased soovitud ning loetletakse piirangud; 2)Kui töötaja on tööandja kaudu käinud töötervishoiuarsti juures, kasutatakse seda infot töövõime hindamisel Hindamisse kaasatud töötervishoiuarst esitab töötukassale: 1) põhjendatud ettepaneku inimese töövõime ulatuse kohta; 2) arvamuse, milliseid tööga seotud tegevusi ja millises ulatuses inimene saab või ei saa täita; 3) vajadusel soovitud töötingimuste kohta; 4) vajadusel soovitud abivahendite ja rehabilitatsiooni vajaduse kohta. |
| Perearst/eriärst | |
| Saadab terviseandmed Tervise infosüsteemi või edastab vormil SKA-le | SAMA tegevus, kuid SKA asemel saadetakse terviseandmed Töötukassasse. |
| Sotsiaalkindlustusamet | |
| Sotsiaalkindlustusamet: • hindab töövõime kaotuse protsenti; • määrab töövõimetuspension; • maksab töövõimetuspension | Ülesanded lähevad üle Töötukassale, kes tegeleb lisaks töövõimekaotusega inimesele sobiva töö leidmisega. Sotsiaalkindlustusamet jääb välja maksma töövõimetoetust tähtajatult tuvastatud töövõime kaotuse korral. |
| Tegeleb rehabilitatsioonikorraldusega puuetega inimestele. | Tegeleb rehabilitatsioonikorraldusega ning abivahendite korraldusega töövõimekaotusega inimestele. Osaleb Töötukassa juhtumikorralduses. |

Allikas: (Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine:17)

Lisa 6. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad uue süsteemiga kokku puutuvaid

Lisa 6. Uue töövõimetoetuse süsteemi rakendamise peamised muudatused, mis mõjutavad uue süsteemiga kokku puutuvaid

| Tänases püsiva töövõimetoetuse süsteemis | Uues töövõimetoetuse süsteemis |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tööandja | |
| Töötukassa aitab puudega inimese töökoha kohandusel. | JÄÄB SAMAKS Kasvavad võimalused saada Töötukassast abi töövõimekaotusega töötajate töökohtade kohandamisel, abivahendite soetamisel |
| Sotsiaalkindlustusamet maksab tööandjale töövõimetuspensionäri eest kuumääralt sotsiaalmaksu. | SAMA jääb kehtima osalise või puuduva töövõimega inimese kohta |
| Sotsiaalkindlustusamet maksab kinni töövõimetuspensionäri 7 lisapuhkepäeva. | SAMA jääb kehtima osalise või puuduva töövõimega inimese kohta. |
| | Tööandjaid kaasatakse rohkem Töötukassa juhtumikorralduslikus töös eesmärgiga toetada tööealiste osalise töövõimega inimeste töölesaamist ja töötamist. |
| Kohalik omavalitsus | |
| Osutab inimestele erinevaid kohalikke teenuseid ja maksab kohalikke toetusi. | KOV-i kaasatakse rohkem Töötukassa juhtumikorralduslikus töös eesmärgiga toetada tööealiste osalise töövõimega inimeste töölesaamist ja töötamist. Tekib suurem surve, et KOV osutaks vastavaid teenuseid – nt parandaks transporditingimusi, infrastruktuuri jm vajalikku |
| Tööinspeksioon | |
| | Ootus, et inspeksioon hakkab enam toetama tööandjaid vajalike teadmistega ja oskustega. Tööinspeksioon panustab tööandjaid ja töötajaid toetava skeemi loomisesse, et aidata kaasa töötajate, sh töövõimekaoga inimeste töökoha ja töösuhte säilitamisele. Tegevuse eesmärgiks on parandada tööohutuskultuuri töökohal ning seeläbi vähendada tööhõivest väljalangemist. |

| | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Tööinspeksiooni ja Töötukassa koostöös:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nõustavad tööandjat; • abistavad tööruumide ja töövahendite kohandamisel, • annavad tasuta kasutamiseks tehnilisi abivahendeid, • võimaldavad töötamist isikliku abistaja või tugiisikuga jmt |
| Haigekassa | |
| Maksab haigushüvitisi | <p>Maksab haigushüvitisi</p> <p>Haigekassat kaasatakse rohkem Töötukassa juhtumikorralduslikus töös eesmärgiga toetada tööealiste osalise töövõimega inimeste töölesaamist ja töötamist.</p> |

Allikas: (Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine: 18)

Lisa 7. Intervjuu kava.

Ettevõtte üldandmed.

- 1) Nimi**

- 2) Mis tegevusalal Teie ettevõtte tegutseb?**

- 3) Teie positsioon ettevõttes?**

- 4) Kui palju on Teie ettevõttes töötajaid?**

- 5) Kuu Teie ettevõtte on tegutsenud?**

Puudega või töövõimekaoga töötaja

6.) Kas Teil on kogemusi puuetega või töövõimekaoga inimeste palkamisel?

- Missuguse puudega oli tegemist või kui suur ulatus oli töövõimekaol?
(Puude liigitus: Vaimne, füüsiline)**

- Kas puudega või töövõimekaoga inimene sai hästi oma tööülesannetega hakkama?**

- Kuidas ta suhtus töösse?**

- Kas enne antud töötaja tööle asumist oli vajalik mõningaste kohanduste tegemine nt. tööruumides?
- Kuidas suhtusid temasse kaastöötajad?
- Kas töösuhe antud isikuga on olnud pikk ja tõhus?

7.) Kas arvate, et töövõimekaoga või puuetega inimeste palkamine on ettevõtja jaoks risk ja võib tuua endaga kaasa lisakulusid?

8.) Kas usute, et puuetega inimesed ei pruugi oma tööülesannete täitmisega hakkama saada?

9.) Missugustel tingimustel on ettevõtja valmis palkama puuetega või töövõimekaoga inimesi või miks ei ole valmis seda tegema?(nt. Millised võiksid olla need riigipoolt pakutavad hüved/ soodustused, et korvata ettevõtjatele võibolla mitte nii produktiivsete töötajate palkamine. Siinkohal võivad oluliseks osutada ka mitterahalised hüved)

10.) Kas olete teadlik täna kehtivatest soodustustest puuetega või töövõimekaoga inimeste palkamisel? Palun nimetada neid soodustusi millest teadlik olete!

11.) Kas tunnete, et need on piisavad motiveerima tööandjat palkama töövõimekaoga või puuetega töötajaid?

12.) Tänapäevaks on vastu võetud Töövõimetoetuse seadus, mis jõustub 01.01.2016. Kas olete kursis antud seaduse sisuga ning kas olete kuulnud uutest soodustustest, mis peaksid ettevõtjatele töövõimekaoga inimese palkamise veel lihtsamalt ja soodsamaks tegema? Kui jah, milliste muudatustega kursis olete?

13.) Kas leiate, et muudatused mis on seadusesse sisse viidud on piisavad ettevõtjatele, et nad palkaksid puuetega või töövõimekaoga töötajaid?

14.) Mis Teie isiklikult arvaksite sellest kui puuetega inimeste palkamine tehakse kvootidega kohustuslikuks? Palun koos põhjendustega

Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina, _____ Kristel Joost _____,

(autori nimi)

sünniaeg __04.12.1992_____,

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud lõputöö

TÖÖVÕIMEKAOGA INIMESTE PALKAMINE

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja(d) on _____ Raul Omel _____,

(juhendaja(te) nimi)

1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor _____

(allkiri)

Tartu, __28.05.2015_____

(kuupäev)

Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele.

(juhendaja nimi ja allkiri)

(kuupäev)

(juhendaja nimi ja allkiri)

(kuupäev)