



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
tööhõive**

Projekti akronüüm **ERGOART**

Aprill, 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.."



1. Sissejuhatus

Projektis "ERGOART" osaleb neli partnerit kolmest riigist, nende hulgas ka Eesti Maaülikool. Kokkuvõtte esitab lühikokkuvõtte töö metoodikast, analüüsi tulemustest ja järeltulemustest, mis sisaldavad endas tugevaid ja nõrku külgi ning võimalusi valdkonna arendamiseks.

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 erinevates ELi riikides sh Eestis ning analüüsitakse puuetega inimeste tööhõive heade tavade näiteid.

3. Taustsüsteem

Sotsiaalkindlustusameti andmetel elab Eestis 2024 aasta alguses 116 391 puudega inimest, mis moodustab 8,5% rahvastikust. Nendest 40 178 on tööealised. Puuetega inimeste tööhõive jääb rahvastiku keskmisele alla ja on pea kaks korda madalam. Aastatel 2020, 2021 ja 2022 oli puuetega inimeste töötuse määr vastavalt 12,3%, 14,3% ja 12,5%¹. Võrreldes projekti partnerriikidega on Eesti puuetega inimeste tööhõive osas paremas seisus, Poola ja Sloveenia üldine töötuse määr oli 2020-2022 Eestiga samas suurusjärgus, kuid puuetega inimeste töötuse määr rahvastiku keskmisest pea kolm korda kõrgem. Erinevus on tähelepanuväärne, sest näiteks Sloveenias kehtib puuetega inimeste tööle võtmisel kvoodisüsteem.

Kvoodisüsteemi eripära kõrvale jättes on partnerriikides arvestatav õigusruumi ühisosa, teiste seas võib välja tuua võrdse kohtlemise seaduse, töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ja sotsiaalmaksu hüvitamise vähenenud töövõimega inimese eest. Küll aga jääb silma, et Eestis praktilised puuduvad strateegia, mis lisaks töövõimereformile aitaks kaasa puuetega inimeste tööhõive suurendamisele. Ühtelt poolt võib tegevuste koondamine tööhõivereformi alla Eesti mõistes optimaalne lahendus ja muuta süsteemi näiliselt lihtsamaks. Samas toob riigikontroll² välja kaks olulist probleemi, mis viitavad, et vaja on muudatusi: 1) töövõimesüsteem annab erivajadustega tööealistele töötamisega seotud tuge, kuid ei välista kokkupuute vajadust ka sotsiaalhoolekandesüsteemiga ning 2) kohalikust omavalitsusest abi saamine pärast töövõime hindamist ja puude tuvastamist on tehtud inimestele asjatult koormavaks.

¹ https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_tervishoid_puudega-inimesed_puue-tooheive/THV601

² <https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?FileId=19391&AuditId=6570>



4. Tähelepanu väärivad praktikad

Kuna projekt ErgoArt on kulutuuri fookusega, otsiti eelkõige praktikaid, mis toetaks puuetega inimeste tööhõivet kultuurivaldkonnas. Sellised praktikaid leiti täpselt üks - etenduskunstide festival "Erisuste erinevused". Kui üle-eestiline puuetega inimeste kultuurifestival toimub 2024. aastal juba 28. korda ja keskendub pigem isetegevusele, siis festival "Erisuste erinevused" lisab üritusele ka tööhõive mõõtme. Festivalil käsitletud teemade ringi kuuluvad erivajadusega inimeste võimalused lüüa kaasa etenduskunstide harrastajana või osaleda vastavas (kõrg)haridusõppes. Mõlemad aitavad luua tööhõives osalemist lihtsustavat enesekindluse ja kogemuste pagasit.

Veel väärivad esile tõstmist järgmised praktikad. Arvestades Eesti väiksust on mõistlik puuetega inimeste tööhõivet toetavate teenuste koondumine Töötukassa alla, see väldib süsteemi täiendavat keerukust. Kuigi ligipääsetavuse lihtsustamine kuulub ka Töötukassa teenuste alla, siis esiletõstmist väärib kindlasti märk "SIIA SAAB"³, mis võib tähistada nii füüsilist ligipääsetavust kui ka võrdseid võimalusi pakkuvaid töökuulutusi. Kuna ligipääsetavus mõjutab enim just puuetega inimesi, siis kaasneb sellega sageli ka oskus ligipääsetavuse kitsaskohti märgata. See oskus võib olla võimalus osaleda ettevõtjana tööhõives. Kindlasti on matkimist väärivad eeskujud MTÜ Ligipääsetavuse foorum ja Ligipääsuke. Viimane heade tavade rühm hõlmab juhiseid ettevõtetele kaasava töökultuuri loomiseks. "Toetava meeskonna käitumisjuhend"⁴ on organisatsioonidele eeskujuks oma töökorralduse reeglite täiustamiseks käitumisjuhendiga, edendades toetavat keskkonda. Lisaks pakub "Sõbraliku tööandja juhend"⁵ tööandjatele abi sõbraliku töökultuuri edendamisel, kus töötajate õigused on kaitstud ja tagatud õiglane kohtlemine.

5. Töötajate küsitluse kokkuvõte

Tööhõives osalevatelt puudega töötajatelt kusiti veebiküsitluse teel infot töökeskkonnaga rahulolu ja tööhõive takistute kohta.

Ligi 75% vastajatest usub, et puuetega inimestele sobivate töökohtade puudumine avaldab suurt mõju tööle saamisele. See peegeldab mõtteviisi, et inimene peab kohanema tööga. Samas ergonoomika deviis on just vastupidine – töö tuleb kohandada inimesele. Sarnases võtmes peaks tõlgendada ka vastuseid küsimusele „minu töötamiskoht vajas enne tööle asumist kohandamist?“, millega nõustus ainult kolmandik vastanutest.

Üle poole vastanutest ei leia, et neid oleks viimase kahe aasta jooksul diskrimineeritud. Kuid ligikaudu kaks kolmandikku vastanutest usuvad, et eelarvamustel ja väärarusaamadel puuetega inimeste võimete kohta on suur või väga suur mõju puuetega inimeste tööle võtmisele.

³ <https://www.vollinik.ee/siia-saab.html>

⁴ <https://www.vollinik.ee/kusimustik/tookorralduse-reeglid.html>

⁵ <https://humanrights.ee/materjalid/sobraliku-tooandja-juhend/>



Enamik vastajatest on rahul enesearengu ja ametialase edenemise võimalustega. Valdav enamus (75%) on rahul sellega, kuidas praegune tööandja toetab puuetega töötajaid. Kolm konkreetselt ergonoomikat ja ohutust mainivat küsimust näitavad aga kõige suuremat osakaalu (umbes 30%) neutraalseid vastuseid, mis viitab sellele, et üldine teadlikkus ergonoomikast võib Eestis olla madal.

6. Intervjuude kokkuvõte

Intervjuud tehti 10 töötaja ja 12 tööandjaga, intervjuud käsitlesid tööle värbamise ja tööle saamise võtmeküsimusi. Kuna intervjuud tehti töötavate inimestega ja puuetega inimesi tööle võtnud ettevõtete esindajatega, siis on valim kallutatud ja sellega tuleb järeltuleks arvestada.

Töötajad olid suuremas osas kõrgharidusega, mistõttu ka tööle saamise võtmeteguritena toodi välja vastava hariduse olemasolu. Intervjueeritavate ühine omadus oli kindlasti ka sisemine helgus ja positiivne meelestatus. Ka neid isikuomadusi toonitasid intervjueeritavad kui olulisi tööle saamise eeldusi. Nende isikuomaduste olulisusega on nõus ka tööandjad. Kõik intervjueeritud tööandjad pidasid puuetega inimeste tööhõivet oluliseks ka kui eraldiseisvat nähtust, kuid tööandja ei saa mööda vaadata majanduslikust mõõtmest, töötajale töö andmine peab ennast ära tasuma. Selles osas toodi välja puuetega inimeste töögraafikute suurem halduskoormus, mis tuleneb näiteks töötaja õigusest lisapuhkepäevadele või sagedasemast vajadusest käia arsti juures. Puuetega inimeste tööle võtmise positiivse küljena tõid tööandjad välja töösuhte pikaajalisuse ja töötaja lojaalsuse, mis võib kaaluda üle ka võimaluse, et töötaja väljaõpe võib võtta veidi kauem aega. Tööandjad rõhutasid ka, et kui töötaja alustab tema jaoks uues valdkonnas peaks võimalusel tööle asumine toimuda järk-järgult. Vastasel juhul on oht, et töötaja enesetõestuse vajadus kannustab teda liigselt ja tekib töötaja läbipõlemise oht. Selles osas on lihtsam kui töötaja tuleb esmalt praktikale. Kuna praktikal käimist seostatakse sageli ka kooliga, siis on oluline pöörata täiendavat tähelepanu koolist tööle siirdumise protsessile⁶.

Füüsilise keskkonna kohandamise osas tõid nii töötajad kui tööandjad esile Töötukassa teenused, kuid mitu tööandjat rõhutasid, et ettevõtte ressursside kasutamine töötamiskohtade kohandamiseks ei ole takistus. Intervjueeritud töötajad rõhutasid, et juhul kui töötamiskohal vajatakse abi pole see seotud mitte töö sisuga vaid pigem oleme ja isikliku hügieeni küsimustega. Intervjuude käigus tõstatatud ligipääsetavuse takistused on rohkem üldist laadi, näiteks liikumispuudega töötajad tõid esile lumekoristuse mõju tööle jõudmiseks ning töökoha kohandamise takistused ajaloolistes hoonetes.

Kokkuvõttes olid nii töötajad kui tööandjad seda meelt, et kõige raskem osa on nõ jala ukse vahele saamine. Inimesed on erinevad ning hea töötaja on ettevõttele väärtuslik sõltumata selles, kas tal on puue või mitte. Selle mõistmiseks on vaja kõigepealt anda võimalus, kuid

⁶ <https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Erivajadustega-noorte-siirdumine-koolist-toole.pdf>



võimaluse realiseerimine ei sõltu ainult tööandjast vaid ka kollektiivist. Mitu tööandjat väljendas muret just selles puudega töötaja sulandumise ja omaksvõtmise osas, seda eriti siis kui tegemist on intellektipuudega.

7. Tuvastatud vajakajäämised

- Ergonoomika alane teadlikkus on ilmselt ühiskonnas tervikuna madal.
- Kuigi ligipääsetavuse teemad saavad üha enam tähelepanu on vaja esile tuua praktilisi lahendusi.
- Ka puuetega inimeste värbamise osas positiivselt meelestatud tööandjad kõhklevad intellektipuudega inimeste värbamisel.
- Lisaks töökorra reeglites sätestatud käitumisjuhiste vajavad tööandjad juhiseid, kuidas aidata puudega töötajal võimalikult loomulikult kollektiivi sulandada.

8. Kokkuvõte ja soovitused

Kasutades üht vaba vastusega küsimuse vastust, tuleb kokkuvõttes rõhutada, et „iga inimese puue on individuaalne ja nii tuleks ka inimesele läheneda“. Kogutud andmete põhjal järeldub, et puudega inimese eduka tööhõive tagamisel on paljuski olulised 1) inimese isikuomadused, 2) hariduse või/ja praktika käigus omandatud oskused ja teadmised ning 3) sobiva töö pakkumine tööandja poolt. Tööandjate vastustest ilmneb, et täna tekib otsene huvi puuetega inimeste tööhõive vastu pigem siis kui on tööjõupuudus. Muul ajal sõltub puuetega inimeste tööle saamine nende kaasamise keerukusest. Tööandja jaoks saab keerukust vähendada tagades puuetega inimestele ligipääsu haridusele ning suurendades ühiskonnas ligipääsetavuse ja ergonoomika alast teadlikkust.