

EESTI PSÜHHOSOTSIAALSE REHABILITATSIOONI ÜHING

HASARTMÄNGUMAKSU NÕUKOGU POOLT RAHASTATUD PROJEKT:
PUUETEGA INIMESTE TÖÖHÕIVESÜSTEEMI KORRASTAMINE

PUUETEGA INIMESTE TÖÖTAMINE MEIL JA MUJAL.
TÖÖKESKUSTE KAARDISTAMINE EESTIS 2006.a.

PROJEKTI RAPORT

Urve Tõnisson

2007

SISUKORD

MÕISTED	4
1. ÜLDINE TAUST	5
1.1. Puudega inimene	6
1.2. Puude definitsioonid.....	6
1.3. Puude liigid	7
1.4. Töövõimetus, puue ja rehabilitatsioon	8
1.5. Puue: dünaamiline seos inimese ja keskkonna vahel.	9
1.5.1. Lävemudel (threshold model)	11
1.5.2. Puude /häire juhtimise mudel (disability management model).....	12
2. PUUETEGA INIMESED JA TÖÖTAMINE	13
2.1. Üldised printsiibid Euroopa Liidu seadusandluses	13
2.2. Üldised printsiibid puuetega inimeste tööhõives Eesti seadusandluses	14
2.3. Tööhõive olukord ja tööturupoliitika	15
2.3.1. Uued tööturuteenused.....	15
2.3.2. Töötamise erinevad võimalused puuetega inimestele käesoleval ajal.	18
3. ERINEVAD KOGEMUSED TEISTE RIIKIDE SÜSTEEMIDEST PIKAAJALISE TÖÖVÕIMETUSE JA PUUDE KORRAL.	19
3.1. Poliitika ja initsiatiivid välismaa näidetel	19
3.1.1. Soome kogemus	19
3.1.2. Hollandi kogemus	21
3.1.3. Rootsi kogemus	22
3.1.4 Inglismaa kogemus.....	24
3.2. Näited töölenaasmisel: toetatud töölerakendumise meetod ja teised mudelid.....	26
3.3. Näiteid puudega inimeste töölerakendamise võimalustest.....	28
3.3.1 Psüühikahäiretega isikute töölerakendumine- Fountain House mudel	30
3.3.2 Sotsiaalsed kooperatiivid- hea mudel sotsiaalseks integreerimiseks	31
4. UURIMUS	33
4.1. Uurimuse eesmärk.....	33
4.2. Metoodika.....	33
4.2.1. Uurimismeetod	33
4.2.2. Uuritavad.....	34
4.3. Tulemused	35
4.3.1. Fookusgrupi arutelu.....	64
4.4. Arutelu kirjanduse põhjal	66
Mudeli selgitus	70
4.5. Kokkuvõtte uuringust	72
4.6. Ettepanekud	77
Kasutatud allikmaterjalid	79
LISAD	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.

SISSEJUHATUS

Eesti on alates 2004.a. liitunud Euroopa Liiduga ning see on andnud positiivse tõuke ka sotsiaalpoliitika valdkonna arengule. Paljudes Euroopa Liidu liikmesriikides on edukalt tööturule integreeritud puuetega inimesi ning nende tööga hõivatus on andnud panuse ka Euroopa Liidu majanduse arengusse. Puuetega inimeste aktiivse osalemise tulemusel on võimalik vähendada ka kogu elanikkonna makukoormust.

Tänu välismaa positiivsetele kogemustele on Eestis üldlevinud arvamus, et puuetega inimesed ei suuda või ei tohi töötada, saanud uue paradigma ning järgitakse mõtteviisi, et ka puudega inimene suudab ja tahab töötada.

Eesti majanduskasvu ja tööhõive tegevuskavas 2005-2007 on eesmärgiks seatud puuetega inimeste tööhõive määra tõus 26%lt 30%ni. Kontseptsioonis väljapakutud lahendused peaksid toetama seda eesmärki (PISTS kontseptsioon).

Puuetega inimestele annab töö identiteedi, eneseteostuse, suhtlusringi, väärtuslik- ja vajalik-olemise tunde. Puuetega inimestele võimalus töötada on oluline eneseväärkuse ning eneseleidmise allikas. Töötamise kaudu saavad puuetega inimesed osaleda avalikus elus võrdväärsete partneritena ning julgustada ka oma kaaslasi oma võimeid ja oskusi proovile panema.

2006.a. aprillis heaks kiidetud dokument „Euroopa Nõukogu tegevuskava puuetega inimeste õiguste kaitsest ja ühiskonnas täisosalususe edendamisest: puuetega inimeste elukvaliteedi tõstmine Euroopas 2006-2015” näitab ära peamised tegevussuunad, millest üks on tööhõive, kutsenõustamine ja väljaõpe ning rehabilitatsioon (Sarapuu, 2006).

Seetõttu, olles seotud rahvusvaheliste raamdokumentidega, on oluline teada, kuidas töötavad puuetega inimesed praegu, milline on tööd pakkuvate asutuste toimetulek, kuidas on puudega inimesed tööle rakendatud ja kuidas toetatud ning millest tunnevad käesoleval ajal puudust tööd pakkuvad ja tööd vahendavad asutused.

MÕISTED

- **Avalik töö-** ajutine tasuline töö, mis ei eelda kutse-, eri-ega ametialast ettevalmistust
- **Kaitstud töö-** kaitstud töö eesmärk on pakkuda kohti inimestele, kes ei ole võimelised leidma tööd tavalisel tööturul;
- **Kaitstud töö keskus-** on mõeldud raske, sügava või liitpuudega inimestele ja on tavaliselt subsideeritud;
- **Kaitstud töökoht-** ettevõttes või asutuses olev ametikoht, mis on subsideeritud riigi poolt ning sellele võib võtta ainult puudega inimest;
- **Kutsealane rehabiliteerimine-** erivajadustega inimesete vajadustest lähtuv ja sotsiaalset võrdväärset ning võimalikku parimat kutsealast toimetulekut taotlev erimeetmete süsteem;
- **Pikaajaline töötu** – töötu, kes ei ole olnud hõivatud töö või tööga võrdsustatud tegevusega vähemalt 12 kuud. 16-24 aastane noor on pikaajaline töötu, kui ta ei ole hõivatud töö või tööga võrdsustatud tegevusega vähemalt 6 kuud;
- **Puue-** mistahes psühholoogilise, füsioloogilise või füüsilise funktsiooni kaotus või normist kõrvalekalle;
- **Puudega inimene-** inimene, kelle võimalused kindlustada endale sobiv töö, naasta tööle, püsida sellel tööl ning selles ametis karjääri teha on olulisel määral alanendu õigesti hinnatud füüsilise puude, meelega puude, intellektipuude või psüühikahäire tõttu
- **Puudega töötu** – töötu, kellel on puue või kes on tunnistanud püsivalt töövõimetuks riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel;
- **Sotsiaalne ettevõtlus-** ettevõtlus, mille eesmärgiks pole kasumi teenimine, vaid tegutsemine teatud sihtrühma või avalikes huvides. Selliselt tegutsevad ettevõtted kasutavad mõnikord tööjõuna vabatahtlikke; omandivormiks võib olla ühistu, osahing või FIE. (*social economy ingl. k.*) viitab samale nähtusele;
- **Toetatud töötamise teenus-** on töötaja ja tööandja toetamine (abistamine, juhendamine, nõustamine) inimese töölerakendamisel, töökoha ning töötingimuste inimese vajadustele vastavaks kohandamiseks, mõeldud psüühilise erivajadustega inimestele (iseseisvalt elava või toetatud elamise teenust kasutava inimese töötamine tavapärastes töösuhetes);
- **Toetatud töölerakendamine-** protsess, mis aitab töötajat sobiva töö leidmisel ja selle säilitamisel (*supported employment, ingl. k.*)
- **Töölenaasmine-** protsess, mille kaudu toetatakse töötajat tööle tagasitulekul pärast vigastusest või haigusest tingitud eemalolekut;
- **Tööotsija** – isik, kes otsib tööd ja on töötajana arvele võetud;
- **Töötu** – isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud ja otsib tööd. Töötu otsib tööd, kui ta täidab individuaalset töötusimiskava ning on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma;
- **Tööturuteenus** – teenus, mida osutatakse töötule ja töötajale töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks;
- **Töövõimetus-** tähendab seisundit, kus inimene on püsiva terviserikke tõttu osaliselt (töövõime kaotus 10-90%) või täielikult (töövõime kaotus 100%) kaotanud töövõime ja ei saa üldse või endises mahus endale tööga elatist teenida.

1. ÜLDINE TAUST

2006.a. alguse seisuga oli puue määratud enam kui 113009 inimesele ehk umbes 8,4% -le elanikkonnast. Raske puudega inimeste grupp on suurim (61302), naised moodustavad üle poole grupi koguarvust (37300), mehi 24002. Tööealisi inimesi grupis kokku 21236.

Keskmise puudega inimesi on 36529, neist naisi 21 847, mehi 24002. Tööealisi inimesi grupis 17408.

Sügava puudega inimesi 15178, neist naisi 8977 ja mehi 6201. Tööealisi inimesi grupis 4131.

Tabel 1.

Määratud puude raskusastmega isikud vanuse ja puude raskusastme lõikes 2006.aasta alguse seisuga

vanus	Keskmine			Raske			Sügav			Kokku		
	M	N	Kokku	M	N	Kokku	M	N	Kokku	M	N	Kokku
0-17	1 371	952	2 323	2 157	1 481	3 638	487	322	809	4 015	2 755	6 770
18-64	8 050	9 358	17 408	10 871	10 365	21 236	2 443	1 688	4 131	21 364	21 411	42 775
65+	5 261	11 537	16 798	10 974	25 454	36 428	3 271	6 967	10 238	19 506	43 958	63 464
	14 682	21 847	36 529	24 002	37 300	61 302	6 201	8 977	15 178	44 885	68 124	113 009

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet

Tabel 2 järgi töötas 2006.a. 01. jaanuari seisuga 16-64.a. puudega inimestest kokku 17,3%, keskmise puudega inimestest töötab veerand ja raske puudega isikutest iga kümnes inimene (PISTS). Psüühikahäiretega ja liikumispuudega inimesi on koguarvult kõige enam, kuid töötamise protsent on kõige väiksem ning psüühikahäiretega inimeste seas on see kõige madalam. Kõige rohkem on tööga hõivatud kuulmispuudega inimesed, 44,8%.

Tabel 2. Puudega isikute töötamine puuete lõikes

Kokku/keskmine	43735	7579	17,3
Keskmise puudega	17776	4779	26,9
raske puudega	21724	2612	12,0
sügava puudega	4235	188	4,4
psüühikahäirega	14514	1908	13,1
keele-ja kõnepuudega	182	38	20,9
kuulmispuudega	1213	544	44,8
nägemispuudega	1577	287	18,2
liikumispuudega	14850	2559	17,2
muu puudega	11311	2239	19,8

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet

1.1. Puudega inimene

Ühiskonna suhtumine puudega inimestesse on olnud valdavalt ühesugune, kus puudega inimesi käsitletakse kui üht konkreetset inimrühma, kus puudega inimesed on vähemeelistatud olukorras ning puue põhjustab neile igapäevaseid kannatusi. Puudeid ei nähta ühiskonnas diferentseerituna üksteisest ning puudega inimesed oleks justkui kõik sarnaste probleemidega.

1.2. Puude definitsioonid

Puuet on defineeritud mitmeti. Kaks kõige laialdasemalt kasutatavat definitsiooni hõlmavad meditsiinilist ja sotsiaalset mudelit.

Meditsiiniline mudel

Meditsiinilise mudeli järgi on puudega inimene haige või pödur, ning teda peab ravima. Meditsiinitöötajad on asjatundjad ning diagnoosi paneku tulemusena informeeritakse inimest tema vaegusest tulenevatest piirangutest. Suurte haiglate ja hoolekandetasutuste rajamine oli traditsiooniliselt tingitud arusaamast, et puuetega inimesed vajavad jätkuvat ravi. Sellise suhtumise tulemuseks on puuetega inimeste tahtmatu eraldamine puueteta kaaskodanikest (Friend: 2).

See mudel aitas ka kujundada suhtumist, et puudega inimene ei ole võimeline töötama ning samas andis inimesele endale „põhjuse” mittetöötamiseks ning isegi töö tegemise soovi mitteomamiseks.

Sotsiaalne mudel

Sotsiaalne mudel keskendub mõjule, mida ühiskondlikud barjäärid puuetega inimeste elule avaldavad. Puue viitab asjaolule, et haigus, õnnetus või tervislik seisund on kahjustanud inimese teatud kehaosa toimimist ning piirab tema iseseisvat toimetulekut. Piirangutega on võimalik aga kohaneda. Sageli on raske toime tulla just sotsiaalsete tõketega, nt ratastooliga hoonetele ligipääs, transpordivahendite kasutamine jne (Friend: 2).

See mudel tõstab esile sotsiaalsed piirangud, mis ei anna puuetega inimestele teistega võrdseid võimalusi ühiskonnas olemiseks.

Eesti invapoliitika üldkontseptsioonis esitatud mõistete kohaselt tähendab väljend "puue" **inimese mõne anatoomilise, füsioloogilise või psühholoogilise struktuuri või funktsiooni kaotust või kõrvalekallet** (Invapoliitika Üldkontseptsioon).

Puuded on probleemid organismi funktsiooni või struktuuriga, nt oluline kõrvalekalle või millegi puudumine (RFK: 12).

Puue on mitmetahuline mõiste, mis esindab isiku ja teda ümbritseva keskkonna vahelist suhet. Tüüpiliselt on see funktsiooni kõrvalekalle, mis tuleneb füüsilisest või vaimsest puudest. Definiitsioon on keeruline, sest isik, kelle tegevusvõime teatud keskkonnas on piiratud, ei pruugi olla piiratud juhul, kui keskkonda on kohandatud või kui isik saab tegutseda mõnes teises keskkonnas (PISTS, Euroopa Komisjoni materjalide järgi).

Tööturu käsitluses on puudega isik inimene, kellel on puue või pikaajaline haigus, mis kestab vähemalt 12 kuud ning takistab töölesaamist või töötamist (PISTS, §-s 2).

1.3. Puude liigid

Puudeid on liigitatud sobivateks jaotisteks, kasutades defineeritud identifitseerimiskriteeriume (st. kas on olemas või puudu vastavalt lävetasandile). Need kriteeriumid on organismi funktsioonide ja struktuuride jaoks ühesugused. Need on:

- puudumine või kaotus
- vähenemine
- lisandumine või liigsus
- kõrvalekalle (RFK: 13).

Puude liigitus elundsüsteemide järgi:

- kõnepuue
- liikumispuue
- nägemispuue
- kuulmispuue
- liikumispuue
- intellektipuue
- psüühikahäire
- liitpuue

1.4 Töövõimetus, puue ja rehabilitatsioon

Töövõimetus tähendab seisundit, kus inimene on püsiva terviserikke tõttu osaliselt (töövõime kaotus 10-90%) või täielikult (töövõime kaotus 100%) kaotanud töövõime ja ei saa üldse või endises mahus endale tööga elatist teenida. Inimesele määratud töövõimetus protsent ei keela töötamist. Töövõimetus määratakse alates 16. eluaastast kuni vanaduspensioni eani.

Püsiva töövõimetus arstliku ekspertiisi teeb:

- ekspertarst või ekspertiisikomisjon, mis on inimese elukohajärgse (üldjuhul) või asukohajärgse (kui inimene on haiglas) pensioniameti struktuuriüksus
- ekspertarst, kellega Sotsiaalkindlustusamet on sõlminud töövõtulepingu (inimeste osas, kelle põhiliseks häireks on psühhiaatriline haigus).

Töövõime kaotuse protsendi võib määrata kestusega kas 6 kuud, 1 aasta, 2 aastat, 5 aastat või tähtajatult (RT I 2005, 66, 507).

Puude arstliku ekspertiisi teeb:

- ekspertarst või ekspertiisikomisjon, mis on inimese elukohajärgse (üldjuhul) või asukohajärgse (kui inimene on haiglas) pensioniameti struktuuriüksus;
- ekspertarst, kellega Sotsiaalkindlustusamet on sõlminud töövõtulepingu (inimeste osas, kelle põhiliseks häireks on psühhiaatriline haigus).

Puude raskusastme võib määrata kestusega 6 kuud, 1 aasta, 2 aastat, 3 aastat või tähtajatult.

Enne puude ekspertiisiotsuse tegemist koostatakse teatud juhtudel rehabilitatsiooniasutuses ekspertiisi tegija suunamisel isiklik rehabilitatsiooniplaan. Plaan koostatakse :

- 1) igale puude raskusastme määramist taotlevale lapsele;
- 2) 18-a ja vanemale inimesele, kui ekspertiisitaoluses sisalduvad andmed isiku tegevusvõime ning kõrvalabi, juhendamise või järelevalve vajaduse kohta on puude raskusastme määramiseks ja lisakulude tuvastamiseks ebapiisavad.

Puude raskusastmed:

- sügav puue, millest tingituna isik vajab kõrvalabi, juhendamist või järelevalvet ööpäevaringselt,
- raske puue, millest tingituna isik vajab kõrvalabi, juhendamist või järelevalvet kas kogu päeva või kogu öö vältel,
- keskmine puue, millest tingituna vajab inimene toimetulekuks osalist kõrvalabi. (RTL 2002, 10, 104),

Rehabilitatsiooniteenus on sotsiaalteenus, mille eesmärk on parandada puudega inimeste iseseisvat toimetulekut, suurendada kaasatust ja soodustada töötamist või tööle asumist. Rehabilitatsiooniteenuse käigus hinnatakse isiku toimetulekut ja kõrvalabi vajadust, tehakse ettepanekuid (kodu) keskkonna kohandamiseks, abivahendi saamiseks ja kasutamiseks. Samuti tegeletakse puudega inimeste nõustamisega erinevatel teemadel, et parandada edasist sotsiaalset toimetulekut.

Õigus rehabilitatsiooniteenusele on:

1. Puude raskusastet taotlevatel lastel ja täiskasvanutel
2. Puudega lastel ja täiskasvanutel
3. 16-a kuni vanaduspensioni ealistel psüühilise erivajadusega inimestel, kelle töövõime kaotus on vähemalt 40%.
4. Alaealiste komisjoni otsuse alusel alaealistel õigusrikkujatel (RT I 2004, 89, 603).

1.5. Puue: dünaamiline seos inimese ja keskkonna vahel.

Viimase 20 aasta jooksul on toimunud järgjärguline nihe meditsiinilise mudeli struktuuridest ja korraldusest vastupidises suunas. Nii meditsiiniline kui sotsiaalne mudel aga peegeldavad oma juuri, mis pärinevad mõlematest mudelitest. Paljud institutsioonid pakuvad töövõimetust puudutavaid teenuseid selliste struktuuride abil, mille aluseks on kas kategoriseeritud või meditsiiniline töövõimetuse jaotus. Kategooriad nagu seda on füüsiline või sensoorne puue, intellektipuue ja psühhiaatrilised probleemid määravad ära ka rahalised allikad. Isikud, kes vajavad neid ressursse, peavad leppima, et neile omistatakse mingi kategooriasilt, tagamaks toetusi ja asjakohast sekkumist. Sellised süsteemid on vastuolus võrdõiguslikkuse sätetega seadusandluses, mis keelab igasugust diskrimineerimist puue olemasolu puhul. Samal ajal kui on olemas üldine toetus ühiskonna liikmetele, peegeldavad tervise-, töö- ja sotsiaalse kindlustuse meetmed ikkagi peegeldavad meditsiinilist mudelit.

Tükeldatud ja mitteseostatud lahenduste hulgas on puudega inimesel raske orienteeruda. Kroonilisi haigusi põdevad inimesed peavad nägema vaeva lisaprobleemiga: nad ei pruugi olla vastavuses meditsiiniliste kriteeriumitega, et saada töövõimetele mõeldud teenuseid. Mõlemate lähenemiste tükeldataud iseloom võib takistada asjakohast, turvalist ja õigeaegset ligipääsu teenustele, toetustele ja vahendamisele. Vajalik on dünaamilisem töövõimetuse protsessi kontseptsioon selleks, et planeerida efektiivseid ja proaktiivseid lahendusi süsteemi poolt.

Maailma Tervishoiu Organisatsioon (WHO) pakub välja võimaliku raamistiku oma kogumikus International Classification of Functioning, Health and Disability (ICF e. RFK- Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguse ja tervise klassifikatsioon, 2001). Selle loomist alustati 90-te keskel, kui WHO ja Puuetega Isikute Liit hakkasid arutama 1980 aastal koostatud rahvusvahelise vigastuste, puuete ja invaliidsuse klassifikaatorit (*International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps*) selleks, et täpsemini kirjeldada töövõimetus sotsiaalset mudelit. Selle tulemuseks loodi klassifikaator, mida avaldati 2001.a. RFK-d nimetatakse hübriidiks ja universaalseks töövõimetus mudeliks selle pärast, et see püüab oma tähenduses haarata laia jada tingimusi – väikseimatest suurimateni (Disability Management: 24).

RFK kuulub Maailma Tervishoiuorganisatsiooni rahvusvaheliste klassifikaatorite perekonda ja on mõeldud erinevate terviseaspektide kirjeldamiseks (RFK: 3).

RFK-l on üksikasjalik süsteem, mis klassifitseerib isiku funktsioneerimist, tegevuste ja osaluse piiranguid, ning tervise, keskkonna ja isiklike tegureid, mis avaldavad üksteisele mõju. Samal ajal pakub see terviklikku viisi kirjeldada mudelisiseseid dünaamilisi seoseid seisundite ja tegurite vahel.

See annab paradigma, et kirjeldada süsteemi erinevate tasemete mõjusid (näit. keskkonna tegurid) isiku järelejäänud võimetele peale haigust või vigastust ning aitab kirjeldada, kuidas nad toimivad mõjutades isiku tegevuste potentsiaali ja osalust ühiskondlikus elus. On võimalik, et inimesel on suhteliselt väike füüsiliste, sensoorsete, kognitiivsete või psühho-emotsionaalsete võimete vähenemine, kuid on tal oma tegevustes piiranguid. See võib tuleneda selliste keskkonna tegurite mõjust nagu seadusandlusega paika pandud nõuetest või isiklikest teguritest nagu vanus, sugu või haridustase. Teistpidi, isik, kelle tegevusvõime on kõvasti piiratud, võib selle tulemusena väga aktiivselt olla hõivatud sotsiaalses, kultuurilises või majanduslikus tegevuses, välja arvatud tööhõive (Disability Management, 24).

Eestis on RFK raamat tõlgituna olemas ning läbi on viidud pilootprojekt 2004.a. selle testimise ja kasutusele võtmise kohta rehabilitatsioonimeeskondades erinevate erialade lõikes. RFK meetodika on juba praegu mõjutanud Eesti tervise-ja sotsiaalvaldkonda ilma, et seda oleks teadvustatud. Elukeskkonna ja muude taustateguritega arvestamine patsiendi tervises seisundi hindamisel on tulnud otseselt RFK meetodikast. Ühe võimaliku rakendusvõimalusena on üle vaadata RFK meetodika alusel rehabilitatsiooni plaanide keelekasutus ja ülesehitus (Simmo:10).

1.5.1. Lävemudel (threshold model)

Selles mudelis on mitu koostisosa ja seost:

- Töökoha säilimine (*retention*) – protsessid ja tegevused, mille käigus haige või vigastatud töötaja on hoitud töökohal.
- Reintegratsioon (*reintegration*) – protsess, mille käigus haige või vigastatud töötaja, kes puudub töölt (pika- või lühiajaliselt) naaseb oma töökohale. See võib olla nii töötaja originaaltöökoht kui ka teine töökoht firma sees või siis uus töökoht teise tööandja juures.
- Läved (*thresholds*) - ideed, et tegurite kogum võib olla barjääriks haige või vigastatud isiku tööhõive staatuse muutmiseks: näiteks, tööhõivest – töövõimetus ja vastupidi. Luubi all on kaks läve: säilimise või puudumise lävi, mille puhul haige/vigastatud isik puudub töölt ja reintegratsiooni lävi, mille juhul isik naaseb tagasi oma töökohale.
- Väljundid (*outcomes*) – töötaja kogeb ühte kolmest väljunditüübist, mis kaasnevad pikaajalisele töölt puudumisele: tööle naasmine, töötus või majanduslik inaktiivsus.

Selle mudeli keskpunktiks on lävi. Läved koosnevad omavahel seotud tegurite kogumitest, mis avaldavad mõju indiviidi tasemel, töökoha keskkonna tasemel, pere või ühiskondliku tausta tasemel, kättesaadavate teenuste ja poliitika tasemel, viimane mõjutab haige või vigastatud töötaja karjääri väljavaateid.

Indiviidi taseme tegurid nt. haiguse iseloom, isiklik motivatsioon, vanus ja sugu, mõjutavad üleminekut tööhõivest töölt puuduja staatusesse. Näiteks, vanematel töötajatel on suurem tõenäosus astuda üle läve haiguse tõttu; kroonilise haiguse põdeva isikul on suurem tõenäosus saada pikaajaliseks töölt puudujaks (võrreldes nendega, kes põevad akuutseid haigusi) ning naised kipuvad rohkem kui mehed puuduma pikaajaliselt töölt.

Säilimise, reintegratsiooni poliitikad, abiteenuste- nagu töökeskkonna ohutus ja tervis, töövõimetus juhtimine, koolitamine ja töökoha säilitamine – ning alternatiivtöö kättesaadavus töökohal aitab suurendada tõenäosust, et vigastatud või haige töötaja jääb tööle. Selliste tegurite olemaolu vähendab puudumise läve ja suurendab tööle naasmise läve.

Ka tööst mittetulenevad tegurid nagu isiklikud ja ühiskondlikud olud, mõjutavad töölt puudumise ja naasmise läve, samavõrdselt nagu seda teevad ka isiklik rahaline seis ja töötajale kättesaadav toetus.

Tähtsateks teenusteks on rehabilitatsioon, koolitus ja töökoha säilimine ning töövõimetus juhtimine. Ka heaolu teenused ja toetuste süsteem suurendavad või vähendavad tööle

naasmise või puudumise läve. Siin on võtmeküsimuseks teenuste koordineerimise tase ja teenuste töökohaga seostatuse tugevus (Disability Management, 26).

1.5.2. Puude /häire juhtimise mudel (disability management model)

Eelmine mudel kirjeldas lahti, kuidas töötajad ületavad töölt puudumise ja reintegratsiooni lävesid kui ajalist protsessi. Töövõimetuse juhtimise mudel vaatab rohkem sekkumisi organisatsiooni ja süsteemi tasemel, et suurendada töökoha säilimise tõenäosust (ehk mitte ületada puudumise läve) ja reintegratsiooni (kergendada töötajatele reintegratsiooni läve ületamist).

Puude juhtimise kontseptsioon arenes välja Põhja Ameerikas. Oluliseks motivatsiooniteguriks oli see, et tööandja, sõltumata vigastusest, vastutas vigastatud töötaja rehabilitatsiooni eest ja maksis toetuse kinni seni, kuni viimase seisund puudutas tööd. Nendel juhtudel kompenseerimise organid pidid tagama rehabilitatsiooni ja kindlustusalast kaitset. Nad püüdsid hüvitada neid kulusid tööandjale suurendades nendele kindlustusmaksumäära, mis oli arvestatud kutsealaste vigastuste ja töölt puudumise tasemete põhjal kolmeaastase perioodi jooksul. Loodud oli töövõimetuse juhtimine kui organisatsiooni sisemine strateegia, et vähendada pikaajalist puudumist ja töökoha kaotust tööl saadud vigastuse tagajärjena ja et vähendada kindlustusmaksumäära ja teisi kulusid, mis kaasnevad pikaajalise töölt puudumisega. See koosnes neljast põhimõttest:

- Edendada töötaja tervist ja luua tervislik töökeskkond;
- Juhtida identifitseeritud riske proaktiivselt reageerides esilekerkivatele tingimustele;
- Sekkuda viivitamatult, kui töötaja sai vigastatud;
- Juhtumite juhtimine või kooskõlastatud tööle naasmine pikaajaliselt puuduva töötaja jaoks.

Samal ajal kui töövõimetuse juhtimine oli loodud tööga seonduvate haiguste ja vigastuste käsitlemiseks, sobib selline lähenemine hästi ka töötajatele, kelle haigus või vigastus polnud tööst tingitud. Seega töövõimetuse juhtimise strateegiad võivad tuua kasu kõigile töötajatele, kes asuvad pikaajalise puudumise ja järgneva ühiskondlikust elust väljajäämise riski all.

Töövõimetuse juhtimine ei pruugi olla ainult ettevõttepõhine – sama edukalt võib see olla rakendatud süsteemi tasemete analüüsimiseks. Süsteemi toiminguid on võimalik hinnata ka selle kaudu, kui ulatuslikult nad motiveerivad ja aitavad kaasa töövõimetuse juhtimise lähenemisele tööandja ja töötaja jaoks.

Oluline moment töövõimetuse juhtimise mudeli juures on see, et krooniliselt haiget või puuetega töötajat säilitatakse ettevõtte siseselt. Teisisõnu, enne kui töötaja hakkab kaaluma töölt puudumist, saab tööandja võtta mõned sammud ette sellise otsustamise ennetamiseks. Nendeks on riski juhtimine, tervise ja tööohutuse algatused, kutsealase tervise teenused, töökeskkonna tervise edendamine, töö-eraelu tasakaalu poliitikate kasutusele võtmine, töölt puudumise juhtimine, mitmekesisuse juhtimine ja tööjõudu ümbergrupeerimine.

Kui isik väljub aktiivsest tööhõivest, saavutab ta pikaajalise töölt puuduja staatuse. Sel hetkel reintegratsioon vajab kohest jälgimist ja sekkumist, vahendamist, poolehoidu ja üleminekuid. Lisaks on vajalikud teised toetuse vormid nagu tööle naasmise kooskõlastamine, kolleegide teavitamine, tööjõudu ümbergrupeerimine. Tuleb eristada reintegratsiooni põhimomenti kättesaadavatest tööhõive õiguse meetmetest ning töövõimetuse juhtimise protsessi siseselt – eristada töökoha säilimist ja reintegratsiooni (Disability Management, 28-29).

2. PUUETEGA INIMESED JA TÖÖTAMINE

2.1. Üldised printsiibid Euroopa Liidu seadusandluses

Maastrichti leping (1993) sätestab sotsiaalpoliitikaalase kokkuleppe kõikide Euroopa kodanike mittediskrimineerimise põhimõtte (kehtib ka puuetega inimeste kohta).

Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta (2000)

Artikkel 21: keelatud on igasugune diskrimineerimine puude tõttu.

Artikkel 26: liit tunnustab ja austab puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada puuetega inimeste iseseisvus, sotsiaalne ja tööalane integratsioon ning osalemine ühiskonnaelus.

Euroopa Komisjoni pöördumine „Piiranguteta euroopa puuetega inimestele” (2000).

Euroopa Komisjon kohustub välja töötama strateegia sotsiaalsete, arhitektuuriliste ja ehitusliku kavandamise küsimuste lahendamiseks puuetega inimeste ühiskonda integreerumise eesmärgil.

Euroopa direktiiv 2000/78/EÜ (27.11.2000) nõuab kõikidelt Euroopa liidu maadelt diskrimineerimisvastase seadusandluse täitmist 2003.a (pikenduse taotlemisel 2006).

Kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

- Keelab otsese või kaudse diskrimineerimise usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel;
- Otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ükskõik millisel põhjusel koheldakse üht inimest halvemini kui teist samalaadses olukorras olevat inimest, nt puude, usutunnistuse, veendumuste või seksuaalse sättumuse alusel;
- Kaudseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab teatud isikud teistega võrreldes ebasoodsasse olukorda;
- Puuetega inimeste töös osalemise eesmärgil mõistlike kohanduste tegemata jätmist tööandja poolt võidakse tõlgendada diskrimineerimisena;
- Mõistlike kohanduste rakendamine tähendab seda, et tööandajad võtavad asjakohaseid meetmeid töökoha või tööaja kohandamiseks lihtsustamaks puuetega inimeste töötamist;
- Tööandja ei ole kohustatud tegema oma organisatsioonile üle jõu käivat töökoha kohandamist (Friend: 5).

EL sotsiaalpoliitika keskpunktis on Euroopa tööhõive strateegia ja eraldiseisvalt, iga-aastased tööhõive juhised (*Employment Guidelines*). Nende peamiseks eesmärgiks on parendada tööhõivet tööealiste eurooplaste seas. Avatud koordineerimise meetodi abil on need juhised põhiliseks meetmeks EL tööhõive strateegia rakendamisel ja ka heaks hinnanguks EL mõtteviisile sotsiaalse kaasamise ja tööhõive kohta. Lähenemine, mis hõlmab rahvuslike tööhõive arendamise plaane, on olnud rakendatud üle seitsme aasta ning sisaldavad eraldi viiteid puuetega inimeste kohta. Olemasolevad juhised sisaldavad strateegiaid, mis on suunatud aitamiseks ebasoodsatel tingimustel olevatel inimestel kohaneda tööturuga ja vastandada diskrimineerimist. Need sisaldavad ka uut eesmärki seoses vanusega: 50% vanematest töötajatest (55-64a.) peaksid olema hõivatud tööga aastaks 2010. (Disability Management: 16)

2.2. Üldised printsiibid puuetega inimeste tööhõives Eesti seadusandluses

Põhiseaduslikud õigused

Eesti Vabariigi Põhiseaduse kohaselt on kõik inimesed seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida.

Põhiseadus puude alusel diskrimineerimist sõnaselgelt ei keela (Raport:15).

Igäühel on õigus riigi abile töövõimetuse korral. Eritagatised sätestatakse vanuritele ja puuetega inimestele ning töövõimetutele isikutele õiguse riigi abile ja tervise kaitsele. Puuetega inimesed on riigi ja kohalike omavalitsuste erilise hoole all (Põhiseadus, §28, 29).

Spetsiaalselt puuetega inimeste tööhõivet reguleerivaid seadusi ei ole. Töölepingu seadus puuetega inimeste õigusi eraldi ei kaitse. (Raport: 19).

Sotsiaalhoolekandeseaduse §26 sätestab valla- või linnavalitsuse haldusalasse puuetega isikute aktiivseks osalemiseks ühiskonnaelus ja iseseisvaks toimetulekuks koostöös pädevate riigiorganitega töökohtade sobitamise ja rakenduskeskuste loomise (RT I 2005, 57, 451).

2.3. Tööhõive olukord ja tööturupoliitika

Tööpuuduse määr puudega inimeste seas on alates 1991.aastast kiiresti tõusnud ning on palju suurem ülejäänud elanikkonna tööpuudusest. Enam kui pooled puudega inimesed on tööealised, kuid 2004.aastal töötas neist ainult 12% (Raport: 85).

2005.aastal töötas 16-74 aastastest puuetega inimestest 10%. 2005-2006.a. Sotsiaalministeeriumi poolt korraldatud puuetega inimeste toimetuleku ja vajaduste uuringu tulemusena selgus, et puuetega inimeste valmidus tööle minna on üpris madal. 16-74-aastastest puuetega inimestest, kes ei tööta ega tegele ettevõtlusega, sooviks tööle minna vaid 19%, 75% ei soovi tööle minna ning 6% on kõhklevad seisukohal. Tööle minemise soov sõltub leibkonna majanduslikust olukorrast. Aktiivseid töötajaid on vaid kolmandik. Tööturuameti ja puuetega inimeste organisatsioonide poolt pakutavaid teenuseid on kasutanud suhteliselt väike hulk tööd otsivatest puuetega inimestest, vastavalt 10% ja 13% (Sinuga, 2006). Töötada soovijatest 91% arvas, et puude tõttu on sobivat tööd raske leida ning 60% eelistaks pigem osaajaga tööd (Orimsson, 2007).

2.3.1. Uued tööturuteenused

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus

Seaduse eesmärk on võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise ja tööturutoetuste maksmise kaudu. Seaduses on ühe riskirühmana nimetatud puudega töötajad, kes vajab puudest tulenevalt lisaabi.

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses on teenuste seas nii tuntud tööturuteenuseid nagu kutsenõustamine, tööturukoolitus, töövahendus jne. kui ka uusi teenuseid – tööpraktika, tööharjutus ning neli uut teenust puuetega inimestele. Pakutavaid tööturuteenuseid on kokku 13:

1. **Teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja –toetustest** – teabe andmine tööturu seisuga ja muudatuste, tööturuteenuste sisu ja nende saamise tingimuste ning tööturutoetuste saamise tingimuste kohta;
2. **Töövahendus** – töötule ja töötajale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine. Sobivaks tööks loetakse esimese 20 nädala vältel töötuna arvele võtmisest tööd:
 - mis ei ole tervisel põhjustel vastunäidustatud;
 - mille puhul sõiduks tööle ja tagasi ei kulu rohkem kui 2 tundi päevas ega rohkem kui 10% kuupalgast;
 - mis vastab haridusele, erialale ja varasemale töökogemusele
 - mille eest pakutav töötasu on vähemalt 60% isiku ühe kuu keskmisest sotsiaalmaksuga maksustatavast tulustSobivaks tööks loetakse alates 21. nädalast töötuna arvele võtmisest tööd:
 - mis ei ole tervisel põhjustel vastunäidustatud;
 - mis võib olla tähtajaline;
 - mille puhul sõiduks tööle ja tagasi ei kulu rohkem kui 2 tundi päevas ega rohkem kui 10% kuupalgast;
 - mille eest pakutav töötasu on täistööajaga töötamisel suurem töötasu samal perioodil saadavast töötuskindlustushüvitisest, aga mitte väiksem kehtestatud kuupalga alammäärast;
 - mis ei pea vastama töötule haridusele, erialale ega varasemale töökogemusele;
3. **Tööturukoolitus** – töötule korraldatav tööalane koolitus, kus omandatakse või arendatakse ameti- või muid oskusi, mis soodustavad isiku tööerakendamist;
4. **Karjäärinõustamine** – töötule ja töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta teate saanud töötajale tema isikuomadustele, haridusele ja oskustele vastava haridustee, tööalase valiku, koolituse või töö soovitamise;
5. **Tööpraktika** – praktilise töökogemuse saamiseks osutatav tööturuteenus, mis täiendab tööks vajalikke praktilisi teadmisi ja oskusi;
6. **Avalik töö** – ajutine tasuline töö, mis ei eelda kutse-, eri- ega ametialast ettevalmistust;
7. **Tööharjutus** – tööturuteenus tööharjumuse taastamiseks või esimese tööharjumuse omandamiseks eesmärgiga valmistada töötut ette töölkäimiseks;
8. **Palgatoetus** – tööandjale töötule tööerakendamiseks makstav toetus. Palgatoetusega saab tööle rakendada töötut, kes on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vabanenud vanglast või töötut, kes on olnud töötuna arvel järjest üle 12 kuu ega ole tööd leidnud. 16-24-aastase töötut saab palgatoetusega tööle rakendada, kui ta on olnud töötuna arvel järjest üle kuue kuu ega ole tööd leidnud;
9. **Ettevõtlike alustamise toetus** – toetus töötule ettevõtlike alustamiseks. Otsus toetuse eraldamiseks langetatakse 30 tööpäeva jooksul arvates avalduse saamisest;

Eraldi on toodud teenused puudega töötule:

10. **Tööruumide ja –vahendite kohandamine** – seisneb tööandja ehitise, ruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises;
11. **Töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine;**
12. **Abistamine tööintervjuul** – teenus puudega töötule, kes vajab puudest tulenevalt abi tööintervjuul tööandjaga suhtlemiseks;
13. **Tugiisikuga töötamine** - teenus puudega töötule, kes vajab töötamisel puudest tulenevalt abi ja juhendamist (Tööturuteenuste ja toetuste seadus, § 9-24).

Tööturutoetused

Uue seaduse põhiselt on võimalik taotleda kolme erinevat tööturutoetust, milledeks on töötutoetus, stipendium ning sõidu- ja majutustoetus:

1. **Töötutoetus** – õigus saada inimestel, kes töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul on olnud hõivatud vähemalt 180 päeva tööga või tööga võrdsustatud tegevusega;
2. **Stipendium** – stipendiumi makstakse töötule, kes osaleb ka 40 tundi kestval tööturukoolitusel, tööpraktikal või tööharjutuses;
3. **Sõidu- ja majutustoetus** – makstakse töötule, kes osaleb tööturukoolitusel või tööpraktikas (Tööturuteenuste ja toetuste seadus § 25-26).

Tööturuteenuste ja –toetuste seaduse läbivaks põhimõtteks on **juhtumikorralduslik** (*case management*) **lähenemine** töötute probleemidele, mille üheks konkreetseks toeks on individuaalse töötusimiskava koostamine kõikidele töötutele. Juhtumikorraldus tähendab, et ühe töötute probleemidega tegeleb konkreetne konsultant algusest lõpuni, kaasates vajadusel erinevaid partnereid (näiteks kohalikud omavalitsused, koolid, kriminaalhooldusametnikud jpt) takistuste lahendamiseks.

Puuetega inimeste vajaduste ja toimetuleku uuringu järgi vajavad puudega inimesed enim nõustamist töökoha leidmiseks (85%), tööpraktikat (64%) ja transporditeenust või abi ringiliikumisel (64%). Uuringus selgus ka puudega inimeste pessimism töö otsimisel: 92% inimesi arvas, et puude tõttu ei leidu neile sobivat tööd (Aab, 2006).

2.3.2. Töötamise erinevad võimalused puuetega inimestele käesoleval ajal.

Subsideeritud töö

Subsideeritud töö ametlikku definitsiooni ei ole olemas. Nimetatud tööd tegevate inimeste arvu kohta andmed puuduvad. (Raport : 88). Subsideeritud töö vormiks loetakse Tööturuameti poolt rahastatud toetust tööandjale. Tööandjate arvates tähendab see seda, et töö eest maksab riik. Riikliku poliitika raamdokumentides kutsutakse üles subsideeritud töökohtade ning tööandjate ja puuetega töötajate tugisüsteemide loomisele. On aga juhtumeid, kui pärast puudega inimese toetuse aastase tähtaja lõppu on tööandjad töötaja vallandanud (Raport: 90).

Toetatud töötamise teenus

Psüühiliste erivajadustega inimeste tööhõive edendamiseks on loodud töötamise toetamise teenus.

Hoolekandeesutustele ja hoolekandeteenustele esitatavate kohustuslike nõuete määrus sätestab psüühiliste erivajadustega inimeste hoolekande teenuste kättesaamise kriteeriumid. Määruse kohaselt on üheks teenuse liigiks **töötamise toetamise** teenus (RTL, 24.05.2005, 54,773).

Töötamise toetamise teenuse sisu on töötaja ja tööandja toetamine (abistamine, juhendamine, nõustamine) inimese töölerakendamisel, töökoha ning töötingimuste inimese vajadustele vastavaks kohandamisel.

Avatud tööturg

Andmeid selle kohta, kui paljud puudega inimestest töötavad avatud tööturul, puuduvad. Viimaste aastate suundumus aga on liikumine avatud tööturu poole ning uued tööturumeetmed aitavad selle protsessile kaasa.

Terve aasta kehtinud tööturuteenuste ja -toetuste seadus, mille alusel riik puuetega inimeste tööleminekut toetab, on mitmeid puudega inimesi tööle aidanud. Kaasa on aidanud ka 2004. aasta oktoobris alanud ja 2006. aasta detsembriga lõppenud puuetega inimeste tööhõive edendamise projekt, kus oli 1295 end töötuks või tööotsijaks registreerinud osalejat. Ligi 500 neist läks tööle (Aitsam, 2007).

3. ERINEVAD KOGEMUSED TEISTE RIIKIDE SÜSTEEMIDEST PIKAAJALISE TÖÖVÕIMETUSE JA PUUDE KORRAL.

Puuetega inimeste tööturul osalemise edendusmeetmetest on saadud hulgaliselt kogemusi. Paljud riigid on töötanud välja sotsiaalse kohanemise programme, kutselisi koolitusi ja rehabilitatsiooni sekkumisi, mille sihtgrupiks on puuetega inimesed, kes on majanduslikult väheaktiivsed. Lähenemised on aga riigiti erinevad ning meetmete dokumenteeritud mõjusid puuetega inimeste heaolule on siiani vähe. Need on seotud erinevustega poliitika loomisel, korralduses, meetmete kujundamises.

Paljud toetavad ja stimuleerivad meetmed, mis on mõeldud puuetega inimestele, võivad olla kasulikud ka neile inimestele, kes soovivad peale pikaajalist haigestumist tööle naasta. Näiteks, nõue tööandjale, et on vaja luua tingimusi töökoha kohandamiseks võiks olla samm edasi töökoha säilimisel ja tööga kohanemisel. Positiivne oleks suurendada võimalusi puuetega inimestele tööturule sisenemiseks, rakendades neile mõeldud abiraha ja abi tööandja poolt. Igasugused poliitikad aitaksid muuta olemasolevat suhtumist krooniliste haiguste, pikaajaliste töölt puudumise ja töövõimetuse vastu, tagades stiimuli ja isegi esitades nõudmisi isikutele, tööandjatele ja teistele tähtsatele osapooltele (*Disability Management:13*).

Nihe tööhõivele orienteeritud poliitika poole peegeldab usku sellesse, et paljud töövõimetuse toetust saavad isikud tegelikult tahavad tööle naasta ja saavadki seda teha asjakohase julgustamise ja assisteerimise olemasolul. Nii isikud, firmad kui ka ühiskond saavad kasu sellest, et nad turvaliselt ja õigeaegselt naasevad tööle.

3.1. Poliitika ja initsiatiivid välismaa näidetel

3.1.1. Soome kogemus

Soomes on tööst tingitud töövõimetuse määr kõrge, 1996. aastal taotles töövõimetuse pensioni 10% tööjõudust (Ilmarinen 1999, cit. Disability Mangement: 53). Töölt puudumine suureneb: 1997. aastal oli esitatud 320 000 toetuse taotlust hüvitamiseks töölt puudumist pikkusega rohkem kui 9 päeva; aastal 2002 oli taotlusi 380 000 (Joensuu et al 2003 cit. *Disability Mangement: 53*).

Rehabilitatsioon ja reintegratsioon

Rehabilitatsiooni reguleerib keerukas seadusandlus ja peale selle on palju teisi osapooli, kes tegelevad haigete või vigastatud töötajate rehabiliteerimisega. Eri sektorites on rehabilitatsiooni teenuseid arendatud osaliselt eraldatult ja mitte alati ei toimi nad kooskõlastatult.

Olemas on 7 tüüpi rehabilitatsiooni teenuste osutajaid: kindlustusfirmad, tööpensioni institutsioonid, sotsiaalkindlustuse institutsioon, kutsealase tervise amet, rahvusliku tervise amet, ja sotsiaalse heaolu agentuurid. Nad tagavad meditsiiniliste, kutsealaste ja sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuste kogumi. Peamised erinevused tekivad aga seoses pakutava rehabilitatsiooni teenuse ja sihtgruppide vahel.

Tööhõiveameti sihiks on töötud isikud, kindlustusfirmadel need, kes on haiged või vigastatud, sotsiaalkindlustuse amet ja rahvusliku tervise agentuurid käsitlevad töötavate ja töötute üldiseid terviseprobleeme.

Kuus rehabilitatsiooni seadust täpsustavad õiguste ja vastutuse kogumit. Nad edendavad töötajate töövõime arendamist ja täpsustavad õigusi toetuste saamisele ja rehabilitatsioonile tööle naasmise perioodil.

Rehabilitatsioon on keerukas, see nõuab vastust kolmele põhiküsimusele: millist tüüpi rehabilitatsiooni vajatakse, milline on asjakohane rahastamise institutsioon ja kust saab seda kätte. Teenuste osutajate mitmekesisus, erinevad seadused, mis kaasnevad igale teenusele eraldi ja teenuste osutamise allikas võivad tekitada segadust. Keerukus võib tagada paindlikkust ja individuaalseid lahendusi, kuid samas see lükkab edasi teenuse osutamise protsessi.

Soome süsteem on isegi veel keerukam teenuste osutamise osas, hõlmates palju erinevaid agenteure. Nende vastutus sõltub sellistest teguritest nagu vigastuse või haiguse põhjus, kas on see tingitud töökeskkonna teguritest ja kõlblikkusest/sobivusest toetuse saamiseks. Keerukus võib olla nii positiivne kui ka negatiivne. See võib tagada paindlikke lahendusi haiguse ja töölt puudumise juhtudel ning agentuuride vahel, kuid see võib ka tekitada vaidlusi vastutuste kohta, mis lükkab edasi õigeaegseid võtmesekkumisi, mis on vajalikud töö kaotamise juhtudel varajases staadiumis.

Teenuste osutamine paikneb suure elanikkonnaga piirkondades ning neid on raskem saada eemal asetsevates piirkondades. Kutsealase tervise ametid asuvad rahvusliku tervisesektori sees, viimane aga vastutab rehabilitatsiooni ja reintegratsiooni eest. Teoreetiliselt see sektor asub täiuslikus asukohas vahendamaks koostööd töökoha ja teenuste osutajate vahel. Ometi, see fakt, et pigem riik ise - mitte aga tööandja - peab hoolitsema varajase sekkumise ja

rehabilitatsiooni eest, võib lükata edasi varajast ja efektiivset reageerimist tervises seisundile ja kroonilisele haigusele.

Soome süsteemi põhilised punktid:

- Teenuste osutamise pidevus – tervise- ja tööohutusest, riski juhtimisest, tervise edendamisest kuni reintegratsiooni meetmeteni kõik see tagab süsteemisiseselt infoliikumise.
- Seadusandlus, põhiseadus ja sotsiaalse partnerluse kokkulepped tagavad kõikehõlmavat raamistikku, et toetada reintegratsiooni protsessi käigus nii tööandjat kui ka töötajat.
- Suur hulk agentuure pakuvad teenuseid, mis teeb süsteemi samaaegselt keerukaks ja paindlikuks: selle sees orienteerumine võib osutada segaseks.
- Teenuste tase tundub olevat kõrge võrreldes teiste valdkondadega (seda eriti kutsealase rehabilitatsiooniteenused), kuid geograafiline jaotus võib osutada probleemiks. (*Disability Management: 53-56*).

3.1.2. Hollandi kogemus

Hollandi sotsiaalkindlustuse süsteem on hiljuti radikaalselt muutunud. Riigi poolt garanteeritud sotsiaalne kindlustatus pidi tagama sissetuleku taseme säilimise, rehabilitatsiooni ja reintegratsiooni, kuid selle pärast, et sissetuleku säilitamine EL standardide järgi on liiga lahke samm, tekkisid suured kulutused ja ka tööle naasmise protsent oli väike.

Eksiteerivad 15 seadust, mis reguleerivad töövõimetute töösuhteid, 5 nendest puudutavad sotsiaalset kaitset ja on rakendatavad enamike töötajate puhul.

Rehabilitatsioon ja reintegratsioon

Kutsealase rehabilitatsiooni õigusakt (1998) edendab töökohaga taaskohanemist pärast töövõimetust. Töötajatel on mitmeid vastutusi tööle naasmisel ning nad saavad ka rahalist toetust peale seda, kui nende arst on kinnitanud rehabilitatsiooni plaani. Toetus võib katta koolituselaseid kulusid, kulutusi isiklikule assistendile ning nad saavad kasutada teenuseid töökoha leidmisel. Tööandjad võivad taotleda rahalist toetust, et stimuleerida reintegratsiooni rahaliselt nagu vähendatud kindlustusmaksed ja subsiidiumid pikaajaliste puuetega inimeste palkamiseks.

Põhiliseks muutuseks on kulude üleviimine riigi õlgadelt tööandjale, viimane peab edendama reintegratsiooni. Teoreetiliselt tööandjatel on nüüd tekkinud suurem huvi ennetamismeetmetes ja tervise edendamises, kuigi on olemas raskusi kutsealase tervise

teenuste organiseerimise ja teostamisega. On toimunud nihe passiivsetelt aktiivsete, dünaamiliste meetmete poole, mis tekitas nii positiivseid kui ka negatiivseid tagajärgi tööandja jaoks. Pikaajalistel töölt puudujatel on nüüd suurem iseseisvus rehabilitatsiooni osas ja nad peavad pingutama selle nimel, et sulanduda töövõimeliste hulka.

Seadusandlus tagab täiendava sissetuleku, eriti keskendudes neile, kes on pika- või lühiajalised töölt puudujad. See haarab nii kroonilisi haigusi kui ka töövõimetust, rakendades rahalist toetust ja abiteenuseid põhivahendina.

Hollandi süsteemi põhilised punktid:

- Hollandi seadusandlus ja regulatsioonid muutusid radikaalselt, et vähendada pikaajalist töölt puudumist
- Vastutus kulutuste ja puudumise juhtimise eest on liikunud riigilt tööandja kätte.
- Aktiivsete ja dünaamiliste meetmete kogum on suunatud töötajale ja tööandjale ning aitab kaasa töölt puudumise vähendamisele
- Toimunud on palju muutusi poliitikas ja praktikas valitsusele alluvate struktuuride tasemel ehk tööandja ja tööliidu esindajate sektorisiseste kokkulepete tasemel.
- Muutused võivad mõjutada nii teenuseid pakkuvaid organisatsioone kui ka teenuste iseloomu (*Disability Management: 77-79*).

3.1.3. Rootsi kogemus

Vastutus kroonilise haiguse ja töövõimetuse eest jaotub mitmete sektorite vahel, sealhulgas tööhõive amet, tööandja, sotsiaalse kindlustuse fondid ja Võrdõiguslikkuse Asutus. Rootsis on 9 põhilist seadust, mis puudutavad töökoha säilitamist, sissetuleku toetust ja tervist; osanendest katab tööandja vastutust ja kaitseb töövõimetute isikute diskrimineerimise eest.

Riikliku kindlustuse sihtasutus koos sotsiaalse kindlustuse osakondadega tegeleb sotsiaalse kindlustusega ja suuremas osas vastutab finantsturvalisuse võrgustiku eest. Ka toimib Pensioni kindlustuse fond. 4 kindlustusfondi tagavad töölt lahkujate katet:

- vabatahtliku töötuse kindlustuse skeem;
- õnnetuse/ kutsahaiguse kindlustuse skeem, mis katab ka läbipõlemist;
- üldine tervise kindlustuse skeem ravikulude katmiseks;
- haiguspuhkuse kindlustuse skeem, mis tagab sissetuleku pidevust.

Kolm gruppi vastutavad töölt puudumise eest: tööandja, sotsiaalse kindlustuse fondid ja tööturu asutus (*Labour Market Authority e. LMA*); need haaravad isikuid, kelle maksetest ei piisa haiguspuhkuse kindlustuseks.

Rehabilitatsioon ja integratsioon

Sotsiaalse kindlustuse õigusakt ja LMA reeglid määravad töandja vastutajaks rehabilitatsiooni plaani arendamisel ja rahastamisel üle 90päeva pikka puudumise korral, kuigi sotsiaalse toetuse fondid võivad maksta tehnilise abi, töökoha säilimise ja rehabilitatsiooni kinni, juhul kui töandja tõestab oma maksevõimetust. Sotsiaalse kindlustuse fondid võivad olla kaasatud, kuid tihtipeale vastutavaks isikuks on administraator, kes ei pruugi olla koolitatud personali töövõimetuse juhtimiseks ja või tööle naasmise strateegiate teostamiseks.

Inimressursid käsitlevad reintegratsiooni ja üldiselt rakendavad rehabilitatsiooni plaani, mis on pandud töandjale kohustuseks. Haiguspuhkuse meetmed keskenduvad üksikisiku tervisele, mis toob kaasa sissetuleku säilimise ja kiire meditsiinilise abi koos meditsiinilise rehabilitatsiooniga, mis on rahastatud haigekassa poolt.

Kutsealane rehabilitatsioon võib olla isikliku plaani osaks, kuid tööle naasmise teenused nagu koordineerimine ja töökohal rehabiliteerimine ei ole selle osaks. Toetatud töökoht, mis oli pakutud arstide otsuse põhjal, võib olla kättesaadav ainult piiratud aja jooksul, kusjuures toetust tagavad mõlemad nii sotsiaalse kindlustusefondid kui ka LMA ja vahest pole võimalik kumbki nende sekkumist piiritleda, st. ei ole selge, kus lõpeb ühe osapoole teenus ja kus algavad teise osapoole teenused.

Vastavalt tööhõive seadusele saab LMA pakkuda rehabilitatsiooni koostöös sotsiaalse kindlustuse fondidega - põhiliselt on see mõeldud töötutele ja mitteaktiivsetele puuetega isikutele ning toetab osalust töös. See funktsioon ei ole alati hästi rahastatud ning pole seadust, mis reguleeriks pikaajalise töölt puudujate reintegreerumist, niisiis kohalik kogemus ja kombed määravad praktikat.

Olles vastutajaks mittetöötajate eest, LMA sekkumise osalus sõltub sellest, kui suur on risk isikul tööd kaotada, vaatamata selle, kas on ta töölt puudujate hulgas või käib ta tööl. LMA saab rahastada koolitamist, tehnilist lahendust, töökeskkonna toetust ja kohanemist, toetatud töökohta ning eksisteerib mõte võtta oma teenuste hulka rehabilitatsiooni.

Tervisehoiu süsteem tagab postakuutse rehabilitatsiooni, kuid ei sekku töökoha säilimise protsessi ning kutsealane tervisehoiu ja tööohutuse seadusandlus ei ulatu kaugemale, kui pakkudes kaitset ainult neile, kes hetkel on töösuhtes hõivatud.

Suurt tähelepanu on pööratud majanduslikult mitteaktiivsetele isikutele ning puudega töötutele, sh ka pikaajalised puudujad.

Rootsi süsteemil puudub koordineeritud ja üldine poliitika raamistik, kuigi iga vastutuse valdkond sisaldab piisavalt hästi kirjeldatud poliitika juhiseid. Sotsiaalne kaitse ja

võrdõiguslikkus asetavad rõhku töökoha säilimisele ja tööle naasmisele, kuid see on vähem ilmne tervishoiu ja tööhõive valdkonnas. Teisalt, enamus sekkumisi eesmärgiga aidata kaasa tööle naasmisel toimuvad tööhõive süsteemi kaudu.

Rahaline toetus on saadaval sotsiaalse kaitse kaudu, samal ajal kutsealane rehabilitatsioon tuleb kas LMA-lt või tööandjalt. Tööandja kohustused ja võrdõiguslikkusealane seadusandlus toetavad töö organiseerimise või tingimuste kohandamist, sellega võivad kaasned negatiivsed tagajärjed – tööandjad peavad kandma kulu varajase haiguspuhkuse eest.

Sotsikaitse, tööhõive ja võrdõiguslikkuse meetmed täpsustavad tööandja vastutust ja välist toetust. On olemas teenused, millede osutajaks on LMA ja kindlustusfirmad, kuid tavaliselt on need saadavad ainult tööandja kaudu.

Rootsi süsteemi põhilised punktid:

- Tööandjad kannavad enamuses vastutusest rehabilitatsiooni ja reintegratsiooni eest, kuid neil on võimalik saada rahalist abi kindlate asjaolude olemasolul
- Toimunud on muutusi sotsiaalses kaitstes ja tööandja vastutuses ettepanekuga pikendada ajaperioodi, mille jooksul tööandja vastutab haiguspuhkuse eest.
- Olemas on aktiivseid toetusi suunatud julgustada rehabilitatsiooni ja tööalaseid tegevusi.
- Vähe on kinnitust kooskõlastatud lähenemisele, mis tunnistaks krooniliselt haigete vajadusi (*Disability Management*: 81-84).

3.1.4 Inglismaa kogemus

Suurbritannias on rohkem neid töötuid, kes taotlevad töövõimetushüvitist, kui töötuid, kes otsivad tööd ning taotlevad töötotsija toetust. Kui on soov edendada puuetega inimeste õigust tööle, tuleks töövõimetushüvitise taotlemist käsitleda kutserehabilitatsiooni taotlemisena. Me peame teadma, kuidas viia tervishoid ja kutserehabilitatsioon omavahel kooskõlla (Imber, 2005).

Mitmed seadused tagavad Inglismaal sotsiaalset kaitset ja sissetuleku pidevust just pikaajalise töölt puudumise puhul. Nende aluseks on põhimõte, et tööandja peab maksma nende eest, kes ei ole võimelised töötama alates 4 päevast kuni 28 nädalani.

Isiklik kutsetest määrab kindlaks vastavuse haigustoetuse taotlemiseks, samal ajal isiklike võimete hindamisest, mis aitab hinnata igapäevase töö tegemiseks võimete taset, sõltub sobivus töövõimetuse toetuse saamiseks. Need, kes ei vasta tingimustele, võivad taotleda teisi toetusi nagu töövõimetuse toimetulekutoetust (*disability living allowance*).

Need, kel on sügav vaimne puue või on halvatud, saavad võimetuse või sügava töövõimetuse toetuse automaatselt - viimane on saadaval 80% töövõimetuile, kes on teinud piisavalt palju riikliku kindlustuse makseid – ning 8,5% elanikkonnast saavad töövõimetuse toimetulekutoetust. Pole olemas korduvhindamise standarte ega ajapiiranguid töövõimetuse toetuse saamiseks, kuid taotleja peab koheselt teavitama, kui tema tervise seisund paraneb ning seda peab kinnitama tema arst.

Rehabilitatsioon ja reintegratsioon

Vastutus rehabilitatsiooni ja reintegratsiooni eest langeb erisektorite kogumile, sh haridus- ja tööhõive ministeeriumile, tervise-, töö- ja pensioni ministeeriumile ning kaubandus- ja tööstusministeeriumile.

Tööhõiveamet (*Job Centre Plus*) ja vabatahtlikud organisatsioonid tagavad rahalist toetust ja teenuseid neile, kes saavad töövõimetuse toetust. Perearstil on keskne roll haiguspuhkuse maksete kinnitamisel ning ta teavitab tööhõiveametit teenuste ja sekkumiste vajadustest. Tööhõiveamet võib pakkuda haiguspuhkusel olles või töövõimetuse toetuse saamisel isiklikku nõustajat või nõustajat töövõimetu tööhõive alal ning rehabiliteerivat tööd piiratud teenusevõimalusega. See viitab ka riiklikule kutsealasele psühholoogilisele nõustamisele.

Tööhõiveamet vahendab ka töökohti, eriti toetab see tööjõudu ümberjaotumist. „*One Initiative*” ehk „Üks algatus” on ühekordse toetuse liik, mis tagab taotlejale isikliku nõustaja julgustamiseks teda tööturule naasma. Pakkumisel on suur valik teisi kutsealase rehabilitatsiooni algatusi, mis rohkem sobivad tööjõu ümberjaotuseks või majanduslikult mitteaktiivsete puudega isikute palkamiseks. Nende hulgas on hindamine, töökoha leidmine, tööalane koolitus, kutsealane koolitus, töökoha otsing ja töö klubid, personaliotsingu kampaaniad tööandja poolt, ametisobivus, toetatud tööhõive ja FIE võimalused. Tööhõiveametis käib vaidlus selle kohta, kas töövõimetus puudega isikud peavad kasutama üldteenuseid või hoopis spetsialisti teenuseid ja kas pakkuda teenuseid spetsiaalselt vastavalt puude liigile.

Töö- ja pensioni ministeerium uurib võimalusi pakkuda veelgi proaktiivsemat lähenemist tööle naasmiseks. Sotsiaalkindlustuse ministeeriumi raport ja töö- ja pensioni ministeeriumi raport kirjeldavad üldjoones tööle naasmise poliitikat kui „töö neile, kes suudavad ja turvalisus neile, kes ei suuda”. Töö- ja pensioni ministeerium teeb ettepaneku, et toetus töölt puudujale ja tööle naasjale on valitsuse, tööandjate, meditsiiniprofessionaalide ja töötajate kollektiivne vastutus. Rõhutatakse rehabilitatsiooni ja reintegratsiooni koos etteplaneeritud reformidega ja uuringuid kutsealase tervise ja rehabilitatsiooni valdkonnas.

Tööhõive Uuringute Instituut selgitab, et töötaja rehabilitatsioon peale pikaajalist haigust ja vananev tööjõud on tööandja kaheks peamiseks mureks, mis väljendub töötaja heaolutasemes ja varajasele pensionile minejate arvus.

Inglise süsteemi põhilised kokkuvõtted:

- On olemas tugev seaduste baas tervisehoiu ja tööohutuse tagamiseks;
- Tööandjad maksavad kinni kuni 28-nädalase puudumist, kuid saavad oma kulud hüvitada sotskindlustuse abil;
- Enamik seaduse poolt rahastatud rehabilitatsiooni ja töökoha leidmise teenuseid on suunatud töötute ja mitteaktiivsetele puudega isikutele;
- Sidusgrupp tunnistab, et parimaks lahenduseks oleks aktiivsem keskendumine sellele, et säilitada töökohta kroonilise haigusega või vigastusega isikuid ning reintegreerida neid, kes on ületanud puudumise läve;
- Kõik sidusgruppid tunnistavad, et olulisteks töölenaasmise koostisosadeks on põhiline tervishoid, järkjärguline tööle naasmine ja varajane vajadus hindamiseks.
(*Disability Management: 87-91*)

3.2. Näited töölenaasmisel: toetatud töölerakendumise meetod ja teised mudelid

Toetatud töölerakendumise meetod on mõeldud isikute jaoks, kes puude või mõnel muul põhjusel vajavad jätkuvalt toetust, et tööga hakkama saada. Toetatud töölerakendumise eesmärgiks on püsiv palgatöösuhe integreeritud töökollektiivis (E. Lepik: 3, cit. R. Venäläinen 1996).

Toetatud töölerakendumine (*supported employment*) tähendab tugiteenuste abil tehtavat palgalist tööd normaalses töökohas. Toetatud töölerakendumine on maailmas väga levinud meetod riskirühmade tööturule toomisel. Toetatud töölerakendumine algas 1984 USA-s vastu võetud puudega inimeste seadusega (*Developmental Disabilities act, PL 98-527*), mis oli algselt mõeldud vaimupuudega inimeste institutsioonidest ühiskonda lõimimise toetamiseks, kuid mida rakendati hiljem ka nende puudega inimestele, kelle töötamine avatud tööturul isegi miinimupalga eest polnud tõenäoline ning kes oleksid vajanud jätkuvat tuge ja selgitust suhetes töökeskkonnaga. Tuge pakuti erinevates töökeskkondades, et toetada indiviidi kõikide tööol püsimiseks vajalike meetoditega: sotsiaalsete ja tööoskuste õpetamine, transport, jätkutugi pärast töölerakendumist jne (Lille, 2006).

Meetodi iseloomustavaks tunnusteks on:

- Tööle rakendumine avatud tööturule tugiisiku abiga;
- Töötamine tavalise töölepingu alusel;
- Töö tasustamine vastavalt tööpanusele;

- Tööle rakendumise järel jätkub individuaalne toetus töötajale;
- Tasuta tugiteenus tööandjale (Lille, 2006)

Toetatud töölerakendumise teenuse pakkujad on Euroopas erinevate ametinimetustega töölerakendaja, tööhõive spetsialist, tööhõive konsultant, tööhõivealane tugiisik (*job coach*) ning USAs tööhankija (*job finder*).

Tööjuhendamise mudel (*Job Coach Model*)

Tööjuhendaja (*job coach*) valib ja arendab töökoha, mis vastab töötaja kutselastele ja muudele oskustele. Ta koolitab töötajat töökohal kuni pädevuskriteerium on saavutatud. Tööjuhendaja roll väheneb, kui ta jätkab töötajate arendamise seiret, hoides kontakti tööandja, töötaja ja tema hooldajatega. Toetatakse kuni vaja. Mudeli eelis on individuaalsete teenuste pakkumine (üks- ühele), tööandja töötab ühe tööjuhendajaga. Mudeli puuduseks on sõltuvus tööjuhendaja oskustest; teenuse jätkumine siis, kui finantseerimine ja vastutus siirdub tööandjale.

Töötreeningu mudel (*Employment Training Model*)

Mitmed tööotsijad osalevad samaaegselt kindla töö koolituses. Koolitus on tähtajaline. Koolituse järel töötaja koolitatakse uuesti töökohal ja organisatsioon jälgib töötaja edasiarenemist. Mudeli eeliseks on koolituses osalejate suurem arv enne töökohale asumist. Mudeli puuduseks on koolituses ainult põhiõpetuse andmine, töötaja tuleb koolitada uuesti vastavalt töökoha vajadustele.

Toetatud töö mudel (*Supported Jobs Model*)

Organisatsioon on rahastatud samade põhimõtete järgi kui päeva- ja töökeskused. Organisatsioon vastutab kvaliteetse töö, töökohal toimuva koolituse eest ning toetab pidevalt. Töö ei eelda keskmiste tulemuste saavutamist. Mudeli eelis: teeb töötamise võimalikuks neile, kes ei suuda täita tavalise töö nõudeid. Mudeli puuduseks on koolituse problemaatilisus (nt vahelduvate tööoperatsioonide korral).

Enklaavi mudel (*Enclave Model*)

Rühm tööotsijaid paigutatakse ühte töökohta. Palk on suhestatud sama tööd sama tööpanusega tegevate töötajate palgaga. Töötajad paigutatakse ühte kohta, et koolitus ja supervisioon oleks efektiivne. Mudeli eeliseks on rühma tugi, tööle saavad rakenduda ka raskemate puuetega isikud, võimalus kasutada pidevat supervisiooni. Mudeli puuduseks on sõltuvus tööjuhendaja

võimetest, kuivõrd on võimalik rühmas igäühe vajadus arvestada. Sageli moodustub sellest väike kaitstud tööüksus tööandja ettevõttes (*Phare*: 13).

Eestis on toetatud töölerakendumise ideega töötatud alates 2003st aastast, kus tehti ettepanek osaleda „toetatud tööhõive” SETTLE projektis. Tuutori koolitusel alustas õpet 3 inimest Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusest, lisaks veel 10 inimest diplomiprogrammis ning 20 inimest sertifikaadi programmis.

Eestis pakuvad erinevad asutused äratuntavalt sarnaseid toetatud töölerakendumise meetodi üksiktegevusi (mõni on ka riiklik tööturuteenus), kuid need töölerakendumist või iseseisvat toimetulekut toetavad tegevused või teenuse nimetused võivad sisult erineda, nii et töölerakendumise tervikteenust Eestis veel ei pakuta (Lille 2006).

3.3. Näiteid puudega inimeste töölerakendamise võimalustest

Paljud mudelid on algselt väljatöötatud vaimupuudega ja psüühikahäiretega inimeste töölerakendamiseks. Ka eelpoolkirjeldatud toetatud töölerakendumise mudeli väljatöötamise vajadus tekkis seetõttu, et USA-s leiti, et kutsekooli lõpetanud isikutest suurem osa jäi kaitstud töökohtadele (*Phare*: 6).

Toetatud töötamine sisaldab endas kontseptsiooni pakkuda pikka aega intensiivset toetust puudega inimestele, kes püüavad end tõestada, end arendada ja suunduvad avatud tööturu poole. Toetatud töö toetab inimest tööl, kaitstud töö toetab tööd ennast. Kaitstud töö pakub kaitstuse astet majanduslikus mõttes (Buckley, 2004).

Kaitstud töö on töökoht, mis on loodud puuetega inimestele. Harjutatakse töölkäimist, inimeselt ei nõuta kiirust, inimest toetatakse ja juhendatakse intensiivselt.

Loogiline jada inimese edasiliikumiseks avatud tööturu poole vastavalt arengule: päevakeskuse töötegevus → kaitstud töö → toetatud töö → töökoha kohandus, töötugiisik → avatud tööturg (Buckley, 2004).

Soome teadlased Saloviita, Lehtinen ja Pirttimaa on 1997.a. välja töötanud mudeli, kuidas puudega inimested saavad loogiliste sammude abil liikuda avatud tööturu poole (Lille 2006, *cit.* Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa). Joonis 3. kirjeldab, kuidas loogiliste astmete abil puudega inimene avatud tööellu astub.

ISESEISVUMINE

TAVALINE TÖÖTAMINE

**KLIENDIST LÄHTUV
JÕUSTAMINE** (koostöö
kliendi ja spetsialistide
vahel)

**TOETATUD TÖÖLE-
RAKENDAMINE:**
TÖÖTAMINE
TUGITEENUSTEGA
AVATUD TÖÖTURUL

**SÕLTUVUSSUHE
ISESEISVUMISE
PUUDUMINE**

**KAITSTUD
TÖÖ/TÖÖKOHT**

- individuaalne
- rühmas

Töötamine avatud tööturul
koos tavatöötajaga

KAITSTUD TÖÖKESKUS
(töölistumine). Erivajadusega
inimene töötab koos
tavatöötajaga

**TÖINE TEGEVUS +
REHABILITATSIOON**
(diagnostiline)

TÖINE TEGEVUS:

- puudub töösuhe
- kõik inimesed on
erivajadustega

Eesmärk:
AKTIVISEERIMINE

Joonis 3
Tee avatud tööellu
Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa, 1997

3.3.1 Psüühikahäiretega isikute töölerakendumine- Fountain House mudel

Toetatud töölerakendumine on osutunud vaimupuudega isikute puhul õnnestunud meetodiks. USAs on katsetatud sama meetodi ka psüühiliste häiretega klientide töölerakendumise meetodina. Mudel on alguse saanud 1948.a. New Yorgis ning liikumise algatasid psühhiaatrilised kliendid ise. Sellest on kujunenud edukas klubimaja mudel. Klubimaja pakub liikmetele päevast tegevust klubis, üleminekutööl töötamise võimalust, vaba aja ja nädalalõpu programmi (Phare: 16).

Klubimaja võimaldab oma liikmetel tagasi pöörduda tasulisele tööle läbi üleminekutöö, toetatud töötamise ja sõltumatu töötamise, seetõttu klubimaja ei paku oma liikmetele majasiseseid töid, eraldatud klubimaja ettevõtlust või kaitstud tööd (International Standards For Clubhouse Programs: 3).

Igapäevatööd tehakse köögis, kohvikus, vastuvõtus, kontoris ja üleminekutöö kohtades. Fountain House ühendab psühhiaatrilise töö, sotsiaalse ja kutsetöö rehabiliteerimise vorme, oskusi ja meetodeid. Mudel on sillaks hoolekande ringist tavalisse ellu. Üleminekutöö on vaheetapp siirdumisel regulaarsele palgatööle ning vormistatakse ametlik leping tööandja ja klubimaja vahel. Tööellu siirdumist alustatakse rühmas mõnetunnilise tööga nädalas ning järgmine samm on iseseisev üleminekutöö, kus tavaliselt töötatakse 20 tundi nädalas. Üleminekutöös edasiliikumine on väga individuaalne. Üleminekutöö on sild päris töökohale avatud tööturul. Üleminekutööl ja toetatud töölerakendumisel on palju sarnasusi, personal osaleb töö õpetamisel, igale inimesele tagatakse võimalus tööd teha, tööd on võimalik teha üksi ja rühmas. Erinevus on ainult selles, et toetatud töölerakendumise mudelis koolitatakse inimest püsiva töösuhte jaoks, Fountain House mudeli järgi tähtajalise töö jaoks ning see valmistab töötajate ette kindla töökoha saamiseks. Sageli kasutatakse rehabilitatsiooniprogrammides mõlemat meetodi, kus klient saab valida, kas harjutada kauem üleminekutööd või leida töökoht toetatud töölerakendujana. (Phare: 16).

Fountain House mudelit on Tallinna Vaimse Tervise Keskuse Haabersti klubimajas rakendatud kümnekond aastat. Klubi liikmelisuse moodustavad Tallinnas elavad psüühikahäiretega inimesed ning töötajad. Klubimaja on olnud psüühikahäiretega inimeste töötamise valdkonna edendajate seas.

3.3.2 Sotsiaalsed kooperatiivid- hea mudel sotsiaalseks integreerimiseks

Kreeka laiendas sotsiaalse kooperatiivi mudelit ning sihtgruppi, mis koosnes vaimse puudega sotsiaalseid teenuseid kasutatavatest inimestest, et teha seda teenust kättesaadavaks ka teistele habrastele sihtgruppidele nt kodututele.

Tööhõive mängib rolli inimeste eesmärgi saavutamisel ja ühtekuuluvustunde loomisel koos identiteetitude ja sotsiaalse staatuse tekkimisega. Püsiv tööhõive võib aidata reintegreerumise protsessil. Kreeka kogemuse lähenemisel on tugevused:

- töövõimetuse ja toimetuleku toetuseid ei kaotata
- pühendumus majanduslikule rakendatavusele
- osaluse edendav lähenemine
- kooperatiivisisene võrgustik

Sotsiaalsete kooperatiivide seadusandluses on toimunud katse tagada erinevate struktuuride ja eritüübi töötajate suhtelist tasakaalu. Iga kooperatiivi sees peab olema kindel protsent vaimse puudega inimesi, et tagada nõrgemale grupile mõeldud programmi toimimist.

Vaimse puudega ja tervete inimeste kokku toomine ei tohiks kummalgi grupile probleemiks olla ja on olulise teraapilise toimega. See võib olla heaks viisiks kummalegi poolele õppida ja toetada üks teist.

Praktikas on oluline säilitada tööjõudu, mille läbi on võimalik saavutada püstitatud ärilisi eesmärgi, saada käivet ja kasumit. Lisaeeliseks on see, et terved inimesed saavutavad parema arusaama vaimsest puudest ning näevad puudega inimeste oskusi ja võimeid. See aitab vastandada diskrimineerimist töökohal ja ühiskonnasiseselt.

Samal ajal kui gruppide segunemine on tugevuseks, võib see olla ka konfliktide ja probleemide allikaks. Gruppide segunemine võib hästi töötada kui on olemas hästi tasakaalustatud keskkond, organisatsioon ja professionaalne toetus. Vaimse tervise seisund, diagnoos, ravim, võimalikud füüsilised sümptomid peavad olema arvesse võetud planeerides sotsiaalkooperatiivi liikmete töökohti: tervise seisund peab vastama tööülesannete keerukusele. Isiku motivatsioon ja sotsiaalsed võimed peavad samuti olema arvesse võetud. Kooperatiivid peavad vältima sellist sildistamist töökoha atraktiivsuse säilimise eesmärgil.

Shotimaal paljud asutatud sotsiaalettevõtetest tegutsevad ilma eelduseta olla sotsiaalettevõtte. Nad võitlevad erafirmadega vabaturu tingimustes ja soovivad olla nähtud samasuguselt kui teisedki tavalise tööhõive vormiga firmad. Töötajatelt oodatakse usaldusväarsust, vaatamata klientide vaimsele tervisele. Märkimisväärseks tugevuseks on võime aru saada, miks

inimesel võib olla raskusi tööl kriisi ajal, selleks ongi tagatud toetav keskkond. Ometi sellises ettevõttes on olemas peen tasakaal kuna see peab olema ja ongi äri. See nõuab hoolikat tegutsemist, et tagada topelt eesmärkide saavutamist – nii siira toetuse võimalusi kui ka kasumi teenimist.

Itaalias on sotsiaalkooperatiividesse paigutatud suuri investeringuid. Loodud on suur arv sotsiaalseid kooperatiive ning nende arv suurenes veelgi detsentraliseerimise tulemusena. Nendes on kaasati ka kodutud. Selge on, et sotsiaalkooperatiivid on kasulikud ja jätkusuutlikud ainult siis, kui on nad reintegratsiooni protsessi osaks. On olemas oht, et kooperatiivid muutuvad väikesteks institutsioonideks asendades suuremaid struktuure. Risk on selles, et tekib paralleelne tööhõiveturk väljajäetuile, mis tagab neile ainult madalat palka ja eraldatud rolli. Kui aga kooperatiivid on võimelised looma ja säilitama sektorit, mis on üldisest turust ja ühiskonnast eraldatud, tõhustab see sotsiaalset väljajätmist.

Üldiselt sotsiaalkooperatiividele on väljakutseks säilitada värsket ja positiivset imagot ning kindlustada seda, et nende struktuurid ei muutuks eraldatuse ja väljajätmise allikaks (*Peer Review in the Field of Social Inclusion Policies: Greece: 38-39*).

Sotsiaalseid kooperatiive käesoleval ajahetkel Eestis veel pole.

4. UURIMUS

4.1. Uurimuse eesmärk

Käesoleva uurimistöö eesmärk on kirjeldada käesoleval hetkel (2006) puuetega inimeste tööhõive olukorda lähtuvalt olemasolevatest võimalustest.

Püstitatud on järgmised uurimisülesanded:

- kaardistada Eestis 2006.a. puuetega inimestele tööd pakkuvad asutused, kirjeldada asutuste tegevust, uurida ettetulevaid probleeme ning teha ettepanekuid võimalikeks lahendusteks;
- kirjeldada teooria põhjal teistes maades kasutatavaid mudeleid, seostada neid Eesti kontekstiga ning teha ettepanekuid Eesti puuetega inimeste tööhõivesüsteemi edendamiseks;
- kirjeldada uute tööturuteenuste haakumist puuetega inimeste töötamise edendamiseks.

4.2. Metoodika

4.2.1. Uurimismeetod

Käesoleva uurimise läbiviimisel kasutati meetodina poolstruktureeritud teemaintervjuud. Intervjuu küsimused planeeriti enamuses avatud küsimuste näol, kus vastaja sai väljendada oma arvamusi, suhtumist, tõstatada probleeme ning teha ettepanekuid. Intervjuu tulemused saadi viiel erineval teljel:

- A. asutuse üldandmed
- B. puudega töötajad
- C. töötamise (ka töötamise toetamise teenuse) vorm ja sisu
- D. liikumine avatud tööturule
- E. vajadused ja probleemid

Enne uurimise läbiviimist testiti küsimusi ühel korral, viidi läbi pilootuuring teemaintervjuuna ning saadud tulemuste põhjal parandati intervjuus esitatavaid küsimusi.

Kõigi intervjuueeritavatega lepitati personaalselt kokku intervjuu aeg telefoni teel. Intervjuu läbiviimiseks kuluv aeg oli orienteeruvalt 2-4 tundi.

Intervjuud viidi läbi vahemikus 01.06-30.10.2006

Lisaks kasutati fookusgrupi intervjuud: tööturuameti töötajad, asutuste juhtkond, asutuse (puudega) töötajad (läbiviidud aug. 2006) ning individuaalset intervjuud tööturuameti puuetega inimeste spetsialistiga (läbiviidud dets. 2006).

4.2.2. Uuritavad

Uuringus osalenud asutuste valiku kriteeriumid olid järgnevad:

- 1) Asutus pakub tööd puuetega inimestele
- 2) Asutus pakub töötamise teenust (psüühiliste erivajadustega inimesed).

Uuringus osalenud asutused:

MTÜ Hariner (Tallinn); AS Epitar (Tartu); OÜ Otos (Tartu); OÜ Pinvet (Pärnu); OÜ Lasur (Tallinn); MTÜ Merimetsa Tugikeskus (Tallinn); Keila Sotsiaalkeskus, MTÜ Töötahe (Keila); Tallinna Vaimse Tervise Keskus Haabersti Klubimaja (Tallinn); MTÜ Erivajadustega Inimeste Toetajate Ühendus Tugiliisu (Tallinn); Tallinna Puuetega Noorte Õppekeskus „Juks” (Tallinn); MTÜ Randvere Tööõppekeskus (Kaarma vald, Saaremaa); MTÜ Saaremaa Puuetega Inimeste Koda (Kuressaare); MTÜ Iseseisev Elu (Tartu); Võisiku Hooldekodu (Põltsamaa vald); Tartu Vaimse Tervise Hooldekeskus (Tartu); MTÜ Töötoad (Viljandi); SA Pahkla Camphilli Küla (Raplamaa).

Fookusgrupi uuringus osales: MTÜ Randvere Tööõppekeskus (Kaarma vald, Saaremaa).

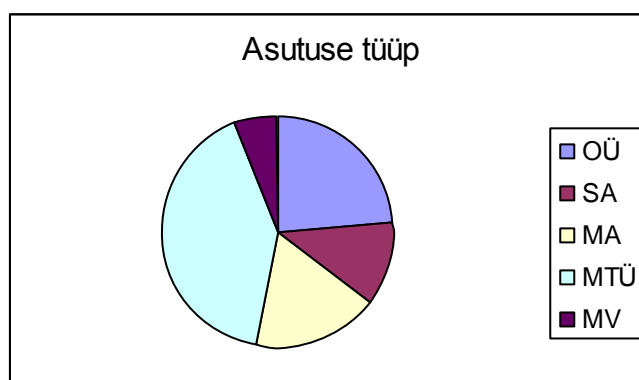
4.3. Tulemused

A OSA: ÜLDANDMED

1. Millist omandivorm on kasutusel?

Uuringus osales 17 asutust, kes pakuvad tööd/töötamise teenust puuetega inimestele.

Puuetega inimestele tööd pakkuvate asutuste omandivormidest oli kõige rohkem esindatud mittetulundusühing (7), osaühing (4), sihtasutus (2), munitsipaalasutus (3), maavalitsuse hallatav asutus (1).



Joonis 1. Puuetega inimestele tööd pakkuva asutuse tüüp

2. Omandivormi eelis töö/ töötamise teenuste pakkumisel:

- **Mittetulundusühing**

Eelised: projektide kirjutamine Eesti ja EL fondidesse; saab arendada, uuendada asutust ilma suurte kooskõlastusringideta; paindlikkus asutusesiseses töös, sobib töötamiseks väikeettevõttele, mis ei tooda suuri asju.

Takistus: MTÜd teevad rohkem tööd, et elus püsida; eksisteerimine seotud suuresti inimeste entusiasmiga; pole kindlustunnet; kolmanda sektori organisatsioone ei väärtustata; omavastutus suur, toetust pole, töötatakse rohkem kui teistes organisatsioonides

- **Osaühing**

Eelised: see on loomulik ettevõtlusvorm, igati mõistlik vorm, samaväärne kõigi tootmisettevõtetega, eesmärk on tulu teenimine

- **Sihtasutus**

Eelised: asutus saab püstitada oma eesmärged, mida riigiasutustes raske teha;

Puudus: raskused haigekassa lepingute sõlmimisega, eurorahastusi keeruline saada

- **Munitsipaalasutus:**

Eelis: pidev kindlustunne

Puudus: tasulise teenuse puhul ei saa otse finantseeritud, kooskõlastusringid võtavad aega

- **Maavalitsuse hallatav asutus:**

Eelis: kindlustunne olemas

Puudus: sisuliste otsuste vastuvõtmisel palju asjaajamisi.

3. Kui vanad on puuetega inimestele tööd pakkuvad asutused?

Kõige kauem on toiminud need asutused, mis on ellu kutsutud juba nõukogude ajal ning Eesti Vabariigis oma õigusjärgsuse taastanud. Eelkõige on need nägemispuudega ja kuulmispuudega inimestele tööd pakkuvad asutused (OÜ Pinvet; OÜ Epitar; OÜ Lasur; OÜ Otos), millest OÜ Otos eksisteerib juba aastast 1947 ja OÜ Pinvet 1949.a. Viimase viie aasta jooksul on aga asutatud 4 asutust, viimane neist aastal 2006.

Tabel 1. Asutuste eksisteerimine aastate järgi

aastad	arv	asutused
- 1	1	Randvere TK,
1-5	3	Keila SK; Tugiliisu; Töötoad;
6-10	4	Hariner; Haabersti KM; Iseseisev Elu; Võisiku;
10 +	9	Saaremaa PIK;JUKS; Merimetsa; Pinvet; Epitar; Lasur; Otos; Tartu VTHK; Pahkla CHK
	17	

4. Kui palju on töökohti ja puuetega inimestele ja (töö)juhendajaid asutuses?

Tabel 2 järgi on töökohtade üldarv puuetega inimestele uuritud asutustes on 416, neist riigi poolt toetatud 214 (neist 16 kogukonnas elamise teenust), kohaliku omavalitsuse toetusega 74, tavatöökohtadena ettevõttes 114, FIEna tegutseb 14 isikut.

Kõige suurema töökohtade arvuga antud nimistus on Epitar- 55 kohta, psüühilise erivajadusega inimestele tööd pakkuvatest asutustest Töötoad- 39 kohta. Kõige väiksema arvuga uuritustest on Tartu Vaimse Tervise Keskus (4).

Enamus psüühilise erivajadustega inimestele töötamise toetamise teenust pakkuvaid asutusi on ainult riigi poolt rahastatud, sellel lisaks on neil ka kohaliku omavalitsuse poolt rahastatud kohti (JUKS, Randvere, Keila). Nägemis- ja kuulmispuudega inimestele tööd pakkuvad asutused on kõik äriühingud ning töötamine ei ole riigi poolt toetatud.

Saaremaa PIK-is töötavad aga nägemispuudega inimesed, kes on vormistatud füüsilisest isikust ettevõtjaks. Pahkla CHK on mõeldud vaimupuudega inimestele, kus riiklik rahastus kogukonnas elamise teenus näol ning kus töötamine on üks igapäevane tegevus kõigile küla elanikele.

Psüühilise erivajadusega inimeste töötamise toetamise teenusel peaks vastavalt määrusele olema ühel juhendajal 10 juhendatavat e. puudega töötajat. Kuna asutused pakuvad samal ajal ka teisi teenuseid, siis töötajad jagavad end erinevate tööde vahel ning kindlat suhtarvu juhendaja/töötaja vahel pole võimalik välja tuua. OÜ Lasur'is ja OÜ Pinvet'is on töötajad saavutanud iseseisvuse ning juhendamist enam ei vajatagi, küll aga vajati seda juhtudel kui saabus uus töötaja.

Tabel 2. Töökohad ja tööjuhendajad asutustes

Jrk. nr	Asutus	Töökohad riiklikult rahastatud	Töökohad muu rahastus	Muu nimetus/vorm	Kokku	Juhendajate arv
1.	MTÜ Töötoad	39			39	4
2.	SA Tartu VTHK	4			4	1
3.	Võisiku Hooldekodu	22			22	5
4.	OÜ Otos		11		11	1
5.	OÜ Lasur		7		7	0
6.	OÜ EPITAR		55		55	6
7.	MTÜ Iseseisev Elu	64			64	6
8.	MTÜ Tugiliisu	12			12	4
9.	OÜ Pinvet		10		10	0
10.	Haabersti KM	12			12	1
11.	MTÜ Merimetsa TK	33			33	10
12.	JUKS	5	31		36	10
13.	Saaremaa PIK	1		14 (FIE)	15	1
14.	MTÜ Randvere		18		18	3
15.	Keila SK	6	25		31	3
16.	MTÜ Hariner		31		31	2
17.	Pahkla CHK			16 (kogukonnas elamise teenus)	16	3
Kokku		198	188	30	416	60

B OSA: KLIENDID

1. Puudega inimeste sihtrupp

Tabel 3s on ära toodud erinevad töötajate puudeliigid. Ainult ühele puudegrupile on orienteeritud JUKS, Pahkla CHK (vaimupuue) ja Tartu VTK (psüühikahäire); Epitar (nägemispuue); Otos, Lasur (kuulmispuue). Psüühiahäirega ja vaimupuuetega inimesed on paljudes asutustes koos, kõige rohkem erinevate puudeliikidega inimesi (5) on aga Keila Sotsiaalkeskuses.

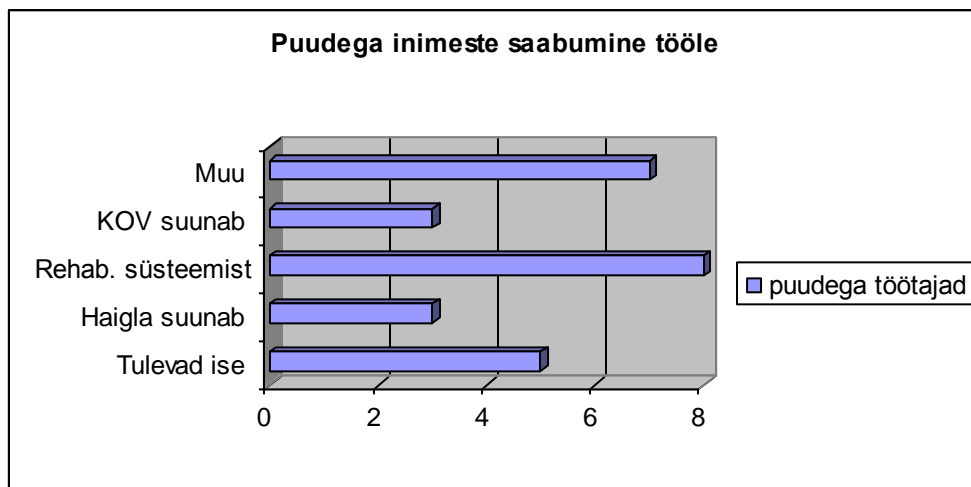
Tabel 3. Erinevad sihtgrupid asutustes

	Nägemis- vaegus	Kuulmis- vaegus	Liikumis- vaegus	Psüühika häire	Vaimupuue	Liitpuue
MTÜ Hariner	X	X			X	X
Keila SK	X	X	X	X	X	
SA Tartu VTK				X		
MTÜ Töötoad				X	X	
SA Pahkla CH küla					X	
MTÜ Merimetsa TK				X	X	
MTÜ Iseseisev Elu				X	X	
MTÜ Randvere TÕK			X	X	X	X
Tallinna PINÕK JUKS					X	
MTÜ Saaremaa PIK	X			X		
Võisiku HK				X	X	
Haabersti KM				X	X	
MTÜ Tugiliisu			X		X	
OÜ Epitar	X					
OÜ Pinvet		X	X	X		
OÜ Otos		X				
OÜ Lasur		X				

Selgitus: liitpuude rühma kuuluvad need inimesed, kel esineb samaaegselt mitu puudeliiki

2. Kuidas puudega töötaja asutusse satub?

Joonis 2 näitab võimalusi, kuidas puudega inimene töökohta satub. Valdav enamus inimesi satub töökeskusesse seetõttu, et nad on läbinud rehabilitatsioonitsükli ning nad on suunatud vastavalt SOM määrusele. Kohaliku omavalitsuse suunamise ja haigla/arsti suunamisega on kõige vähem inimesi töökeskusesse tulnud. Haigla/arsti suunamist nimetasid psüühilise erivajadusega inimestele tööd pakkuvad asutused. Muu variandi moodustavad teiste (puudega inimeste) soovitus, tuttavate soovitus, tööturuameti soovitus. Ise tulemise all mõisteti informatsiooni saamist iseseisvalt, mis ajendas inimesel soovi töökeskusesse tulla.



Joonis 2. Puudega inimeste töökohta saabumine

C OSA: TÖÖTAMISE/TÖÖTAMISE TOETAMISE TEENUSE VORM JA SISU

1. Milline lepinguvorm on sõlmitud puudega töötajaga?

63 % juhtudest on kasutusel tööleping, 27 % juhtudest töövõtuleping või käsundusleping, suulist lepingut ei kasutanud ükski asutus.

2. Milliseid töid teostavad puuetega inimesed asutustes ja selle territooriumil ning millised töid vahendatakse väljapoole asutust tegema?

Pakutavate tööde varieeruvus on suur. Tabel 4 näitab tööde iseloomu nii asutustes sees kui väljaspool konkreetset asutust.

Õmblustööd on valdavalt juhtivad kuulmispuuetega inimeste puhul, nägemispuudega inimesed teevad harjatooteid, punumistöid, psüühikahäirega inimesed teevad rohkem

mitmekesisemaid töid. Asutusesisestest töödest enimlevinud on vaibakudumine, õmblustööd, suveniiride valmistamine, kunstitööd, paberitööd, abitööd köögis, hooajatööd välitingimustes.

Vahendatakse ka töid väljapoole oma asutust. Vahendatud tööd on enamuses suurtes kaubanduskeskustes kärulükkamine, jäätmete sorteerimine.

Tabel 4. Erinevad tööd asutustes:

Jrk nr	Asutuse nimi	Tööde iseloom
1.	Saaremaa PIK	Töö asutuses: Harjade tegemine, punumine (korvid, kandikud, mööbel)
2.	MTÜ Hariner	Töö asutuses: Harjatoodete valmistamine, (harimatid, pesuharjad, traadist korstnaharjade valmistamine) komplekteerimistööd (erinevad allhanked), pakendamistööd,
3.	Keila SK	Töö asutuses: Pakendamistööd (ühekordsed nõud; lambitarvikud, maitseained), elektroonikatööd, pesumajatööd (sorteerimine, pesemine, triikimine, vastuvõtt), hooajatööd (heakorratööd, puude lõhkumine), puutööd (pesakastide valmistamine), ajalehtede kandmine
4.	MTÜ Randvere	Töö asutuses: Õmblustööd, kangakudumine, suveniiride valmistamine, ehitustööd, remonditööd, puidutööd (toolid, lauad, parandustööd), hooajatööd
5.	TPNÕK Juks	Töö asutuses: Kunstitööd (portselanimaal, siidimaal, maalimine), vaibakudumine, õmblustööd; allhanked: pakendamine (särgid, kruvid), pakkimistööd
6.	MTÜ Merimetsa TK	Töö asutuses: Õmblustööd, paberi/papitööd; tarbekunsti tootmine; koristustööd (sisetööd, välistööd); köögitööd (abitööd); muusikaline juhendamine
7.	Haabersti Klubimaja	Töö vahendamise- kaupluses kärulükkamine, puhastusteenindamine, majahoidmine, kastide/plaatide pesemine, turvatööd
8.	MTÜ Tugiliisu	Töö vahendamise- kaupluses kärulükkamine, puhastusteenindamine, prügisorteerimine, pagariabi, lammutamine; Töö asutuses: toetatud töö- tegevusjuhendaja
9.	MTÜ Iseseisev elu	Töö vahendamise- transporditööd (autojuht-ekspediitor); toitlustustööd (ettekandja, nõudepesija); kullerteenindamine (kirjakanda); puhastusteenindustööd (koristamine); kaupluses kärulükkamine, asjade väljapanemine; metallitööd (keevitamine, sepatööd); remonditööd, ehitustööd, Töö asutuses: kunstitööd (kaardid); õmblustööd; pesumajatööd (pesu pesemine, sorteerimine, triikimine)
10.	OÜ Epitar	Töö asutuses: Harjatoodete valmistamine (erinevad harjad, pintsliid)
11.	OÜ Lasur	Töö asutuses: Õmblustööd (allhanked-voodipesu); pakendamistööd (allhanked-kuuseehete pakkimine)

12.	OÜ Otos	Töö asutuses: Õmblustööd (allhanked- voodipesu, tööriivad)
13.	OÜ Pinvet	Töö asutuses: Õmblustööd, puidutööd (täispuitmööbli tootmine)
14.	MTÜ Töötoad	Töö asutuses: Vaibakudumine kangastelgedel, abitööd (materjali ettevalmistamine), abitööd puidutöödel, paberitööd (kottide voltimine), kudumine varrastel; Töö vahendamine: jäätmete sorteerimine
15.	SA Tartu VTHK	Töö asutuses: Käsitööesemete tootmine, hooajatööd, koristustööd; Töö vahendamine: pakendite, taara sorteerimine
16.	Võisiku Hooldekodu	Töö asutuses: Hooajatööd (riisumine, muru niitmine), vaibakudumine kangastelgedel, abitööd köögis, abimajanditööd (lüpsmine), katlakütmine, abitööd hobusekasvatuses (loomade hooldamine, söötmine, heinategemine, muru niitmine); Töö vahendamine: transporditööd, juurviljade ettevalmistööd, nõude pesemine)
17.	Pahkla CHK	Töö asutuses: Hooajatööd (aiatööd, põlltööd, riisumine, küttepuude valmistamine), töökojatööd (vaibakudumine kangastelgedel, küünalde valmistamine), farmitööd

3. Kas puudega inimene tööle tulles on kohe valmis tööle asuma?

Puuetega inimesed ei ole enamuses valmis tööle asuma, seda näitavad vastused, mida saadi küsitledes asutuste juhte. 94 % asutuse juhtidest arvas, et ei olda valmis töötamiseks, ainult üks asutuse juht oli arvamusel, et inimene on valmis tööle asuma ning põhjenduseks toodi selgitus, et asutus ise koolitab endale töölisi (JUKS).

Kommentaaridena lisati enamusel juhtudel juurde, et puuetega inimestel on küll töötamise soov ja tahe, kuid reaalsed oskused on väga madalad ning puudulikuks arvati distsipliini olemasolu ning püsivust ja lisaks osutuvad asjaajamised samuti tihti ülejõukäivaks.



Joonis 3. Puudega inimeste tööle asumise valmidus

4. Töölane väljaõpe asutuses

Tabel 5. Asutusepoolne kliendi/töötaja toetamine ja juhendamine töökohal.

jrk	asutus	juhendaja	tegevused	finantsid
1.	OÜ Pinvet	meister	individuaalne õpetamine töökohal	Asutuse omafinantseering
2.	OÜ Otos	juhendaja	individuaalne õpetamine töökohal	Asutuse omafinantseering
3.	OÜ Lasur	juhendaja-brigadir	Individuaalne õpetamine töökohal	Asutuse omafinantseering
4.	OÜ Epitar	juhendaja	Individuaalne õpetamine töökohal	Asutuse omafinantseering
5.	Hariner	juhendaja	Individuaalne õpetamine töökohal	Asutuse omafinantseering Tööturuamet
6.	Randvere	juhendaja	Individuaalne õpetamine, tööharjutus töökohal, nõustamine	Tööturuamet
7.	Võisiku HK	vahetuse meister tegevusjuhendaja	Individuaalne õpetamine töökohal, tagasiside hooldusasutuses	asutus, kus töötab; asutus, kus elab (ps ev in toetav teenus e. riik)
8.	Tugiliisu	tegevusjuhendaja	Enne tööleminekut ettevalmistus, töökohal koos käimine, tagaside asutuses	asutus, kus töötab; asutus, kus elab (ps ev in toetav teenus e. riik)
9.	Saaremaa PIK	juhendaja juhtumikorraldaja (TTA)	Individuaalne juhendamine, juhtumikorraldusteenus 1x näd (TTA)	Projekt Tööturuamet
10.	JUKS	Tegevusjuhendaja Töötubade juhendaja	Varasem õpe asutuses (mitu aastat) Individuaalne õpetamine töökohal	asutus, kus töötab; asutus, kus elab (ps ev in toetav teenus e. riik) KOV
11.	Haabersti KM	tegevusjuhendaja	Enne tööleminekut ettevalmistus, töökohal koos juhendajaga käimine, kolmepoolne kohtumine (kaasatud tööandja), tagaside asutuses, individuaalne nõustamine	Asutus, kus töötab (töökoht); asutus, kes toetab (ps ev in toetav teenus e. riik)

12.	MTÜ Iseseisev elu	tegevusjuhendaja	Algselt 3 näd koos juhendajaga, seejärel muudetakse vastavalt kliendi kohanemisele ja oskustele, tagasiside asutuses, individuaalne nõustamine	Asutus (ps ev in toetav teenus, e. riik)
13.	MTÜ Merimetsa TK	tegevusjuhendaja	Individuaalne õpetamine ja juhendamine töökohal (igas töötoas)	Asutus (ps ev in toetav teenus, e. riik)
14.	Pahkla	tegevusjuhendaja	Individuaalne õpetamine ja juhendamine töökohal	Asutus (ps ev in toetav teenus, e. riik)
15.	MTÜ Töötoad	tegevusjuhendaja	Individuaalne õpetamine ja juhendamine töökohal	Asutus (ps ev in toetav teenus, e. riik)
16.	Keila SK	(tegevus)juhendaja	Individuaalne õpetamine ja juhendamine töökohal	Asutus (ps ev in toetav teenus, e. riik)
17.	Tartu VTK	tegevusjuhendaja	Individuaalne õpetamine ja juhendamine töökohal	Asutus (ps ev in toetav teenus, e. riik)

Tööalane väljaõpe on organiseeritud asutuses erinevalt.

Sisulise õppe moodustab enamusel juhtudest individuaalne õpetamine ja juhendamine konkreetsetel töökohal. Spetsiaalset programmi enamuses asutustes selle jaoks pole välja töötatud. Jälgitakse inimese oskuste omandamise võimekust ja vilumuse saavutamise taset, vahel on see protsess aeganõudev. Sellise juhendamise meetodiga töötavad nägemisvaeguse ja kuulmisvaegusega inimesed oma töökohtadel.

Eraldi kategooriana võib välja tuua psüühikahäiretega inimestele tööd pakkuva asutused, kus on mõningates asutustes sisuliseks õppeks välja töötatud spetsiaalsed programmid. Programmi kestvused on erinevad. Algselt toimub hindamisperiod, kus tutvutakse inimesega ning tehakse kindlaks inimese huvid, eelistused, võimed ning vastavalt sellele pakutakse võimalusi ja töid. Programme viiakse läbi igapäeva elu toetamise teenuse raames, kus inimesed õpivad elementaarseid oskusi (õigeks ajaks kohale jõudmine, vestlemine, dokumentide täitmine, CV koostamine jne), seejärel toimub tööks vajalike oskuste omandamine (konkreetsete tööoperatsioonide sooritamise, proovitööd, asendustööd, töökohtades). Mõningatel juhtudel on kasutatud ka juba uusi tööturuteenuseid.

Finantseering toimub psüühilise erivajadusega inimeste puhul pearahadest, mis on riiklike teenuste finantseerimise allikaks ja asutusesisestest ressursidest teiste asutuste korral. Eraldi töötamise väljaõppeks spetsiaalseid programmirahasid fondidest on taotletud üksikutel juhtudel. Õpetamine/juhendamine käib enamusel juhtudest sisemiste ressursside arvelt (nii inimressurss kui finantsid), seda nii otseselt töökohas kui toetavas asutuses.

5. Kuidas võiks olla organiseeritud tööalane väljaõpe või tööalane rehabilitatsioon?

Vastustest moodustusi järgmised kategooriad:

- ***Õpe peaks olema süsteemne ja planeeritud***

Õpe peaks olema planeeritud....

- ***Õppe läbiviimiseks peaks olema olemas konkreetsed kohad***

Täna on puudus kohast, kus seda teha..... Õppe-ja töökeskusi on vähe, valikuvõimalusi vähe....rehabilitatsioon pole töösuunitlusega.

- ***Õpe peaks olema astmeline***

Õpe peaks olema kindlasti astmeline..... Asi peaks olema astmeliselt organiseeritud, iga asutus ei peaks endale kaitstud töökohti tegema, aga töökeskused peaks olema, just kaitstud töökeskused, sealt on võimalus inimesel edasi liikuda....

- ***Õpe peaks sisaldama elementaarsete oskuste omandamist***

Eelkõige vajatakse elementaarsete oskuste õpet- kuidas olla inimene, tööline, kodanik, siis alles tööoskuste õpetamine.....

- ***Õppe läbiviimine eeldab laia koostööd***

Praeguseks on olukord paranenud, kaasata tuleks kindlasti Tööturuametit.... Sotsiaalministeerium ja haridusministeerium peaks ka koostööd tegema....

- ***Õppel peaks olema seos kutseõppega***

Meie asutuses püüti väljaõpet organiseerida 4 aastat tagasi, asi jäi seisma. Riigipoolset toetust on vaja.....Kurtide koolist on praktiline inimene käinud, kuid tööle pole jäänud, võiks olla nagu stipendiaadid, et mingil moel töökoha külge kinnistada (asutus maksab nagu stipendiumi)..... Psühhosotsiaalne rehabilitatsioon on vajalik ja õppimine kutsehariduses tuleks paika panna, koostöö peaks ka koolidega olema.

- ***Õppe läbiviimiseks on vaja ressursse***

Selleks on vaja aega ja ressursse (nii raha kui inimesi).... ning samuti puudus oskajatest inimestest. Isegi kui kohad leitakse, on vaja ka sisustust, mis ei ole just odav.

- ***Õppeks on eelnevalt vaja teada, keda õpetada***

Keegi peaks ütlema, milliseid töötajaid üldse vaja on ja millistele töökohtadele.... Kõige enne tuleb paika panna seadusandlus, tingimused ja nõuded, keda, mida ja kui palju vaja on.

- ***Õpe peaks kuuluma suuremasse süsteemi, nt rehabilitatsiooni***

Süsteemis võiks asi olla...mingil moel see võiks olla riiklik süsteem, siiani on kõik juhuslik ja projektipõhine, kindel süsteem peaks ikka olema.... Riigis pole see süsteemiks kujunenud, aga igal juhul astmeline....töölane rehabilitatsioon peaks eelnema enne tööleasumist.

- ***Õppes tuleb arvestada inimeste eripäradega***

Praegune asutusesisene süsteem nagu toimib, psüühikahäirega inimestele tuleb kindlasti rohkem tähelepanu pöörata, nad on tööd tehes väga ebakindlad ja vajavad rohkem toetust....puuetega inimesed vajavad kollektiivi sulandumiseks aega, sellega tuleks arvestada.

Õpe peaks olema süsteemne ja planeeritud ning kuuluma suuremasse süsteemi, nt rehabilitatsioonisüsteemi. Seos peaks kindlasti olema ka kutseõppega ning koostöö peaks olema nii sotsiaalministeeriumi, haridusministeeriumi kui tööturuametiga. Ressursid, kes mida, kus ja kui palju õpetab peakski selginema eelnimetatud asutuste koostöö tulemusena.

Õpe peaks olema astmeline ning sisaldama lisaks tööoskustele ka elementaarsete oskuste õpetamist. Õppe planeerimisel oleks vaja eelnevalt teada, keda õpetatakse ning arvestada tuleks ka kindlasti sihtgrupi, st. puudega inimeste eripäradega.

6. Puuetega inimeste töötamine ja töötamise toetamise teenus.

Kuidas töötamise toetamise teenuse sisuline kirjeldus vastab tegelikule olukorrale ja vajadustele?

Töötamise toetamise teenus on mõeldud psüühilise erivajadustega inimestele, et toetada töötajat ja tööandjat (abistamine, juhendamine, nõustamine) inimese töölerakendamisel, töökoha ning töötingimuste inimese vajadustele vastavaks kohandamisel.

Antud küsimuse sisuline arutelu tugineb psüühilise erivajadusega inimestele teenuseid pakkuvate asutuste vastustele.

Vastustest moodustusid järgnevad kategooriad:

Terminoloogilised probleemid:

- ***Terminoloogia on ebaselge:*** Terminoloogia on segane. Peaks olema kaks erinevat teenustkaitstud töö kirjeldus puudub, see oleks lihtsam variant. Toetatud töö on meie keskuses õigem nimi. ...tehakseprodukte ja need lähevad müüki ning peavad olema kvaliteetsed.

- **Töötamise toetamine on seotud avatud tööturuga:** Tööturuameti töötaja töö võiks olla töötamise toetamine. ...Tööhõiveameti poolt pakutavad teenused ei haaku konteksti sihtgrupi osas.

Teenuse sisu kirjelduse probleemid:

- **Sisu kirjeldus on üldine**
Praeguse kirjelduse järele on kõik väga üldine. Tööd alustavatel inimestel on juhendamist ja abi rohkem vaja ning see töö peaks olema ka rohkem tasustatudPraegune sisuline kirjeldus jätab vabad käed ise ostustama, mida ja kui palju teha. Oleme püüdnud tegutseda teenuse raames. Enne tööle asumist peaks aga olema läbitud rehabilitatsiooniprogramm.....kaitstud töö kirjeldust pole, kuigi sellest räägitakse palju.
- **Nõuded on aga kirjeldust pole:** Sisulises osas seaduses nõuded on olemas, kirjeldust pole. Inimene peaks teenuse (mõne teiste) saama varem kui töötamise toetamise teenuse. Ettevalmistav etapp tööle asumiseks on praegu kaetud igapäevaelu toetamise teenusega. Ettevalmistav etapp peab olema, ilma selleta tööle ei jõua, inimesel peab olema aega areneda. Töötamise toetamise teenus tähendab töölepingut tööandjaga. Teenus võiks lõppeda siis, kui 1 a on edukalt töötatud, töötamise toetamine ei tohiks olla eluaegne.
- **Peaks olema kaks erinevat teenust:** Kaks erinevat teenust peaks olema, kõik ei saagi kunagi avatud tööturule. Vaimupuudega inimene pole suuteline tööd tegema, tööjõudlus madal ja ei saa ka nõuda, et tööandjad võtaks kõik puuded inimesed tööle.
- **Töötamise toetamise teenus on sisult pigem kaitstud töö:**
Praegune töötamise toetamise teenus on sisuliselt kaitstud töö. Kaitstud töö pole üldse kirjeldatud aga finantseeritud..... Töö sisu on nihkes, tegelikult meie töökohad siin on nagu kaitstud töökohad. Töötamise toetamine peaks tähendama seotust avatud tööturuga...töökohad peaks aga ikkagi olema, et inimestel oleks koht, kus turvalises ümbruses tööd teha.

Juriidilised probleemid:

- **Ei saa kasutada kõigi puudega inimeste puhul**
Riiklik töötamise toetamise teenus on õigustatud kui õige klient on õigel teenusel...
- **Määramata ajaga töölepingu sõlmimine seotud riskiga**
Psüühikahäirega inimesi, kes panna tööle nii nagu seadus seda on ette näinud, on väga vähe. Kui töölepingut arvestada, siis on neid inimesi veelgi vähem (määramata ajaga tööleping). Ei suuda täita kõiki tingimusi, mida seadus ette paneb. Ei tohiks olla määramata ajaks töölepingut juures nt võiks olla 1-3 aastat.

Teenuse laienemise võimaldamine teistele puudegruppidele:

Kaitstud ja toetatud töö peaks laienema kõikidele puudegruppidele, mitte ainult psüühilise erivajadusega.

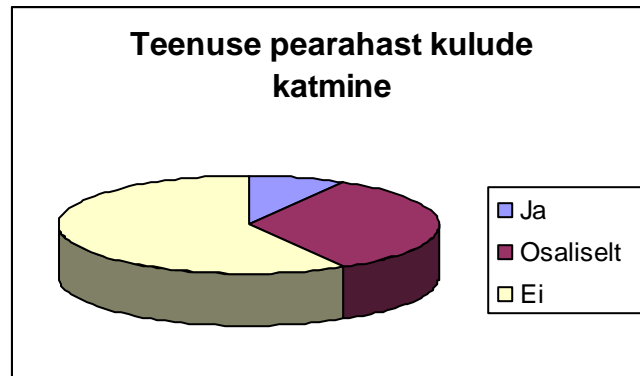
Muud võimalused:

Meie teenuse sisu (*elamine kogukonnas*) on erinev- elamine ja töötamine on nagu kodus. Igapäevaelu toetamise teenuse mõiste on liiga lai, aga täna on see koht, kus inimene saaks olla enne kui tööle asub.

7. Kas riiklik töötamise toetamise teenus katab kõik vajalikud kulud?

Vastasid psüühilise erivajadusega inimeste töötamise teenust pakkuvad asutused:

Vastamata 5 asutust (Epitar, Otos, Lasur, Pinvet, Hariner)

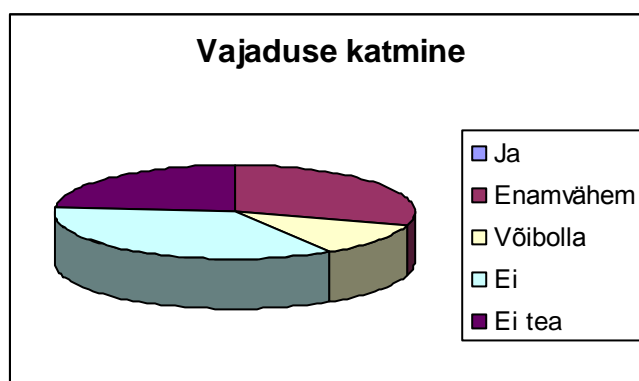


Joonis 4. Teenuse pearahast vajalike kulude katmine.

Teenuse pearahadest on kulud kaetud ühel asutusel (Tartu VTK), osaliselt 4 asutusel (Haabersti, Võisiku, Randvere, Pahkla), kulutused katmata aga 7 asutusel (Tugiliisu, Saaremaa PIK, Juks, Iseseisev elu, Merimetsa, Töötoad, Keila). Tartu VTK on ainult 4 töötamise toetamise teenuse kohta ning teised psüühilise erivajadusega inimeste hoolekandeteenused moodustavad põhilise osa.

Kommentaariid: Sellest rahast tuleb otseselt juhendajale tasu, kuid materjale on vaja osta, vahendeid....midagi uut ei saa soetada....juhendaja tasu on ka sellest rahast väga madal, meil töötavadki etusiastid....

8. Kas teie asutuse poolt pakutavad töökohad on piirkonnas piisavad ja katavad vajaduse?



Joonis 5. Piirkonnas töökohtade vajaduse katmine.

Jaatavalt ei vastanud ükski asutus. Ei vastus on 6 asutusel, enamvähem 5 asutusel, võibolla vastasid 2 asutust, ei tea 4 asutust.

Kommentaariid:

Pole töökohti, inimesi on: Inimesi on rohkem, kohti pole, ei riiklikult rahastatud ega ka füüsilist kohta (Keila). Tööd võiks rohkem pakkuda (töö)keskustes, töö pole produktiivne ega kvaliteetne (Hariner). Kliente on rohkem, kergemaid töid oleks juurde vaja (Võisiku). Inimesi on kindlalt rohkem, aga ei tulla siia tööle (Otos). Töökeskust ei ole, vajadus aga selle järele on olemas (Tugiliisu). Kindlasti on veel inimesi, keda pole kaasatud. Teist asutust oleks veel kõrvale vaja (Iseseisev elu).

Pole inimesi, töökohti on: Töökohti on rohkem kui inimesi, keda sinna vahendada (Haabersti). Meil olemas korralikud tööruumid, head töötingimused, aga töötajaid pole (Pinvet). Jutt on suurem, kui asi konkreetseks läheb, siis ei tulla (Epitar)

Vajadus uut tüüpi keskuste järele: Me ei planeeri teenuste laiendamist sest, teine asutus, kes pakub sama teenust, on veel piirkonnas veel. Inimesi on rohkem, kes suudavad tööd teha, aga ei taha. Neil peaks olema koht, kus olla. Oluline on teenuse kestvus, igal ajal peaks olema algus ja lõpp. Meil on praegu süsteemist üks lüli veel puudu- *drop in* keskused (Tartu VTK).

Muu: Piirkond on suhteline mõiste, oma piirkond Merimetsa suhtes on kaetud, kogu Tallinna linna suhtes vist mitte (Merimetsa).

Turg on ebakindel, hooajaliste ostuperioodidega, nt tellimustööd (Saaremaa PIK).

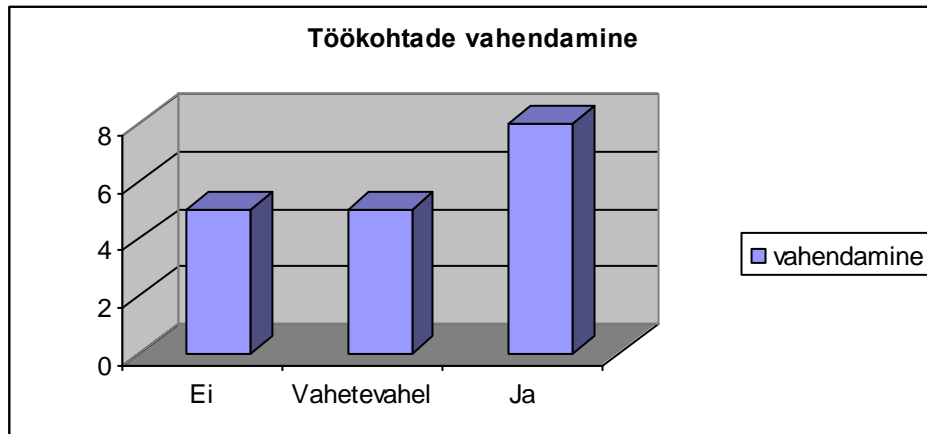
Uuritud tööd pakuvad asutused asetsesid erinevates Eesti piirkondades. Geograafiline paiknevus regiooniti:

- Tallinna linn 6 asutust: 1 nägemispuuetega inimestele, 1 kuulmispuuetega inimestele, 2 vaimupuuetega inimestele, 2 psüühikahäiretega inimestele;
- Tartu linn 4 asutust: 1 nägemispuuetega inimestele, 1 kuulmispuuetega inimestele, 2 psüühikahäiretega (ka vaimupuue) inimestele;
- Pärnu linn 1 asutus, kuulmispuuetega inimestele;
- Viljandi linn 1 asutus, psüühikahäire (ka vaimupuue) inimestele;
- Läänemaa: Saaremaa 2 asutust: 1 nägemispuuetega, 1 erinevate puuetega inimestele
- Harjumaa: Keila 1 asutus, erinevate puuetega inimestele
- Jõgevamaa: Võisiku 1 asutus, psüühikahäire, vaimupuuega inimestele
- Raplamaa: Pahlkla 1, vaimupuudega inimestele

Käesoleva uuringuga oli katmata Lõuna-Eesti ja vähe kaetud Kesk-Eesti. Arvestades elanikkonna asustustihedust, on tõenäoliselt vajadus linnades suuremate ja erinevat tüüpi keskuste järele. Ka töökohtade leidmise võimalus on linnades tunduvalt parem. Väiksemates piirkondades on aga juba praegu töökeskused, kus on koos rakenduse leidnud erineva puudegrupiga inimesed (Keila, Randvere).

D OSA: LIKUMINE AVATUD TÖÖTURULE

1. Töökohtade vahendamine puudega inimesele väljaspoole konkreetset asutust



Joonis 6. Töökohtade vahendamine avatud tööturule.

8 asutust vahendab töökohti väljapoole oma asutust: Keila, Tartu VTK, Merimetsa TK, Iseseisev Elu, Juks, Võisku HK, Haabersti KM, Tugiliisu.

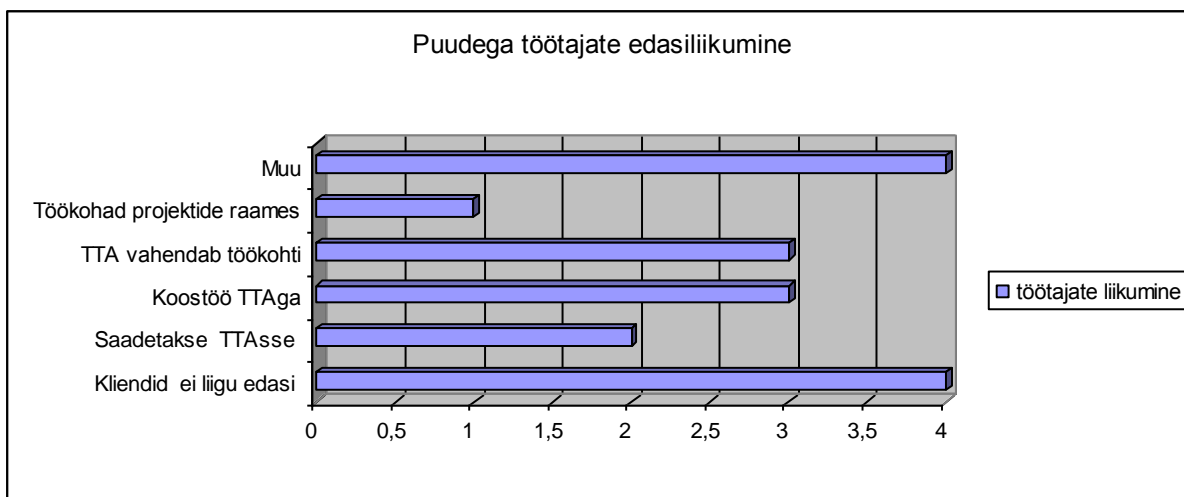
5 asutust teeb seda vahetevahel: Töötoad, Randvere, Saaremaa PIK, Epitar.

5 asutust ei pea seda oma asutuse kohustuseks ega vahenda, sest see polegi nende põhitöö: Hariner, Pahkla, Pinvet, Otos, Lasur.

2. Kuidas praegu puudega töötajad (kliendid) asutusest avatud tööturule edasi liiguvad?

Joonis 7 näitab, et puudega töötajate mitteedasiliikumine avatud tööturule on samasuure osakaaluga kui muu variant, mille hulka kuulub klientide iseseisev töötamine, isiklike kontaktide ja tutvuste kasutamine.

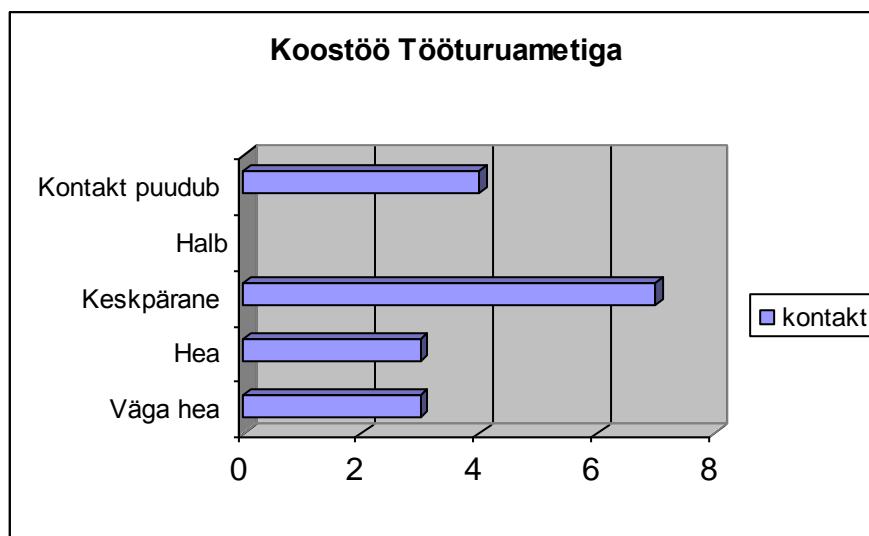
Suur hulk töötajaid töötab stabiilselt asutuses pikaajakselt ning ei pruugi avatud tööturule edasi liikuda. Samas on aktiivsemaid kliente ning asutustel olemas kontaktid Tööturuametiga ning tehakse koostööd. Töökohti puuetega inimestele on saadud Tööturuameti vahendusel ning samuti erinevate projektide vahendusel.



Joonis 7. Puudega töötajate edasiliikumine.

3. Hinnang oma asutuse koostööle kohaliku Tööturuametiga?

Koostööd Tööturuametiga hinnati 7 asutuse puhul keskpäraseks. Väga hea ja hea suhe Tööturuametiga on 6 asutusel, kontakt aga puudub 4 asutusel. Kontakt puudub neil asutusel, kes otseselt ei saada oma inimesi tööturule (Tugiliisu, Pahkla, Pinvet, Epitar).



Joonis 8. Hinnang koostööle Tööturuametiga.

4. Millisena nähakse Tööturuameti osa puuetega inimeste töölerakendamisel?

Vastustest moodustusid järgmised kategooriad:

- **Töökohtade vahendamine**

Töö vahendamine. Tööpakkumiste vahendamine. Normaalne oleks kui kasutatakse avalikke teenuseid. .. Töökohtade otsimine, tööandjate vahendamine, ... Suured firmad tahavad oskustöölisi. Tööturuamet ise firmadesse ei helista, nemad võtavad asutuse pakkumise. Tööturuametis pole sotsiaaltöötajaid, aga sealne ametnik võiks otsida sobivaid töökohti. Tööturuameti juhtumikorraldajad peaksid otsima vabu töökohti ja vahendama. Neid juhtumikorraldajaid võiks rohkem olla.

- **Toetuste/soodustuste maksmine**

Toetused /soodustused töökohtadele... Tööturuameti toetuste kasutamine keeruline, lihtsam on raha teenida kui sotsiaaltoetusi kätte saada... Toetuste maksmine juhendajatele töökohtades. Toetuste ja töökohal juhendamiste rahastamine

- **Töötajate vahendamine**

Töötajate vahendamine

- **Tööturuteenuste pakkumine**

Uus seadus on samm edasi. Kui puudega inimene tahab tööd, siis läheb tööbüroosse. Seal toimub hindamine, kui ei saa hakkama, siis läheb sotsiaalsüsteemi, kus toimub ettevalmistav töö ning samas külastab ka endiselt Tööbürood. Kui toimub areng, siis läheb tööle. Töökohal toetamine üks aasta. Kes tahab aga kindlalt tööle ja suudab seda, siis läheb Tööturuametisse, seal on teise tasandi toetamine. Sellele eelneb töötuks vormistamine....tööpraktika, koolitused, nõustamine, töökohtade otsimine, asutustega läbirääkimised, puuetega inimestele vajalik juhtumikorraldaja.

- **Koolitamine**

Tööandjate ja töötajate koolitamine.... Tööturuametil on koolitusrahasid. Uued teenused-tööpraktika ja töö tugiisikuga juba funktsioneerivad. Neil peaks olema tööandja ettevalmistamine, et puudega inimene tööle tuleb. Teadlikkuse tõstmine ja eelarvamuste vähendamine.

- **Koostöö**

Suhtlemine....koostöö on oluline, vajalik koordineerida infot. Paljud asjad on meil kontekstist välja rebitud. Vaimupuudega inimesele kabinetis istuvat tööturuametnikku pole vaja.

- **Infobaasi omamine**

Info vabadest töökohtadest..... Tööturg peaks omama infot.... mingi arvutiprogramm võiks olla ja andmebaas. Inimese ise saaks ise otsida läbi vastava programmi, nii oleks see kättesaadavam.

- **Tööalane hindamine**

Tööalane hindamine (sobivus, võimed, oskused, töökoht). Seal peaks olema esmavestlus, millele järgneb hinnang. Kui läheb tööle, järgmine hinnang. Tööturuamet võtab hinnangu

kokku, suunab edasi töökohta. Peab olema töötugiisik kas teenuse osutajalt või Tööturuameti poolt.

- **Töökohtade kohandamine**

Töökohtade kohandamine. Võiks olla mingi stardipakett, pool aastat toetust tööandjat ei motiveeri...psüühikahäiretega inimesi ei saa selliste (praeguste) seadustega tööle rakendada.

Ootused Tööturuameti tegevusele varieeruvad ning on seotud otseselt töö ja töötajate vahendamise protsessiga, toetuste, soodustuste maksimisega, tööturuteenuste pakkumisega, koolitamisega, koostööga, infobaasi omamisega vabadest töökohtadest, tööalase hindamisega, töökohtade kohandamisega. Suur osa neist ootustest ongi Tööturuameti igapäevane töö. Seostades oodatavat Tööturuameti tööd toetatud töölerakendumise mudeliga, on siin osa tegevusest juba töölerakendumise protsess. Tööalane hindamine (sobivus, võimed, oskused, töökoht) on esmane sõel nägemaks, kas puudega inimene on valmis ja motiveeritud avatud tööturul edasi liikuma. Siin peaks vastav ametnik/ hindaja omama aga erinevatest puuetest teadmisi ja oskama hinnata nii tulevast töötajat kui olemasolevat töökohta ning selle sobivuse võimalikult täpselt välja selgitama. Töötugiisiku ametikohale asumine eeldab teadmisi nii spetsiifilistest puuetest, sellega seonduvatest erivajadustest kui tööprotsessiga seotud teadmistest.

Heade ideedena on välja toodud mitu realselt teostavat tegevust:

- infobaasi loomine reaalsetest vakantsetest ametikohtadest puuetega inimestele interneti vahendusel ning
- soodustuste või ühekordse stardipaketi loomine tööandjale, kes võtab tööle puudega inimese.

E: VAJADUSED JA PROBLEEMID

1. Asutuste vajadused:

- **Inimressursi vähesus:**

...inimesi oleks juurde vaja (Juks)... Vähemalt ühte uut inimest oleks juurde vaja....töötugiisikuid võiks rohkem olla, suhe 1:10 on päris normaalne (Haabersti).

- **Spetsialistide vajadus:**

asutuses peaks olema *rehabilitoloog*, kes tegeleks ka lisaks inimeste vajaduste uurimisega, vaba aja sisustamisega. *Psühholoog* oleks asutusse vaja. Mõned teenused võiks olla tasuta meie sihtgrupile (nägemisvaegusega inimesed), nt *silmaarsti* kontroll (Hariner).

Vaja oleks selliseid spetsialiste, kes tegeleks *reklaami* ja *marketingi* ja *turundusega* (Hariner).....spetsialiste peaks olema (erialasiseseid) (Iseseisev Elu).

- **Rahastamisega seotud**

Rahastada võiks ka teisi puudega inimesi, mitte ainult psüühilise erivajadusega inimeste töötamist, võiks olla ka pearahasüsteem (Epitar)...praegune toetus on ainult sots. maksu soodustus, mida ministeerium maksab, aga seda on vähe (Pinvet)

Riigipoolne pearaha peaks suurem olema (töötamise toetamise teenus psüühilise erivajadusega inimestele) (Pahkla)...pearaha peaks olema 1500-2000 kr, et kataks kulutused, siis saaks juurde võtta ka uue töötaja.(Merimetsa)...Töötajate palk ei tule aegajalt välja (Hariner)...Pearaha ei kata kulusid. (Võisiku)..Ruumide ülalpidamiskulud suured.

- **Töötasuga seotud**

Kui võtta puudega inimene tööle miinimumpalgaga, siis tekivad käärid: inimene ei suuda töötada sellise intensiivsusega, juhendajale on vaja sealt tasu, kust aga see vaheraha peaks tulema?(Keila).

- **Koolitusega seotud**

Personali koolituseks ja täiendõppeks ei jätku raha (Tartu VTK)

Tegevusjuhendajatele peaks TAI-s tasuta temaatiline koolitus olema (Merimetsa)

Puudega inimeste väljaõppe ja praktikabaas peaks olema ja hilisem täiendkoolitus töötajatele (puudega)...töötajate koolitus, supervisioon peaks regulaarne olema....(Tugiliisu)

Praktikantide tööle võtmine ja hilisem töölevärbamine. Koolitatud kaader, spetsialiste peab olema (Iseseisev Elu). Täiendõpe peaks nii olema, et sissetulek säiliks (Tartu VTK)

- **Investeeringutega seotud**

Ruumid

Ruumipuudus (Iseseisev elu, Juks, Töötoad)....

Sisustus

Seadmed vanad, üle 10 aasta.(Tartu VTK,)....majade renoveerimise kulu peaks olema võrdsetel alustel riiklikega (peetud silmas riiklikke erihooldekodusid)..töötreninguks vajalikud seadmed puuduvad....asjad vananevad, töövahenditega sama lugu, vahendeid on vaja uuendada (Iseseisev elu)....investeeringud tootmisvahenditesse (Tugiliisu)

Arenguinvesteeringuid võimatu teha oma ressursidest (Tartu VTK), tuleb ESF-is taotleda (Randvere).Renoveerimiseks, halduskuludeks ja pisiremonttöödeks võiks olla sihtotstarbeline rahaeraldus (Saaremaa PIK).....Vaja on kaasaegsete töötingimuste loomine(Epitar)...vahendite ostmiseks raha napib (Töötoad).

- **Füüsilise keskkonna turvalisusega seotud**

Vaja piirdeid, valgusfoore, et töölistel oleks turvaline (Epitar).

- **Puudega inimeste töötamisega seotud**

Lihtsate tööde ja litsentside andmine puuetega inimeste tööhõivega tegelevatele asutustele, nt õmblustööd, et tellimuse esitamisel oleksid eelistatud just need asutused (Merimetsa)....

Allhanketöid oleks rohkem vaja (Juks)...Mitmekesisemaid töökohti võiks Tööturuamet vahendada (Võisiku)...Kaitstud töökohti oleks vaja...Töökohti vaja juurde teha, eriti kaitstud töökohti võiks olemas olla. (Haabersti KM)..Riigihangete eelistatud saamine, nt kaitsevägele õmblustööd, padjapüürid, linad vms (Otos)...ilma riigitoetuseta on asutusel raske konkureerida, ei näe mingit perspektiivi (Pinvet).

- **Ametlike dokumentide ja seadusest tulenevate garantiide olemasolu**

Teenuse standardid ja kirjeldused võiksid olla, et standardist tulenevad nõuded peaksid olema täidetud (Iseseisev Elu)...Kõik peaks olema kindlustatud, nii seadmed, ruumid kui inimesed, see on asutusele aga tohutu lisakoormus, eriti praeguse süsteemi juures (Iseseisev Elu)

EV töösuhteid ja töötamist reguleerivate seadusandlusele baseeruvate nõuete täitmiseks tulenevate kulude katmine problemaatiline, nt tervisekaitseks ergonoomilised toolid, arvutiekraani kaitsed jne (Tugiliisu).

- **Rohkem puudega töötajad**

Tööjõudu oleks rohkem vaja, pole lihtsalt töölisi, kes töötaks(kuulmispuudega) (Otos)....töölisi oleks vaja rohkem tööle meelitada (Lasur)...

Asutuste vajadused varieeruvad suurel skaalal, kuid valdavalt on paljudel sarnased vajadused, olenemata puudega töötajate spetsiifikast. Üks kõige enimmimetatud vajadus on seotud rahastamise ja investeeringutega. Psüühilise erivajadusega inimestele tööd pakkuvad asutused töötavad nn. pearahasüsteemi alusel, kus töötamise toetamise teenuse pearaha ei kata asutuse kulusid. Asutuste inventar on aastatega vananenud ning uusi arengule suunatud investeeringuid ei suudeta katta, mõningad asutused loodavad seda teha ESFi projektide toetusel. Ruumipuudus takistab normaalselt töötamast. Spetsialistide vajadus ning inimressursi puudus on eelkõige neis asutustes, kus on töö hästi käima läinud ning vajatakse asutuse stabiiliseks tööks nii spetsialiste kui uusi inimesi. Töötajate koolitus on valdkond, mida asutused ei suuda ma finantsidest katta, oodatakse riigi poolt tasuta koolitusi. Tuntakse puudust konkreetsetest juhistest ja standarditest, mis teenusel peaks olema. Tuntakse muret vahendite ja inimeste kindlustamise pärast, et raha napib.

Töötamise toetamise / või kaitstud töötamise teenuse laienemine teistele puudegruppidele on samuti välja toodud. Konkreetsete riigihangete (nt õmblustööd kaitsevæele, haiglatele jm) eelistatud saamine tagaks puuetega inimeste töökeskustele regulaarse töö ning on igati mõistlik ettepanek. Olenevalt sihtgrupist peetakse vajalikuks tasuta spetsialistide teenuste järele, nt silmaarst, psühholoog, asutuse töötajate vajaduste ja probleemidega peaks aga kursis olema rehabilitoloog.

Uue arengusuunana on välja toodud toodete turustamise ja marketingi probleem, kuna praeguste võimaluste juures on asutustel endil seda küllalt keeruline teha ning võtab palju ressursi. Kasutatakse „vanu kanaleid”, kuid tööhõive ja mahu suurenedes vajab see optimaalseid lahendeid.

2. Suurimad puudujäägid puuetega inimeste töötamise valdkonnas

- **Seadusandlusega seotud probleemid:**

Seadusandlus ei motiveeri töandjaid tööle võtma puudega inimesi

Seadusandlus ei motiveeri asutusi, et tööle võtta puudega inimesi, puudega inimesed on riskigrupp. Ettevõtte stimuleerimine vähene...

Töökeskusi pole seaduses olemas

Töökeskustest pole seadustes sõnagi, peaks olema seadusega reguleeritud, et otseselt läheks teenuse (töötamise toetamise teenus) raha juhendajale.

Probleem tähtajatute töölepingute sõlmimisega

...töölepingute sõlmimine probleem, kas ikka peab olema tähtjatu leping algusest peale kui me ei tea inimese töövõimest eriti midagi.ei peaks sõlmima tähtjatu töölepingut, see paneb asutuse tihti keerulisse olukorda. Töandja peab puudega inimese aga tööle võtma kui ta on suunatud, see oleks nagu karistus töandjale...Seadusandlus vajab ümbervaatamist ja muutmist.

- **Haridusega seotud probleemid:**

Puudega inimese hariduse omandamine pole seotud töökoha saamisega

Kõige suuremad augud on väljaõppes, hariduse omandamises (kuulmispuudega). Võiks olla süsteem. Kui erialaõpe, siis hiljem töökoht ka. Praegu jääb inimene oma ameti ja paberiga ripakile.

- **Rahastamisega seotud probleemid:**

Sotsiaalmaksu toetus ettevõtetele vähene

Riigipoolseid soodustusi pole.... riik peaks toetama, nt sotsiaalmaksu näol. Alampalka tõstetakse, siis äriühingul on probleem inimene tööle võtta, sest ta peab saama miinimumpalga, aga ta ei tööta ju palka väljagi.... töandjaid peaks toetama, neil peaks olema maksusoodustused, nt sotsiaalmaksu näol..

Toodangu alusel ei saa kompensatsiooni

toodangul peaks olema riigi jaoks väärtus. Toodangu alusel peaks olema kompensatsioon konkreetsele asutusele.

Dividende maksustatakse

Meie praegune süsteem-dividendid Kurtide Liidule on maksustatud, st dividendid puudega inimeste ettevõttelt on maksustatud...

Pole soodustusi kauba ekspordil

Reguleerimata on toetuste süsteem, oleks vaja riigipoolt ettenähtud soodustusi, nt kauba ekspordil

Ei saada allhankeid

Riigipoolseid soodustusi on vaja, kasvõi seda, et soodustus sobivate allhangete saamiseks.

Kui ESF-i projektid otsa saavad, siis läheb keeruliseks...

Ei toetata olemasolevaid asutusi

...projektidega luuakse uusi töökohti, aga ära unustatakse need inimesed (puuetega), kes juba töötavad, neid ei toetata. Maksutingimused on võrdsed, raha peab tulema teistelt, aga raha peaks olema seotud konkreetse inimhulgaga, seotud peaks olema ka tööandjaga.... pearaha on väga väike (töötamise toetamise teenus).

Rehabilitatsioonisüsteem ebaotstarbekas

... rahastamissüsteem ja allikad on täiesti valesti, rehabilitatsioonisüsteemi saaks kasutada paremini.

KOV ei võta vastutust

Teenused ei laiene, KOV ei vastuta, kui ei hakka vastutama, siis ei saa loota ka teenuste kvaliteedi arengule

- **Uue teenuse- kaitstud töö/keskuse vajadus**

Pole kaitstud töökeskusi

Kaitstud töökeskusi ei eksisteeri....pole neid kohti, kus vähema võimekusega inimesed saaksid töötada, vaja kaitstud töökeskusi....

Pole sotsiaalettevõtteid

....sotsiaalettevõtteid pole meil samuti, see on reguleerimata ka seadusandluses, kes ehk olekski huvitatud.

- **Töökohtade probleemid**

Osalise tööajaga töökohti vähe

Raske on leida osaaajaga tööd (2-4t), paindlikumaid töökohti oleks vaja, sest tervise tõttu ei saa kõik vara tööle ja täispikka tööpäeva korraga olla.

Asutused otsivad ise tööturul töökohti

Iga asutus otsib ise avatud tööturul töökohti, riik võiks mingil viisil aidata.

Töötingimused töökohal halvad, ei toetata liikumist kodust tööle

Töötingimused puuduvad, ergonoomika on null, nägemispuudega inimese liikumine kodust tööle pole mingil moel toetatud.

- **Halb suhtumine**

Eelarvamused ja suhtumine halvad, kardetakse puudega inimesi

Ettevõtted pole valmis puudega inimesi tööle võtma, neid kardetakse....palju on eelarvamusi puudega inimestest, neid ei juleta firmade poolt tööle võtta

Diskrimineerimine...on ebavõrdseid olukordi, puudega inimestel makstakse ..vähem tasu

- **Töötamise toetamise teenus ja teised teenused**

Teenuste kirjeldused vanad...Teenuste kirjeldused peaks riiklikul tasemel üle vaatama.

Teenuste ebahühtlane tase ja kättesaadavus: Teenuste kättesaadavus riigis on väga ebahühtlane, samuti teenuste tase ja rahastamisallikad.

Kogukonnas elamise teenusel töötatakse ka: Elamine kogukonnas on vaimupuuetega inimestele normaalne ja loomulik elamisviis, seal elades aga tehakse ka tööd, seda võiks mingil moel tasustada

Rehabilitatsiooniteenus ei suuda täita oma funktsiooni:... Rehabilitatsiooniks (hiljem töötamiseks) valmisolekut peaks eelkõige arendama, aga see on asi, mida ei finantseerita.

Teenuste praegune finantseerimine ei kindlusta teenuste arengut:Tänane teenuste finantseerimise süsteem ei kindlusta teenuste arengut, teenused ka alatasustatud.

Tasuta töö tegemine teiste tööde kõrvalt....Palju tehakse praegu tasuta tööd ja teise töö kõrvalt.

- **Informatsiooni kättesaadavus**

Vähene informatsioon tööturu uutest teenustest: Kui lugeda internetist Tööturuameti uutest teenustest, siis oleks hea saada ka selgitusi, eriti mis puudutab meie valdkonda..... Meil puudub oma valdkonna informatsioon.....Tööandjad ei tea tööturuteenuseid.

- **Turustamisega seotud:**

Müümiskunsti valdamine: toodang on vaja ka ära müüa....

3. Millised on võimalikud lahendused?

Kohaliku omavalitsuse poolt:

- **Luua infobaas kohalike puudega inimeste tööga hõivatuse kohta** kohapealse olukorra kirjelduse võiks teha, kui palju on puuetega inimeste hulgas tööleminejaid....vaja koostööd teha...info abivajajatest.....

- **Teha koostööd asutuste vahel**

Kaasata spetsialiste, ametnikud ei saa spetsiifikast aru...võiks tagada klientide kodukülastus, et oleks olemas kontroll... teavitada sotsiaaltöötajaid, et puudega inimene saaks tööle, et otsiks neis välja ja innustaks tööleminekuks... KOV võiks rohkem suhelda, vallas võiks olla üks töökeskus kõigile puudega inimestele.... ...koostöö algataja-näiteks tööturuamet ja puuetega inimestele tööd pakkuv asutus, saaks kasutada TTA teenuseid, nt tööharjutamine jne tööde pakkumine, nt avalik töö, heakorratööd....

- **Toetada maaga seonduvaid tehinguid**

KOV võiks aidata erastada maad, nt sotsiaalmaaks, mida me kasutame....aidata maamaksu vähendada...

- **Katta tööruumidega seonduvad kulud**

..maksaks tööruumide kulud ja kommunaalkulud...ruumide soetamine ja rendi kulude katmine...koostöö, et eraldataks jätkuvalt projektirahasid, ...renoveerimistöde tegemine KOV abiga,.....kõik ruumidega seonduv alates leidmisest kuni rendi kulude katmiseni...

- **Katta erinevaid kulusid**

peaks katma eelarveridasid-ruumide rendikulud, investeeringud, töötajate koolitus, püsivara soetamine...vahepealsete etappide rahastamine, nt rehabilitatsiooniplaani ajal...doteerima kulusid... võiks toetada rahaliselt, nt. asutuse töötajate koolitus...

- **Toetada mittetulundusühinguid**

MTÜ-sid rohkem toetada (rahaline, asutuse koolitused),

- **Lua uusi töökeskusi**

uute keskuste käivitamine...aidata luua kaitstud töökeskusi...
transporditoetus....., promomise töökoostöö

- **Tunnustada tehtu eest**

võiks tunnustada vähemalt... tunnustada tehtud töö eest

Tööturuameti poolt:

- **Vahendada töökohti**....töökohtade vahendamine...töökohtade

vahendamine....pakkuda võimalusi....arendagu teenuseid, otsigu ja vahendagu töökohti... töökohti võiks vahendada ja selgeid arusaamu... võiks helistada firmadesse ja hankida sobivaid töökohti...et saaks infot vabadest töökohtadest..

- **Teha koostööd**.... koostöö, et teaks tööpakkumisi, koolitusi ja muud olulist teavet.... koostöö...juhtumikorraldajaid peaks rohkem olema.....informeerida (puudega)

inimesi ja asutusi... parem koostöö- kui meie sihtgrupp sobib/ ei sobi siis võiks olla tagasiside selle kohta.

- **Koolitada sihtgruppi** kuidas sihtgruppi koolitada, avatus ühisprojektidele..... et jääks stabiilseks.....
- **Arendada olemasolevaid tööturuteenuseid**... tehku oma tööd ja palgaku spetsialiste (nt nägemispuudega inimestele oma spetsialistid) ning võiks koostada tööle saamiseks inimesele plaani, mida vajab, mida vaja kohendada, kuidas inimene lõpuks tööle saab... uued teenused on olemas, tehku tööd... tööpraktikale saatmine võiks olla pikaajalised, 3 kuud on lühike aeg... ressursi peaks neil olema aga tundub, et kõike ei saa kasutada....

Riigi, sotsiaalministeeriumi poolt:

- **Seadusandluse ajakohastamine**

Soodustused tööandjatele: vaja seadusandlust, mis motiveeriks tööandjaid- kas siis maksusoodustused, tasud, erisoodustused... seadusandluse kookõlla viimine ning liita juurde finants skeemid... Riik peab doteerima kasvõi tulumaksusoodustuse näol tööandjaid, kes pakuvad tööd puuetega inimestele... seadusandlus- sotsiaalmaks nt poole miinimumpalga pealt, veel parem kui kogu palga pealt, sellisena võimalik töökohti arendada, 200 krooni on liiga väike summa... riik võiks dividendi maksustamise ära reguleerida... Riigi maksusüsteem peaks soodustama tööandjaid... puudega inimene töölisesena võiks olla tulumaksuvaba... sotsiaalmaks vaja ära reguleerida....

Töölepingute reguleerimine: Riik peab tagama seadusandluse ja selle täitmise kontrolli.
.....seadusandluse osa töölepingute suhtes peaks seisukoha võtma...

- **Arendama teenuseid**

Võiks arendada teenuseid puuetega inimestele ja neid kättesaadavaks teha... vastavate valdkondade spetsialistid on ju olemas..... teenuste arendustegevus on soikunud, teenuste hinnad ja kirjeldused ei vasta praegusele olukorrale, kunagi vastasid, aga aeg on edasi läinud... ümber vaadata hoolekande teenustele suunamise süsteemi- et teenusele saaks inimene ikka kiiremini kui 1 aasta pärast... Teisi erihoolekandeteenuseid tuleks paralleelselt arendada, see on nii riigi kui KOV koostöökoht,

s.h. laiendama töötamise toetamisega teenuseid teiste puudeliikidega inimestele: peaks korraldama seadusandlust ja ühtlustama, nt töötamise toetamine ka teistele puudeliikidega inimestele.....

s.h. korrastama terminoloogiat ja looma kaitstud töö teenuse

kaitstud töökeskuste loomine peaks olema riigi poolt toetatud...tehku terminoloogia kord-
kaitstud töö, toetatud töö, avalik töö... Kaitstud töökeskuste loomine

s.h. tõstma teenuste hindu

.....tõsta hoolekandeteenuste hindasid, kui asutusel on palju erinevaid teenuseid, siis võimalik
mingil moel toime tulla, kui nt ainult töötamise toetamise teenus, siis küll hakkama ei
saa.....riik peaks finantseerima.....riik peaks eraldama ressursse töökohtade loomiseks ja
vahendite hankimiseks....riik peaks tagama puuetega inimeste võrdväärse kohtlemise ja
teenuste hindasid vajalik tõsta... Töötamise toetamine (TVK % 50-60%), kaitstud töö (70-
80%TVK)...olemasolevaid teenuseid kulupõhiselt rahastama.....

- **Soodustama allhangete saamist puuetega inimestele:** aitama saada soodustatud korras allhankeid.... riigihanked – suunata konkreetne tellimus ettevõtetele, et oleks kindlat tööd.....
- **Soodustama ja toetama uusi algatusi teenuste loomisel**

Riik võiks anda stardiraha ja toetad uute algatuste tegemist...riigi poolt nt Ettevõtluse
Arendamise Sihtasutuse kaudu sihtotstarbeline toetus- luua uusi töökohti puuetega
inimestele.... nt kui on piisavalt toetatud elamisi, siis saaks luua ka toetatud/kaitstud tööd

- **Väärtustama sotsiaaltööd ja tegema koostööd teenuste pakkujatega**
sotsiaaltöö väärtustamine (standardid ja vastavad rahastused)...riik võiks huvi üles
näidata....võiks tunnustada töötajaid.....oleks aeg lõpetada projektipõhine töö ning riik peaks
tagama oma tegevusega töötavate asutuste stabiilsuse ning teenuste
arengu.....projektipõhised tegevused riiklikuks rahastamiseks, et asutus ei peaks enne põhja
minema kui mingi muutus tuleb....asutustele garantiid,... riik võiks vaadata teenuste kirjeldusi
ja rohkem nõu küsida, eluga kaasas olla...diskussioonid, arutelud, üleskutsed....asutuste
juhtidele regulaarsed ümarlauad... toetagu neid ka, kes juba töötavad puuetega inimestega
(praegu töötavad asutused).

Eraalgatuse ja teiste poolt:

Asutused ise:

ise saaks ka muidugi midagi ära teha, nt tööjuhendajaid koolitada, pakkuda teenuseid
väljapoole...seoses hooldekodude renoveerimisprogrammiga võimalik teha asutusesiseselt
muudatusi ja luua õppekorpusi ja töökohavõimalusi.... Kurtide Liit võiks uusi algatusi teha...
Ise saaks teha teabepäevi enda asutuse tutvustamiseks, aga üldiselt ei olda selleks valmis, pole

vahendeid ka, et pakkuda usaldust.... igal juhul tuleb hoida töötajaid... vaja on kvalifitseeritud kaadrit, st töötajaid, nad peaksid oskama nii klienti nõustada kui tööjuhendamist teha, vaja tagada selle töö järjepidevus.... võiks kaasata ka puudega inimesi endid, võiks suhelda.....

Muuta tööandjate ja ühiskonna suhtumist

suhtumist vaja muuta, vaja rohkem teavitada, mis on vaimupuue ja töötamine, mingi teema üldine ülesvõtmine ja arutelu...

Kasutada ettevõtete sponsorlust

äriinimeste sihtotstarbeline sponsorlus võiks toimida, nt teles näidata, kuhu siis ka sponsorrahad on pandud....eesti ettevõtted toetavad vähe, pigem välisotused aitavad

Lua spetsiaalne fond

...spetsiaalne fond luua, kus rahalist ressursi sihtotstarbeliselt jaotada...ettevõtjad ei pruugigi teada, et on olemas sellist tööjõudu nagu puudega inimesed, info peaks käima TTA kaudu...

Teha kampaaniaid

suured üleriigilised heategevusprojektid ja kampaaniad on head uue asja käimalükkamiseks....

Töötada välja turundusstrateegia

Müügitöö vajaks brändide ja turundusstrateegiate väljatöötamist

4. 3.1. Fookusgrupi arutelu

Fookusgrupi arutelu MTÜ Randvere Tööõppekeskuses 02.08.2006.a.

Osaesid: Randvere Tööõppekeskuse juhataja- sotsiaaltöötaja, tegevusjuhendajad (3),

Kuressaare Tööturuameti töötajad (2), intervjuuerija.

Läbiviimise aeg 50 minutit.

Arutelu eesmärk: Uute tööturumeetmete kasutamise kogemus Randvere Tööõppekeskuses

Arutelu käik: Igas maakonnas on olemas üks inimene tööturuametis, kes tegeleb puuetega inimestega. Üks päev nädalas võtab kohalik tööturuameti töötaja vastu ja konsulteerib puudega töötuid inimesi Puuetega Inimeste Kojas Kuressaares. On tehtud koostööd ja tulemused on juba siin (Randveres) näha, tulemused on positiivsed ja asjad käivad, on väga hea koostöö.

Tööharjutust on võimalik saada 3 kuud, raha selle eest on minimaalne (1 tunnis ~2 krooni), jõutakse teha umbes 4 tundi päevas. Tööharjutamine on praegu ka Randvere Keskuses kasutusel. Tööharjutamisel eelkõige õpitakse elementaarseid asju, ka töökollektiivi sulandumist, teistega koos olemist, puhtuse ja korra õppimist, selleks on organiseeritud erinevad grupid, grupis kuni 10 inimest.

Kasutame ka tööpraktikat, siin makstakse tööjuhendajale 4 kuud, siis vaatame, mis edasi saab. Tööpraktika on ametikohal ehk töökohal juhendamine. Tehakse puidutöid, nt toole, diivanite, toolide parandustöid, õmblustöid, remonditöid, hooajatöid.

Tugiisikuga töötamine kestab 6 kuud ning see ongi mõeldud puudega inimestele. 3 kuu kaupa võib näiteks töötada 1 aasta, see variant on ka kasutusel.

Avatud tööturul tahab tööandja loomulikult minimaalse palga eest saada maksimaalset töötajat. Tööandja ei hakka aga mingeid pabereid tegema ning üldiselt peetakse praegu olevaid soodustusi mittemotiveerivateks. Kui saaks osalise töötaja pealt sotsiaalmaksu osaliselt maksta, aga kui palk jääb alla miinimumpalga, makstakse ikka täie eest, see on ebavõrdne. Puudega inimene peaks üldse olema tulumaksuvaba töötaja. On vaja täiendavaid soodustusi, et tööandja võtaks üldse tööle.

Toetust on vaja ka puudega töötajale, näiteks liikumiseks abivahend, kasvõi auto, käsijuhtimisega maksab väga palju. Kohalikud omavalitsused toetavad aga vastavalt võimalustele, kes maskab, kes mitte. Abivahendite nimekirjas pole aga autot sees, nt Rootsis maksab auto ümberehitamine käsijuhtimise peale suure summa, aga see kompenseeritakse.

Praegu on Randveres ka ESFi puuetega inimeste tööhõive projekt, aga kui see lõpeb, siis muutub olukord segaseks, pole enam kindlustunnet. Projektist makstakse ju tööandjale ka. Tööhõiveteenused lõpevad ka kunagi ära. Uusi puudega inimesi on vaja juurde. Praegu on haaratud protsessi nii puudega inimesed kui pikaajalised töötud. Toimetulekutoetuse saamine on hetkel sõltuvusse pannud tööhõivest ning need isikud peavad Randvere Keskusest läbi käima.

Halb on see, et teenuste ajad on lühiajalised. Puudega inimestega töötav ametnik peab pädev olema, individuaalne lähenemine peab olema vastavalt vajadusele, vahel ei tunne vajadust ära ja hindamine raske. Puuetega inimeste hulgas on andekaid ka, aga kui tööhõiveametnik ei oska küsida, siis tema ei oska ka tahta. Hindamist on vaja õppida.

Koostöö peaks tulevikus hoolekandega käsikäes käima. Esmalt peaks olema hoolekandeteenus (igapäevaelu toetamine), siis saaks edasi liikuda töötamise suunas, lõpuks oleks avatud tööturg. Kõik ei jõua aga sinna, neile inimestele peaks siin mingi kaitstud töökeskuse looma, teisi saab tööturuteenuste kaasabil edasi liikuma panna. Esmane selektsioon (hindamine) oleks ikka tööturuametis, siis saadetakse edasi, nt Randvere Keskusesse vastavale teenusele, rahastab ju tööturuamet.

Turustamiseks saadetakse esemed Kuressaarde, tehakse ka tellimustöid hinnakirja alusel. Siiani on enamus asju tuttavatele läinud, tulevikus võib turustamine probleemiks saada, sest ei saa turustajat palgale võtta, sest puudega töötajad ei teeni nii palju, et oleks võimalik kedagi ülal pidada.

Arutelu kokkuvõte:

- Koostöö tööturuametiga toimib sujuvalt ja koostööd hinnatakse väga heaks;
- Osutakse erinevaid tööturuteenuseid: tööharjutamine, tööpraktika, töötamine tugiisikuga;
- Keskuse tegevusse on kaasatud on kohalikud omavalitsused;
- Keskuse tegevusse on kaasatud on pikaajalised töötud ning toimetulekutoetuse saamine seotud tööhõivega;
- Tööandjad pole motiveeritud puudega inimesi tööle võtma, see saab probleemiks edasiliikumisel avatud tööturule, oleks vaja riigipoolseid soodustusi;
- Keskusel tuleviku suhtes ebakindlus, ESFi projekti lõppedes võib ette tulla raskusi;
- Koostöö vajalikkus hoolekandega. Vajalik kliendi etapiline liikumine alustades igapäevaelu toetamise teenusest läbi kaitstud töökeskuse ja tööturuteenuste ja toetuste saamise kuni avatud tööturuni;
- Toodete turustamine vajab tulevikus tähelepanu.

4.4. Arutelu kirjanduse põhjal

Iga asi kulgeb omas ajas. Arenenud Euroopa on aastakümneid püüdnud puuetega inimeste tööhõivet arendada ning nad on oma lähenemistes ja integratsioonimudelites aluseks võtnud lähtekoha, et tähelepanu on vaja pöörata pikaajalistele töölt puudujatele ning juba sinna on vaja ressursse paigutada, et tulevikus probleeme ennetada. Meie püüame praegu oma süsteemi ehitada justkui lõpppunktist, et kui inimesel juba puue on, siis milliseid võimalusi tal siiski veel oleks, et tööga hõivatud olla. Kui 2006.a tehtud uurimuses olid puuetega inimesed väga tagasihoidlikud oma töötamise soovi suhtes, võiks arvata, et pikaajalise mittetöötamise tulemusena on päris raske kodust välja tulla, eriti kui inimene on tõmbunud oma kesta ning jõudnud ühiskonnaelust juba parasjagu võõrduda.

Arstid on puude ja töövõimekaotuse protsendi määramisel võtmeisikud, samas pole aga neil kohustust kontakti pidada tööhõiveametitega, et konkreetse inimese puhul tööga seotud probleeme arutada. Nii töövõimekaotuse protsendi kui puude määramisel on olulise tähtsusega dokumendid, sest otsust tegevad eksperdid (ekspertarst või ekspertkomisjon) inimest ei näe ning lõppotsus sõltub dokumendi täitnud spetsialistide hinnangust. Kui puude raskusastme määramise täpsustamiseks ja rehabilitatsiooniplaani koostamiseks on inimene saadetud rehabilitatsiooniasutusse, võib meeskond hinnata inimese töövõimet ja teha soovitusi, kuid ka neil pole kohustust tööhõiveametitega kontakti võtta. Nii jääb kogu initsiatiiv ja vaba valik inimesele, kas pöörduda plaanis soovitatud tööhõiveametisse või mitte. Siin on üks „aukudest”, kus inimene libiseb käest ning seadusest tulenev rehabilitatsiooniteenuse eesmärk soodustada töötamist või tööle asumist võib olla määratud nurjumisele.

Teiste riikide tööle integreerumise süsteemide elemente on ka meil olemas, vaja oleks loogilisi järjestusi tekitada ja nendest süsteemi luua. Näiteks ka Rootsi süsteemil puudub koordineeritud ja üldise poliitika raamistik, kuid seal on iga vastutuse valdkond hästi kirjeldatud antud juhised tegutsemiseks. Ka meie tervishoiu süsteem tagab töölt puudujale postakuutse taastusravi, Rootsis nimetatakse seda rehabilitatsiooniks. Meie tervishoiuvaldkond nimetab oma süsteemi teenuseid taastusraviteenusteks (meditsiiniline rehabilitatsioon), sotsiaalvaldkond kasutab terminit rehabilitatsioon. Piir nende kahe vahel on aga suhteliselt hägune, piiri eristab eelkõige rahastamise allikas.

Sarnaselt Rootsile ei sekku tervishoiusüsteem töökoha säilimise protsessi ning tervisehoiu ja tööohutuse seadusandlus pakub kaitset neile, kes hetkel on töösuhtes hõivatud ning haigestumine seotud kutsetööga. Samuti toimub tööhõive süsteemi kaudu enamus sekkumisi eesmärgiga aidata kaasa inimeste tööle naasmisel.

Erinevalt meist, on Soomes palju rehabilitatsiooniteenuste osutajaid, kes tagavad meditsiiniliste, kutsealaste ja sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuste kogumi. Peamised erinevused tekivad aga seoses pakutava rehabilitatsiooni teenuse ja sihtgruppide vahel.

Hollandis kinnitab arst rehabilitatsiooniplaani ning alles peale seda saab inimene rahalist toetust, mille abil on võimalik katta koolituskulud, isikliku assistendi kulud või abi töökoha leidmise. Tööandjatele on pandud aga vastutus pikaajaliste töölt puudujate reintegratsiooni eest. Inglismaal on kaasatud tervishoiusüsteem ning perearstid teavitavad tööhõiveametit teenuste ja sekkumiste vajadustest.

Paljudes riikides on rehabilitatsiooni valdkond erinevate seadustega reguleeritud ning jagatud eri institutsioonide vahel. Teiste maade kogemus rehabilitatsioonisüsteemi keerukusest annab võimaluse meil see lihtsamaks jätta. Rehabilitatsiooniteenuse pakkumine pole meil ära jagatud erinevatesse kategooriatesse kuuluvate institutsioonide vahel. Rehabilitatsioon on Sotsiaalkindlustusameti haldusalas, tervishoiusüsteemis on vastavalt taastusravi. Rehabilitatsiooniteenuse pakujate vahel aga tuleks selgitada, kes, millises ulatuses ja milliste programmide alusel tegeleb tööalase rehabilitatsiooniga. Paljud asutused kasutavad oma töös tööalase rehabilitatsiooni astmeid ning töötavad psüühikahäiretega inimeste tööalase rehabilitatsiooni suunas. *Fountain House* mudeli järgi töötab Haabersti Klubimaja, toetatud töölerakendamise elemente kasutavad MTÜ Iseseisev Elu, Võisiku Hooldekodu jt, kaitstud töötamise põhimõttel töötavad MTÜ Merimetsa Tugikeskus, MTÜ Töötoad, MTÜ Keila Tugikeskus, Pinvet, Hariner, jt.

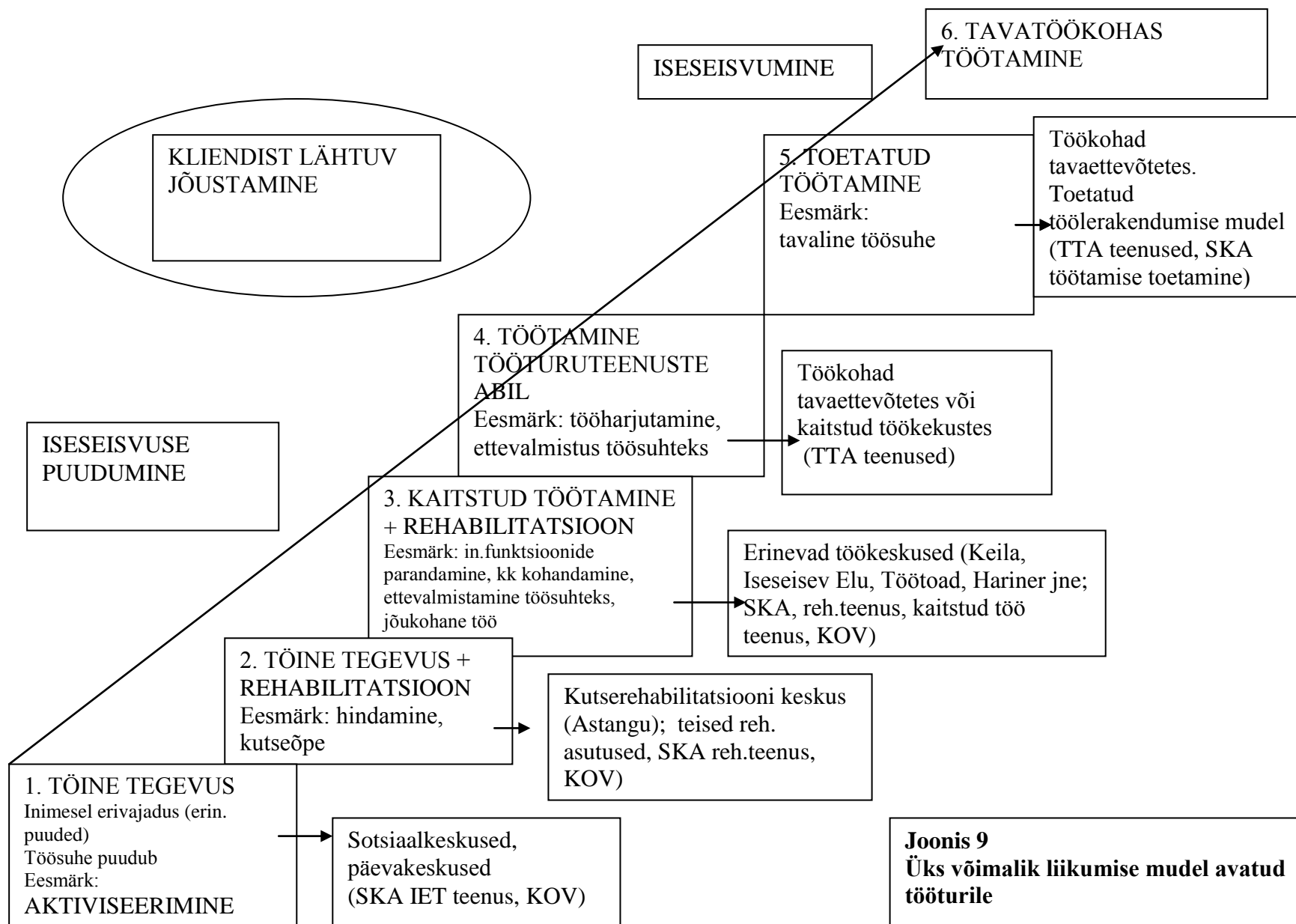
Rehabiliatsiooniteenus saaks olla siduv teenus tööturuameti ja töise tegevuse vahel sotsiaal-ja päevakeskustes. Tööalase rehabilitatsiooniteenuse läbi on võimalik arendada inimese valmisolekut, sotsiaalseid oskusi ja tööoskusi, mida tõsteti üles ka uuringus, et inimene jõuaks tööturule ning suudaks seal püsida. Kõik puudega inimesed ei jõua aga avatud tööturule ning nende inimeste jaoks on vajalikud kaitstud töökeskused, kus turvalises keskkonnas on inimestel võimalus töötada, kuid inimesel peaks olema võimalus sealt edasi liikuda avatud tööturu suunas.

Eestis on hulgaliselt algatusi, mida saab kokku siduda üheks tervikuks, et seda ühise eesmärgi nimel rakendada. Ära on tõlgitud RFK (Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja

tervise klassifikatsioon), mis on inimese häiritud tegevusvõime hindamisel väärikas abivahend. Arendatud on psüühilise erivajadusega inimeste töötamise teenust vastavate teenuse pakkujate poolt ning see on esile kutsunud vajaduse süsteemi sees sisemisi muutusi teha ja teenuseid luua, näiteks kaitstud töö teenus, millest on uuringus osalejate sõnul aastaid räägitud aga olemas veel pole.

Tööturuamet oma uute teenustega on andnud puuetega inimestele võimaluse siseneda tööturule. Tööturuameti töötajate pädevusest aga sõltub, kas erinevad puudega inimesed osutuvad pigem keeruliseks sihtgrupiks oma puudest tulenevate eripäradega ning kokkusobitamine vakantsete töökohtadega tulemuslikuks. Ehk on siinkohal võimalus tööturuametitega koostööd teha asutustel, kel on juba kogemus erinevate puudega inimeste töölerakendamisel ning võimalus kasutada toetatud töölerakendumise meetodi.

Siinkohal võiks täiendada eespool kirjeldatud mudelit, mille on loonud Saloviita, Lehtinen, Pirttima. Joonis 9 näitab võimalikku mudelit, kuhu on paigutatud praegu meil eskisteerivad võimalused ning tuleviku võimalused. Joonis on tinglik ning vajab kootööd ja arutelu asjaga seotud osapoolte vahel, et selgitada kohustusi ja ära määrata vastutused.



Mudeli selgitus

Saloviita, Lehtineni ja Pirttimaakeemile toetudes on meil võimalik ära kirjeldada soovituslik mudel, mida võiks rakendada tööhõive edendamisel puudega inimeste puhul.

1. Kliendil erivajadus (erinev puue), vähene iseseisvus, tugev sõltuvussuhe professionaalsete abistajatega

Eesmärk: inimese aktiveerimine

Töösuhe: puudub

Koht: sotsiaalkeskused, päevakeskused, tegevusmajad vms

Rahastus: SKA (IET-igapäevaelu toetamise teenus, ps erivajadusega inimesed), KOV (teised puudeliigid)



2. Kliendil erivajadus (erinev puue), iseseisvus suurem kui eelmisel, mõõdukas sõltuvussuhe professionaalsete abistajatega

Eesmärk: rehabilitatsiooni vajaduse hindamine, tööalase eesmärgi püstitamine, tööalane rehabilitatsioon (kutserehabilitatsioon)

Töösuhe: puudub

Koht: kutserehabilitatsiooni keskus, sotsiaalkeskused, päevakeskused, rehabilitatsioonikeskus, haigla vms

Rahastus: SKA (rehabilitatsiooni teenus, k.a. haridus), KOV



3. Kliendil erivajadus (erinev puue), vähene iseseisvus, mõõdukas sõltuvussuhe professionaalsete abistajatega:

Eesmärk: inimese funktsioonide parandamine, kk kohandamine (vajadusel) ettevalmistamine töösuhteks, jõukohane töö, konkreetsete tööoperatsioonide sooritamine

Töösuhe: puudub

Koht: kaitstud töökeskus

Rahastus: SKA (kaitstud töö teenus, rehabilitatsiooni teenus), TTA (keskkonna kohandamine)



4. Kliendil erivajadus (erinev puue), mõõdukas iseseisvus, vähene sõltuvussuhe professionaalsete abistajatega

Eesmärk: ettevalmistus töösuhteks, töötamine tööturuteenuste abil

Töösuhe: tööleping

Koht: tavaline töökoht, töökoht kaitstud töökeskuses

Rahastus: TTA (tööharjutus, tööpraktika, töökoha kohandamine jm), sellele järgneb järgmises etapis SKA (töötamise toetamise teenus, toetatud tööerakendumise mudel)



5. Kliendil erivajadus (erinev puue), suur iseseisvus, perioodiline suhe professionaalsete abistajatega

Eesmärk: toetatud töötamine

Töösuhe: tööleping

Koht: tavaline töökoht

Rahastus: TTA (vajadusele vastav tööturuteenus, toetatud tööerakendumise mudel), SKA (töötamise toetamise teenus)



6. Kliendil erivajadus (erinev puue), suur iseseisvus, professionaalset abistamist ei vaja

Eesmärk: töötamine tavatöökohas

Töösuhe: tööleping

Koht: tavaline töökoht

Rahastus: tööd pakkuv asutus

Sisenemine mudelisse võib toimuda erinevatel astmetel. Suurema iseseisvuse astmega inimene ei pea alustama teise tegevuse sooritamisega päevakeskustest, vaid enda võimetele ja oskustele sobivalt astmelt. Töövõime ja oskuste hindamise protsess peaks kuuluma tööalase rehabilitatsiooni valdkonda ning sealt edasi soovitud järgmiste sammude suunas. Tööalane rehabilitatsioon sisaldab hindamist, planeerimist, sekkumist. Rehabilitatsiooni läbinu saab elementaarsed oskused töötamiseks ning suuna, kas kaitstud töö vormi või toetatud töö vormi poole, võimalik seostada ka TTA tööharjutamise teenusega. Vastavalt võimetele on võimalik järgmises etapis seostada ja kasutada TTA tööpraktikat või töötamist tugiisikuga. Kuna TTA teenused on ajaliselt piiratud, saab neid kasutada konkreetseks ajaks ja seostatuna teiste teenustega.

4.5 Kokkuvõte uuringust

Eestis on hulgaliselt puuetega inimestele tööd või töö vahendamist pakkuvaid asutusi. Antud uuringus osales 17 asutust, kuid väiksearvulisi töötamise toetamise teenust pakkuvaid asutusi psüühilise erivajadusega inimestele ning teisi ettevõtteid on veelgi.

Uuringus osalenud puuetega inimestele tööd pakkuvate asutuste omandivormidest oli kõige rohkem esindatud mittetulundusühing (7), osaühing (4), sihtasutus (2), munitsipaalasutus (3), maavalitsuse hallatav asutus (1). Nii eelised kui takistused olid olemas kõigi omandivormide puhul, mittetulundusühingu puhul oli aga vastuste kõige suurem varieeruvus, kuna vastanud asutuste hulgas oli neid kõige enam. MTÜde eeliseks loeti suurt paindlikkust asutusesiseses töös, kuid negatiivse poolena nenditi, et MTÜd teevad rohkem tööd, et elus püsida; asutuse eksisteerimine on seotud suuresti inimeste entusiasmiga, pole kindlustunnet, kolmanda sektori organisatsioone ei väärtustata, omavastutus suur, toetust pole ja töötatakse rohkem kui teistes organisatsioonides. Äriühingutel on raskusi pigem lepingute sõlmimisega ja projektide kirjutamisega. Kõige soodsamas positsioonis on aga munitsipaalasutused, kus töötajatel on püsivalt kindlustunne olemas.

Üle 10 aasta on eksisteerinud need asutused, mis on ellu kutsutud juba nõukogude ajal ning Eesti Vabariigis oma õigusjärgsuse taastanud. Eelkõige on need nägemispuudega ja kuulmispuudega inimestele tööd pakuvad asutused (OÜ Pinvet; OÜ Epitar; OÜ Lasur; OÜ Otos), millest OÜ Otos eksisteerib juba aastast 1947 ja OÜ Pinvet 1949.a. Viimase viie aasta jooksul on aga asutatud 4 asutust, millest üks aastal 2006 ning uutel asutustel sihtgrupiks on põhiliselt psüühilise erivajadusega inimesed.

Töökohtade üldarv puuetega inimestele uuritud asutustes on 416. Kõige suurema töökohtade arvuga antud uuringus on Epitar, 55 kohta. Enamus psüühilise erivajadustega inimestele töötamise toetamise teenust pakkuvaid asutusi on riigi poolt rahastatud, sellel lisaks on neil ka kohaliku omavalitsuse poolt rahastatud kohti (JUKS, Randvere, Keila). Saaremaa PIK-is töötavad aga nägemispuudega inimesed, kes on vormistatud füüsilisest isikust ettevõtjaks. Pahkla CHK on mõeldud vaimupuudega inimestele on riikliku teenusena rahastatud kogukonnas elamise teenus, kus töötamine on aga üks igapäevane tegevus kõigile küla elanikele.

Valdav enamus inimesi satub töökeskusesse seetõttu, et nad on läbinud rehabilitatsioonitsükli ning nad on suunatud vastavalt SOM määrusele, kuid on ka teisi võimalusi. 94 % asutuse juhtidest arvas, et ei tavaliselt ei ole puudega inimene valmis töötamiseks. Olemas on küll töötamise soov ja tahe, kuid reaalsed oskused on väga madalad. Seetõttu peeti vajalikuks eelnevat tööalast väljaõpet ja tööalast rehabilitatsiooni.

Tööks väljaõppe moodustavad enamusel juhtudest individuaalne õpetamine ja juhendamine konkreetsel töökohal. Spetsiaalseid programme on välja töötatud psüühikahäiretega inimestele tööd pakkuvates asutustes. Neid programme on läbi viidud töötamisele eelneval perioodil ja igapäevaelu toetamise teenuse raames, kus inimesed õpivad elementaarsetest oskustest alates kuni konkreetsete tööoperatsioonide sooritamiseni proovitöodes, asendustöodes, töökohtades. Fookusgrupi arutelust aga selgus, et sama tööd on võimalik teha ka tööturuteenuste abil, nt tööharjutamise raames viidi läbi elementaarsete oskuste õpet.

Vastanute arvates peaks õpe enne tööle asumist peaks olema planeeritud ja olema mingi suurema süsteemi osa. Õpe peaks olema astmeline ning sisaldama lisaks tööoskustele ka elementaarsete oskuste õpetamist. Õppe planeerimisel oleks vaja eelnevalt teada, keda õpetatakse ning arvestada tuleks ka kindlasti sihtgrupi, st. puudega inimeste eripäradega. Leiti vajadus seostada õpet kutseõppega, koostöö peaks olema nii sotsiaalministeeriumi, haridusministeeriumi kui tööturuametiga. Ressursid, kes mida, kus ja kui palju õpetab peakski selginema eelnimetatud asutuste koostöö tulemusena.

Kas töökohad, mida asutuses pakutakse, katavad vajaduse on keeruline küsimus, kuna piirkonnad on erinevad ja selle uurimine pole otseselt asutuste töövaldkond. Ükski asutus aga ei arvanud, et kogu piirkonna vajadus on kaetud. Kommentaarid selles küsimuses olid aga üsna vastukäivad, kui enamus psüühilise erivajadusega inimestele tööd pakkuvaid asutusi oli arvamisel, et inimesi on veel, keda pole kaasatud ning töökohti pole nii palju, oli ka vastupidiseid arvamusi, et töökohti on, aga inimesi pole. Nt OÜ Pinvetil on olemas korralikud ruumid ja head töötingimused, aga pole töötajaid. Ka informatsioon avatud tööturu kohta, et vabu töökohti koos ettevõtete reaalsete pakkumisega on olemas.

Suur hulk töötajaid töötab stabiilselt asutuses pikaajaliselt ning ei pruugi avatud tööturule edasi liikuda. Samas on aktiivsemaid kliente ning asutused otsivad töid, olemas on kontaktid tööturuametitega ning tehakse koostööd. 8 asutust vahendab töökohti väljapoole oma asutust,

5 asutust teeb seda vahetevahel.

Töökohti puuetega inimestele on saadud tööturuameti vahendusel ning samuti erinevate projektide vahendusel.

Koostööd tööturuametiga hinnati valdavalt keskpäraseks, kuid peaaegu sama palju ka heaks ja väga heaks. Mõningatel asutustel puudub üldse kontakt.

Tööturuameti oodatakse tegevusi, mis seotud otseselt töö ja töötajate vahendamise protsessiga, toetuste, soodustuste maksmisega, tööturuteenuste pakkumisega, koolitamisega, koostööga, infobaasi omamisega vabadest töökohtadest, tööalase hindamisega, töökohtade kohandamisega. Tööalane hindamine (sobivus, võimed, oskused, töökoht) on esmane sõel nägemaks, kas puudega inimene on valmis ja motiveeritud avatud tööturul edasi liikuma. Siin peaks vastav ametnik/ hindaja omama aga erinevatest puuetest teadmisi ja oskama hinnata nii tulevast töötajat kui olemasolevat töökohta ning selle sobivuse võimalikult täpselt välja selgitama. Ka fookusgrupi arutelus nimetati, et tööalane hindamine on keeruline tööhõiveametniku poolt. Fookusgrupi arutelus aga selgus positiivse koostöö võimalus ning tööturuteenuste rakendamise võimalikkus puuetega inimeste töökeskuses. Kasutusele oli võetud 3 tööturuteenust ning kõik osapooled väljendasid rahulolu toimiva süsteemiga. Tööks ettevalmistavad etapid kuulusid tööharjutamise teenuse sisse, reaalne tööoskuste õpe oli juba tööpraktika.

Töötamise toetamise teenus on tuttav kõigile neile asutustele, kes pakuvad teenuseid psüühilise erivajadustega inimestele, kuid ka teised asutused olid teadlikud teenuse olemasolust. Esile kerkisid terminoloogilised, sisu kirjelduse ja juriidilised probleemid.

Terminoloogiat peeti ebaselgeks, kuna see töö, mida tegelikult tehakse toetatud töö termini all, on sisuliselt kaitstud töö. Töötamise toetamine peaks tähendama seotust avatud tööturuga ning on pigem see, mida teeb tööturuameti töötaja.

Teenuse sisu kirjeldust peeti liiga üldiseks. Asutused ise on jaganud tööle rehabiliteerimise ja naasmise etappideks, kuid see põhineb asutuse töötajate teadmistel ning pole üldine ja rakendatud kõigis asutustes. Peeti vajalikuks kahe erineva teenuse olemasolu (kaitstud ja toetatud töö), sest kõik puuetega inimesed ei saa tööturule ja oleks inimestel vaja kohta, kus turvalises ümbruses tööd teha. Sama seisukohta kinnitas ka fookusgrupi arutelu. Kaitstud ja toetatud töö peaks laienema kõikidele puudegruppidele, mitte ainult psüühilise erivajadusega inimestele.

Juriidilise probleemina toodi ära töölepingute sõlmimise problemaatika, sest tähtajatuid lepinguid seostati asutuse jaoks riskiga. Juhul, kui kaitstud ja toetatud töö teenused tulevikus oma õiged kohad leiavad, peaks probleem lahenduma, sest tööleping sõlmitakse tööandjaga avatud tööturu tingimustes.

Asutuste vajadusena kõige suuremad valupunktid pea kõigis asutustes on rahastamine ja investeeringud. Asutuse inventar on aastatega vananenud, ruumipuudus on paljudes kohtades, arenguinvesteeringuid pole võimalik teha. Kui psüühikahäiretega inimestele spetsialiseeritud asutused on arvamusel, et professionaale ja spetsialiste oleks rohkem juurde vaja ning on vajadus järjepideva kaadri koolituse ning supervisiooni järele, vaevlevad mõned asutused hoopis tööjõupuuduses (kuulmispuudega). Töökoht on, inventar ka, aga puudega töötajaid pole. Siinkohal võiks mõelda erinevate kaitstud töökeskuste/töökohtade loomisele erinevate teenusepakkujate vahel ja saaks ära kasutada otstarbekalt olemasolevaid ressursse.

Konkreetsete riigihangete (nt õmblustööd kaitseväele, haiglatele jm) eelistatud saamine tagaks vastanute arvates puuetega inimeste töökeskustele regulaarse töö ning on igati mõistlik ettepanek. Olenevalt sihtgrupist peetakse vajalikuks tasuta spetsialistide teenuste järele, nt silmaarst, psühholoog, asutuse töötajate vajaduste ja probleemidega peaks aga kursis olema rehabilitoloog.

Uue arengusuunana on välja toodud toodete turustamise ja marketingi probleem, kuna praeguste võimaluste juures on asutustel endil seda küllalt keeruline teha ning võtab palju ressursi.

Puuetega inimeste töötamise valdkonna üldised probleemid vastanute arvates on seotud:

- Seadusandlusega- olemasolev seadusandlus ei motiveeri tööandjaid tööle võtma puudega inimesi. Töökeskusi pole seaduses olemas ja seega tegevus reguleerimata. Probleem tähtajatute töölepingute sõlmimisega;
- Haridusega- puudega inimese hariduse omandamine (kutseõpe) pole seotud töökoha saamisega.
- Rahastamisega- sotsiaalmaksu toetus ettevõtetele vähene. Toodangu alusel ei saa kompensatsiooni. Dividende maksustatakse. Pole soodustusi kauba ekspordil. Ei saada eelisjärjekorras allhankeid. Ei toetata olemasolevaid asutusi. KOV ei võta vastutust
- Teenustega- rehabilitatsioonisüsteem ebaotstarbekas, ei täida funktsiooni. Uue teenuse- kaitstud töö/keskuse vajadus. Pole kaitstud töökeskusi. Pole

sotsiaalettervõtteid. Teenuste kirjeldused vanad. Teenuste ebahütlane tase ja kättesaadavus. Kogukonnas elamise teenus on ka töötamisega seotud teenus. Teenuste praegune finantseerimine ei kindlusta teenuste arengut. Tasuta töö tegemine teiste tööde kõrvalt.

- Töökohtadega- osalise tööajaga töökohti vähe. Asutused otsivad ise tööturul töökohti. Töötingimused töökohal halvad, ei toetata liikumist kodust tööle.
- Suhtumisega- Eelarvamused ja suhtumine halvad, kardetakse puudega inimesi, seepärast ei võeta tööle, esineb diskrimineerimist.
- Informatsiooni kättesaadavusega- Vähene informatsioon tööturu uutest teenustest.
- Turustamisega seotud- müümiskunsti vähene valdamine.

4.6 Ettepanekud

Kohaliku omavalitsusele:

- Luua infobaas kohalike puudega inimeste tööga hõivatuse kohta;
- Teha koostööd asutuste vahel (KOV, tööturuamet, hoolekandeadasutused, töökohad);
- Toetada maaga seonduvaid tehinguid;
- Katta tööruumidega seonduvad kulud;
- Katta erinevaid kulusid võimalusel;
- Toetada mittetulundusühinguid;
- Luua uusi töökeskusi;
- Tunnustada tehtu eest,

Tööturuametile:

- Vahendada rohkem töökohti;
- Teha koostööd, jagada informatsiooni;
- Koolitada sihtgruppi;
- Arendada olemasolevaid tööturuteenuseid.

Riik, sotsiaalministeerium:

- Ajakohastada seadusandlust:

Soodustused tööandjatele, maksusoodustused, tulumaksusoodustus, erisoodustus, sotsiaalmaksusoodustus, dividendide mittemaksustamine. Töölepingute osas seisukohavõtt;

- Arendada teenuseid:

s.h. laiendama töötamise toetamisega teenuseid teiste puudeliikidega inimestele;

s.h. korrastama terminoloogiat ja looma kaitstud töö teenuse;

s.h. tõstma teenuste hindu;

- Soodustada allhangete saamist puuetega inimestele;
- Soodustada ja toetada uusi algatusi teenuste loomisel, nt stardirahad või Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse kaudu sihtotstarbeline toetus ettevõtluse alustamiseks (nt sotsiaalne ettevõtlus);
- Väärtustada sotsiaaltööd, tunnustada töötajaid ja teha koostööd teenuste pakkujatega.

Iseendale ja eraalgatusele:

- Korraldada teabepäevi iseenda (asutuse) tutvustamiseks;
- Hoida töötajaid (juhendajaid);
- Kaasata puudega inimesi endid;
- Muuta tööandjate ja ühiskonna suhtumist;
- Kasutada ettevõtete sponsorlust;
- Luua spetsiaalne fond, et aidata puudega inimestele töötavaid asutusi;
- Teha kampaaniaid ja heategevusprojekte;
- Töötada välja turundusstrateegia.

Kasutatud allikmaterjalid

1. Aab, J. (2006, 15. november). Mida teeb riik, et aidata tööjõuturule puudega inimesi? *Äripäev*.
2. Aitsam (2007, 11. jaanuar). Ka puuetega inimesed võivad tööd saada. *Maaleht*
3. Buckley, M. (2004). Seminari materjalid. Tallinn.
4. Eesti Vabariigi Põhiseadus, RTI 1992, 26, 349
5. Employment and Disability: Back to work strategies (2005). European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. Wyattville Road, Loughlistonwn, Dublin 18, Ireland.
6. Friend, P. (2004) Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale. Phare Twinning projekt „Puuetega inimeste tööhõive edendamine”. Sotsiaalministeerium, Gonsiori 29, Tallinn.
7. Hoolekandeesutustele ja hoolekandeteenustele esitatavate kohustuslike nõuete määrus. RTL, 24.05.2005, 54,773).
8. Imber, D. (2005). Töötuse, kutserehabilitatsiooni ja puudega seotud küsimuste lahendamine. *Sotsiaaltöö* 1, 22-24.
9. *International Standards For Clubhouse Programs*, 2004: 3.
10. Invapoliitika Üldkontseptsioon. (1995). Puuetega inimestele võrdsete võimaluste standardreeglid. <http://www.vaimukad.ee/reeglid.html>
11. Lille, T. (2006). Toetatud tööerakendumise meetod. *Sinuga*. 4 (dets), 11-13.
12. Ministrite komitee soovitus liikmesriikidele, mis käsitleb Euroopa Nõukogu tegevuskava puuetega inimeste õiguste kaitse ja täisosaluse edendamist: puuetega inimeste elukvaliteedi tõstmine Euroopas 2006-2015. <http://www.sm.ee/est/pages/index.html>
13. Palmet, L; Lille, T, (2006, jaanuar). Konspekt.
14. Pathways to social integration for people with mental health problems: the establishment of social cooperatives.(2005) *Comment Paper, FEANTSA, on behalf of European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, Greece.
15. Puude raskusastme määramise ja lisakulude tuvastamise kord.Rehabilitatsiooniplaani vorm. (RTL 2002, 10, 104), <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=958044>
16. Puudega toimetulek töökohal. (2006). ILO praktiline juhend Vaimupuudega inimeste õigused (2005). Printed in Tallinna Raamatutrükikoda, Estonia, by Kunst Publishers

17. Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste muutmise kontseptsioon. [http://www.sm.ee/est/html pages/PISTS kontsept](http://www.sm.ee/est/html/pages/PISTS_kontsept)
18. Püsiva töövõimetus, selle tekkimise aja, põhjuse ja kestuse arstliku töövõimetus ekspertiisiga tuvastamise kord. RT I 2005, 66, 507.
19. Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon, RFK.(2005). Published by the World Health Organization, EV Sotsiaalministeerium.
20. Sarapuu, M. (2006). Euroopa puuetega inimeste õiguste kaitse tegevuskava 2006-2015. *Sotsiaaltöö*, 3, 14-17.
21. Simmo, P. (2005). Rahvusvahelise funktsioneerimisvõime, puuete ja tervise klassifikatsiooni (RFK) tulek Eestisse. *Sotsiaaltöö*, 9-10.
22. Sotsiaalhoolekande seadus. RT I1995, 21,323, RT I 2004, 89, 603
<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=958158>
22. Toetatud tööerakendumine (1999). Phare Consensus programmi õppematerjal. Koostanud E. Lepik. Tallinn.
23. Tööturuteenuste ja toetuste seadus. <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=1037461>
<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=969113>
24. Vocational Rehabilitation and Employment of People with Disabilities. (2003). ILO

