



Co-funded by  
the European Union

Ergo  Art

2023-1-SI01-KA220-HED-000166987  
(Taotlus: KA220-HED-EF096731)

# EESTI ARUANDE KOKKUVÕTE

Projekti nimi  
**Puuetega töötajate töökohtade ergonoomiline kujundus ja pikaajaline  
töehõive**

Projekti akronüüm **ERGOART**

Version 2, Juuni 2024  
Märt Reinvee



*"Euroopa Komisjoni toetus selle materjali loomisele ei kujuta endast kinnitust sisule, mis kajastab ainult autorite seisukohti, ja komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe võimaliku kasutamise eest.."*

## SISUKORD

1. Sissejuhatus .....	3
2. Projektist .....	3
3. Metoodika.....	3
4. Tulemused.....	5
4.1. Dokumendianalüüs.....	5
4.1. Empiiriline uuring .....	7
5. Vajakud .....	11

## 1. Sissejuhatus

Projekti "ERGOART" on kaasatud neli partnerit kolmest riigist. Projekti juhtivpartner on Maribori ülikooli masinaehitusteaduskond Sloveenias. Projekti partnerid on: Razvoj Maribor (Sloveenia), Politehnika Poznańska (Poola) ja Eesti Maaülikool. Dokumendis esitatakse rakendatud metoodika ja analüüsi tulemused koos tuvastatud vajakute ja parendusvõimalustega.

## 2. Projektist

Projekti "Puuetega töötajate töökohtade ergonoomiline kujundus ja pikaajaline tööhõive (ERGOART)" toetab rahaliselt Euroopa Komisjoni programm Erasmus+. Kolme aasta jooksul (2023...2026) elluviidava projekti eesmärk on parendada olemasolevad õppekavasid kõrghariduses ning tagada süsteemne lähenemine õpetamisele ja teadmiste vahetamisele, sealhulgas teiste kohalike haridusasutustega. Projekti käigus kogutakse teavet puuetega inimeste hetkeolukorra kohta Euroopa liidus ning analüüsitakse puuetega inimeste tööhõive heade tavade näiteid, et neid kasutada sisendina õppekava arendamisel.

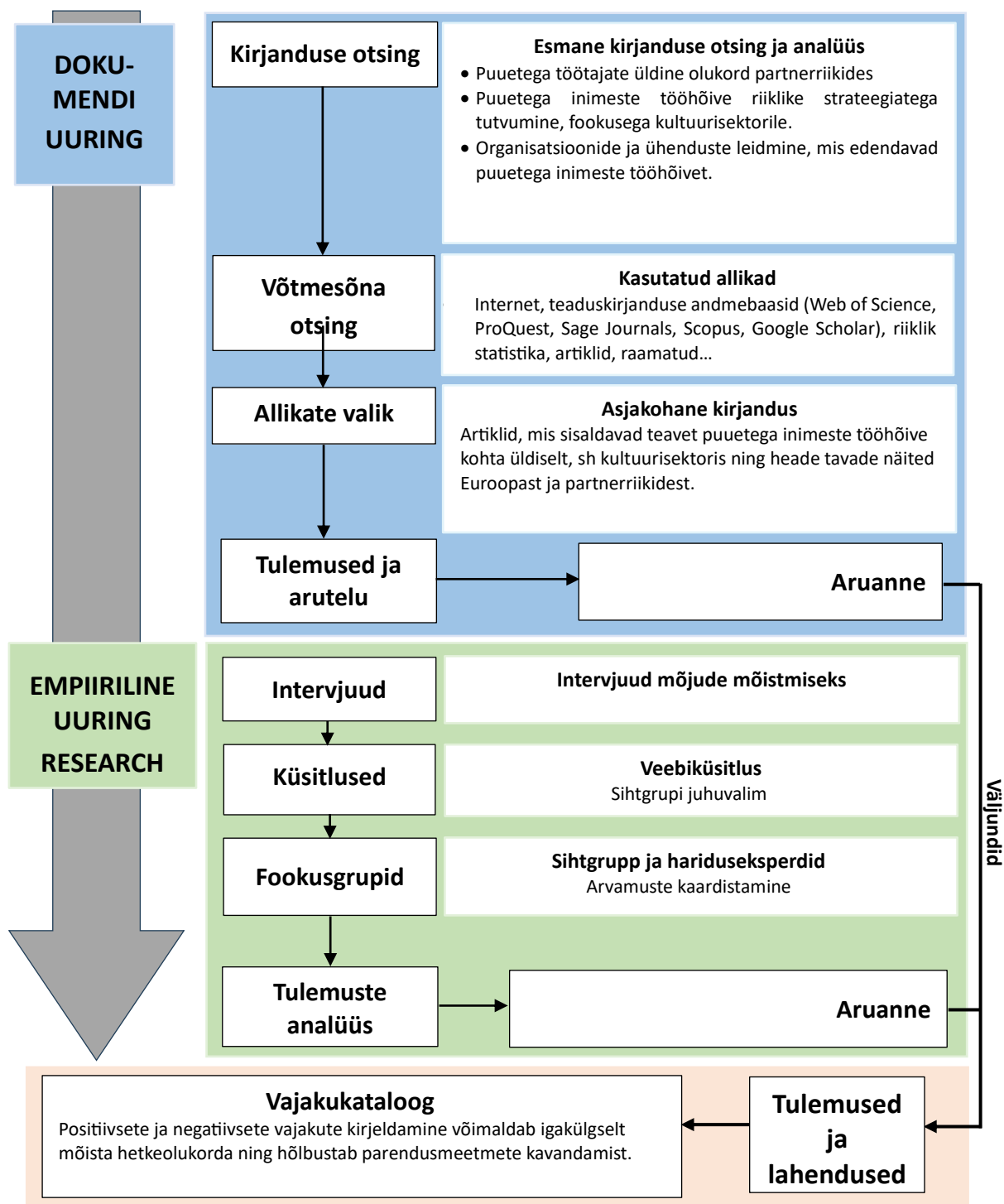
Projekti ülesanded:

- Osalevate riikide puuetega töötajate peamiste oskuste puudujääkide ja koolitusvajaduste kindlakstegemine.
- Urvida puuetega töötajate töötingimusi ning avatud, süstemaatilise lähenemise abil määrata kindlaks sobivad juhised töökohtade ergonoomiliseks kujundamiseks.
- Nüüdisaegsete tehnoloogiate (nt Xsens inersiaalandurite ülikond, Mock-up süsteem) potentsiaali hindamine puuetega töötajate töökoha disaini parandamiseks.
- Dokumendianalüüsi, intervjuude ja küsitluste abil tõsta ühiskonna teadlikkust ja selgitada välja lähenemisviisid, kuidas suurendada tööandja usaldust puuetega inimeste palkamisel.
- Kogutud teabe ja heade praktikate näidete vahetamine haridusasutustega, et anda õpilastele ülevaade edukatest kaasavatest tööhõivestrategiatest.
- Olemasolevate õppekavade täiustamine kõrghariduses ja hiljem süsteemse lähenemise tagamine õpetamisel ja teadmiste vahetamisel teistele õppeasutustele.

## 3. Metoodika

Metoodika, mille järgi põhiülesandeid seni on täidetud, on kokku võetud joonisel 1.

Projekti raames on seni tehtud kaks põhiülesannet: dokumendianalüüs ja empiiriliste andmete kogumine, mille tulemusena koostati vajakukataloog. Mõlemal juhul on põhiülesanded jagatud alamülesanneteks. Järgnevalt võetakse kokku senised edusammud.



Joonis 1: Dokumendianalüüsi ja empiirilist uuringut integreeriv metoodika

## 4. Tulemused

### 4.1. Dokumendianalüüs

<b>Saadud teave: Ülevaade hetkeolukorrast</b>	
<b>Alaülesanne 1:</b>	<b>Kirjanduse otsing: Info/andmete kogumine</b> Teabe kogumine puuetega töötajate üldise olukorra kohta partnerriikides, sealhulgas üksikasjalik ülevaade õiguslike aspektide, riiklike strateegiate ja ühenduste kohta, mis edendavad puuetega töötajate tööhõivet, eriti kultuuri- ja kunstivaldkonnas.

<b>Puuetega töötajate üldine olukord partnerriikides ja kultuuri- ja kunstivaldkonnas töötajate üldine olukord, sealhulgas pedagoogilised lähenemisviisid</b>
<p>Puuetega inimeste tööhõivet käsitlevad terviklikud õigusaktid võimaldavad seadusandjatel rakendada meetmeid, et tagada puuetega töötajate võrdsed võimalused ja kaasamine tööhõivesse.</p> <p>Üldjoones hõlmavad õigusaktid järgmist:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• töökohtade kohandamist puudutavad sätted,</li><li>• puuetega inimeste tööhõive kvoodid (osades riikides),</li><li>• diskrimineerimise keeld töökohal ja</li><li>• teised kaasamise edendamise meetmed.</li></ul> <p>Arvestades, et Eesti Vabariigi põhiseadus toetab võrdsust seaduse ees ja keelab diskrimineerimise, on kõige olulisemad puuetega töötajate võrdset kohtlemist edendavad Eesti õigusaktid järgmised:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Võrdse kohtlemise seadus (VõrdKS)</li><li>• Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)</li><li>• Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (PISTS)</li><li>• Sotsiaalhoolekande seadus (SHS)</li><li>• Ettevõtlus- ja infotehnoloogiainistri määrus „Puudega inimeste erivajadustest tulenevad nõuded ehitisele“</li></ul>

<b>Strateegiad puuetega inimeste tööhõive parendamiseks</b>
Erinevalt partnerriikidest ei ole Eestis pärast tööhõivereformi jõustumist eraldi strateegiaid puuetega inimeste tööhõive parendamiseks. Sellele lähim strateegia on „Eesti 2035“, mis nendib, et vaja on parandada elukeskkonna ligipääsetavust.

### **Puuetega inimeste tööhõivet toetavad organisatsioonid ja ühendused**

Eestis on töövõimereformi järel keskne roll Eesti Töötukassal, mis kannab vastutust praktiliselt kõikide puuetega töötajate tööhõivega seotud aspektide eest. Lisaks Töötukassale on aga ka teisi organisatsioone, mis tööandjaid ja/või töötajaid erinevate küsimuste osas toetavad.

- Eesti Puuetega Inimeste Koda
- Tööandjate ühisus
- Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus

#### **Alaülesanne 2:**

##### **Märksõnaotsing: Teabe/andmete kogumine**

Puuetega inimeste tööhõivet üldiselt ning kultuuri- ja kunstivaldkonda käsitleva asjakohase kirjanduse kogumine ja ülevaade erinevatest allikatest, sealhulgas Internetist, rahvusvahelistest andmebaasidest (Web of Science, ProQuest, Sage Journals, Scopus, Google Scholar), riiklik statistika, artiklid ja raamatud.

Uurimistöö keskendus konkreetsetele heade tavadele puuetega inimeste töölevõtmisel kultuurisektoris partnerriikides ja Euroopas. Andmebaasides läbi vaadatud allikate koguarv oli 353. Nendest lisasime lõppanalüüsi:

- 16 näidet puuetega inimeste tööhõive headest tavadest üldiselt Euroopas.
  - 8 head tava puuetega inimeste töölevõtmisel kultuurisektoris Euroopas.
- Analüüsi põhjal tehti kindlaks, et puuetega inimeste töölevõtmise teema kultuurisektoris on teaduskirjanduses hästi käsitletud. Euroopas ja partnerriikides tuvastatud heade tavade näidete arv näitab aktiivseid jõupingutusi selle probleemi lahendamiseks ja paljude edukate näidete olemasolu puuetega inimeste kaasamise kohta kultuuriasutuse töökeskkonda. Siiski tuleb märkida, et mõned andmebaasid andsid üldise veebiotsingu põhjal piiratud arvu tulemusi, mis viitab teema võimalikule ebaühtlasele kajastamisele erinevates allikates. See väljakutse võib takistada probleemi terviklikku mõistmist ja heade tavade määratlemist. Sellegipoolest on oluline rõhutada, et välja toodud heade tavade näited kujutavad endast väärtuslikku ressursi puuetega inimeste kultuurisektoris töölevõtmise strateegiate väljatöötamiseks ja täiustamiseks.

#### **Alaülesanne 3:**

##### **Asjakohane kirjandus**

Valik hea tava näiteid

Kirjandus on suur hulka uurimusi, mis käsitlevad puuetega inimeste tööhõivet üldiselt ja kultuurisektoris. See annab ülevaate puuetega inimeste väljakutsetest töövõimaluste leidmisel ja kirjeldab võimalikke strateegiaid nende kaasamise edendamiseks.

Kirjanduses on olulisena esile tõstetud järgmised teemad:

- Kultuurile juurdepääsu edendamine: kultuuriasutuste poliitikad ja algatused aitavad parandada juurdepääsu kultuurile ja julgustavad kõiki selles osalema.

- Haridus- ja koolitusprotsesside tugevdamine: õpiraskustega täiskasvanute hariduse ja koolituse head tavad keskenduvad motivatsioonile, kaasamisele ja tehnoloogiale.
- Ettevõtte sotsiaalne vastutus: puuetega inimeste töölevõtmine ettevõtete sotsiaalse vastutuse osana.
- Tööhõive rahalised stiimulid: rahaliste stiimulite hindamine puuetega inimeste tööhõive säilitamiseks ja toetamiseks.
- Toetatud tööhõive lähenemisviis: raske vaimupuudega inimeste pikaajaliselt toetatud tööhõive

#### 4.1. Empiiriline uuring

Saadud teave: Ülevaade hetkeolukorrast	
<b>Alaülesanne 1:</b>	<b>Intervjuud: sügavam ülevaade</b> Intervjuude läbiviimine tööandjatega, kes võtavad tööle puuetega inimesi ja puuetega töötajaid, et uurida nende kogemusi, tavaid ja väljakutseid värbamisel ja töökohal kaasamisel.

Intervjuud tööandjate ja puuetega töötajatega, et uurida nende kogemusi, tavaid ja väljakutseid värbamise ja töökohaga integreerimise valdkonnas.
Intervjuud puuetega tööandjate ja töötajatega põhinesid küsimustel, millele ettevõtte ja töötajad vastasid erineval määral. Allpool on toodud iga partnerriigi eelised ja puudused.

Intervjuud tööandjatega
Intervjuud puuetega tööandjate ja töötajatega põhinesid küsimustel, millele ettevõtte ja töötajad vastasid erineval määral. Allpool on toodud partnerriikides täheldatud positiivsed ja negatiivsed küljed.
Positiivsed küljed: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puuetega inimeste kaasamine eetilisel õigel viisil, tekitab hea tunde ja tagab neile eneseteostuse võimaluse.</li> <li>• Puuetega töötajad on lojaalsed ja motiveeritud.</li> <li>• Piisava toetuse korral on nende töö tulemused võrreldavad või isegi ületavad puudeta töötajaid.</li> <li>• Tööandjatel valmisolek investeerida professionaalsesse abisse, töökohtade kohandamisse, koolituste elluviimisse ja ühiskonna teadlikkuse tõstmisse puuetega inimeste töölevõtmisest.</li> </ul>
Negatiivsed küljed: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oskuste omandamiseks võib kuluda kauem.</li> </ul>

- Rahaliste ressursid puudus võib olla oluline takistus töökeskkonna kohandamisel ja ligipääsetavuse tagamisel.
- Puuetega inimeste halvem tervislik seisund sunnib neid sagedamini töölt puuduma või arsti juures käima.
- Puuetega töötajad vajavad rohkem individuaalseid tähelepanu/lähenemist.

### Intervjuud töötajatega

#### Positiivsed küljed:

- Enesekindlus koos avatud mõtlemise ja positiivse suhtumisega näivad olevat eduka töötamise ja igapäevaste takistuste ületamise jaoks üliolulised.
- Paindlik töökorraldus: Paindlik tööaeg ja kaugtöövõimalused võimaldavad puuetega töötajatel kergemini terviseprobleemidega toime tulla ja panustada samal ajal ettevõtte tegevusse.

#### Negatiivsed küljed:

- Juurdepääsetavuse väljakutsed. Vaatamata edusammudele takistavad juurdepääsuprobleemid (füüsilised tõkked nagu rasked ukseulgurid ja keskkonnategurid, nagu koristamata lumega tänavad) siiski jätkuvalt puuetega töötajate kaasamist.
- Isiklikele sidemetele toetumine: puuetega inimeste tööle saamine sõltub sageli suuresti isiklikest sidemetest, mis võib seada ebasoodsasse olukorda need, kellel pole tugevaid võrgustikke.

#### Alaülesanne 2:

#### Veebiküsitluse tulemused

Veebiküsitluse läbiviimine puuetega töötajate seas.

Partnerriikide puuetega tööandjate ja töötajate veebiküsitlus viidi läbi eesmärgiga saada ülevaade tööhõivepraktikatest ja teha kindlaks valdkonnad, kus töökohal kaasamist parandada..

Küsitluses osales 44 vastajat, kelle sooline jaotus oli 30% mehed ja 70% naised. Enamik vastajatest töötas, kolm küsitlusele vastanut oli töötaja. Vastajad jagunesid neljas tööstaaži kategoorias järgmiselt: alla 10 aasta (17%), 10-20 aastat (19%), 20-30 aastat (27%) ja üle 30 aasta (37%). Pisut enam kui pooled vastanutest avalikus- või sotsiaalsektoris.

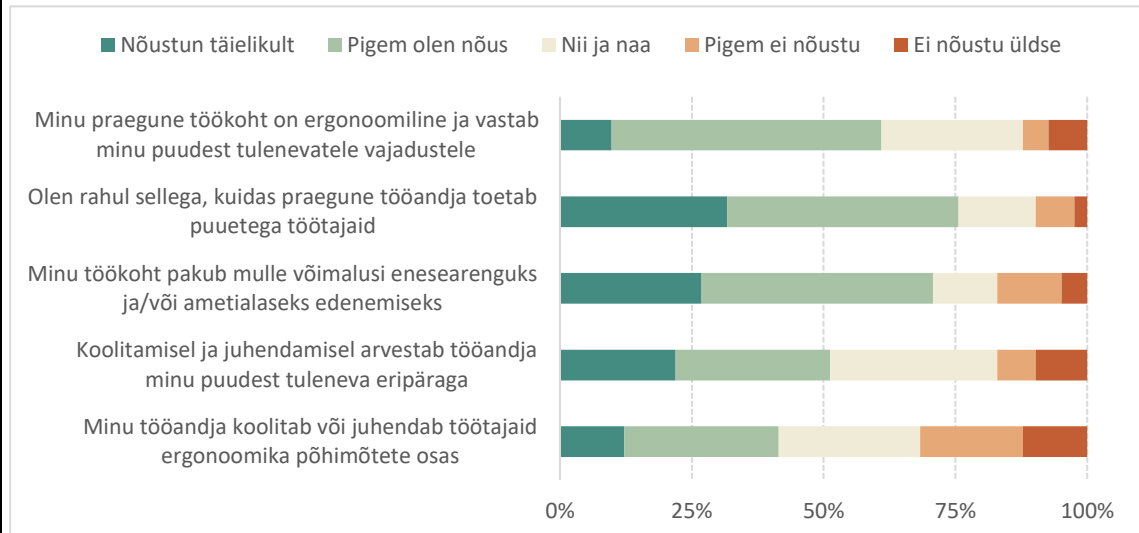
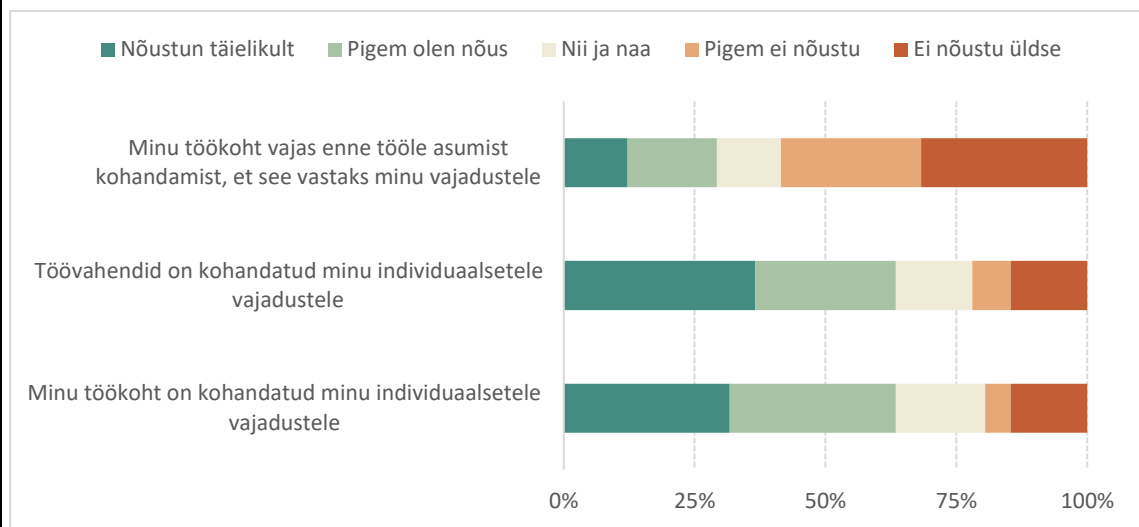
Vaid umbes kolmandik vastajatest arvas, et nende töökoht vajab kohandamist enne kui nad praegusele töökohal tööd alustasid. Arvestades, et ligikaudu kaks kolmandikku vastanutest väidavad, et nende töövahendid ja töökoht on üldiselt kohandatud vastavalt nende individuaalsetele vajadustele, on tõenäoline, et vajadus töökoha kohandamise järele võib olla tööle asumisel piiravaks teguriks. Vastajad võisid valida töökoha või neid valiti ametikohtadele, kus töökoha kohandamine tõesti ei olnud

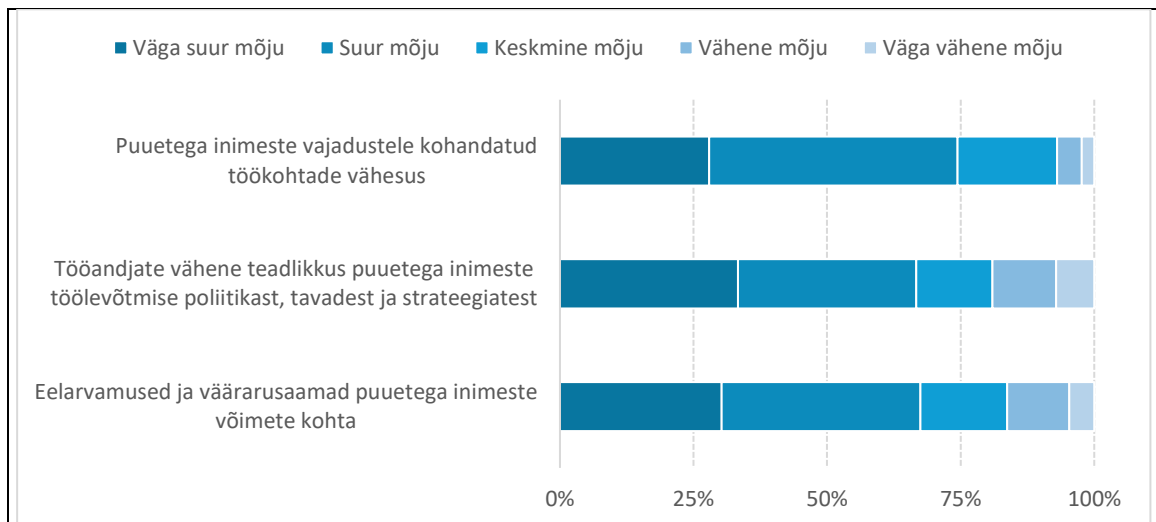


vajalik. Teine võimalik seletus on see, et mõned abivahendid, mis aitavad puude mõju vähendada (näiteks kuuldeaparaadid) on vajalikud ka vabal ajal, vähendades vajadust täiendavate kohandamiste järele töökohal.

Enamik vastajatest on rahul enesearengu ja ametialase edenemise võimalustega, mis näitab, et töövõimeliste kolleegidega võrreldes olulisi erinevusi tõenäoliselt ei ole.

Valdav enamus (75%) on oma praeguse tööalase olukorraga rahul oma puudega seotud toetusega. Kolm konkreetselt ergonoomikat ja ohutust mainivat küsimust on aga kõige neutraalsete vastuste osakaaluga (umbes 30%), mis viitab sellele, et üldine teadlikkus ergonoomikast võib Eestis olla madal.





Vastused küsimusele võimalike tööhõive takistuste kohta näitavad, et ligikaudu 75% vastanutest usub, et puuetega inimestele sobivate töökohtade puudumisel on puuetega inimeste tööhõivele suur kuni väga suur mõju. See toetab hüpoteesi, et puuetega inimesed võivad sattuda töökohtadele, mida ei ole vaja kohandada ja mis võib sundida neid oma langetama töökohale seotud ootusi. Kahjuks leiavad töötajad endiselt, et eelarvamused ja väärarusaamad puuetega inimeste võimete kohta mõjutavad oluliselt nende võimet tööle saada.

Küsitluse lõpus esitatud avatud küsimus tõi mõned vastused, mis kinnitavad mõningaid intervjuudes käsitletud aspekte. Üks vastaja rõhutas, et puudub monoliitne puuetega inimeste rühm; iga indiviid on ainulaadne. Teine rõhutas enesekindluse ja sihikindluse tähtsust. Kolmas vastaja mainis vajadust paremate läbirääkimisoskuste ja kannatlikkuse järele, et saavutada mõlemale poolele parim tulemus, kuid rõhutas, et eelarvamuste vähendamine, alustades koolist, võiks olla prioriteet.



## 5. Vajakud

Käesolevas peatükis esitatakse vajakute analüüsi olulisemad tulemused.

	Olukord praegu	Vajakud	Ootused pärast muutusi
<b>Tööhõive ja kaasatus</b>	Puuetega inimeste töötuse määr on ligikaudu kaks korda kõrgem kui elanikkonna keskmine.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Piiratud kohandused</li><li>• Stigmatiseerimine</li><li>• Füüsilised tõkked</li><li>• Rahalised piirangud</li><li>• Teadlikkus</li><li>• Sotsiaalne isolatsioon</li><li>• Piiratud juurdepääs teabele</li></ul>	Puuetega elanikkonna ja kogu elanikkonna töötuse määrade vaheline lõhe on vähenenud.
<b>Tööhõive ja kaasatuse edendamine</b>	Puuetega töötajate tööhõivet ja kaasamist toetavad eelkõige üldmeetmed, mis edendavad võrdseid võimalusi hariduses ja tööhõives. Eesti Töötukassa pakub vähenenud töövõimega inimestele ulatuslikumaid tööturuteenuseid osutamist, mille eesmärk on muuta hoiakuid ning aidata puuetega inimestel tööd leida ja hoida.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Individuaalsed siirdeplaanid: individuaalsete siirdeplaanide kasutamine erivajadustega õpilaste jaoks ei ole laialt levinud. Need kavad on üliolulised tagamaks, et puuetega noored saaksid pidevat tuge, kui nad siirduvad koolist tööle.</li><li>• Juurdepääs kvaliteetsele haridusele: vaja on rohkem kaasavaid haridustavasid, mis tagavad erivajadustega noortele võrdse juurdepääsu kvaliteetsele haridusele.</li></ul>	Kõigile erivajadustega õpilastele individuaalsete üleminekuplaanide olemasolu tagamine, mida aktiivselt rakendatakse ja uuendatakse. Need plaanid peaksid liikuma koos õpilastega erinevates haridus- ja tööhõivet toetavates asutustes. Kaasavama hariduspoliitika väljatöötamine ja rakendamine, mis arvestab puuetega õpilaste erivajadustega, pakkudes neile tööturul vajalikke oskusi ja teadmisi
<b>Tähelepanekud intervjuudest</b>	Nii töötajad kui ka tööandjad usuvad, et puuetega töötajaid väärtustatakse kui inimesel õnnestub töö saada Väljakutse seisneb aga selles, et saada jalg ukse vahele. Teadlikkus juurdepääsetavuse eelistest on vähene kuid suureneb.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tööandjad on ebakindlad intellektipuuetega töötajate palkamisel.</li><li>• Süsteemse lähenemise puudumine kaasava ja kollegiaalse kultuuri loomisel ettevõtetes.</li><li>• Praktiliste juurdepääsetavuse probleemide lahendamine.</li></ul>	Tööandjad suhtlevad aktiivselt puuetega inimeste propageerimise organisatsioonide, valitsusasutuste ja teiste sidusrühmadega, et edendada partnerlussuhteid ja jagada parimaid tavasid kaasatuse edendamiseks töökohal. See koostöö aitab ettevõtetel olla kursis uusimate juurdepääsetavuse standardite ning tõstab samal ajal



			teadlikkust puuetega inimeste kaasamise tähtsusest laiemalt koguhiskonnas.
<b>Tähelepanekud küsitlusest</b>	Kuigi teadlikkus ja mõningane rahulolu töökoha kohandamise ja professionaalse arengu osas kasvab, takistavad olulised tõkked ja väärarusaamad endiselt puuetega inimeste täielikku kaasamist tööhõivesse.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üldine madal teadlikkus ergonoomikast.</li><li>• Eelarvamustel ja väärarusaamad puuetega inimeste võimete kohta on endiselt märkimisväärsel mõju nende tööle saamise võimalustele.</li></ul>	Tööandjatel ja töötajatel on teadlikkus ja arusaam ergonoomikast. Töökohad on loodud selliseks, et toetada kõigi töötajate tervist, mugavust ja tootlikkust, viiakse läbi korrapärased hindamised ja vajadusel kohandatakse, et vastata muutuvatele vajadustele.