

# Puuetega inimestele töötamise võimaluste loomine ministeeriumides

Ministeeriumide küsitluse tulemused ja soovitusel tööandjatele

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei

Tallinn 2013

## Sissejuhatus

2009. aastal jõustus võrdse kohtlemise seadus, mis näeb tööandjatele ette kohustuse võtta kasutusele meetmed, mis võimaldaksid puuetega inimestel töökohale pääseda ja töös osaleda.

Järelevalvet võrdse kohtlemise seaduse nõuete täitmise üle teostab soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (edaspidi volinik). Voliniku ülesanne on ka nõustada ja teavitada Vabariigi Valitsust ja riigiasutusi võrdse kohtlemise seaduse rakendamise küsimustes.

2013. aasta 1. jaanuari seisuga oli Statistikaameti andmetel Eestis 137 710 puuetega inimest (st 10,7% rahvastikust), neist mehi 56 214 ja naisi 81 496.<sup>1</sup> 2012. aastal oli tööga hõivatud 9500 tööealist puudega inimest. Valdav enamus neist töötas erasektoris (7600 inimest).<sup>2</sup> Mitteaktiivseid oli puudega inimeste seas 29 600 inimest. Töötuid puudega inimesi oli 3200.

Tööealiste puuetega inimeste tööhõive määr on viimastel aastatel mõne protsendipunkti võrra küll tõusnud, kuid on endiselt väga madal – 22,5%.<sup>3</sup>

Viimastel aastatel on seevastu kasvanud puuetega inimeste osakaal, kelle sissetulekud jäävad allapoole vaesuse piiri. Võrreldes 2009. aastaga kasvas 2011. aastaks nende puudega inimeste osatähtsus, kelle sissetulek jäi alla vaesuse piiri, 22%-lt 26-le.<sup>4</sup>

Seoses puuetega inimeste madala tööga hõivatuse määra ning ebasoodsa seisundiga tööturul, saatis volinik 2013. aastal kõigile ministeeriumidele küsimustiku, millega uuriti puuetega inimeste töö- ja karjäärivõimalusi ministeeriumides.

Esmajärjekorras võeti vaatluse alla puuetega inimeste töötamise võimalused ministeeriumides seetõttu, et avalik teenistus peaks tööalaseid regulatsioone täitma eeskujulikult ning olema muu hulgas võrdse kohtlemise edendamisel suunanäitajaks.

Käesoleva analüüsi järeldused ning voliniku soovitusel on kasutatavad kõigi tööandjate poolt nii avalikus kui ka erasektoris.

<sup>1</sup> Statistikaamet. [THV21: PUUDEGA INIMESED MAAKONNA JÄRGI, 1. JAANUAR](#) (16.12.2013).

<sup>2</sup> Statistikaamet. [THV67: HÕIVATUD 20-64-AASTASED TÖÖANDJA LIIGI, MAJANDUSSEKTORI JA PUUDE LISUSE JÄRGI](#) (16.12.2013).

<sup>3</sup> Statistikaamet. [THV61: 18-AASTASTE KUNI VANADUSPENSIONIEALISTE HÕIVESEISUND PUUDE LISUSE JÄRGI](#) (16.12.2013).

<sup>4</sup> Statistikaamet. [THV41: SUHTELISE VAESUSE MÄÄR VANUSERÜHMA, SOO JA PUUDE LISUSE JÄRGI](#) (16.12.2013).

## Miks on vaja rakendada abinõusid puuetega inimeste suhtes?

Muutes töökeskkonda erivajadustega või puuetega inimeste vajadustele sobivamaks või olles paindlik nende vajadustega arvestamise suhtes, tõuseb kasu nii indiviidile, tööandjale kui ka riigile laiemalt. Puudega inimesel avarduvad võimalused leida tööd ning teostada end ühiskonna täisväärtusliku liikmena. Tööandjatel suurenevad võimalused leida tööle sobivaim töötaja seni kõrvale jäänud inimeste seast, st valikus on suurem hulk inimesi. Samuti annab puuetega inimeste tööle värbamine tööandjale võimaluse tegutseda vastutustundlikult ning austada oma tegevuse kaudu põhilisi inimõigusi. Mida kõrgem on puuetega inimeste tööhõive, seda suurem on oma eluga toimetulevate ja ühiskonnas väärtuste loomises oma panust andvate inimeste hulk. Seega väheneb riigi koormus toetada haavatavat elanikkonnagruppi, makstes sotsiaaltoetusi.

Võrdse kohtlemise seadus (edaspidi ka VõrdKS) keelab diskrimineerida inimest töösuhetes tema puude tõttu. Seadus ei piira selliste meetmete rakendamist, mille eesmärk on vähendada või vältida puudest tulenevat ebavõrdsust (VõrdKS § 6). Puuetega inimeste madal tööhõive on puudest tulenev ebavõrdsus, mille leevendamiseks tuleb rakendada erimeetmeid.

Võrdse kohtlemise seadus lubab anda eeliseid puudega töötajale (VõrdKS § 11). Seadus kohustab tööandjat rakendama asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega isikul töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada. Tööandja võib loobuda puuetega inimeste vajadustest lähtuvast töökoha kohandusest, mis põhjustavad talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi.<sup>5</sup>

## Puude definitsioon

Eestis on puuetega inimestega seonduvalt käibel erinevaid puude definitsioone.

ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni artikli 1 kohaselt hõlmab puuetega inimeste mõiste

*isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsel alustel.*

Eesti kehtiv õigus defineerib puude mõiste puuetega inimeste sotsiaaltoetuse seaduse (edaspidi PISTS) § 2 lõikes 1, mille kohaselt

*puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsel alustel.*

Võrdse kohtlemise seaduse § 5 defineerib puuet sarnaselt PISTS-ega, sõnastades puude kui

---

<sup>5</sup> Ebaproportsionaalselt suurte kulutuste tuvastamisel arvestatakse ka tööandja rahalisi ja muid kulusid, asutuse või ettevõtte suurust ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust (VõrdKS § 11 lg 3).

*inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotuse või kõrvalekalde, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingute sooritamisele.*

Tööturu kontekstis on puudega isikuks inimene, kel on määratud puue või kes on tunnistatud osaliselt või täielikult töövõimetuks.

### **Puude ja töövõimetuse määramine**

Inimese puude tuvastab ja määrab Sotsiaalkindlustusamet. Puude raskusaste tuvastatakse ekspertiisi teel, kaasates ekspertarste. Kuni 16-aastasel lapsel ja vanaduspensioniealisel inimesel tuvastatakse puude raskusaste lähtuvalt isiku kõrvalabi, juhendamise või järelevalve vajadusest. Tööealisel inimesel<sup>6</sup> tuvastatakse puude raskusaste lähtuvalt igapäevase tegutsemise ja ühiskonnaelus osalemise piirangutest.

Puude raskusastmeid on kolm: sügav puue, raske puue ja keskmine puue. PISTS § 2 lg 2<sup>1</sup> sätestab, et sügav puue on inimesel, kelle igapäevane tegutsemine või ühiskonnaelus osalemine on täielikult takistatud, raske puudega inimesel on see piiratud ning keskmise puudega inimesel esineb raskusi ühiskonnaelus osalemisel.

**Püsiv töövõimetus** on sätestatud riikliku pensionikindlustuse seaduse (edaspidi RPKS) §-s 16. Selle kohaselt on püsival töövõimetusel kaks astet – täielik ja osaline töövõimetus.

Täielikuks töövõimetusel loetakse seda, kui inimesel esineb haigusest või vigastusest põhjustatud tugevasti väljendunud funktsioonihäire, mille tõttu ta ei ole võimeline tööga elatist teenima. Täielikule töövõimetusel vastab töövõime kaotus 100 protsenti.

Osaliseks töövõimetusel loetakse seda, kui inimene on võimeline tööga elatist teenima, kuid haigusest või vigastusest põhjustatud funktsioonihäire tõttu ei ole võimeline tegema talle sobivat tööd tööaja üldisele riiklikule normile vastavas mahus. Osalisele töövõimetusel vastab töövõime kaotus 10-90 protsenti.

Ka püsiva töövõimetus tuvastamiseks on vajalik teha ekspertiis, mille viib läbi Sotsiaalkindlustusamet, kaasates ekspertarste.

### **Tööandja kohustus rakendada abinõusid puuetega inimeste töös osalemiseks**

Tulenevalt võrdse kohtlemise seaduse §-st 11 on tööandjal kohustus rakendada puuetega inimeste suhtes abinõusid. Sama sätte lõige 2 sätestab tööandja kohustuse rakendada asjakohaseid meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada.

---

<sup>6</sup> St 16-aastaselt kuni vanaduspensioniealisel inimesel (PISTS § 2 lg 2<sup>1</sup>).

Ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10<sup>1</sup> kohustab sarnaselt tööandjat looma puudega töötajatele sobivad töö- ja olmetingimused. Selleks tuleb puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht kohandada tema kehalistele ja vaimsetele võimetele vastavaks. Kohandamine seisneb näiteks tööandja ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. Eelnevalt nimetatud nõue kehtib samuti üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad.

### **Puuetega inimeste ligipääs üldkasutatavatele ruumidele**

Ehitusseadusega (edaspidi EhS) kehtestatakse nõuded ehitistele ja nende kasutamisele. Ehitusseaduse § 3 lg 9 näeb ette, et ehtis ja selle üldkasutatavad osad ning ruumid või alad peavad olema ligipääsetavad ja kasutatavad liikumis-, nägemis- ja kuulmispuudega inimestele, kui ehitise kasutamise otstarve seda eeldab.

Nõuded liikumis-, nägemis- ja kuulmispuudega inimeste liikumisvõimaluste tagamiseks üldkasutatavates ehitistes kehtestab majandus- ja kommunikatsiooniminister. Ministri määrusega<sup>7</sup> tagatakse puuetega isikutele ehituslike takistusteta liikumine avalikes kohtades ja üldkasutatavates hoonetes. Määruses on välja toodud üldkasutatavate ehitiste nimekiri, kus peab olema tagatud vaba liikumine puudega inimesele. Samuti on määrusega paika pandud nõuded liikumisvõimaluste tagamiseks puuetega inimestele nii ehitiste siseruumides kui ka väljaspool siseruume.

1. jaanuaril 2003. aastal jõustunud seaduse rakendussäte § 72 lg 1 sätestab, et enne seaduse jõustumist ehitatud ehtis ei pea vastama seaduse §-s 3 sätestatud nõuetele, välja arvatud ehitise ohutusele sätestatud nõuete osas.

---

<sup>7</sup> Nõuded liikumis-, nägemis- ja kuulmispuudega inimeste liikumisvõimaluste tagamiseks üldkasutatavates ehitistes. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/226420> (15.10.2013).

## **Küsitluse tulemused**

Volinik saatis küsimustiku (vt lisa) kõigile ministeeriumidele. Kõik ministeeriumid vastasid küsimustikule kirjalikult.

### *Töökeskond*

Küsitluse tulemused näitavad, et ministeeriumid ei ole töökeskonna kujundamisel läbivalt arvestanud puutega inimeste vajadustega. Ministeeriumidel puuduvad tegevuskavad ja puuetega inimestele suunatud tegevused nt töö- ja praktikakohtade ning neile sobiva töökeskonna loomisel.

Üldjuhul ei nähta töökeskonna kujundamisel puuetega inimeste vajadustega arvestamise olulisust. Muudatusi ollakse valmis tegema juba tööle võetud inimese individuaalsetest vajadustest lähtuvalt. Tõsi, ministeeriumidel on vähene kokkupuude puuetega inimestega. Küsimustikule vastamise hetkel töötas üheteistkümnnes ministeeriumis kokku vaid kaks isikut, kellel on puue.

Enamik ministeeriume on teinud vähemal või rohkemal määral kohandusi tagamaks liikumispuudega isikule, sh ratastooliga liikuvale inimesele, parem ligipääs hoonele. Takistusteta ligipääsu puudumine mitmes ministeeriumis on aga endiselt probleem. Kuigi mitmes ministeeriumis on põhilised ligipääsetavusnõuded täidetud (liftid, kaldteed, rööpad, trepilonijad), on ka ministeeriume, kus ligipääs on loodud ainult hoone esimesele korrusele ning seal asuvatele ruumidele. Sellest tulenevalt tekib küsimus, kuidas pääseb nt ratastoolis töötaja teisel korrusel asuvatesse tööruumidesse. Ka tualettruumid, mis on kasutatavad ratastooliga liikuvale isikule, asuvad enamasti hoonete esimestel korrustel või puuduvad need üldse.

Positiivne oli vastustes ministeeriumide kinnitus, et vajaduse tekkimisel ehk erivajadusega inimese värbamise korral ollakse nõus tegema töökeskonnas kohandusi, et tagada kõik võimalused töötamiseks. Ligipääsetavusega seotud probleemid peaksid mitme ministeeriumi sõnul saama lahenduse uue maja valmimise või vana renoveerimisega.

Küsimustikule vastates avaldas üks ministeerium muret selle üle, et puuetega isikud ei ole ise aktiivsed pakutavatele töö- või ametikohtadele kandideerima. Samas ei näinud küsimustikule vastaja seost liikumispuudega inimestele juurdepääsu puudumise ning puudega inimeste vähese soovi vahel kandideerida tööle asutusse, kus ligipääs puudub. Töökohta välja valides ning tööle kandideerides uurib isik ka juurdepääsuvõimalusi hoone(te)le ning võimalust liikuda kõrvalise abita ka hoone sees. Juhul kui liikumisvõimalused ei ole tagatud, võib inimene jätta kandideerimata, sest tööandja poolt pakutavad tingimused ei luba inimesel töökohale ligi pääseda.

### *Hea praktika näited*

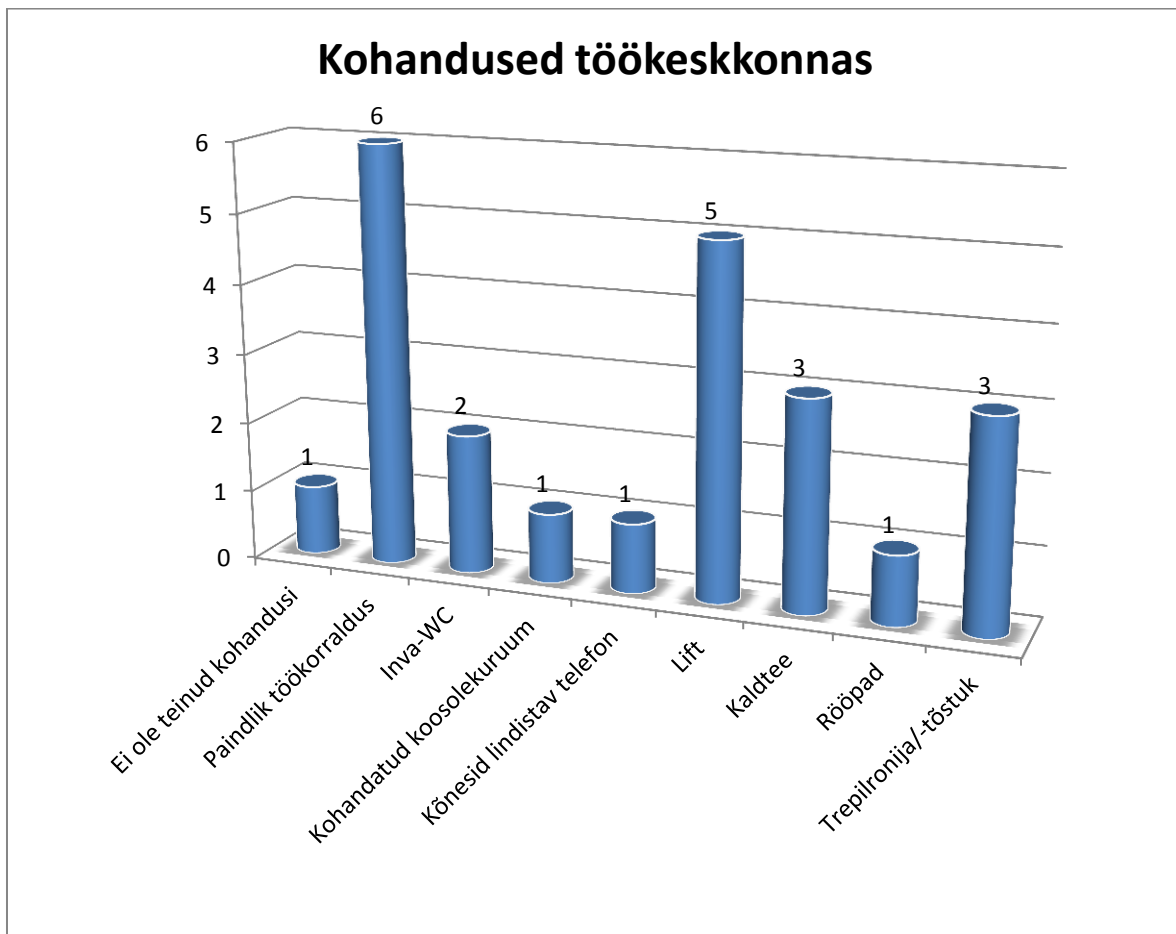
Hea praktika näide on ministeeriumist, kes teeb koostööd Põhja-Eesti Pimedate Ühinguga nägemispuudega inimeste tööhõive edendamisel. Küsitluse hetkel küll ühtegi puudega isikut

kõnealusel ministeeriumis ei töötanud. Varasemalt on aga nägemispuudega inimesi sellesse ministeeriumisse tööle värvatud.

Hea praktika näitena saab välja tuua ühes ministeeriumis tehtud kohandused puuetega inimestele. Ministeerium soetas vaegkuuljast töötajale kõnesid lindistava telefoni ning samuti kohandati üks koosolekuruum kuulmispuudega isiku vajadustele vastavaks. Vaegnägijate liikumise turvalisuse suurendamiseks paigaldati hoones asuvate trepiastmete alguse ja lõpu tähistamiseks värvilised turvaelemendid. Samas ministeeriumis järgitakse ka ühisürituste korraldamisel kõigile inimestele ligipääsetavuse nõuet.

Puuetega inimeste töötamist soodustavad töökorralduse kohandatud vormid, nagu paindlik tööaeg või kaugtöö tegemise võimalus, on kasutusel enamikus ministeeriumides.

Ministeeriumide vastused küsimusele, kas olete teinud töökeskkonnas kohandusi, et puudega inimesi tööle võtta, võimaldada töötamist, koolitusele pääsemist vms (kohanduste all pidada silmas töökohale ligipääsetavuse tagamist, eriarvutiprogramme nägemispuudega inimestele, paindlikke töövorme vms, et võimaldada puudega inimesel töötada), on ülevaatlikult väljendatud alloleval graafikul (arvud väljendavad kohanduse teinud ministeeriumide arvu).



## *Eriprogrammid puuetega inimestele*

Välja arvatud mõned üksikud koostöökokkulepped, puudusid ministriumidel nii lühema- kui ka pikemaajalised programmid ning eesmärgid värbamiseks töökeskkonda senisest enam puudega inimesi. Eraldi programmid puuduvad ka puudega inimeste koolitamiseks ning neile suunatud praktika võimaldamiseks. Ministriumid tõid oma vastustes välja, et avalikku teenistusse sobiva isiku valimisel lähtutakse võrdse kohtlemise põhimõttest ning tööle valitakse parim võimalik kandidaat kõikide kandideerijate hulgast. Selliselt ei omavat kandideerimisel puue ega ka muud isiklikud tunnused mingisugust tähtsust.

Üks ministrium tõi välja, et arvuliste eesmärkide täitmist ei pea nad põhjendatuks eelkõige seetõttu, et nõudmised ameti- ja töökohtadele tulevad oskustest, kogemustest ning töö iseloomust, mitte muudest asjaoludest.

Kuigi ministriumid viitasid, et eriprogrammide kasutuselevõtmist puuetega inimeste värbamise ja koolitamise puutuvalt on seni takistanud vajaduse puudumine, siis positiivne on tõdeda, et ministriumid näitasid üles tahet rakendada praktilise vajaduse tekkimise korral sellist programmi.

## *Informatsiooni kättesaadavus*

Mis puudutab informatsiooni kättesaadavust puuetega inimestele, siis ka siin on ministriumidel võimalus olukorda parandada. Juurdepääsetavuse parandamiseks on rahvusvaheline interneti ja veebiga tegelevate firmade konsortsium (W3C) 11. detsembril 2008. aastal andnud välja WCAG 2.0 soovitusel. Soovitused kujutavad veebi sisu juurdepääsetavussuuniseid, mis on mõeldud veebi sisu juurdepääsetavuse parandamiseks.

2011. aastal valmis uuring avaliku sektori veebilehtede käideldavusest<sup>8</sup>, milles anti ülevaade Eesti avaliku sektori veebilehtede vastavusest WCAG 2.0 nõuetele. Uuringu tulemustest selgus, et 95,9% uuritavatest veebilehtedest (valimis 293 avaliku sektori veebilehte) ei vastanud isegi WCAG 2.0<sup>9</sup> miinimumnõudmistele. Eelmine sellesarnane uuring tehti 2006. aastal. Uuringus viidatakse, et olukord on vahepealse aja jooksul küll paranenud, kuid rahuloluks põhjust ei ole.

Hetkel seostatakse kodulehele ligipääsu tagamist puudega inimestele pigem nägemisega, st kodulehe kohandamist puudega isiku vajadustele vastavaks peetakse enamasti koduleheküljelt leitava teksti suuruse küsimuseks. Vaegnägijatele tekitavad probleeme niisamuti kodulehtede värvilahendused ning värvikontrastid, mis vähendavad konkreetse isikugrupi ligipääsu kodulehte sisule ja seal leiduvale informatsioonile. Kodulehtede tekstid peaksid olema kättesaadavad suuremale hulgale inimestele, sh puudega inimestele. Siia hulka peaksid kuuluma ka need erivajadustega isikud, kel on kuulmispuue, õpiraskused, intellektipuue või nimetatud puute kombinatsioon. Seega ei ole kodulehe kättesaadavus vaid kodulehe visuaalse küljega seotud, laienedes ka näiteks kodulehe arusaadavusele.

<sup>8</sup> Avaliku sektori veebilehtede käideldavuse uuring 2010, lk 16. Arvutivõrgus: <https://www.ria.ee/itt-uuringud/> (21.10.2013).

<sup>9</sup> Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0. Edaspidi WCAG 2.0.

Vaid kolme ministeeriumi kodulehekül on nägemispuudesõbralik (võimaldab muuta teksti suurust). Üks ministeerium tõi välja, et koduleht on vaid osaliselt ligipääsetav, kuna ei vasta mitmete veebi sisu juurdepääsetavussuunistes seatud nõuetele, näiteks on nende kodulehe värvilahendus probleemne, kuna suured värvikontrastid ja värvivalik halvendavad kodulehe ligipääsetavust vaegnägijaile.

### *Sisseseade ja universaalsisain*

Ülal mainitud lähtumine hetkevajadustest väljendus ka ministeeriumide sisseseade soetamisel hoonetes. Vastustest nähtus, et vähese kokkupuute tõttu puuetega töötajatega ei ole ministeeriumidel ka varasemat kogemust puudega inimeste vajadusele tarviliku inventari ostmisega. Ministeeriumid tõi välja, et uue sisseseade soetamisel lähtutakse konkreetsest töötajast.

Analüüsi tulemused näitasid, et teadlikkus universaalsisainist on puudulik. Universaalsisain on toote disain, mis lähtub kõigi isikute vajadustest. St toote kasutamiseks ei pea isik kuuluma teatud gruppi (näiteks noored, vanad, puudega inimesed), vaid toodet on võimalik hõlpsalt kasutada sõltumata inimese omadustest või võimetest. Universaalsisain lähtub samuti põhimõttest, et isikul oleks võimalik toodet iseseisvalt kasutada vajamata seejuures kõrvalist abi. Lihtsad näited on töökeskkonnas asuvate kappide, riulite kõrgused, kontori- ja kapiuste avanemise suunad, madalad trepiastmed jne.

### *Volinikult oodatav tugi*

Ministeeriumide kui töandjate ootused voliniku poolt osutatava abi osas võrdse kohtlemise seaduse rakendamisel on sarnased. Ministeeriumid soovisid voliniku kantseleilt enim temaatilisi koolitusi ning juhendmaterjale. Üle poole ministeeriumidest soovis, et juhendmaterjalid peaksid sisaldama igakülgset teavet puuetega inimeste tööellu rakendamise kohta (näiteks milliste tingimuste ja teguritega peaks ministeerium arvestama hoone planeerimisel, et tagada puuetega inimeste paremad võimalused ministeeriumis töötamiseks ning kodanikuna hoonesse pääsemisel).

Ministeeriumid tõi vastustes välja, et lisaks puuetega inimeste tööellu integreerimist ja vastava VõrdKS paragrahvi rakendamist puudutavatele koolitustele on neil soov võtta osa ka üldisematest koolitustest või konsultatsioonidest, mis aitaksid ministeeriumidel rakendada võrdse kohtlemise seadust. Koolitusi ja juhendmaterjale sooviti ka eriprogrammide koostamiseks ning rakendamiseks.

### *Kokkuvõte*

Küsitluse tulemustest selgus, et ministeeriumide teadlikkus puuetega inimeste värbamise puutuvast temaatikast on tagasihoidlik. Vähene on teadlikkus puuetega inimestest kui ühest haavatavast elanikkonnagrupid, kelle ebasoodne ja ebavõrdne olukord tööturul on tingitud just puudest. Samuti ei teadvustata, et ebavõrdsus ei kahane iseenesest, vaid selle tasandamiseks on vaja võtta kasutusele abinõusid.



Ministeeriumides on tööl vaid üksikud puudega inimesed, mille tõttu ei saa ka tõusta ministeeriumide kui tööandjate teadlikkus sellest, kuidas olla puuetega töötaja suhtes võrdselt kohtlev tööandja, milliseid kohandusi on vaja töökeskkonnas teha ning millised on erinevate puuetega töötajate võimalikud erivajadused.

Kõik saab alguse sellest, kas hoone on kasutatav ka puuetega inimeste poolt või mitte. Ministeeriumidel peaks tõusma teadlikkus põhjuslikust seosest, mis valitseb puuetega inimestele juurdepääsmatute tööruumide ning tööle kandideerivate ja värvatud puuetega inimeste madala arvu vahel. Takistusteta ligipääs tööruumidele on oluline eeldus, et ministeeriumid saaks puuetega inimesi senisest enam tööle võtta.

Sageli lähtuvad ministeeriumid töökeskkonna arendamisel, personalipoliitika kujundamisel jms tegevuste planeerimisel ja läbiviimisel hetkevajadustest. See ei aita aga kaasa puuetega inimeste värbamisele, mis nõuab planeerimist ja kohandamist ning tulevikku vaatavat analüüsi. Ministeeriumidel puuduvad eesmärgid, mida soovitakse organisatsiooni siseselt puuetega inimeste tööhõive küsimuses saavutada.

Senisest enam võiksid ministeeriumid analüüsida oma töökeskkonda ja hinnata, kas see on kasutatav kõigi poolt, st universaalne. See aitab pikemas perspektiivis vältida erivajadusega inimese kollektiivi lisandumisel igakordset töökeskkonna ülevaatamist ning kohandamist.

## SOOVITUSED TÖÖANDJATELE

Alljärgnevaid soovitusi peaksid silmas pidama nii avaliku kui ka erasektori tööandjad, et tagada puuetega inimestele reaalne võimalus kandideerida tööle, osutada valituks, töötada ning saada koolitust.

### *1. Koostada tegevuskavad puuetega inimeste tööle võtmiseks*

Tööandjad peaksid koostama tegevuskava, et värvata senisest enam puuetega töötajaid. Tegevuskava peaks panema paika eesmärgid ning nende saavutamise vahendid, sh mida on vaja värbamise ja puuetega inimeste töötamise võimaldamiseks teha töökeskkonda puutuvalt, millist koolitust on vaja personalitöötajatel jms.

Tööandjatel peaksid olema kindlaks määratud tähtajad, mille jooksul tagatakse puuetega inimestele tööruumides takistusteta juurdepääs, st ligipääs ilma kõrvalise abita. Sealjuures tuleks arvestada, et ligipääs ei tähenda vaid liikumispuudega inimeste juurdepääsu, vaid kohandusi tuleb teha hoonete kasutatavaks muutmiseks ka muude puudeliikidega inimestele (nt hääelhoiatusega liftid pimedatele jms).

Puuetega inimeste värbamise soodustamiseks võiks kaaluda erivajadustega isikutele loodud töökohti või praktikakohti noortele puuetega inimestele, et parandada nende võimalusi saada pärast praktikat tasustatud tööd.

### *2. Lisada töökuulutustesse viide, et kandideerima on oodatud ka puudega inimesed*

Töökuulutuses sisalduv märge, et kandideerima on oodatud ka puuetega inimesed, saadab erivajadusega inimesele signaali, et tööandja on taganud töökeskkonnas tingimused, mis võimaldavad tal seal töötada.

Puuetega inimestele ei ole tagatud võrdne kohtlemine ega võrdsed võimalused, kui tööandja ei ole valmis tegema kohandusi töökeskkonnas ega muutma töökultuuri selliselt, et ka erivajadusega inimeste töötamine on kollektiivis võimalik. Puuetega inimeste näol on tegemist eriti haavatava elanikkonnagruppiga, kelle osalemist tööturul tuleb toetada.

Vastav kinnitus töökuulutuses julgustaks puudega inimesi rohkem kandideerima ning näitaks, et tulevane tööandja on vajaduse korral valmis tegema töökeskkonnas muudatusi ka puudega töötaja tarvis. Samuti kinnitaks see kandideerijale, et teda ei jäeta töökoha kohandamise kulude hirmus värbamata.

Kõnealune märge ühest küljest leevendaks kandideerijate hirme ning teisest küljest looks tööandjale võimaluse valida suurema hulga kandidaatide seast.

Mida rohkem värbab tööandja puudega inimesi, seda enam tõuseb tema teadlikkus puuetega töötajate erivajadustest ning võimalustest kollektiivis töötada ning seda enam oskab tööandja arvestada puuetega inimeste vajadusi ning kohelda kõiki töötajaid võrdselt.

### ***3. Tagada puuetega inimestele takistusteta juurdepääs hoonele ja liikumine hoone sees***

Tööandjad peavad tagama takistusteta juurdepääsu hoonele, kus asuvad tööruumid, ning puudega inimene peab saama hoones liikuda ka ilma kõrvalise abita. Juurdepääs hoonele ning ligipääs töö- või koosolekuruumidele peab olema tagatud selliselt, et inimene saaks sõltumata puudest ning kõrvalise isiku abita iseseisvalt ja ilma suuremate takistusteta liikuda ning kasutada tööks vajalikke ruume ja sisseseadet. Juurdepääsu tagamine kõigile ka enne seda, kui tööle on võetud ükski liikumispuudega inimene, on oluline, sest hoone ligipääsmatus võib viia selleni, et puudega inimene loobub kandideerimisest ainuüksi seetõttu, et juurdepääs töökohale ei ole tagatud.

Lisaks liikumispuudega inimeste juurdepääsule tuleb tagada ka vaegnägijate turvalisus (nt paigaldades trepiastmete alguse ja lõpu tähistamiseks värvilised turvaelemendid vms).

Iga avaliku sektori tööandja peaks leidma lahenduse ligipääsu tagamise küsimusele ning tegema võimalikule uuele töötajale kättesaadavaks informatsiooni (näiteks organisatsiooni kodulehel) ligipääsuvõimalustest konkreetsele hoonele või liikumisvõimalustest konkreetses hoones.

### ***4. Avaliku sektori asutuste veebilehed peavad olema hõlpsalt kasutatavad ka puuetega inimeste poolt***

Riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste veebilehed peavad olema kättesaadavad kõigile. Juurdepääsetavuse parandamiseks on välja antud WCAG 2.0 soovitused, mis aitavad muuta veebi sisu juurdepääsetavaks erivajadustega inimestele. Nende hulgas võib olla nägemispuude, kuulmispuude, õpiraskuste, intellektipuude, liikumispuude, kõnepuude ja nimetatud puuete kombinatsioonidega inimesi. WCAG 2.0 suuniste täitmine muudab üldjuhul ka kodulehe sisu kasutajasõbralikumaks ehk kasutatavamaks rohkemate inimeste poolt.<sup>10</sup>

### ***5. Tagada puudega töötajatele paindlikud töövormid, sh võimaldada osalist tööaega***

Töökorraldus peaks olema selline, et võimalusel ja vastavalt töö iseloomule saab töötajatele lubada töö tegemist paindlikult, sh paindliku tööajaga, osalise kaugtöö vormis vms.

Osaline tööaeg võimaldab asuda tööle ka inimestel, kellele ei ole täistööajaga töötamine jõukohane. Samuti aitaks paindlike töövormide laialdasem kasutamine kaasa puuetega inimeste senisest suuremale rakendamisele tööelus.

### ***6. Töökeskkond tuleks kujundada lähtuvalt universaalsisaini põhimõtetest***

Universaalsisain lähtub põhimõttest, et toodet saavad kasutada paljude erinevate vajaduste ja võimetega inimesed. Kui töökeskkond on kujundatud universaalsisaini põhimõtetest lähtuvalt, tagab see inimese pääsemise töökohale ilma kõrvalise abita, samuti võimaldab see töökeskkonnas olevaid seadmeid ja sisseseadet iseseisvalt kasutada.

---

<sup>10</sup> Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.w3.org/TR/WCAG20/> (21.10.2013).

Töökesekkonna kujundamisel peaks olema eesmärgiks luua ruum, mis on mugavalt ja hõlpsalt kasutatav võimalikult paljude erinevate ühiskonnaliikmete poolt.

## **LISA - Küsimustik puuetega inimeste töö- ja karjäärivõimaluste kohta ministeeriumides**

1. Kas olete teinud töökeskkonnas kohandusi, et puudega inimesi tööle võtta, võimaldada töötamist, koolitusele pääsemist vms? Kohanduste all pean silmas töökohale ligipääsetavuse tagamist, eriarvutiprogramme nägemispuudega inimestele, paindlikke töövorme vms, et võimaldada puudega inimesel töötada.
2. Kas Teie ministeeriumi hoone on ligipääsetav ratastoolis vm liikumispuudega isikule? Kas hoone kõik korrused on ligipääsetavad?
3. Kui kohandusi ei ole tehtud (sh hoone ei ole ligipääsetav), siis miks? Palun põhjendage.
4. Kas konkursi teadetes mainite, et kandideerima on oodatud ka puuetega inimesed või et ministeerium on valmis kohandama töökohta sobivaks erivajadusega töötajale?
5. Kas võimaldate töötamist paindlike töövormidega (st paindlik tööaeg, osaline kaugtöö vms), mis sobiksid puuetega inimestele?
6. Kui palju on Teie personali hulgas puuetega inimesi? Palun esitada töötajate üldarv ning tuua eraldi välja puuetega töötajate arv.
7. Kas Teil on kasutusel spetsiaalselt puuetega inimeste koolitamiseks, värbamiseks, praktika tegemiseks vms mõeldud programm, mille abil soovite soodustada puuetega inimeste värbamist ja karjääri oma organisatsioonis?
8. Kui ei, kas kaaluksite taolise programmi kasutusele võttu? Mis on Teid seni takistanud?
9. Kas sellise eriprogrammi loomiseks ja rakendamiseks oleks Teil vaja asjatundja abi?
10. Kas ministeeriumil on olemas kava või eesmärgid, mis puudutab puuetega inimeste värbamist (näiteks võib olla eesmärgiks saavutada aastaks 2015 värvatute hulgas teatud osakaal puuetega inimesi, või et iga aasta võetakse praktikale teatud arv praktikante, kel on puue, vms).
11. Kas ministeeriumi ametlik kodulehekülg on nägemispuudesõbralik?
12. Kas uue sisseseade, muu vara, kaupade või teenuste hankimisel eelistate universaalsaini (see tähendab kasutatavust kõigi, k.a puuetega inimeste poolt)? Kas olete kaalunud soetada kõigi vajadustele vastavat sobilikku inventari? Mis on olnud takistuseks universaalse inventari kasuks valimisel (inventari kõrge hind, inventar Eestis raskesti kättesaadav, Te ei näe vajadust/kasu vms põhjus)?
13. Mida ootab Teie ministeerium võrdõigusvoliniku kantseleilt, mis puudutab VõrdKSi rakendamist puuetega inimeste tööellu puutuvalt? Kas olete huvitatud selleteemalistest koolitustest, konsultatsioonidest, juhendmaterjalidest, personalipoliitika auditist oma asutuses vms? Täpsustage.