

Sinuga

Eesti Püüetega Inimeste Koda

Talv
2013

Ajakiri "Sinuga"
ilmub 1994. aastast

TÖÖ erinumber



Töövõime toetamise
süsteemi reform

Miks meile kaitstud töö teenus?

Erivajadusega töötaja -
ettevõtte teadlik valik



SISUKORD

MÕTE

- 3 Töövõimetoetuse süsteem – viimase kümne aasta suurim reform sotsiaalvaldkonnas

LUUBI ALL

- 4 Töövõime toetamise süsteemi reform

INTERVJUU

- 7 Reformi edu pant – koostöö ning piisav aeg

PIIRI TAGA

- 11 Rahvusvahelistest praktikatest piiratud töövõimega töötajate töö hoidmisest

TÖÖTUKASSA

- 14 Töötukassa roll ja ülesanded töövõime toetamisel

METOODIKA

- 16 Töövõimetusel asemel töövõime

SEISUKOHT

- 19 Töövõimereform – erinevate sektorite ja süsteemide koostöö proovikivi

KOGEMUS

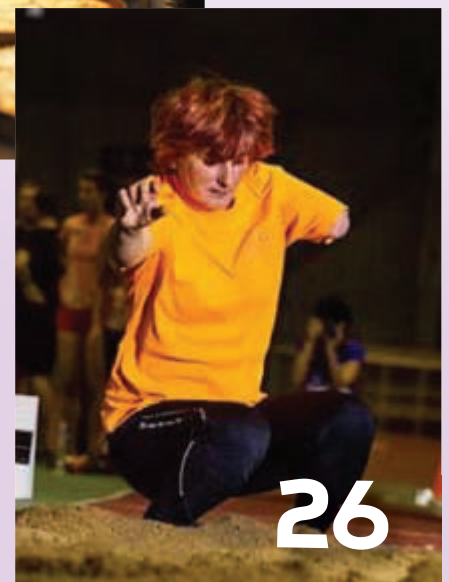
- 22 Erivajadusega töötaja – ettevõtte teadlik valik!
26 Eesti Post väärtustab erivajadusega töötajat

INTERVJUU

- 28 Tiia Sihver: Toetada tuleb puudega inimeste aktiivsust, mitte passiivsust!
31 Tom Rüütel: Tööandjal on igal juhul kasud sees

TÖÖTAMIST TOETAVALD MEETMED

- 33 Miks meile kaitstud töö teenus?



Töövõimetoetuse süsteem – viimase kümne aasta suurim reform sotsiaalvaldkonnas

Töövõime vähenemine või puue on tõsised mured, kuid kas see peaks tähendama automaatselt tööelust kõrvale jäämist? Ei peaks ega tohi. Ministrina tean, et riik saab luua võimalused kohandumiseks. Kehtiva süsteemi järgi vaadatakse inimese võimet teha sama tööd, mida ta on teinud viimati või suurema osa oma tööelust. Selline iganenud mõtteviis pole kooskõlas kiiresti muutuva kaasaegse tööturuga.

Reform näeb ette hoopis uue põhimõttega meetodika, mis vaatab inimese töövõimet kogu tööturust lähtuvalt ning pakub pikemaajalise tervisekahjustuse korral vajalikku ümberõpet ja õigeaegset rehabilitatsiooni vajaduspõhiselt. Ning pöörab võimetuse asemel tähelepanu töövõimele. See on oluline mõtteviisi muutus, mis peab ühiskonnas laiemalt levima.

Muudatus puudutab väga paljusid inimesi – mitte ainult töövõimetuse ja puudega inimesi, vaid ka nende pereliikmeid, kohalikke omavalitsusi ja arste. Rõhutan veel – oluline on mõtteviisi muutus. Erivajadusega inimene on samaväärne ühiskonna liige iga teisega. Aga hüüdlause

ilma tegevusteta pole mingit väärtust. Töövõimetoetuse reform on konkreetne tegevus, mis vastuvõtmisel parandab oluliselt erivajadustega inimeste võimalusi. Oleme valitsusega otsustanud eraldada ligi 200 miljonit eurot Euroopa Liidu vahendeid reformi läbiviimiseks.

Hea lugeja, „Sinuga“ seekordne erinumber annab põhjaliku ülevaate viimase kümne aasta suurimast sotsiaalvaldkonna reformist. Usun, et leiad palju kasulikku ja uut teadmist, mida see endast kujutab, ning miks sotsiaalministeerium on koostöös erivajadustega inimeste esindajatega juurutamas taolist suurt muutust. Selle reformiga on meil võimalus oluliselt tõsta inimeste enesekindlust, ja ehk veel olulisem – sissetulekuid.

Taavi Rõivas
sotsiaalminister



Töövõime toetamise süsteemi reform

Tiina Ojakallas
projektijuht

Sotsiaalkaitse süsteemil on mitmeid funktsioone, millest üks peamisi on säilitada sissetulek neile inimestele, kes ei ole kas ajutiselt või pikaajaliselt võimelised töötama.

Süsteem katab kulud, mida on põhjustanud mitmesugused elusündmused, sealhulgas haigus või puue. Üks peamisi abinõusid, mis kaitseb inimesi erinevate riskide vastu, on kindlustus. Sotsiaalkindlustuses ettenähtud hüvitise liigid on kehtestatud seadusega ning neid hüvitisi makstakse, kui mõni sotsiaalne risk realiseerub ehk teisisõnu – kui inimesel esineb hüvitise maksmist tingiv asjaolu, näiteks vigastus, haigus, tööpudus, vanadus vm.

Eesti sotsiaalkindlustuses on teiste hulgas kolm suuremat skeemi: pensioni-, ravi- ja töötuskindlustus, mille eelarvest kaetakse töövõimetusega seotud riske. Ka hüvitiste maksmine on korraldatud vastavate asutuste kaudu. Töötaja ajutise töövõimetuse korral (haigus, vigastus vm) lasub sissetuleku tagamise kohustus isiku tööandjal ja/või haigekassal. Püsiva töövõimetuse ekspertiisi viib läbi sotsiaalkindlustusamet, kaasates sellesse ekspertarste. Püsivalt töövõimetuks tunnistatud isikule määratakse töövõimetuspension kogu töövõimetuse ajaks, kuid mitte kauemaks kui vanaduspensioniiikka jõudmiseni. Töötuskindlustuse üks eesmärke on tagada töö kaotanud kindlustatud isikule sissetulek uue töö otsimise ajaks. Töötuskindlustuse kindlustusandjaks on töötukassa. Hüvitisi rahastatakse töötuskindlustusmaksetest laekunud rahast.

Miks on vaja praegust süsteemi muuta

Poliitikauuringute Keskuse Praxis uuringu (2011) andmetel on Eestis töövõimetuspensionäre võrreldes kogu tööealise elanikkonnaga tunduvalt rohkem kui OECD riikides keskmiselt. Töövõimetuspensionäride arv Eestis on viimasel aastatel kiiresti kasvanud ja prognoositakse kasvu jätkuvat tõusu. Põhjusi selleks on mitu ja üks neist on see, et töövõimetuse hindamisel võetakse arvesse eeskätt inimese terviseseisundit ega arvestata tema tegelikku töövõimet. Täna töövõimetuse hindamise süsteem soodustab hüvitisesaajate arvu kiiret tõusu ning vähendab võimalust, et kord süsteemi sisenenud inimene sellest väljub. Kehtiv süsteem motiveerib hüvitist taotlema ka isikuid, kes vajavad muude sissetulekute kahanemise tõttu muid tuluallikaid. Praxise eksperdid väidavad, et töövõimetuse hüvitamise praeguse korralduse otstarbekus on küsitav ning selle ülesehitus ebaefektiivne: töövõimetuse hüvitamine on killustunud haigekassa, töötukassa ja sotsiaalkindlustusameti vahel, lisaks abistavad tervise kaotanud inimesi kohalikud omavalitsused. (Praxis 2011). Riigikontroll (2010) on tuustanud, et praegu kehtiv töövõimetuse süsteem ei motiveeri töövõime kaotanud inimesi tööturule tagasi pöörduma, kuna neile ei pakuta rehabiliteerivaid töö- ja tervishoiuteenuseid ning hinnatakse inimese töövõimetust, mitte aga võimet teha muud tööd või õppida uus amet.

Millega peab süsteemi muutmisel arvestama

Praxis koostas sotsiaalministeeriumi tellimisel uuringu, milles analüüsis töövõimetuse hindamist, asendussissetuleku võimaldamist ning tööalast rehabilitatsiooni Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis: Rootsis, Ühendkuningriigis, Soomes, Hollandis ja Saksamaal (Praxis 2012). Järeldustena toodi välja järgmised põhimõtted, mida tuleks arvestada töövõimetuse süsteemi muutmisel:

- Töövõimetusujuhtumid vajavad kiiret sekumist: vaja on sekkuda terviseprobleemi algusfaasis, et ennetada töövõimetuse süvenemist.
- Töövõime hindamisel ei tohiks lähtuda üksnes meditsiinilisest diagnoosist – tervisekao hindamiselt tuleb üle minna töövõime tegeliku hindamisele, st tuleb arvestada nii töövõime sotsiaalset kui tööalast külge. Hindamine peaks

toetama inimese tööalast taasaktiveerimist ja taasloomumist.

- Töövõime hindamine ja rehabilitatsioon peaksid käima käsikäes. Inimese töövõimet tuleks hinnata olukorra järgi, milles inimene saaks teha talle jõukohast tööd sobivates töötingimustes ja sobivas töökeskkonnas; talle tuleks pakkuda vajalikke rehabilitatsioonimeetmeid.
- Asendussissetuleku maksmise aluseks peaks olema tervisekao asemel töövõimekadu.
- Reformid eeldavad kõigi osapoolte rollide muutumist. Kui inimene näeks end selgemini kindlas rollis – kas töötaja või tööandjana –, suureneks tema valmisolek tööotsingutel, valmisolek osaleda rehabilitatsiooni- ja tööturu meetmetes, mis peaksid toetama töötamist, ja valmisolek kujundamaks töötingimusi ja -keskkonda.
- Reformi edukaks läbiviimiseks on vaja häid teadmisi ja süsteemset lähenemist, koostöövõrgustike ja koostöövormide parandamist.

Muudatused Eestis

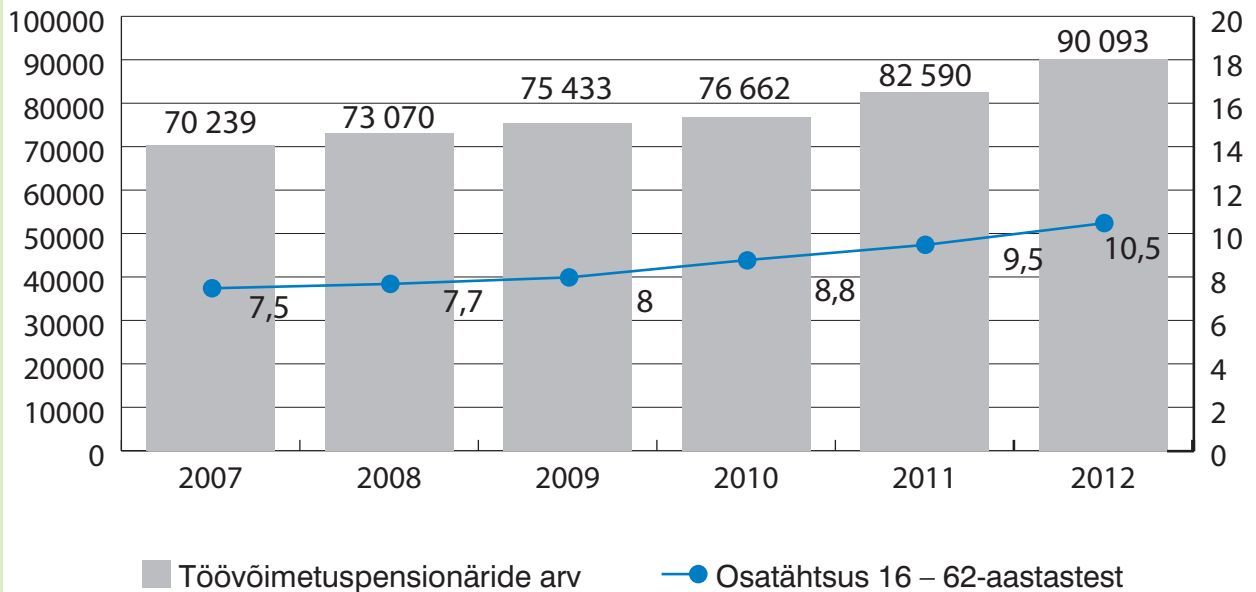
Võttes arvesse eespool kirjeldatud asjaolusid ja analüüside tulemusi, alustati põhjaliku töövõime toetamise reformiga, mille eesmärgid on järgmised:

- inimese töövõime säilitamine ja parandamine
- töötuse ja töövõimetuse ennetamine
- inimese naasmine tööturule
- tööandja motiveerimine töökeskkonna parandamiseks
- töövõime toetamise süsteemi kestlikkuse tagamine.

Püsiva töövõimetuse asemel hakatakse edaspidi hindama eeskätt töövõimet. Täna hinnatakse isiku võimet teha tööd selle järgi, mida ta on teinud viimati või suurema osa oma tööelust. Uue korralduse kohaselt hakatakse hindama inimese töövõimet, lähtudes kõigist tööturul leiduvatest töökohtadest ning pakutakse pikemaajalise tervisekahjustuse puhul ümberõpet.

Uut süsteemi hakkab administreerima töötukassa. Reformi eesmärkide täitmiseks on vaja inimestele osutada eeskätt tööturumeetmeid ning töötukassa abistab juba täna töö leidmisel, sh puudega või pikaajalise tervisekahjustusega inimesi. Administreerimise koondamine töötukassasse võimaldab edaspidi terviklikku lähenemist – nii

Töövõimetuspensionäride arv ja osatähtsus samaealises rahvastikus aasta algusega seisuga



Allikas: SKA, ESA, SOM-i arvutused

töövõime hindamine, sobiva töö leidmine kui ka toetuse maksmine hakkavad toimuma samas asutuses. Ka täna on ca 15% töövõimetuspensionäridest töötukassa kliendid (ETU 2010).

Rehabilitatsiooni ja abivahendite korraldus seostatakse uue töövõime toetamise süsteemiga. Inimesel peaks tekkima õigus rehabilitatsioonile töövõime languse algfaasis, mitte alles siis, kui tal on välja kujunenud puue või püsiv tervisekahjustus. Muudatustega soovitakse saavutada, et tööealised tervisekahjustusega isikud suunataks teenusele vajaduspõhiselt ja võimalikult vara, ennetamiseks või vähendamaks töövõime langust. Korralduste seostamisel lähtutakse isikukesksest lähenemisest, mis tagab selle, et isiku vajaduste hindamise ning erinevate teenuste (tööturuteenused, sotsiaalteenused) taotlemise protsess oleks selge ega toimuks dubleerimist teenuseid administrerivate asutuste vahel.

Reformi lõppedes moodustub terviklik töövõime süsteem, kus võimalikult vara abistatakse ja toetatakse tervisekahjustusega inimest töö hoid-

misel või sobiva töö leidmisel ning toetatakse ka tööandjat.

Väljatoodud põhimõtteid järgiv reformi seaduseelnõu on plaanis esitada Vabariigi Valitsusele järgmise aasta esimeses pooles ning selle heakskiidu korral võib prognoosida uue kava etapiviisilist jõustumist – alates 1. juulist 2015 uutele töövõime vähenemise juhtudele ning alates 2016. aastast neile, kellele määratud püsiva töövõimetuse tähtaeg lõpeb.

Viidatud allikad

Poliitikauuringute Keskus Praxis (2011). Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused, 305–306.

Riigikontroll (2010). Riigi tegevus puuetega inimeste ja töövõimetuspensionäride toetamisel, 1–4.

Praxis (2012). Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis. Uuringuaruanne.

Eesti tööjõu uuring (ETU) (2010).

Reformi edu pant – koostöö ning piisav aeg

Intervjueeris **Monika Haukanõmm**,
EPIKoja juhatuse esimees

Töövõime reformi eestvedajaks on Sotsiaalministeerium, samas hakkavad planeeritud igapäevasesse ellu rakendama Eesti Töötukassa ning Sotsiaalkindlustusamet. Neljanda olulise osapoolena on kaasatud töötervishoiuarstid, kes hakkavad tulevikus hindama inimese töövõimet. Oma mõtteid reformist jagavad Sotsiaalministeeriumi sotsiaalkindlustuse osakonna juhataja Merle Malvet, Eesti Töötukassa juhatuse esimees Meelis Paavel, Sotsiaalkindlustusameti peadirektor Juta Saarevet ja Eesti Töötervishoiuarstide Seltsi juhatuse liige Evelyn Aaviksoo.

Vastajad



Meelis Paavel,
Eesti Töötukassa juhatuse esimees



Juta Saarevet,
Sotsiaalkindlustusameti
peadirektor



Merle Malvet,
Sotsiaalministeeriumi
sotsiaalkindlustuse osakonna
juhataja

Dr Evelyn Aaviksoo, Eesti Töötervishoiuarstide
Seltsi juhatuse liige ja töötervishoiuarst

Töövõimereformi tulemusel moodustub terviklik töövõime toetamise süsteem, milles võimalikult vara abistatakse ja toetatakse tervisekahjustusega inimest töö hoidmisel või sobiva töö leidmisel, sealhulgas toetatakse kogu protsessis ka tööandjat. Kui vaadata oodatavaid tulemusi üksikisiku tasandil, siis mis muutub teie hinnangul täna mitte töötava puudega inimeste jaoks töövõimereformi tulemusel?

Kui tänased süsteemid ei ole omavahel seotud ja inimene võib jääda kahe ametkonna, töötukassa ja sotsiaalkindlustusameti vahele, siis töövõimereformi tulemusel on inimene oma vajadustega terviklikult pildis. Sama protsessi käigus hinnatakse tema töövõimet ning võimalusi ja valmisolekut tööle asumiseks. Toetatakse tööle asumist, mis usutavasti julgustab ka kaua tööst eemal olnud puudega inimest. Reform võtab tähelepanu alla tööandjad ja nende toetamise osalise töövõimega inimesele töö pakkumisel. Tõuke tööle asumiseks annab reformiga rakendatav aktiivsuse nõue, st hüvitise saamiseks peab osalise töövõimega isik olema tööjõuturul aktiivne.

Reformi edukaks rakendamiseks on suur vastutuskoozem pandud mitmele riigiasutusele. Mis on teie asutuse jaoks olnud seni kõige suurem väljakutse reformi planeerimisel ning milliseid probleeme näete ette tulevikus?

Seniseks suurimaks väljakutseks on olnud reformiks vajalike muudatuste väljamõtlemine olukorras, kus töövõime hindamise metoodika ei ole veel valmis. Hetkel ei ole veel täpselt selge, kuidas inimesed uues süsteemis töövõimeliseks, osalise töövõimega ja töövõimetuteks jagunevad. Ehk lahtisi otsi on osaliselt selles, kuidas inimesed jagunevad töötukassa ja sotsiaalkindlustusameti vahel. Eesmärgiks on seatud, et süsteem muutub inimese jaoks lihtsaks, loogiliseks ja igakülgseks toetavaks. See eeldab väga head organisatsioonidevahelist koostööd, mis omakorda on võimalik vaid siis, kui infosüsteemid pannakse samas keeles ja ühtse eesmärgi jaoks kõnelema. Kuna hetkel on reformis mõningasi lahtisi kohti metoodikast tulenevalt, siis pakub kõige enam väljakutset just tulevase töökorralduse ja süsteemide koostoime korraldamine kitsas ajaraamis.

Kas ja kuidas neid võimalikke ohte ennetada?

Hea koostöö töötukassa ja sotsiaalkindlustusameti vahel on õnnestumise üheks aluseelduseks, mis täna on olemas. Kindlasti aitab tulemust saavutada üheselt kokku lepitud ajakava ja selle täpne jälgimine.

Millist panust ootate koostööpartneritelt, puuetega inimestelt ja tööandjatelt reformi edukaks käivitamiseks?

Head koostööd, motiveeritust, kaasamõtlemit ning mõistmist reformi vajalikkusest. Tööandjate poolelt kindlasti suhtumise muutust, et osalise töövõimega inimene on väärt tööjõud.

Sageli tundub, et puuetega inimesed, nende esindusorganisatsioonid, tööandjad ja reformi ellu viivad asutused on justkui infosulus. Kuidas te hindate, kas reformi kohta on piisavalt informatsiooni levitatud?

Kindlasti ei ole ühegi muudatuse kohta infot kunagi liialt palju. Oluline on, et esindusorganisatsioonid ja teised huvilised ise ka aktiivselt küsivad ja ütlevad sõna sekka, kui tekib tunne, et info ei liigu või midagi on mõistmatu. Seda põhimõtet oleme ka sotsiaalkindlustusametis kasutanud ja nüüdseks on meil oma määttalt vaadates reformi üldistest piiridest ülevaade hea, teame, mida ja milleks reform muudab. Hetkel tegeleme üksikasjade selgitamisega.

Evelyn Aaviksoo, Eesti Töötervishoiuarstide Seltsi juhatuse liige ja töötervishoiuarst

Loodetavasti saab suurem hulk inimesi osaleda enam ühiskonna tegevustes. Kuna töötavate inimeste elu on pikem ja elukvaliteet parem olenemata nende haigus- test, siis ehk aitab reform kaasa sobiva töö leidmisele nendele puuetega inimestele, kellel on säilinud võime- kus kasvõi osaliselt tööturul osaleda. Kui realiseeruvad uues süsteemis sisalduvad eesmärgid, et selgitatakse välja, milline on inimese tegutsemisvõimekus, ja panus- tatakse sellesse, et leida töö, kus just seda võimekust saab kasutada, ning aidatakse luua sellised vaimse ja füüsilise keskkonna tingimused, mis inimese vajadustele vastavad, saavad ka mittetöötavad puudega inimesed tööelusse panustada.

Töötervishoiuarstide Selts on kaasatud töövõime hin- damise metoodika väljatöötamise, mis on üks väike ja väga selge osa kogu suures reformis. Meie suur soov on see, et inimestele, kes vajavad töötamiseks eritingimusi või kohandamist, oleksid need tingimused ka tagatud. Seetõttu on oluline, et töövõime hindamise uut süsteemi ei mõistetak vääriti. Töövõime hindamine uutel alustel on inimese tegutsemis- ja sooritusvõime keskne, kus erine- valt senisest hindamisest on diagnoos pigem toetavaks infoks prognoosi arvestamisel.

Töökäimine on inimesele oluline ja tähtis tegevus. On olu- line, et nii töötukassa, tööandjad kui tööealised inimesed teadvustaksid, et tööd peab saama teha nii, et see ei hal- vendaks tervist ning et töö vaimne ja füüsilise keskkond oleks töötajat soosiv. Siin on osapoolte suhtumisel oluline roll: hoolivust ja julgust on vaja.

Eelkõige seda, et iga osapool aitaks kaasa võimalikult paljude inimeste tööturule jõudmisele. Iga osapool saab teha seda omal viisil.

Tundub, et pole päris selge, kes millist informatsiooni ootab ja kes millist informatsiooni levitab.

Merle Malvet, Sotsiaalministeeriumi sotsiaalkindlustuse osakonna juhataja

Töövõimetuspensioni maksmine lõpetatakse järk-järgult, vastavalt tänase töövõimetuspensioni tähtaja lõppemisele. Sotsiaalkindlustusameti asemel tuleb tervisliku seisundi hindamiseks pöörduda töötukassasse, mis hindab, kas inimene suudab tööd teha või mitte. Kui inimene suudab tööd teha, pakutakse talle abi, mis aitab tööle saada ja töökohta hoida. Abistamisel lähtutakse individuaalsetest vajadustest. Abi hõlmab muu hulgas tänasest suuremaid rehabilitatsioonivõimalusi ja abivahendite saamist. Töövõi- metuspensioni asemel makstakse töövõimetoetust.

Reformi keskmeks on praegu töövõimetuspensionite reform, kuid koos sellega tehakse muudatusi laiemalt. Näi- teks asendatakse senine töövõimetus hindamine inimese tööalase võimekuse hindamisega, muudetakse rehabili- tatsiooni ja abivahendite korraldust, pakutakse oluliselt rohkem kaitstud töö võimalusi. Lisaks tuleb tõsta üldist teadlikkust sellest, mis võimalused on inimeste abistami- seks jne. Mitmed muudatused peavad jõustuma juba refor- mi alguses. Kuna ressursse on vähe, vajab see erinevate valdkondade poolt samade prioriteetide seadmist ja nende elluviimisel tähtaegadest kinnipidamist. See ei ole sugugi kerge. On selge, et kõiki probleeme korraga ei lahenda, kõikidele ootustele ühekorruga ei vasta. Edasilükkumine toimub sammhaaval ja see ei ole sugugi halb, kuid olukord vajab mõistmist.

Oluline on hea koostöö ja valmisolek panustada reformi õnnestumisse.

Huvi, ettepanekuid, mõistmist, kokkuleppeid muudatusteks ja valmisolekut muudatustega kaasa minna.

Informatsiooni on leitatud väga palju, võib-olla rohkem kui kunagi varem mõne muudatuse läbiviimisel. Huvi on olnud suur, ilmselt on kaasa aidanud see, et puuetega inimeste teemad on Eesti ühiskonnas juba pikemat aega „küpse- nud“. Tekkimas on üldine mõistmine ja valmisolek kaasata puuetega inimesi rohkem ühiskonnaellu.

Meelis Paavel, Eesti Töötukassa juhatuse esimees

Töövõimereformi tulemusel moodustub terviklik töövõime toetamise süsteem, milles võimalikult vara abistatakse ja toetatakse tervisekahjustusega inimest töö hoidmisel või sobiva töö leidmisel, sealhulgas toetatakse kogu protsessis ka tööandjat. Kui vaadata oodatavaid tulemusi üksikisiku tasandil, siis mis muutub teie hinnangul täna mitte töötava puudega inimeste jaoks töövõimereformi tulemusel?

Puudega inimestel, kes suudavad ja tahavad töötada, on selleks tööturul tänasest rohkem võimalusi. Töö leidmiseks saab nõu ja igakülgset tuge ühest kohast – töötukassast, kuhu on koondunud tänasest rohkem teadmisi- oskusi ning võimalusi puudega töötajate ja töötajate ning nende tööandjate nõustamiseks ja neile teenuste pakkumiseks. Uutmoodi töövõime hindamine, eriti aga tööandjate kasvav teadlikkus ja kogemus puudega töötajatega aitavad kujundada arusaama, et puudega inimesed suudavad ja tahavad töötada. Kui kõik see tegelikkuseks saab, võib reformi õnnestunuks pidada. Mõistagi ei toimu soovitud muutused üleöö ega pelgalt uute seaduste vastuvõtmisest. Vaja on kõigi asjaosaliste ja erinevate valdkondade vahelist püsivat ja sisulist koostööd.

Reformi edukaks rakendamiseks on suur vastutuskoozem pandud mitmele riigiasutusele. Mis on teie asutuse jaoks olnud seni kõige suurem väljakutse reformi planeerimisel ning milliseid probleeme näete ette tulevikus?

Riik taotleb Euroopa Sotsiaalfondist ligikaudu 200 miljonit eurot tööealistele puudega inimestele tööturu- ja rehabilitatsiooniteenuste osutamiseks, abivahendite andmiseks, toetatud ja kaitstud töö võimaluste loomiseks. Väljakutset näen selles, kuidas seda raha targalt ja tulemuslikult kasutada. Paraku ei ole täna veel väga head pilti, millised on tööturult eemal olnud puudega inimeste tegelikud probleemid. Töötukassa vajab ühelt poolt töötajaid, kes oskavad puudega kliente nõustada ja toetada, teisalt vajame kogunud partnereid, sealhulgas kohalikke omavalitsusi, kes suudaksid pakkuda kasvavas mahus kvaliteetseid tugiteenuseid. Võtmeroll on tööandjatel, kelle valmisolekust anda puudega inimestele tööd sõltub vahetult reformi õnnestumine. Aktiveerimisest ja teenustest on kasu ainult siis, kui järgneb võimetekohane töökoht. Peame muuhulgas mõtlema ka sellele, et ettevõtjad reformist kasu saaksid.

Kas ja kuidas neid võimalikke ohte ennetada?

Teenuste ja tegevuste ettevalmistamisel on vaja ära kuulata ja kaasata puudega inimeste ja tööandjate esindajaid, samuti võimalikke teenuseosutajaid.

Millist panust ootate koostööpartneritelt, puuetega inimestelt ja tööandjatelt reformi edukaks käivitamiseks?

Põhimõttelistes asjades kokkuleppele jõudmist ning igakülgset koostööd, leidmaks lahendusi, mis töötavad kõige paremini. Praegu on õige aeg esindusorganisatsioonide vahendusel välja öelda kõik ootused ja hirmud ning teha ettepanekuid nii reformi eestvedajale sotsiaalministeeriumile kui töötukassale.

Sageli tundub, et puuetega inimesed, nende esindusorganisatsioonid, tööandjad ja reformi ellu viivad asutused on justkui infosulus. Kuidas te hindate, kas reformi kohta on piisavalt informatsiooni levitatud?

Näen probleemi pigem selles, et ei ole infot, mida edastada. Arutelud toimuvad, ettepanekuid tehakse, kuid olulised otsused ja valikud on tegemata. Muret teeb reformi ettevalmistuste venimine, mis kätkeb ohtu, et uusi tegevusi tuleb alustada ülepeakaela.

Rahvusvahelistest praktikatest piiratud töövõimega töötajate töö hoidmisest

Merle Muda

Tartu Ülikooli õigusteaduskonna tööõiguse professor

Kuigi mitmes riigis, näiteks Itaalias ja Saksamaal, reguleeriti puudega (vähenenud töövõimega) töötajate õiguslikku seisundit juba II maailmasõja järel, on nende töötajate tööhõive küsimustele hakatud suuremat tähelepanu pöörama alates eelmise sajandi lõpukümnenditest, suuremal määral aga käesoleval aastatuhandel.

Analüüsist (Rahvusvaheliste praktikate analüüs tööandja tegevuste kohta terviseseisundist tingitud piiratud töövõimega töötajate töö hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks) selgub, et kuigi mitmed riigid on viimastel aastatel uuritavas valdkonnas oma regulatsioone uuendanud, ei saa välja tuua üldisi tendentse ehk üldlevinud meetmeid, mida piiratud töövõimega töötaja töökoha säilitamiseks ja tema töö hoidmiseks rakendatakse. Kohaldatavad abinõud sõltuvad vastava riigi eripäradest: puudega inimeste seisundist ühiskonnas, regulatsiooni kujunemise ajaloolisest taustast, sotsiaalpartnerite rollist vähenenud töövõimega töötajate kaasamisel, sotsiaalkindlustussüsteemist, maksusüsteemist jms.

Praktikad ja meetodid on riigiti erinevad

Kõige levinum meede, mida riigid kasutavad, tagamaks vähenenud töövõimega töötaja töösuhte säilimise, on piirata töölepingu tööandjapoolset ülesütlemist. Vastavad kitsendused võivad seisneda kohustuses pakkuda piiratud töövõimega töötajale enne töölepingu ülesütlemist sobivat tööd (Saksamaa, Prantsusmaa, Soome, Rootsi, Ühendkuningriik); kohustuses küsida puudega töötaja töölepingu lõpetamiseks pädeva ametiasutuse nõusolekut (Saksamaa); kohustuses teatada puudega töötajale töölepingu lõpetamisest pikemalt ette teiste töötajatega võrreldes (Prantsusmaa); teatud perioodi jooksul töölepingu ülesütlemise keelus (Holland, Itaalia).

Analüüsitud riikide hulgas on üsna laialdast rakendamist leidnud tööandja kohustus maksta töötajale tema haiguse ajal töötasu. Vastav regulatsioon on küllaltki erinev – Soomes, Rootsis ja Taanis tuleb töötasu maksta vaid mõne päeva/nädala eest; Saksamaal, Itaalias ja Ühendkuningriigis mõne kuu eest. Tööandjale paneb kõige suuremad kohustused aga Hollandi õigus, mille järgi peab tööandja maksma töötajale tasu üldjuhul kuni kahe aasta eest.

Lisaks eeltoodule on paljudes riikides (Saksamaa, Itaalia, Soome) tööandjal kohustus luua puudega töötajale sobivad töötamistingimused, seda nii töökeskkonna mõttes kui ka töökorralduses. Eriti põhjalikult on tööandja vastavad kohustused



Õppevisiit reformi ettevalmistamise raames. London, sügis 2012.
Fotod Merle Malvet

välja arendatud Ühendkuningriigi õiguses, kus ümberkorralduste tegemisel ei peeta silmas ainult puudega töötajaid.

Uuritavatest riikidest kolmes on sätestatud puudega töötajate töölevõtmise kvoodid ehk piirmäärad, kui suures ulatuses töötajate üldarvust peab tööandja piiratud töövõimega töötajaid tööle võtma. Üldistavalt öeldes peab Saksamaal olema puudega töötajaid 5%, Prantsusmaal 6% ja Itaalias 7%. Kui tööandjad seda kohustust ei täida, peavad nad maksma riigile rahalist hüvitist.

Viimase kümne aasta jooksul on Hollandi, Taani ja Rootsi õigust täiendatud tööandja kohustusega rakendada meetmeid haigestunud töötaja tööle naasmiseks. See tähendab, et tööandja peab oma töövõimetuks jäänud töötajaga pidevalt suhtlema, jälgima tema tervislikku seisundit ning rakendada meetmeid töötaja edaspidiseks tööga kindlustamiseks. Selle kohustuse täitmine on aja- ja

ressursimahukas ning rikkumise korral kohaldatakse Hollandis ja Rootsis tööandja suhtes rahalisi sanktsioone. Prantsusmaa ja Ühendkuningriikide õiguses on ette nähtud tööandja kohustus pakkuda teist tööd või kohandada töötingimusi vastavalt haigestunud töötaja vajadustele.

Meetmed tööandja toetamiseks piiratud töövõimega inimeste töölerakendamisel

Analüüsitud kaheksa riigi õiguse põhjal võib öelda, et tööandjate toetamiseks piiratud töövõimega töötajate tööle hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks maksab riik või kohalik omavalitus tööandjale rahalist toetust. Toetusi makstakse kahel juhul: esiteks kaetakse töökoha ümberkujundamisega seotud kulud ning teiseks hüvitatakse osaliselt töötasu maksmine.

Uurimusest tuleneb, et tööandjatele kompenseeritakse piiratud töövõimega (peamiselt puudega)



inimese töökoha ümberkujundamisega seotud kulud nii Saksamaal, Hollandis, Itaalias, Prantsusmaal, Taanis, Rootsis kui Ühendkuningriigis. Märkimisväärselt põhjalik regulatsioon on Soomes, kus nähakse ette täpsed eeldused, millel on tööandjal õigus vastavat toetust saada.

Eeltoodud analüüsist tuleneb, et tööandjatele makstav toetus töötasu osaliseks kompenseerimiseks on ka küllaltki levinud meede. Sellist toetust makstakse Saksamaal, Prantsusmaal ja Rootsis. Põhjalik ja hästitoimiv toetuste maksimise kord on välja töötatud Soomes. Nimetatud riikidest märkimisväärselt erinevalt on toetuste maksimise korraldus välja arendatud Taanis, kus see on seotud nn paindlike töökohade süsteemiga.

Analüüsi koostamisel on peamisteks materjaldeks olnud OECD teostatud uuringud *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers*. A synthesis of findings across OECD countries (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands (2008) jt. Samuti on olulisteks allikateks kirjastuse *Kluwer Law Internationali* poolt väljaantav sari *Labour Law in ...* (... Germany; The Netherlands; Denmark; Sweden; jne); samuti mitmed muud teemakohased monograafiad.

Uurimuse koostamisel on kasutatud ka (peamiselt) Soome ja Prantsusmaa õigusakte. Analüüsi tegemisel on olnud olulisteks allikateks samuti mitmesugused internetist kättesaadavad materjalid (ajakirjaartiklid, statistika, kommentaarid, käsiraamatud, aruanded, juhised jms).

Töötukassa roll ja töövõime toetamis

Pille Liimal
Eesti Töötukassa juhatuse liige



Tööealine inimene, kelle töövõime on puude või haiguse tõttu vähenenud, pöördub tulevikus sotsiaalkindlustusameti asemel kõigepealt töötukassasse. Töötukassa hindab tema töövõimet, maksab töötushüvitist või töövõimetoetust ning osutab vastavalt igaühe vajadustele töölesaamist või töötamist toetavaid teenuseid.

Töövõime hindamine

Täna hinnatakse puudega või pikaajalise tervisehäirega inimesel, kui suur on tema töövõimekaotus ning talle määratakse töövõimekaotuse protsent. Tulevikus hinnatakse inimese töövõimet ehk mida ta teha saab – millised tööd ja tegevused on talle jõukohased ning missugused töötingimused talle sobivad. Hindaja võib anda ka soovitusi kasutada abivahendeid või läbida rehabilitatsioon, kui see töövõimet ja -valmidust suurendab.

Töövõimet hakkavad töötukassa tellimisel hindama töötervishoiu- ja teised vajaliku väljaõppe saanud spetsialistid. Saadud hinnangu põhjal otsustab töötukassa, kas inimesel on täielik või osaline töövõime või tal puudub töövõime. Lisaks loodame hinnangust saada infot, mis on töötukassa juhtumikorraldajale abiks, et leida kliendile sobivaid tööpakkumisi ja selgitada välja teenuste vajadus.

Kui töövõime hindamise metoodika töötervishoiuarstide seltsi eestvedamisel valmis saab ja selle kasutamises kokku lepitakse, teame, milliseid andmeid on hindamiseks vaja koguda, ning oskame läbi mõelda, kuidas hindamist praktikas korraldada, mis täpselt on töötukassa roll ning milliste oskuste ja kogemustega töötajaid oma majja juurde vajame.

Töövõimetoetus

Töövõimetuspensioni asemel hakatakse maksma töövõimetoetust. Erinevalt pensionist ei sõltu toetuse suurus tööstaažist ega varasemast palgast (makstud sotsiaalmaksust), vaid töövõime ulatusest. Kui inimesel on osaline töövõime, on seaduseelnõu töövariandis toetuse suuruseks arvestatud 160 eurot kuus. Töövõime puudumise korral makstaks toetust 320 eurot kuus. Toetuse suurusi on kavas sarnaselt pensionitega kord aastas indekseerida.

Osalise töövõimega inimesele makstakse toetust, kui ta töötab, tegutseb ettevõtjana, õpib tasemeõppes, otsib tööd (on töötukassas kliendina registreeritud ning osaleb töölesaamiseks vajalikel teenustel) või kasvatab väikest last. Teisisõnu – temalt nõutakse aktiivsust. Töötamise korral hakatakse toetuse suurust vähendada, kui sissetulek ületab 640 eurot. Kui sissetulek on üle 960 euro kuus, siis toetust ei maksta.

Kui töövõimekaotusega inimesel on õigus töötuskindlustushüvitisele – ta on varem nõutava aja töötanud ja maksnud töötuskindlustusmakset –, makstakse talle tööotsingute ajal kõigepealt töötuskindlustushüvitist. Kui ta ei ole töötuskindlustushüvitise saamise aja lõpuks tööd leidnud, maksab töötukassa talle sealt edasi töövõimetoetust.

ülesanded

sel

Teenused

Esialgse kokkuleppe kohaselt hakkab töötukassa pakkuma osalise töövõimega inimestele tööturuteenuseid ja sotsiaalse rehabilitatsiooni teenust ning toetatud ja lühiajalise kaitstud töö võimalusi. Sotsiaalkindlustusamet osutaks erihooletandeteenuseid, sotsiaalse rehabilitatsiooni teenust ning pikaajalist kaitstud tööd neile tööealistele inimestele, kellel töövõime puudub. Lisaks toimuks sotsiaalkindlustusameti kaudu kõigile puude ja töövõimekaotusega inimestele vajalike abivahendite jagamine, välja arvatud konkreetse töö tegemisega seotud abivahendid, mille andmine oleks nagu tänagi töötukassa ülesanne. Töötukassa ja sotsiaalkindlustusameti vahelist sihtrühmade, rollide ja ülesannete jaotust otsustatud ei ole – tegemist on tööühma ettepanekutega sotsiaalministeeriumile.

Riik taotleb lähiaastateks Euroopa Sotsiaalfondist tööturu- ja rehabilitatsiooniteenuste osutamiseks, abivahendite jagamiseks, toetatud ja kaitstud töökohtade loomiseks ligikaudu 200 miljonit eurot. Lisaks taotletakse sotsiaalfondi vahendeid kohalike omavalitsuste jõustamiseks, et nad arendaksid ja osutaksid töölesaamiseks ja töölkäimiseks vajalikke sotsiaalteenuseid, milleks on hooldusteenused, isiklik abistaja, tugiisik, sotsiaaltransport, kodu kohandamine.

Töötukassa plaanib oma potentsiaalsetele uutele klientidele (nii tööd otsivatele ja töötavatele inimestele kui nende tööandjatele) osutada vastavalt vajadustele kõiki juba täna olemasolevaid tööturuteenuseid, mida on üle paarikümne, sealhulgas spetsiaalselt puudega inimestele mõeldud teenused (töövestlusel abistamine, töökoha kohandamine, tööks vajaliku abivahendi andmine, tugiisikuga töötamine). Milliseid teenuseid on

lisaks vaja, tuleb kokku leppida järgmise aasta jooksul tööhõiveprogrammi koostamise käigus. Programmi koostamisse kaasame kindlasti ka puuetega inimeste esindajaid, tööandjaid, potentsiaalseid teenuseosutajaid.

Kas töötukassa on valmis?

Järgmine aasta tuleb töötukassal väga töine. Peame reformi valguses läbi mõtlema töötukassa ülesehituse, töökorralduse, uued tegevused ja nende juhtimise. Peame jõudma selgusele, milliseid teenuseid, milliste partneritega koostöös ja kuidas kasvavale ja mitmekesise taustaga klientide hulga- le on vaja osutada. Peame välja selgitama, kui palju ja milliste teadmiste- oskustega töötajaid on meil vaja värvata ning neid tööks töötukassas koolitada. Uute ülesannete täitmiseks on vaja töötavaid IT-lahendusi, sealhulgas laiienenud võimalustega e-teenindust, aga tõenäoliselt ka uusi ja erinevate puuetega inimeste vajadusi arvestavaid kliendi-teenindusruume ...

Konkreetseid samme ja investeeringuid saab töötukassa hakata tegema siis, kui reformi põhimõttelised otsused on langetatud ning seaduseelnõud jõudnud vähemalt riigikogusse. Et töötukassa oleks valmis 1. juulist 2015 uusi ülesandeid täitma, peaksid seadused olema vastu võetud aasta varem ehk hiljemalt 2014. aasta suveks.



Eesti Töötukassa

Töövõimetuse

Monika Haukanõmm
EPIKoja juhatuse esimees



Dr Evelyn Aaviksoo
Eesti Töötervishoiuarstide Seltsi juhatuse liige ja
töötervishoiuarst

„Töövõimereform“ – sõna, mis on viimase aasta jooksul arutluse all olnud väga paljudes ringkondades ja vestlusringides alates riigijuhtidest, ametnikest ja puudega inimestest kuni inimeseni tänavalt.

See, et räägitakse ja arutatakse, on väga hea, sest just tänu vaidlustele, selgitustele ja vastulausetele muutub teema selgemaks nii küsija kui vastaja jaoks. Vajaduses muuta olukorda, kus igal aastal saavad töövõimetuse tuhanded inimesed, ei kahtle enam keegi. Vana moodi enam ei saa, aga kuidas uut moodi saab, täpselt veel ei tea.

Üheks põhimõttelisemaks muudatuseks on töövõimetuse hindamise metoodika muutmine töövõime hindamiseks. Ideoloogiliselt on tegemist mõtteviisi muutmisega, kus enam ei hinnata inimest võimetust, vaid keskendutakse olemasolevale võimekusele ehk püütakse välja selgitada, mida ja kuidas inimene teha saab. Aga küsimus on selles, kas peale sõnade muutmise toimub ka sisuline muutus ja kuidas see siis ikka hakkab toimuma. Töövõime hindamise metoodika on siiani olnud natuke nagu müstifitseeritud teema – keegi veel ei tea, mis ja kuidas, aga samas ootused on väga kõrged.

Kuidas hakkab kujunema hinnang töövõimele?

Töövõimet hakkab hindama **töötukassa**, mitte sotsiaalkindlustusamet. Töötukassasse koondatakse erinevad töötamisega seotud teenused ning vajadusel koordineeritakse inimese abistamist.

Töövõime hindamisprotsessi kaasab töötukassa vajadusel töötervishoiuarstid (ekspertarstid), kes on saanud vajaliku väljaõppe, et hinnata tööealise inimese säilinud töövõimet. Kui vaja, annavad arstid soovitusi töökeskkonna kohandamiseks või muutmiseks või soovivad inimesele hoopis uut tööd, mis sobib säilinud töövõimega. Olenevalt inimese seisundist ja vajadustest võib töötervishoiuarst kaasata hindamisse ka teisi spetsialiste, näiteks tegevusterapeudi või kliinilise psühholoogi.

Töövõime hindamine koosneb mitmest osast, otsuse tegemiseks kasutatakse nelja erinevat teabeallikat:

- töövõime hindamist taotlev isik täidab ise töövõime hindamise ankeeti (TVH1);
- töötukassa juhtumikorraldaja koondab info taotleja tööalase tegevuse kohta;
- ekspertarst koondab meditsiinilist taustainfot, mis on kättesaadav elektrooniliselt erinevates infosüsteemides;
- ekspertarsti täidetud ekspertiisiankeet (TVH2) kas elektrooniliste andmete või füüsilise visiidi käigus kogutud andmete põhjal.

Iga taotleja puhul otsustab töötukassa spetsialist eraldi, kas meditsiinieksperditellitakse elektrooniline või füüsiline, nn silmast silma läbiviidav ekspertiis. Tuleb arvestada, et elektrooniliste andmete põhjal on meditsiinieksperdit võimalik üksnes kinnitada taotleja enda poolt ankeedis (TVH1) esitatud andmeid, aga mitte kirjeldada osalisest töövõimest tulenevaid tegutsemis- ja osaluspiiranguid, v.a töövõime korduval hindamisel, kui taotleja seisund on muutumatu. Ekspertarstil on õigus taotleda töötukassalt silmast silma ekspertiisi läbiviimist, kui elektrooniliste andmete põhjal ei ole piisava kindlusega võimalik vormistada meditsiinilise ekspertiisi aruannet.

Kui kõik ekspertiisid on tehtud ja andmed kogutud, koostab ekspertarst **ekspertiisiaruande**. See sisaldab hinnangut taotleja terviseseisundi, talitlusliku võimekuse, tegutsemis- ja osaluspii-

asemel töövõime

rangute prognoosi ja eeldatava kestuse kohta. Ekspertiisaruanne on aluseks töötukassa poolt tehtavale otsusele. Elektroonilise hindamise käigus annab ekspertarst hinnangu üksnes taotleja terviseseisundi ja talitlusliku võimekuse prognoosi ja eeldatava kestuse kohta.

Osaline töövõime või töövõime puudumine tuvastatakse tähtajaliselt kuni **viieks aastaks**. Kuid kui inimene on üli-raskes seisundis ning tema haiguse iseloomu ja eeldatavat kestust arvestades töövõime ei muutu, siis määratakse töövõime puudumine alatiseks.

Kes ja mida hindab?

Meditsiinilise ekspertiisi käigus hinnatakse taotleja tegutsemist ja osalust eraldi seitsmes põhivaldkonnas ehk võtmetegevuste alusel, mida on võimalik rahvusvahelise funktsioonide klassifikatsiooni (RFK) järgi kodeerida, et tagada töövõime hindamine kõigile klientidele võrdsetel alustel.

Töövõime hindamiseks täidab **taotleja ankeedi**, kus tuleb hinnata alljärgnevat valdkondi:

- 1) Liikumine
- 2) Käeline tegevus
- 3) Suhtlemine: nägemine, kuulmine, kõnelemine
- 4) Teadvusel püsimine ja enesehooldus
- 5) Õppimine ja tegevuste elluviimine
- 6) Muutustega kohanemine ja ohu tajumine
- 7) Inimestevaheline lävimine ja suhted

Täidetud ankeeti kasutavad otsuse tegemiseks töötukassa juhtumikorraldaja ja ekspertarst.

Ekspertarst koostab aruande, tuginedes kas elektroonilistele või füüsilise kohtumise käigus kogutud andmetele. Inimese haiguslooga on õigus tutvuda ainult ekspertarstil, kes vajadusel kaasab eriarste, st töötukassa juhtumikorraldajal puudub ligipääs delikaatsetele isikuandmetele.

Ekspertarst hindab:

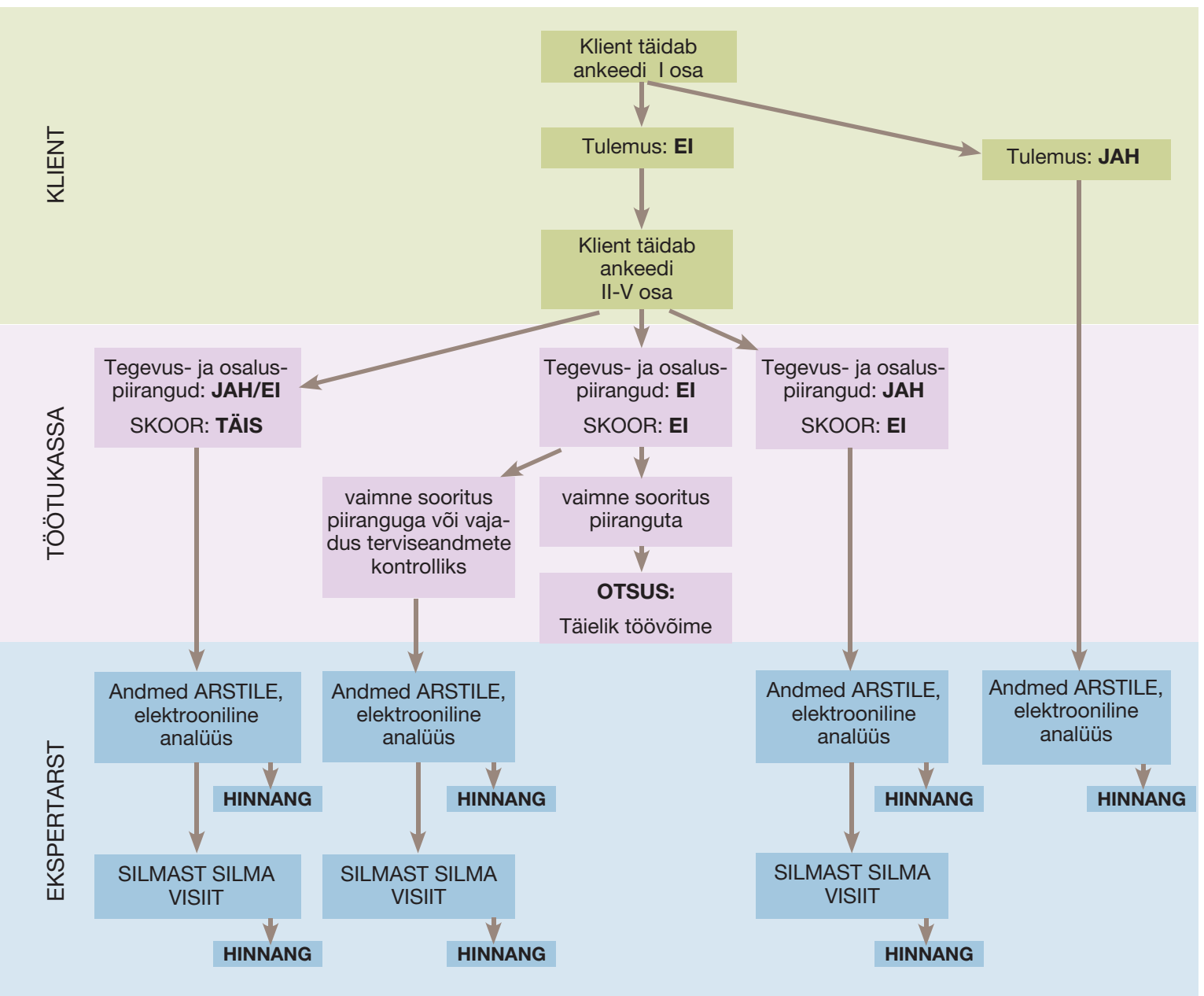
- taotleja töövõimet piiravaid asjaolusid 7 põhivaldkonnas, mida hindab ka taotleja ise, aga seda juba koos piirangu raskusastmega ning soovitusetega piirangu mõju vähendamiseks;
- tegutsemisvõimekust tervikuna, st põhivaldkondade koosmõju;
- maksimaalse töövõime tagamiseks vajalikke tingimusi;
- taotleja seisundi prognoosi;
- abivahendi vajadust.

Kokkuvõttes on meditsiinilise ekspertiisi aruanne aluseks töötukassale taotleja töövõime kohta otsuse tegemisel.

Ekspertarst hindab inimese töövõimet lähitult tema tervisenäitajatest ning seostab selle töövõimega. Samas ei tohi unustada: selleks et inimene saaks aktiivselt igapäevaelus osaleda, on vaja hinnata tema toimetulekut terviklikult kõigis olulistel eluvaldkondades – kuidas inimene tuleb igapäevaeluga toime koduses keskkonnas, liikumisel kodust tööle jne. Siin peab appi tulema rehabilitatsioonisüsteem ja -meeskond. Kuidas aga kõik süsteemi osad õlitatult jooksma hakkavad, näitab aeg.

Töövõime hindamise meetoodika on praegu alles väljatöötamisel ning küsimused koostamisel. Kindlasti on vaja taotleja küsimustikku enne lõplikku valmimist testida ning erinevate sihtgruppidega koostöös katsetada ja proovida, kas küsimused on lihtsad ja ühtemoodi mõistetavad nii intellektipuudega inimesele kui pimedale; kas küsimused mõõdavad seda, mida soovitakse mõõta; kas kõik erinevad haigused ja terviseseisundid leiavad koha, kuhu oma eripära kirja panna jne. Praegu on küsimusi palju rohkem kui vastuseid, kuid aeg annab arutust.

Kuidas hakkab toimuma töövõime hindamine?



Töövõimereform – erinevate sektorite ja süsteemide koostöö proovikivi

Monika Haukanõmm
EPIKoja juhatuse esimees



Karin Hanga
EPIKoja tegevjuht

Töövõimereformi on nimetatud suurimaks sotsiaalvaldkonna reformiks Eesti iseseisvuse perioodi jooksul, tegemist on suure ja ideoloogilise muutusega, millega riik annab selge sõnumi – igal inimesel on potentsiaali, et panustada ning iga inimene on tööturule vajalik.

Töövõimereformi on käivitanud meie ühiskonnas toimunud muutused – tööealise elanikkonna vähenemine, töövõimetuspensionäride arvu kiire ja pidev kasv ning riigi finantsilised raskused tagada kõigile abivajajatele elamisväärne pension ning vajalikud teenused. Tööandjatel on probleeme töötajate leidmisega; inimesed on rahulolematud. Rääkimata rahvusvahelistest soovitustest, mis kinnitavad, et Eesti inimestele osutatavad passiivsed abimeetmed ei oma vajalikku mõju, pakutavad teenused on killustunud erinevate sektorite (sotsiaal-, tervishoid-, tööturg

jm), need ei toeta ühist eesmärki, millest tulenevalt ei ole süsteem jätkusuutlik. Näiteks tehti Majanduskoostöö- ja Arengu Organisatsiooni (OECD) poolt 2012. aastal Eestile rida soovitusi puuetega inimestele suunatud toetussüsteemi muutmiseks: minna haiguspõhiselt hindamiselt üle töövõime hindamisele, parandada sektoritevahelist (sotsiaal, tööturg, haridus ja meditsiin) koostööd, kaasata abivajajat võimalikult vara ja rakendada tugevamat individuaalset vastutust ning suurendada tööandjate vastutust ja stiimulit.

Tuleb nõustuda, et kehtivas töövõimetuse süsteemis on mitmeid puudujääke ning selles, et muutused on vajalikud, ei kahtle ükski osapool. Puuetega inimeste ootused reformile on suured, kuid sama suured on ka hirmud.

Vaatame lähemalt, millised sihid on seatud:

1. inimese hindamine viiakse üle uutele alustele, kus praeguse töövõimetuse asemel hakatakse vaatama inimese säilinud oskusi ning võimekust, ehk keskendutakse inimese tugevustele ja hinnatakse säilinud töövõimet. Uut lähenemisviisi saab pidada edasiminekuks, sest sellega antakse inimesele selge ja positiivne sõnum – vaatamata tervisekahjustusele, tegutsemis- või osaluspiirangule on igal inimesel olemas teatud oskused, mida saab kasutada, kui neid oskusi arendada, toetada ning pakkuda vajalikku igakülgset abi;

2. soovitakse minna passiivsusele üle aktiivsusele, st igakuise väikese pensioni maksmiselt minnakse üle meetmete kompleksile, kus väärtustatakse aktiivsust – uue töövõime toetuse saamise eelduseks on inimese aktiivne tegutsemine oma olukorra parandamiseks – tuleb teha endast kõik olenev, et tervislik olukord ning tegevus- ja osalusvõime paraneks – kas õppida, arendada uusi oskusi, otsida tööd, tegeleda rehabiliteerivate tegevustega jne. Riik ootab inimeselt vastutuse suurenemist oma olukorra eest;

3. inimesele pakutakse abi kiiresti ja võimalikult varases etapis, et viia miinimumini püsiva töövõimetus tekkimine ja töövõimetusüsteemi sisenemine. Abi peab olema kiire ja kompleksne ning vastama inimese tegelikele vajadustele. Inimese seisukorda tuleb hinnata terviklikult ning vastavalt vajadustele osutada nii tööturuteenuseid, abivahendeid, taastusravi kui rehabilitatsiooni;

4. tööandjate vastutus peab inimese toimetuleku ja tervise säilimise eest suurenema. Ühelt poolt peab tööandja enam mõtlema töökeskkonnale, et inimestel ei tekiks tervisekahjustusi, teisalt tuleb tööandjaid motiveerida töökeskkonna parandamiseks ja vähenenud töövõimega inimese töölevõtmiseks.

Taas tuleb tunnistada, et suund ja seatud eesmärgid on õiged. Kuid see ei vähenda inimeste ärevust edasise osas, sest liikudes üksikisiku tasandile tekib palju keerulisi küsimusi, millele ei ole lihtne vastust anda. Kuidas käimasolev reform puudutab ja mõjutab minu elu ja toimetulekut, milline on tegelikult minu töövõime? Kust ma leian oma võimetele ja vajadustele sobiva töökoha? Kuidas ma hakkam isiklikult tööle käima, kui minu kodukohas sobivat tööd ei ole, transport on aga liiga kulukas või puudub hoopis? Milline tööandja mind tööle võtab, kui tean juba ette, minu tervis on ebastabiilne ja ootamatult tekib olukordi, kus ma tööle minna ei saa? Kus ma saaksin enda vajadustele vastavaid teenuseid, ümberõpet või koolitusi, et töövõimet arendada?

Selleks, et töövõimereform õnnestuks, on vaja vastuseid ka sellistele küsimustele; sujuvat koostööd peavad tegema erinevad sektorid ja valdkonnad ning lähtuda tuleb konkreetse inimese vajadustest.

Töövõimereformist on palju räägitud ning võrreldes varasemate poliitikamuudatustega on informatsioon ja teave olnud kättesaadavad. Puuetega inimesi on käigus olevate töödega kursis hoitud ning pakutud võimalust kaasa rääkida. Kitsaskohtadele ja võimalikele ohtudele on puuetega inimeste kogukonna poolt ka tähelepanu juhitud ning oodatakse nendega arvestamist või vähemalt argumenteerimist.

Puudega inimeste suurimaks hirmuks on kaotada töövõimetus pension sellises suuruses nagu see praegu on. On reaalne, et teatud osal tänastest töövõimetus pensionäridest pensioni summa väheneb, kuna tulevikus planeeritakse osalise töövõimega inimestele maksta pensioni fikseeritud päevamäära alusel. Olukorra halvenemisega aga ei saa nõustuda. Jah, inimesele pakutakse küll vähenenud toetusele lisaks vajalikke teenuseid, mis võimaldavad olla aktiivsem ja tööelust osa võtta, kuid teenused ei too leiba lauale. Samuti on väga palju neid puudega inimesi, kelle toetusvajadus on väga kõrge ning kes vajavad toimetulekuks olulisi kohandusi ja kõrvalabi. Kuidas seda pakuda töökohas?

Võib siiski loota, et süsteemi rakendudes planeeritud kujul inimeste toimetulek paraneb – pakutavad teenused toetavad aktiivsust, inimene saab töötada vastavalt oma võimekusele ning lisaks saab riigilt toetust ning see on parem kui ainult toetustest elamine.

Kuid selleks, et inimene saaks olla tööine, on vaja täita rida eeltingimusi, ilma milleta ei ole võimalik saavutada töövõimereformiga seatud eesmärgid. Selleks on vaja saada lahendused paljudele küsimustele:

- Peale inimese hindamist ja vajaduste väljaselgitamist pakkuda toetavaid meetmeid ja need peavad olema kättesaadavad olenemata inimese elukohast. Toome mõned näited – kui inimene elab suuremast keskusest ja võimalikust töökohast kaugemal, on esimene küsimus seoses igapäevase transpordiga ja võimalike kulude katmisega. Kui pime inimene soovib töötada avatud tööturul, vajab ta igapäevaselt enda kõrvale isiklikku abistajat – kas riik toetab tööandjat suure kõrvalabivajadusega inimese palkamisel, kui tööandja peab sisuliselt arvestama kahe inimese palgaga? Kas tööandja on valmis tööle võtma inimese, kes oma tervises seisundist tulenevalt saab töötada ainult

Töövõimereformi õnnestumiseks ei piisa ainult puudega ja töövõimetute inimeste tahtest ja soovist tööle minna, vaid kõigi kaasatud osapoolte valmisolekust:

- 1) Töövõime hindamise meetodika peab võimaldama hinnata inimese säilinud töövõimet ning tegutsemis- ja osalemispiiranguid.
- 2) Lisaks töövõime hindamisele peab vajaduse korral inimest hindama ka teistes eluvaldkondades tervikpildi saamiseks ning tegevussammude planeerimiseks.
- 3) Ekspertarsti soovitus peab olema dokument, milles toodud soovitused on kohustuslikud täitmiseks kõigile osapooltele, et inimene saaks asuda võimetekohasele tööle.
- 4) Rehabilitatsiooni- ja taastusraviteenused peavad olema vajalikus matus kättesaadavad ennetavalt ja kohe, kui tekib vajadus, et vältida olukorra halvenemist või pöördumatust muutumist.
- 5) Ümber- ja täiendõppe võimalused peavad olema kättesaadavad ning ei tohi olla seotud vanusepiirangutega.
- 6) Töötamisega seotud ja puudest tulenevad lisakulutused peavad olema isikule kompenseeritud.
- 7) Peavad olema loodud kaitstud ja toetatud töötamise võimalused, et inimesel oleks võimalus liikuda avatud tööturu poole aste-astmelt.
- 8) Tööandjate vastutus peab suurenema läbi töökeskkonna parendamise ja kohandamise.
- 9) Tuleb muuta ühiskonna, sh tööandjate hoiakuid puudega inimestesse, et igasse puudega inimesse suhtutakse kui täisväärtuslikku ühiskonnaliikmesse, kuid samas arvestatakse tema eripära ja erivajadustega.
- 10) Töötukassa poolt pakutavad tööturumeetmed peavad mitmekesisema ning vastama puudega inimese vajadustele, teenustepaketi väljatöötamine.
- 11) Puudega lastele ja noortele peab olema kaasav ja võimetele vastav haridus, mis on eelduseks toimetulekuks edaspidises elus. Hariduse kättesaadavuse tagamiseks peavad olema tagatud tugiteenused (logopeed, psühholoog, eripedagoog jne).

Väljatoodud loetelu ei ole lõplik ning töö käigus tulevad välja nii erinevad kitsaskohad kui ka head praktikad. Kui need eeltingimused on täidetud, olemas on soov ja tahe, ei ole

25% ulatuses ning peab perioodiliselt käima taastusravil või rehabilitatsiooniteenusel?

- Mis motiveerib tööandjat tööle võtma osalise koormusega ja väiksema töövõimega inimese, kui sellega kaasnevad suured kulutused, töövõiljakus on madal ning ootamatused on juba sisse programmeeritud?

- Kõik inimesed ei ole kunagi võimelised töötama avatud tööturul ja konkureerima nn tervete inimestega. Suure toetusvajadusega inimesed

vajavad hoopis kaitstud ja toetatud töökohti kõigis Eestimaa paikades.

- Tuleb vältida inimese jooksutamist erinevate asutuste ja tasandite vahel – inimest peab hindama üks kord ühes kohas ning inimest peab vajadusel juhendama ning suunama.

Erivajadusega töötaja –

Intervjueeris Helen Kask
EPIKoda

Eestis tegutseb mitmeid ettevõtteid, mille töökollektiivi kuuluvad ka erivajadustega inimesed, ent kahjuks on tööandjate teadlikkus ja oskused puuetega inimeste kaasamisel tööturule veel endiselt puudulikud. Sageli on põhjuseks ka teadmiste ja kogemuste vähesusest tulenev hirm. Järgnevas intervjuus jagavad oma kogemusi selles vallas Rimi Eesti Food ASi personalijuht Õrne Lainde, ISS Eesti ASi personalijuht Iren Tomski ja väikettevõtte juht Jüri Heinlaid. Need firmad on küll erineva taustaga, aga töötavad sarnaste põhimõtete ning väärtuste alusel, seega küsime, milliste murede ja rõõmudega on nad pidanud silmitsi seisma ning milliseid soovitusi annavad teistele tööandjatele.

Mis on Rimi? Rimi hüper- ja supermarketid kuuluvad Baltimaade juhtiva jaekaubandusettevõtte Rimi Baltic AB kaupluste hulka. Eestis on ettevõtte ärinimeks Rimi Eesti Food AS. Rimi Baltic ainuomanik on Rootsi ICA Groupile kuuluv ICA Baltic AB. Kokku on Rimi Baltic AB-l kolmes Balti riigis 234 kauplust (Eestis 84, Lätis 114 ja Leedus 36), sealhulgas Eestis 13 hüpermarketit, 18 supermarketit ja 53 odavmüügikauplust (Säästumarket). Rimi Baltic annab tööd rohkem kui 10 000 inimesele, Rimi Eesti Foodis töötab neist 2700.

Mis on Sakadak? OÜ Sakadak (tagurpidi lugedes „kadakas“) on Saaremaal Kaarna vallas Randvere külas, endise Randvere algkooli hoone juurdeehituses toimetav väikeettevõtte, mis valmistab kadakast tooteid, kadakast suveniire, kadakast meeneid ja mitmeid teisi puidust tooteid. Ettevõtte teeb eriliselt, et kõik seitse töötajat on erivajadustega.

Mis on ISS? ISS on 1901. aastal Taanist alguse saanud ja tänaseks üle maailma kokku 50 riigis tegutsev ettevõtte, mille käive ulatub üle 10,7 miljardi euro ja kus töötab ca 530 000 inimest. ISS Eesti AS on üle 10aastase kogemusega Eesti suurim ja jõudsalt kasvav kinnisvara haldamist, hooldamist ja erinevaid puhastusteenuseid pakkuv kontsern, kus täna töötab ca 1800 inimest.

Õrne Lainde

Mis oli teie ettevõtte ajendiks kaasata oma töökollektiivi erivajadustega inimesi? Kas see oli teadlik valik?

Suureettevõttena on meil sotsiaalne vastutus ning roll Eesti ühiskonna ees tervikuna. Samuti on erivajadustega inimeste tööhõive meie emaettevõtte ICA üks pikaajalistest ja strateegilistest suundadest. Seega oli meie jaoks erivajadustega inimeste tööhõive igati loogiline samm.

Kui palju erivajadustega inimesi kuulub teie personali? Milliste erivajadustega on tegemist?

Täna töötab Rimis 49 erivajadustega töötajat, meie emaettevõttes aga 1200 inimest. Kindlasti oleme huvitatud veelgi rohkem erivajadustega inimesi tööle võtma. Peamiselt töötavad meil kuulmispuudega inimesed, kuid on ka liikumispuudega ja just hiljuti liitus kollektiiviga ratastooliga inimene. Lisaks töötavad kärupaigaldajana kergema vaimupuudega inimesed.

Mis olid peamised takistused, millega pidite alguses silmitsi seisma? Kas ja kes on teid nõustanud?

Põhiliselt oleme ikka ise kõike avastanud ning endale selgeks teinud. Näiteks 2009. aastal, kui meile esimesed kuulmispuudega inimesed tööle tulid, ei olnud meil kogemust, kuidas suhtlemist nii klientide kui ka kolleegide vahel korraldada. Ka kuulmispuudega töötajad ise ei olnud varem klienditeenindajana töötanud ning nii leidsimegi ise parima praktika töö käigus. Algusaastatel oli plaan värvata ka ratastoolis inimesi, kuid 2009. aastal oli veel väga vähe infot, kas ja kuidas on võimalik meie kassasid ümber ehitada selliselt, et ratastoolis inimene pääseks seal hõlpsasti liikuma.

ettevõtte teadlik valik!



Rimi loodab lähitulevikus veelgi enam erivajadusega töötajaid kaasata oma kollektiivi. Fotod: Rando Kall

Jüri Heinlaid

Meie ettevõtte sai loodudki eesmärgiga pakkuda puudega inimestele võimalust teha tööd ning tunda ennast ühiskonnas vajalikuna.

Hetkel on meil tööl koos minuga 7 inimest. Kõik on erivajadustega. Ise liigun ainult ratastoolis, neli inimest on psüühikahäiretega ning kaks meest on terviseprobleemidega.

Tihti on selline tunne, et igasugused ametid, mis on loodud inimestele asjaajamise hõlbustamiseks, on pigem takistavateks teguriteks. Tekib tunne, et ametid ei ole inimeste jaoks, vaid inimesed ametite jaoks. Isiklikult olen kõige enam abi saanud oma valla spetsialistidelt.

Iren Tomski

Antud teema on ISSi jaoks olnud aktuaalne läbi aastate. Me usume, et olulise osa ettevõtte vastutustundlikust tegevusest moodustab pikaajaliste töötute ja erivajadustega inimeste tööturule kaasamine. ISSis juhindume sellest, et töötajate värbamisel anda võrdsed võimalused nii eakatele, erivajadustega inimestele, pikaajalistele töötutele kui ka etniliste ja muude vähemusgruppide esindajatele.

ISS Eesti 1800 töötajatest on ligikaudu 13% kas väiksema või suurema töövõimekaotusega. Need inimesed töötavad üldjuhul puhastusteenindaja ja välitööde puhastusteenindaja, hooldustehniku ametikohal või leiavad rakendust kontoritöodes. Läbi aastate oleme kokku puutunud erinevate erivajaduste vormidega ning raskusastmetega. Meie ettevõtte on olnud tööandjaks nägemis- ja kuulmispuudega, samuti vaimse tervise häiretega, sh autismihäiretega isikutele.

Murelikuks tegi tõsiasi, et meie ettevõtte, kuid tegelikult ka kogu ühiskond, ei olnud piisavalt teadlik asjaoludest, millega tuleb arvestada erivajadustega inimeste tööle kaasamisel. Nüüd korraldavad riigiasutused erinevaid teabepäevi, kus räägitakse erivajadustega inimeste teekonnast avatud tööturul. Teeme püsivalt koostööd ning viime läbi erinevaid projekte organisatsioonidega, mis pakuvad rehabilitatsiooniteenuseid ja kursusi tööealistele erivajadustega inimestele, nagu MTÜ Abikäsi, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, Tallinna Tugikeskus Juks jt.

Õrne Lainde

<p>Mis on olnud peamised mured-rõõmud antud protsessis? Kas olete pidanud töökohas erilahendusi looma?</p>	<p>Mingeid erilahendusi küll vaja ei ole olnud. Meie kaupluste meeskondi sai teavitatud, et tööle tuleb erivajadustega töötaja ning kui näiteks kuulmispuudega inimeste puhul oli peamine küsimus, kuidas omavahel ja klientidega suhelda, sai ka suhtluskanal kokku lepitud. Ja täna toimib ka kehakeel väga hästi. Muutma ei ole pidanud me midagi, pigem on erivajadustega inimeste töölevõtmine õpetanud meie töötajatele hoolivust. Suur rõõm on ka sellest, et kõik meie erivajadustega töötajad on kohusetundlikud ja tublid ning sulandunud kiiresti meeskonda.</p>
<p>Kas firma on täna oma valikuga rahul? Kuidas hindate oma erivajadustega töötajate rahulolu?</p>	<p>Meie oleme väga rahul oma töötajatega, sest tegemist on väga lojaalsete ja töökate inimestega. Ja meile tundub, et ka erivajadustega töötajad on väga rahul. Nad tunnevad ennast täisväärtuslike meeskonnaliikmetena, nende jaoks on väga oluline see, et neil on ka oma suhtlusringkond ning meeskond, kuhu nad kuuluvad.</p>
<p>Kas julgustate teisi tööandjaid palkama oma kollektiivi erivajadustega inimesi?</p>	<p>Igal juhul julgustan, tegemist on tõesti väga tublide ja positiivsete inimestega.</p>
<p>Mille poolest erineb erivajadustega töötaja nn tavalisest töötajast?</p>	<p>Meie erivajadustega töötajad ei erine kuidagi tavalistest töötajatest. Vaid kuulmispuudega töötajatega suhtleme kirja teel, aga see on ka ainuke erinevus.</p>
<p>Kuidas mõjutab erivajadustega inimene kollektiivis töökultuuri?</p>	<p>Töökultuuri toob erivajadustega töötaja kindlasti juurde hoolivust ja teineteisega arvestamist. Meie töötajad on omakorda teadlikumad erivajadustega inimestest, mis omakorda mõjutab suhtlemist erivajadustega klientidega, oleme tolerantsemad.</p>
<p>Sageli mõeldakse, et puudega töötaja on lihtsalt odav tööjõud, kellele ei pea nn tervete inimestega võrdsetel alustel töötasu maksma. Kuidas te seda kommenteerite?</p>	<p>Kindlasti kohtleme kõiki oma töötajaid võrdselt ning erivajadustega töötaja on täpselt samaväärne inimene nagu me kõik. Ka temal on vaja osta süüa, maksta arved jne. Erivajadustega töötaja on väga kohusetundlik ja annab nii mõnedelegi nn tervele töötajale silmad ette nii kohusetunde kui ka töötulemuste osas.</p>
<p>Üks hea soovitus või mõte, mida arvestada puuetega inimeste kaasamisel tööturule.</p>	<p>Olge julged kaasama erivajadustega inimesi oma töökollektiivi. Kes veel ei ole proovinud, siis tehke seda kindlasti. Tulemuseks on kahtlemata tervem ja hoolivam töökeskkond.</p>

Jüri Heinlaid

Oleme pidanud füüsilist keskkonda kohandama. Meie ruumid, kus töötame, on ehitatud EASi rahadega Kaarma valla kaasabil. Planeeritud ja ehitatud sai kõik selliselt, et ratas-tooliga on võimalik igale poole ligi pääseda.

Meile kõigile on elus antud võimalus teha omi valikuid. Kuidas keegi neid teeb, on muidugi iseasi. Mina arvan, et täna olen oma valikuga rahul. Loomulikult tahame me kõik, et asjad läheksid aina paremini...

Ma võin kindlalt öelda, et need inimesed on väga töökad ja pühendunud töötajad, nende näol leiame endale kohusetundliku ja usaldusväärse kolleegi.

Mis on „erivajadustega inimene“? Kui inimene liigub näiteks ratastooliga, ei tähenda see veel seda, et ta ei soovi või ei oska tööd teha. Iga puude jaoks on võimalik töökohatasid kohandada. Ma olen aastate jooksul tähele pannud, et kohandusi ja parendusi, mis on erivajadustega inimeste jaoks tehtud, on kõige kiiremini ära kasutama tavalised terved inimesed.

Kuna meil on ettevõttes kõik töölisel erivajadusega, siis sellele küsimusele on raske vastata.

Mina arvan, et kõik inimesed peaksid oma tehtud töö eest saama väärilist palka. Kahjuks ei ole see igal pool meie riigis niimoodi.

Riigil tuleks teha rohkem soodustusi ettevõtetele, kes võtavad tööle puudega inimesi. Tihti juhtub nii, et liikumispuudeline inimene kulutab enamuse oma teenistusest töölkäimisele (näiteks transpordile).

Iren Tomski

Meil ei ole tulnud ette vajadust luua töökohal erilahendusi, kuid erivajadustega inimeste töölevõtmisel oleme pidanud arvestama, et nende tööharjumuste kujunemine võtab rohkem aega ja väljaõppe protsess on pikem kui tavaliselt. Arvestada tuleb, et ettevõttes peab olema juhendaja, kes on toeks erivajadustega inimesele uude kollektiivi sisseelamisel ja teiste tööeluga seotud murede lahendamisel. Väljaõppeprotsessis on minu hinnangul kõige keerulisem töötervishoiu ja ohutu töökeskkonna põhimõtete ja meetodite selgitamine objektidel.

Meie erivajadustega töötajad on väga rahulolevad inimesed. Nad on tänulikud abi ja toetuse eest tööturule sisenemisel ja hakkamasaamisel. Iga inimene vajab tunnet, et tema antav panus on vajalik.

Inimest, kes soovib tööd teha, ei tohiks piirata valikute tegemisel. Tihti on erivajadustega inimesed paremad ja lojaalsemad töötajad kui „terved“ inimesed.

Kindlasti on erivajadustega töötajad ülimalt lojaalsed ja üldjuhul püsivad nad väljaõppe saanuna töökohal kauem, võrrelduna inimestega, kes pidevalt otsivad uusi ja põnevamaid väljakutseid. Seega on erivajadustega isiku kaasamine meie tööjõupuuduse olukorras väga oluline.

Erivajadustega töötajad on sageli väga püüdlid ja töökad inimesed, kes suudavad oma hoiakute ja väärtustega tekitada ka kolleegides tööle pühendumise õhkkonna.

Meie jaoks ei mängi rolli, kas töötaja on erivajadusega või mitte, oluline on see, et ta tahab oma tööd teha. Näeme neis väärtuslikku tööjõudu, kuna tänapäeval on tööjõud vähenenud ja tööotsijad muutunud palju valivamaks.

Erivajadustega inimeste tööle kaasamisel leiad Töötukassast täiendavat teavet nii neile mõeldud abivahendite soetamise kui ka mitmete lisakulude hüvitamise kohta. Sellest on minu arvates suur abi. Aitame koos erivajadustega inimestel tööturule siseneda ja tööülesannetega toime tulla!

MTÜ Abikäsi on sotsiaalne ettevõte, mis loodi 2009. aastal eesmärgiga parandada erivajadustega inimeste tööhõivet. Tuule sai ettevõtte tiibadesse uute ettevõtjate konkursist Ajujaht 2010, kust võideti sotsiaalse ettevõtte eriauhind. Kui algselt oli MTÜ ideeks vahendada inimesi tööturule, siis nüüdseks on Abikäest kujunenud ka töökeskus. Inimene suunatakse avatud tööturule alles siis, kui ta on omandanud enda erialal vajaliku kompetentsi. Jätkusuutlikkuse tagamiseks pakutakse telemarketingi, andmesisestuse, IT ning kergemaid käsitöö teenuseid. Kuna tegu on mittetulundusühinguga, siis suunatakse kogu teenuste eest saadav tulu tagasi ettevõtte tegevusse – puuetega inimeste tööhõive parandamisele.

Küsisime MTÜ Abikäsi ühelt eestvedajalt Marko Simbergilt, mis on tööandjate peamiseks hirmudeks erivajadustega inimeste tööle palkamisel?

Kardetakse madalamat produktiivsust ja riske, et äkki töökohal juhtub mõni tööõnnetus ning mis saab siis, kui selgub, et inimene ei vasta siiski ettevõtte ootustele – kuidas käib töölepingu lõpetamine. Kuid üha enam pöörduvad meie poole ettevõtted, kes on valmis võtma erivajadustega inimese tööle. Reeglina on nendel ettevõtetel varasem positiivne kogemus ning seetõttu puuduvad hirmud erivajadustega inimese värbamisel. Ettevõtetel, kellel puudub varasem kogemus, on säilinud teatud umbusaldus, kuid ligi veerandil juhtudest on ka nemad valmis erivajadustega inimestele võimaluse andma, eriti kui saab riske maandada mõne töötukassa meetmega (tugiisik, palgatoetus). Täna on erivajadustega inimestele kõige suuremad tööpakkujad ISS Eesti AS, Rimi Baltic ja Harju Maakohus.

Marko Simberg, MTÜ Abikäsi

Eesti Post

Katrin Püks
personalijuht

Inge Eit on tõenäoliselt kõige kuulsam Eesti Posti kirjakandja. Ühest küljest seetõttu, et ta lõpetab enamiku arvukatest spordivõistlustest pjedestaalil, aga teisalt seetõttu, et Inge on ühe käega. Eesti Posti jaoks muudab Inge eriliseks tõsiasi, et ta on üks usinamaid töötajaid.

Eesti Posti kandevõrgu personalijuht Katrin Püks räägib, et nii nagu teistelgi tööandjatel, oli ka Eesti Postil kartusi värvata erivajadustega inimesi, sest kaheldi, kas ettevõtte pakutav töö on selline, millega töötaja hakkama saab.

“Iga vastutusega kaasnevad kartused, aga oleme enamikest üle saanud,” rõõmustab Püks.

Eesti Postis töötab 146 osalise töövõimetuse ja puudega inimest. “Oleme kõikide nende töötajate üle uhked, et nad suudavad teha nii vastutusrikast tööd nagu seda on postitöö,” kiidab Püks.

Personalijuhi sõnul võtab erivajadusega inimese kollektiivi sisseelamine vahel pisut kauem aega, aga samas võib päris kindel olla, et tulevikuks saadakse tubli ja pühendunud töötaja. Katrin Püks selgitab, et erivajadusega inimese suurim pluss on see, et selline inimene ei karda tööd ja on väga kohusetundlik. Sama kinnitab ka kirjakandja Inge Eidi juht Eva Kalu, kes iseloomustab Inget kui töökat inimest, kes täidab temale pandud kohustused kiiresti.

Kirjakandja Inge saab hakkama ühe käega

Inge tuli Eesti Posti tööle üheksa aastat tagasi, kui saatis oma elulookirjelduse paljudesse ettevõtetesse.

“Eesti Post oli ainuke, kes temaga ühendust võttis,” ütleb Katrin Püks. “Ja nüüd me oleme väga õnnelikud, et ta endale saime!”

Võiks eeldada, et kirjakandjal peaks olema kaks kätt, et sorteerida posti, vedada postikotti või pos-

väärtustab erivajadusega töötajat

Inge armastab liikuda ning teha aktiivselt sporti.
Fotod: erakogu



tikasti midagi panna. Aga kirjakandja Inge saab sellega suurepäraselt hakkama ühe käega.

Inge ütleb, et kirjakandja ameti juures meeldib talle see, et kuigi töö on füüsiliselt raske, saab ta ise tööpäeva planeerida ega sõltu teistest. Seda, et erivajadusega inimesel Eesti Postis kuidagi keerulisem töötada oleks, Inge ei taju, tema usub, et kõik sõltub inimesest, mitte ettevõttest.

“Igal pool on omad probleemid, aga kui tahtmine on olemas, siis saab väga hästi hakkama,” arwab Inge.

Lisaks kirjakandja ametile on Inge väga tubli sportlane, kes käib ettevõtet esindamas firmasportdiviisistlustel ja toob alati koju auhinnalisi kohti.

“Kui keegi spordist räägib, lähevad Ingele kohe silmad särama, ja kui võimalik, võtab ta osa kõigist üritustest,” ütleb Inge juht Kalu.

Mureks on ligipääs tööga seotud ruumidesse

Katrin Püks lubab, et nüüd, kui Eesti Postil on erivajadusega töötajatega head kogemused, siis võimalusel võetakse neid ka edaspidi tööle. Ja huvi Eesti Postis töötamise vastu on suur.

“Osaleme pea igal tööturumessil ning iga kord tuleb meie käest tööd küsima mõni ratastoolis, kuulmispuudega või muu erivajadusega inimene,” ütleb Püks.

Enamik erivajadustega inimesi on Eesti Posti kandideerinud avalike konkursside kaudu, aga koostööd tehakse ka MTÜga Abikäsi ja Töötukassaga.

“Viimane värbamine koostöös Töötukassaga tõi meie kollektiivi toreda, alati rõõmsameelse noormehe Rauli, kes on küll vaimse puudega, kuid ajaga õppinud selgeks mõned tööloigud ja tal on suur tahe areneda ning ta võtab oma tööd väga tõsiselt,” räägib Püks.

Mureks erivajadustega inimeste värbamisel on ligipääs töökohale ja tööga seotud ruumidesse. Püks selgitab, et kõik probleemsed kohad on juba ära kaardistatud, kuid teha on veel palju.

“Meil on olnud väga häid liikumispuudega kandidaate näiteks IT-valdkonda, aga kahjuks oleme pidanud praegu neist loobuma.”

Erivajadustega inimeste värbamisel on Eesti Post abi ja toetust saanud Töötukassalt, kust õigupoolest pakutakse Püksi sõnul abi rohkemgi, kui ettevõtte ise panustada jõuab.

Erivajadustega inimestele ütleb Püks, et nad on kindlasti oodatud kandideerima Eesti Posti erinevatele ametikohtadele. Teistele ettevõtetele soovitab ta kindlasti ka puuetega inimest värvata. “Ta saab hakkama nagu iga teinegi inimene,” kinnitab Püks.

Tiia Sihver:

Toetada tuleb puudega inimeste aktiivsust, mitte passiivsust!

Intervjueeris: Helen Kask, EPIKoda

Praegu töötukassas peaspetsialistina töötavast Tiia Sihverist sai liikumispuudega inimene autoavarii tagajärjel. Ta teab, kui keeruline on siseneda avatud tööturule. Töövõimetoetuse reformi silmas pidades on ta väga nõus sellega, et tuleb toetada puudega inimeste aktiivsust, mitte passiivsust, ent samas tekitab temas suurt muret reformi elluviimise kiirus ja sellega seotud riiklik poliitika.

1994. aastal juhtunud autoavarii muutis Tiia Sihveri elu kardinaalselt. Pärast traumat möödus terve aasta haiglates ja kohanemine eluga ratastoolis. Enne õnnetust oli ta kuus aastat töötanud lasteaiakasvatajana, nüüd tuli otsida uut tööd. Esimesed kaks aastat oli lapsehoidja neljale lapsele, seejärel leidis võimaluse teha passiivset müügitööd. Suhtles telefoni ja faksi teel. 1999. aastal korraldati Euroopa Liidu Phare Consensus programmi raames internetipõhine „Tööellu integreerumise kursus“. See oli uus tõuge, tänu millele jõudis Tiia tagasi aktiivsesse ühiskonda ehk projekti eesmärk täideti tema näol.

Tiia, milliseid muutusi see kursus su ellu tõi?

Sellel kursusel laienes mu tutvusringkond ja leidsime ühiselt, et meie maakonnas puudub puuetega inimeste ühing, mis oleks meie nõud-

misi rahuldanud. Sündiski Viru Valere, mille üks asutajaliikmetest olen. Sain võimaluse rakendada oma teadmisi ja tegelda invapoliitikaga maakonnas. 1999. aasta lõpust hakkasin vabatahtlikuna tööl käima Lääne-Virumaa Puuetega Inimeste Kojas, mis lõppes sellega, et jaanuaris 2002 valiti mind juhatuse esimeheks. See oli suur väljakutse, sest käsil oli maakonna puuetega inimeste päevakeskuse rajamine. Päevakeskuse avamisega tekkis aina suurenev vajadus teadmiste järele.

Ja siis läksid õppima?

2001. aastal avati grupp Lääne-Virumaa Kutsekõrgkoolis sotsiaaltöö erialal erivajadustega inimestele. Õppeprogramm oli analoogne tava-gruppidega, vahe vaid selles, et õppuritele oli tagatud transport ja ligipääsetavad klassiruumid. Üheksast alustajast lõpetas seitse, neist kaks cum laude.

Õppinud uuesti pere ja töö kõrvalt õppima ning omandanud kogemuse, et puue pole takistuseks, kasvas tahe haridusteed jätkata. Jätkasin õpinguid Tallinna Ülikooli sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse eriala magistriõppes. Koos õppima asumisega vahetasin ka töökohta. Kandidateerisin ja sain tööle sotsiaalministeeriumisse infospetsialistiks. Minu põhiülesanneteks oli ministeeriumi dokumendihalduse korraldamine: teabenõuetele, selgitustaotlustele ja märgukirjadele vastamise protsessi haldamine, üldtelefoni teenindamine ja isikute nõustamine. Kui see töökoht ennast minu jaoks ammendas pärast 7,5 aastat, hakkasin kandidateerima uutesse kohtadesse. Täna töötan Eesti Töötukassas töövalmiduse toetamise tee-



Tiia korraldab 2013. aasta festivali "Puude taga on inimene". Foto: Monika Kailas

Miks on erivajadusega töötaja hea töötaja:

- Puudega inimesed on sama usaldusväärsed kui teised töötajad.
- Puudega inimesed püsivad ühel töökohal kauem, sest nad on selleni jõudmiseni väga palju vaeva näinud ja teevad kõik endast oleneva, et seda säilitada.
- Puudega inimestega juhtub vähem tööõnnetusi, sest neile on teada, mida tähendab tervis, ja nad teevad kõik endast oleneva, et see ei halveneks.
- Igapäevaelu toimetulekuraskuste ületamine on muutnud puudega inimesed leidlikuks, sest puudeliseks tekib paratamatult olukordi, millele me pole suutnud ette mõelda. See käivitab mõtted lahenduste otsimiseks ja nakatub ka teistele või aitab puudega inimene mõelda kolleegide eest.
- Kui ettevõttes on loodud juurdepääs puudega töötajale, on see ühtlasi tagatud ka puudega klientidele, mis muudab ettevõtte atraktiivsemaks ja külalastavamaks kõigile teistele klientidele ja huvirühmadele – lapsevankritega vanemad, ajutiste traumadega inimesed jms.

Mõtted pärinevad sotsiaalministeeriumi materjalidest – Erivajadusega inimene hinnatud töötaja - http://www.sm.ee/fileadmin/media/Dokumendid/Toovaldkond/TTO/Erivajadustega_inimene_hinnatud_tootaja.pdf

nuste peaspetsialistina. Minu esmased ülesanded on hoolitseda töötukassa teenuste eest, mida pakutakse pikaajalise tervisehäire ja puudega inimestele.

Milline on sinu hinnangul tööandjate üldine suhtumine erivajadustega töötajasse?

Puudega inimeste kaasamisel on tööandjate suhtumine seinast sein. Need, kes on saanud kogemuse, on väga rahul ja avatud ärgitama ka teisi tööandjaid. Nad teavad, et puudega inimesed on kohusetundlikud töötajad ja lojaalsed tööandjale. Enamus tööandjaid aga ei tea, millised on puudega inimeste tegelikud võimed ja oskused. Nad kardavad, sest teadmatus tekitab igasuguseid hirve, ja see on inimlikult täiesti mõisteta. Lisaks puuduvad tööandjatel teadmised teenustest ja toetustest, mida nad saavad puudega inimese värbamisel. Kahjuks ei ole ka puudega inimestel endil piisavalt neid teadmisi, et teavitada ja julgustada tööandjaid.

Kuidas sa hindad kõrvaltvaatajana puudega inimeste võimalusi olla aktiivselt tööturule kaasatud?

Võimalused olla kaasatud on tegelikult väga piiratud. Puudega inimesele, kes elab väljapool Tallinnat, Tartut, Pärnut või muud suuremat keskust, jääb see unistuseks. Sotsiaalteenuste puudumise tõttu ei ole paljudel töötamiseks vajalikku haridust ja puuduvad võimalused enesetäiendamiseks ning töölemineamiseks. Sellega seoses on nad madala enesehinnanguga ja neis on süvenenud teadmine, et elu tulebki mööda saata koduseinte vahel ja toime peab tulema töövõimetuspensioniga, sest millekski enamaks nad võimelised ei ole. Need, kes usuvad, et ehk isegi oskaks midagi, arvavad, et neid ei taha ju keegi, sest neil on puue.

Kas tööturule sisenemine ja seal püsimine on sinu enda kogemuse põhjal lihtne või keeruline?

Sisenemine tööturule on raske. Kuid lohutuseks saan öelda, et elamine puudeliseks ongi vaid võitlus. Tööturule minemiseks on vaja esmalt teada

enda soove, seejärel soovidele vastavaid teadmisi, oskusi ja haridust ning seejärel tuleb hakata otsima sobivat töökohta.

Kui mul on kõrvalabi vajav puue, pean alustama oma valikuid sellest, milliseid teenuseid suudab mulle pakkuda kohalik omavalitsus ehk kas ma pean leidma töötamise võimaluse kodus või saan käia tööl. Isegi siis, kui ma saan valida võimaluse käia tööl, pean ma arvestama sellega, et üldjuhul ei ole see töökoht koheselt kohandatud minu vajaduste põhisel. Sellega seoses pean saama teadmise, kuidas tulen tööülesannete täitmisega toime kohanduste tegemiseni. Lisaks soovitan puudega inimestele ennast ette valmistada selleks, et alati tuleb ette ootamatuid või täiendavaid ülesandeid. Minule on suureks abiks ja toeks ELIL. Tööle saades ei adu paratamatult kõiki ettetulevaid situatsioone. Töökohal püsimine sõltub suuresti inimesest endast ja siin ei ole enam vahet, kas sul on puue või mitte.

Millised on puuetega inimeste jaoks peamised takistused töö leidmisel?

Minu arvamus on, et suurimaks takistuseks on kohalike omavalitsuste sotsiaalteenuste tagamine. Nende puudumise tõttu ei ole puudega inimestel piisavat haridust ja aktiivset ühiskondlikku osalust, mille hulka kuulub ka töötamine ja eneseteostus. Tagajärjeks teadmatust, madal enesehinnang ja haridus ning süvenenud teadmine, et töö on teiste jaoks.

Teisena toon välja probleemid hariduse saamisel.

Kolmandaks on tööandjate ja inimeste vähene teadlikkus teenuste kohta, mis toetavad puudega inimeste tööle asumist ja töötamist.

Kuidas sa hindad töövõimetoetuse (TVK) reformi ning selle rakendamise võimalusi Eestis? Kas sinu arvates täidab see soovitud eesmärgi?

TVK reformi eesmärk on väga hea. Olen väga nõus sellega, et tuleb toetada puudega inimeste aktiivsust, mitte passiivsust. Samas tekitab suurt muret reformi elluviimise kiirus ja sellega kaasuv riiklik poliitika, mis näeb ette muuhulgas ka rahalist kokkuhoidu. Seda reformi saab võrrelda uue äri asutamisega. Hetkel tahetakse seda teha nii, et äri hakkaks koheselt kasumit tootma. Minu

arvates tuleks koheselt ikka arvestada sellega, et äri rajades tuleb esimeses etapis palju ressursse välja käia, siis saabub hetk, kus tootmine äris veel kasumit ei tooda, aga peab ennast üleval, ja viimase etapina tekib kasum. Nagu juba eelnevalt nimetasin, oleneb puudega inimese aktiivsus, haridus ja tööturul osalemine enamjaolt sellest, kus ta elab või kas ta on teadlik enda õigustest toetustele ja teenustele. Tänapäevase reformi seis näeb ette, et inimene peab ise olema aktiivne, aga samas ei ole käivitatud ühtegi hooba selleks, mis tagaks puudega inimesele sotsiaalteenuste kättesaadavuse, et ta saaks olla aktiivne tööturul.

Teadmata on ka see, kuidas või millistel alustel hakkab toimuma töövõime hindamine. Puudega inimese töövõime oleneb väga paljudest asjadest – haridus, füüsiline ja vaimne võimekus, tööalased teadmised ja kogemused, rehabilitatsioon ja taastusravi võimalused, sotsiaalvõrgustik, abivahendid, saadavad teenused ja toetused jne. Selle koosluse kokkuliitmine ja selle alusel inimesele tulevikusuuna näitamine on väga vastutusrikas ja laiapõhjalisi teadmisi vajav ülesanne.

Muret tekitab on toetuste jagamise põhimõtted läbi TVK reformi. Tänapäevase kokkulepitu näeb ette, et täielik töövõimetus tagab inimesele 320 € (see on miinimumtöötasu määr ja suurepärane toetuse suurus). Osaline töövõime annaks 160 € ehk poole miinimumtöötasu määrast, aga see hakkab vähenema vastavalt sissetulekule. Täielik töövõime ei anna toetust.

Osaline töövõime sellisel viisil toetab pigem passiivsust ja selle saajal on kasulik varjata oma sissetulekuid. Eelmise reformi raames, kui töötati välja tööealistele puudega inimestele puude raskusastme ja puudest tulenevate lisakulude määramist, osalesin aktiivselt selles protsessis. Koos teistega kaardistasin kaks kuud kõiki teenuseid ja tegevusi, mida tegin enda puudest tulenevalt. Panin ajalise täpsusega kirja telefonikõned, millega tellisin teenuseid või neid muutsin, lisaks omaosalus teenuste saamisel jms. Kokkuvõtted olid tänaseni imestust tekitavad. Maksan kõige eest rohkem, kui saan töövõimetuspensioni, mis on üle 200 € kuus. Teenuseid tellin vastavalt vajadusele (aktiivsusele) ja ei pea igapäevast arvestust. Kõigile on teada, et mida aktiivsem olen, seda rohkem tekib kulutusi. Siit järeleb selge loogika – TVK reform sellisel kujul ei toeta minu aktiivsust ja mul ei ole kasulik osaleda ühiskondlikus tegevuses, kas või projektide juhtimises.

Tom Rüütel:

Tööandjal on igal juhul kasud sees

Intervjueeris: Helen Kask, EPIKoda

Tom Rüütel õpib Tallinna Ülikoolis magistrantuuri teisel kursusel rakenduslikku sotsiaaltööd. Varasemalt on Saaremaalt pärit liikumispuudega noormees töötanud suviti Kuressaare päevakeskuses tegevusjuhendajana ning statistikaametis toimetanud andmetöötlusoperaatorina rahvaloenduse andmetega. Kui oluliseks peab Tom töötamist ning millisena näeb ta tööandjate suhtumist erivajadusega töötajasse? Millised on Tomi mõtted seoses töövõimetoetuse (TVK) reformiga?

Kas töö leidmine on sinu jaoks oluline?

Töö leidmine on mõistagi väga tähtis. Lisaks majandusliku olukorra paranemisele on töö juures seltskond, kolleegid, kelle kaudu kasvab suhtlusringkond. Kui kolleegid on head, kaalub see üle ka nigelamat sorti palga. Muidugi on tähtis enesetäiendus ja rakendus, sest puudele vaatamata on meilgi tahe olla ühiskonnale vajalik ja kasulik.

Kui palju oled teadlikult tegelnud töötamisega?

Ausalt öeldes vähe. Päevakeskusesse pakuti mulle tööd ning statistikaametisse pääsesin kohe lõõgile, see tähendab intervjuule, mille käigus oli ka proovitöö. Sobisin! Tuleb tunnistada, et olen paraku suhteliselt pirtsakas. Näiteks käisin proovi-

päeval MTÜ Abikäes telefonimüügitööd uurimas. Kuu parimaid kõnesid kuulates mõtlesin: „Ei, see töö pole mulle!“ Ja nii ma läinud olingi. Korra kandideerisin ka müügijuhiks invatarbeid müüvasse asutusse. Samas puudus mul kogemus müügialal. Tahaksin tööd ikkagi sotsiaalvaldkonnas, mille sees olen ise pea 26 aastat olnud. Samuti läheks pea seitse aastat õpinguid luhta, kui hakkaksin tööle kuskil kolmandal erialal. Mitte et töö meest rikuks, seda kindlasti mitte. Olen lihtsalt kindel, et leian varem või hiljem erialase töö.

Mis on olnud peamised takistused tööturul?

Esimene on kindlasti paari-kolmeaastane eelnev töökogemus, mis mul põhimõtteliselt puudub. Sotsiaalvaldkonnas on ju elukogemus... kindlasti see maksab ka midagi, kui magistrikraadi kätte saan. Mul ei ole paraku nii palju pealehakkamist või nahaalsust, et kandideerida töökohale, kus tean, et mul jääb näiteks haridusest puudu. Ja vene keelega on mul kindlasti keeruline, aga seda parandab ainult aeg ja praktika.

Millised on sinu vajadused tööturul ja ootused tööandjale?

Tööandjalt ootan seda, et ta ei vaataks mind kohe kui riski, vaid kui võimalust hea töötaja näol. Kõige hullem ongi, kui ei anta isegi võimalust proovida, ennast näidata, vaid heidetakse kohe kõrvale. Vajadused tööturul? Las ma mõtlen... Olla vajatud!?



Foto: Sander Ilvest

Milline on sinu hinnangul tööandja suhtumine erivajadusega töötajasse?

Tööandjal, kellel on varasem kokkupuude erivajadusega inimesega, on ka suhtumine kindlasti parem. Kui nüüd olla kriitiline, siis võiks paljusid tööandjaid pidada araks ja mugavaks. Araks, sest ei julgeta erivajadusega inimest tööle võtta, ning mugavaks seetõttu, et nii-öelda terve inimesega jääksid olemata igasugused kohandamised jms. Kaotajateks jäävad nii või naa rohkem tööandjad, sest olen kindel, et erivajadusega kolleeg mõjub teistele innustavamalt ja tihti oleme meie, erivajadustega inimesed, pisut avatuma mõttemaailmaga. Siinjuures ei tahaks kuidagi üldistada, aga räägin kogemustest ja tagasisidest.

Millega peaks tööandja arvestama puudega inimese kaasamisel kollektiivi?

Puudega inimene vajab tõuget, et talle antakse võimalus, sest igaüks meist vajab seda. Kui võimalust ei antagi, siis ei saagi ju teada, kas oleksid hakkama saanud või mitte. Tööandjal on lihtne, ta võtab järgmise kandidaadi, aga puudega inimesel jääb suhu tõrjutuse maitse. Erivajadusega inimene ei tähenda, et kõik tuleb teistpidi pöörata. Vastupidi, erivajadustega inimeste soovid ja vajadused on tihti väga lihtsad, ent tõhusad! Ja inimene ise teab, mis teda enam aitab. Kindel on see, et erivajadusega inimene on motiveeritud töötama ja ta tahab tööle tulla. Muidugi ei oleks ju paha, kui tööandja märkaks neid soodustusi, kui ta võtab

tööle erivajadusega inimese. Tal on ju nii-öelda kasud sees igal juhul.

Mida soovivad teistele puuetega inimestele, kes tööd otsivad?

Me ei saa teha oma puuet olematuks, aga kohe kindlasti ei pea seda suurelt esile tooma. Mina arvan, et CV-sse ei peaks puude olemasolu sisse kirjutama. Pigem kirjutada sinna kõik väiksemad praktikad, koolitused, vabatahtliku töö jms. Nii saame muuta ennast tööandja jaoks atraktiivsemaks. Muidugi tuleks vaadata, mida Internet sinust räägib. Kui ei räägi midagi, pole hullu, kui aga räägib hullu, on halb. Ma arvan, et julge pealehakkamine on juba pool võitu ja omaette võit on juba see, kui töövestlusele saab. Kui ongi rumal ja diskrimineeriv tööandja, siis see on vaid tema kaotus. Kui aga kardab või pelgab, siis peame meie ise olema need, kes ohjad enda kätte võtavad ja innustavad julged olema!

Mis mõtteid tekitab sinus töövõimetoetuse reform?

Reform on kindlasti vajalik ära teha. Mina näen, et see annab seni kodus olnud inimestele positiivse tõuke aktiveeruda. Kindlasti ei tohiks see reform inimeste elujärge kuidagi halvendada. Praegu mõnel juhul see seda siiski teeb. Iga reform sünnib läbi valu, aga ehk on see seda väärt. Meie, kes me oleme selle reformi „alustalad“, sest ilma meieta seda ju ei tehta, peame olema tugevad ja vajadusel ka kisama!

Miks meile kaitstud töö teenus?

Stina Siem

Tallinna Tugikeskus Juks töökeskuse juhataja

Kaitstud töökohad on spetsiaalselt erivajadusega inimese võimetest lähtuvalt loodud töökohad. Vastavad keskused loodi Euroopas tänu kasvavale vajadusele leida konstruktiivseid päevategevusi suurele hulgale erivajadusega inimestele, kes tahtsid ja suutsid töötada.

Kaitstud töö keskuste kaudu sooviti tagada erivajadustega inimestele turvaline keskkond, kus nad võiksid saada kutsealast väljaõpet, teha mõtestatud tööd ning saada osa niisugustest teenustest nagu rehabilitatsioon, teraapia, sotsiaalne treening ja koolitus. Töötamine kaitstud olukorras on mõeldud eelkõige neile puudega inimestele, kellel ei ole võimalik leida tööd tavakonkursside korras. Samas peab töötamine olema tootev ja andma võimaluse töö harjutamiseks ning erialaste oskuste arendamiseks ja säilitamiseks, et võimalusel avatud tööturule liikuda.

Töökohad „teistsugusele“ sihtgrupile

Psüühikahäirega inimestest langevad avatud tööturult välja eelkõige kroonilise haiguskuluga inimesed. Intellektipuudega inimestest ei jõua avatud tööturule mõõduka ja raske vaimupuudega inimesed. Sellegipoolest on mõlema sihtgrupi liikmed võimelised töötama nende võimetele ja oskustele vastavas töökeskkonnas – neile on vajalikud eraldiseisvad kaitstud töökeskused.

2010. aastal viidi läbi Päevakeskus Käo projekti „Eelduste loomine vaimupuudega inimeste efektiivsemaks kaasamiseks tööturul“ raames uuring, mille eesmärk oli kaardistada ning analüüsida probleeme, mis olid seotud vaimupuudega inimeste aktiivse osalemisega tööturul Eestis. Selles uuringus töid vaimupuudega inimesed ise välja, et neile sobilikuks ja soovitud töökohaks on kaitstud töö keskused ja lihttöö avatud tööturul.

Mure seadusandliku poole pärast

Käesoleva ajani pole kaitstud töö teenuse osutamist seadusandlikult reglementeeritud. Praegu



Tallinna Tugikeskus Juks töökeskuses valminud kruusid. Foto: erakogu

toimub selle korraldamine tavaliselt kohalikul initsiatiivil. Näiteks Töökeskus Juks loodi Tallinna linna poolt ning tegemist on linnaeelarvelise asutusega. Vajadus antud teenuse järele oli suur, sest kui kliendid olid lõpetanud arenduskeskuse rehabilitatsiooni- ja õppeprogrammi ning osalenud õppimise rühmas (tööpraktika – laiemas tähenduses: kõik tööelu juurde kuuluv), oli erivajadusega noor inimene valmis toetava juhendamise abil alustama tööelu. Kutseõppesüsteemi ja avatud tööturule ei pääsenud kõik noored, seega oli töökeskuses töötamine suurepärane võimalus ennast tööalaselt teostada.

Töökeskus Juks alustas tööd 2003. aasta sügisel Tallinna Puuetega Noorte Keskuse Juks allasutusena. Keskus loodi erivajadustega inimestele vaheetapiks üleminekul toetatud tööle või avatud tööturule. Paljudele meie klientidest on see aga püsiv töökoht. Keskuse eesmärgiks on arendada klientide võimeid, leida neile sobiv töö keskkuses ja edaspidi (kui võimalik) avatud tööturul ning müüa oma toodangut. Praegu töötab töökeskuses 44 erivajadusega inimest. Töökeskuses Juks töötatakse erinevates töötubades: portselanimaal, kangastelgedel kudumine, keraamika, siidimaal, õmblemine ja allhanketööd. Töötubades koordineerivad tööd valdavalt kunstiharidusega juhendajad.

Keskus on paljudele meie klientidele **tugipunktiks**. Meie juures aasta-kaks töötades suudavad nad keskuse personali abiga suunduda avatud tööturule. Vajadusel suhtleb keskus tööandjatega ning mitmed graafiku alusel töötavad kliendid käivad meie juures oma vabadel päevadel. Kui kliendid kaotavad töö avatud tööturul, saavad nad tagasi tulla töökeskusesse. Sageli on siis hobi saanud enesehinnang ning mõnel puhul ka soov mitte kunagi avatud tööturule tagasi minna. Püüame oma kliente igati toetada ja nende eneseusku taastada. Meie leiame, et eriti oluline on kaitsitud töötamise juures paindlikkus. Suveperioodil töötavad mõned keskuse noormehed hotellis koristajana. Talveperioodil, kui hotellil pole tööd pakkuda, käivad nad töökeskuses tööl. Kliendid, kes ei suuda igapäevaselt töötada, käivad keskkuses tööl paar-kolm korda nädalas. Kõige halvem, mis ühe erivajadusega inimesega juhtuda võib, on see, et ta jääb koduseinte vahele. Oluline on säilitada igapäevane tööruutiin ja keskkuses käimise harjumus.

Tegemist ei ole „töö mängimisega“

Sageli on inimestel arvamus, et töökeskuses mängitakse töötegemist ning tehakse töölaadseid tegevusi. Töökeskus Juks sellega nõus ei ole. Kõik töötoad võtavad vastu tellimusi, samuti teeme allhanketööd ning osutame heakorratöid teenusena. Aastas pakime umbkaudu 140 000 helkurit. Maaime portselani ACE Logistics ASile, keraamilisi aluseid Erahariduskeskusele ja keraamilisi loomi Maaülikoolile ning täidame palju muid tellimusi nii ettevõtetele kui ka eraisikutele. Müüme oma kaupa oma kingitustepoes, Turisimiinfo punktis vanalinnas, Mahemarketis Mustamäel, suvel kruisilaevade turul, samuti käime oma tooteid müümas mardilaadal ja teistel laatadel. Seni oleme täitnud tööd õigeaegselt ja kvaliteetselt ning tellijad on kvaliteediga rahul. Keskuse kliendid teevad küll tööd aeglasemalt kui nii-öelda tavainimesed, kuid mitte halvema kvaliteediga. Müüdüd toodete ja pakutud teenuste tulu eest ostame uusi materjale ning maksame töö tegijatele tööosalustasu.

Positiivne näide:

Katrin Kivisik tuli Juksi tööle 2005. aasta sügisel pärast Astangu kutserehabilitatsiooni keskuse õmbluse eriala lõpetamist. Katrin on loomult väga püüdlik ja soovib alati kõikjal osaleda. Tema suureks sooviks on alati olnud töötamine avatud tööturul. Tänu suurele arenemissoovile, keskendumisharjutustele ja ühisele arutlemisele juhendajaga õppis Katrin ennast paremini jälgima ja oma käitumist ka rohkem valitsema. Tänu juhendaja positiivsele suhtumisele, julgustamisele ja töövõimete arendamisele leidis Katrin töö ka avatud tööturul. Kui kutsuti, käis ta kirju ja voldikuid ümbrikutesse pakkimas, vabadel päevadel töötas töökeskuses. Kui kirjade pakkimise töö lõppes, töötas Katrin igapäevaselt töökeskuses. Nüüdseks töötab Katrin avatud tööturul andmesisestajana. Seniajani hoiab ta meiega ühendust ja annab teada, kuidas tal läheb. Kui on oht, et Katrin peaks oma töö kaotama, võtame ta hea meelega jälle enda juurde tööle seniks, kuni leiame talle uue töö.

See, mis varem näis olevat udune ja hirmuäratav tulevik, paistab järsku kirka ja kutsuvana. Kõigi silmad säravad, vaadates oma kätega tehtud tööd.



EESTI PUUETEGA INIMESTE KODA
THE ESTONIAN CHAMBER OF DISABLED PEOPLE

Kutse

Eesti Puuetega Inimeste Kojal on heameel paluda Teid
03. detsembril 2013. aastal
rahvusvahelisele puuetega inimeste päevale pühendatud konverentsile
„Puudega inimesed tööle – võimalik või võimatu?“

Konverents toimub Swissotel Tallinnas, aadressil Tornimäe 3.
Konverentsi algus 09.30

Monika Haukanõmm, Eesti Puuetega Inimeste Koja juhatuse nimel

Oma osalemisest palume teatada hiljemalt 29. novembriks
e-posti teel epikoda@epikoda.ee või telefonil 661 6629.

09.30 – 10.00 Registreerimine ja tervituskohv

10.00 – 10.15 Konverentsi avasõnad

Taavi Rõivas - sotsiaalminister, Toomas Tamsar -
Eesti Tööandjate Keskliidu juhataja,
Monika Haukanõmm - Eesti Puuetega Inimeste Koja
juhatuse esimees

Tingimused ja nägemus

10.15 – 10.45 Puudega inimene - ühiskonna täisõiguslik liige

Ene Ergma, Riigikogu spiiker

10.45 – 11.15 Tulevikuühiskond: edukuse eeldused

Heido Vitsur, LHV Pank, majandusanalüütik

11.15 – 11.45 Töövõimereform - riigi nägemus

Merle Malvet, Sotsiaalministeerium,
sotsiaalkindlustuse osakonna juhataja

11.45 – 12.15 Sotsiaalsete investeeringute pakett

Katrin Höövelson, Euroopa Komisjoni esindus Eestis,
majandusnõunik

12.15 EPIKoja foto- ja videokonkursi

„Kõik inimesed on erinevad, aga võrdsed“
võitjate autasustamine

12.30 – 13.30 Lõuna

Ootused ja vajadused

**13.00 – 13.30 Töö tahab tegemist - ettevõtte eesmärkide täitmine muutavas
ühiskonnas**

Valdo Kalm, Eesti Tööandjate Keskliidu volikogu aseesimees,
AS EMT

13.30 – 14.00 Ettevõtte teadlik valik, mitte heategevus!

Orne Lainde, AS Rimi Foods Eesti, personalijuht
Audiovisuaal - tööhõive hea lahendus

14.10 – 14.30 Ma tahan ja suudan!

Monika Siruli, Quattromed HTI, laborant

14.30 – 15.00 Töövõime reform - väljakutse kohalikule omavalitsusele

Indrek Rohtla, Tartu Linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna eakate
ja puuetega isikute hoolekandeteenistuse juhataja
Audiovisuaal - tööhõive hea lahendus

15.10 – 15.30 Nominendid, tunnustamine

15.30 Kokkuvõte

(järelused ja ettepanekud reformi mõjudest - mida vajab
puudega inimene, tööandja, kohalik omavalitsus), diskussioon
Sõnapilt (Joonmeedia)

16.00 Konverentsi lõpetamine

Konverentsi modereerib Hannes Hermaküla



TOIMETUS

Toompuiestee 10
10137 Tallinn
sinuga@epikoda.ee
Tel 661 6629

Peatoimetaja
Helen Kask
helen.kask@epikoda.ee
Toimetusel on õigus
kaastöid lühendada
ja toimetada.

“Sinuga” väljaandja on
MTÜ Eesti Puuetega
Inimeste Koda.

Kujundus
Kati Roosimaa
AS Ajakirjade Kirjastus

“Sinuga”
ilmub 4 korda aastas.



EESTI PUUETEGA INIMESTE KODA
THE ESTONIAN CHAMBER OF DISABLED PEOPLE