

Töötingimuste kohandamine ja kollektiivsed töösuhted

Seminaride kokkuvõte

Eesmärk

Poliitikauuringute Keskus Praxis, Eesti Ametiühingute Keskkliidu ja Eesti Tööandjate Keskkliidu ühise projekti eesmärk on toetada tööandjate ja töötajate esindajate võimekust toetada vähenenud töövõimega inimeste, sealhulgas puudega ja vananevate töötajate võimalusi osaleda tööturul läbi töötingimuste kohandamise.

Mis on töötingimuste kohandamine?

Eesti 15-64-aastastest inimestest ligi 600 000 töötavad ja 279 000 ei tööta. Rahvastiku- prognooside järgi on 2040. aastal töötavaid inimesi veel 122 000 võrra vähem (Statistikaameti rahvastikuprognos). Töökäte puuduse leevendamiseks, majandusarengu toetamiseks, sotsiaalkaitse jätkusuutlikkuse parandamiseks on oluline kaasav tööturg, mis võimaldab kõigil inimestel osaleda tööturul.

Praegu on tööturult eemal ligi 29 000 vanuses 55-64 inimest ning 44 000 puudega inimest. Nende inimeste töötamise võimalused ripuvad sellest, kas nende töötingimused on kohandatud. Näiteks, liikumisvaegusega inimesed vajavad võimalust saada ratastooliga liikuda töökohale ja töökohal, nägemispuudega või kuulmispuudega inimesed vajavad täiendavaid abivahendeid arvutiga töötamiseks, vaimse tervise häirega inimesed võivad vajada teistsugust tööajakorraldust, näiteks lühendatud tööpäeva jne. Ka vanemaealised võivad vajada näiteks osalise ajaga tööd või töö sisust tulenevat paindlikkust, aga ka innustavat ja toetavat suhtumist ning julgustamist tööellu naasta või seal pikemalt olla. Erinevad kohandamise tüübid on näiteks :

- › Füüsilise keskkonna või töökoha muutmine, ergonoomika, nt. ligipääsu tagamine, temperatuuri, valguse, heli (müra) muutmine
- › Tööülesannete, töömeetodite muutmine, nt. tööjagamine, rollide muutmine üle aja, ülesannete paindlikkus
- › Tööaja, töökoha muutmine, nt. töökoormuse muutmine, kaugtöö
- › Sensorsete, meeleliste, kognitiivsete eripäradega arvestamine, nt. abivahendid, tähelepanu suurendav kooolitus ja tarkvara, juhendid suuremas kirjas (Lysaght ja Krupa (2014, 92), Schultz et al. (2011), Sharit ja Czaja (2012), Hedge et al (2006, 134–35), Kooij, Tims, and Kanfer (2015, 147)

NB! USAs on loodud andmebaas Job Accommodation Network kodulehel, mis väga detailselt ja põhjalikult kirjeldab erinevaid kohandamisi, mida erinevad inimesed võivad töötamise jätkamiseks või tööle naasmiseks vajada.

Miks on töötingimuste kohandamine vajalik?

Teiste riikide kogemus osutab, et töötingimuste kohandamisel on eeliseid nii ettevõtte tasandil kui ka ühiskonna tasandil.

- › Ettevõtte tasandil aitab töötingimuste kohandamine ennetada töökatkestusi, hoida kompetentseid töötajaid, ennetada uue töötaja leidmisega kaasnevaid kulusid, paraneb töötaja ja ettevõtte tootlikkus, paraneb töötajate tervis, paranevad suhted töökohal ja moraal töökohal.
- › Ühiskonna tasandil aitab hoida või suurendada majanduse kogutoodangut ja heaolulaset ühiskonnas, suurendab tööjõupakkumist, parandab rahvatervist ja elanikkonna töövõimet, parandab sotsiaalkaitse jätkusuutlikkust ning muuda ühiskonna kaasavamaks.

Töötingimuste kohandamine võib tähendada täiendavaid kulusid tööandjatele. Samas teiste riikide kogemust käsitlevad empiirilised analüüsid näitavad, et summaarselt ikkagi töötingimuste kohandamine parandab tööhõivet ja vähendab kulusid (Nevala et al. 2015; McDowell and Fossey 2014; Schultz et al. 2011). Samuti on leitud üldjuhul peaks kohandamise kulud olema väikesed ja väiksemad kui näiteks uute töötajate leidmise kulud (Hendricks et al. 2005).

2012 aasta Eesti tööandjate läbilõikelise küsitluse järgi 54% tööandjate hinnangul kohandamine ei oleks kulukas, 28% hindas seda kulukaks ning 17% tööandjates ei osanud hinnata.

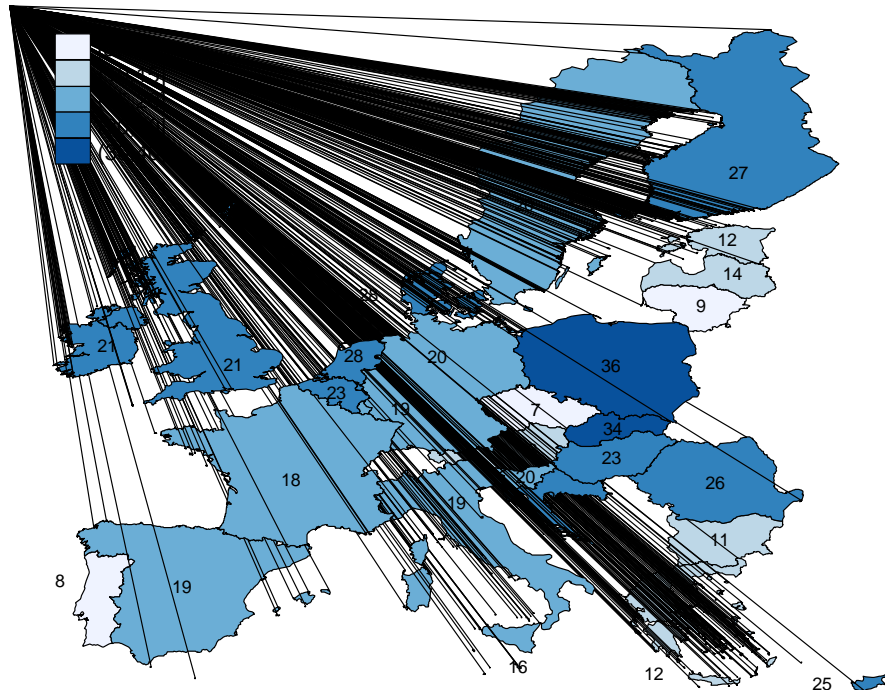
Kui levinud on töötingimuste kohandamine Eestis?

Eesti tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi hindab 13% tööandjatest, et kõiki nende töökohti saab vähenenud töövõimega inimestele kohandada, 18% hindas, et nende juures ei ole töökohti, mida saaks kohandada ning samas 29% tööandjatest ei osanud hinnata, kas nende töökohti on võimalik kohandada (SaarPoll 2014).

Puudega töötajatest ning 50aastastest ja vanematest mittetöötavatest inimestest hindab ligi kolmandik, et nemad saaksid hõivesse naasta siis, kui nende töö- ja töötingimused kohandatakse sobivaks (Saar Poll OÜ, Tartu Ülikool, 2009; Emor, Praxis 2016).

Rahvusvahelise uuringu järgi praegu hõivatu töövõimekaoga töötajatest ligi 12% on töötingimused kohandatud. Samas Põhjamaades ja Madalmaades, kus töötingimuste kohandamisele on viimastel 10nditel rohkelt tähelepanupööratud, on see osakaal tunduvalt kõrgem. Samuti on sama uuringu järgi Eestis ligi 20% neid töövõimekaoga inimesi, kes enda hinnangul vajaksid täiendavat töötingimuste kohandamist.

Joonis 1 Osakaal töövõimekaoga inimestest, kelle töötingimusi on kohandatud



Allikas: Eurofound, European Working Conditions Survey, 2015

Kuidas soodustada ja toetada töötingimuste kohandamist?

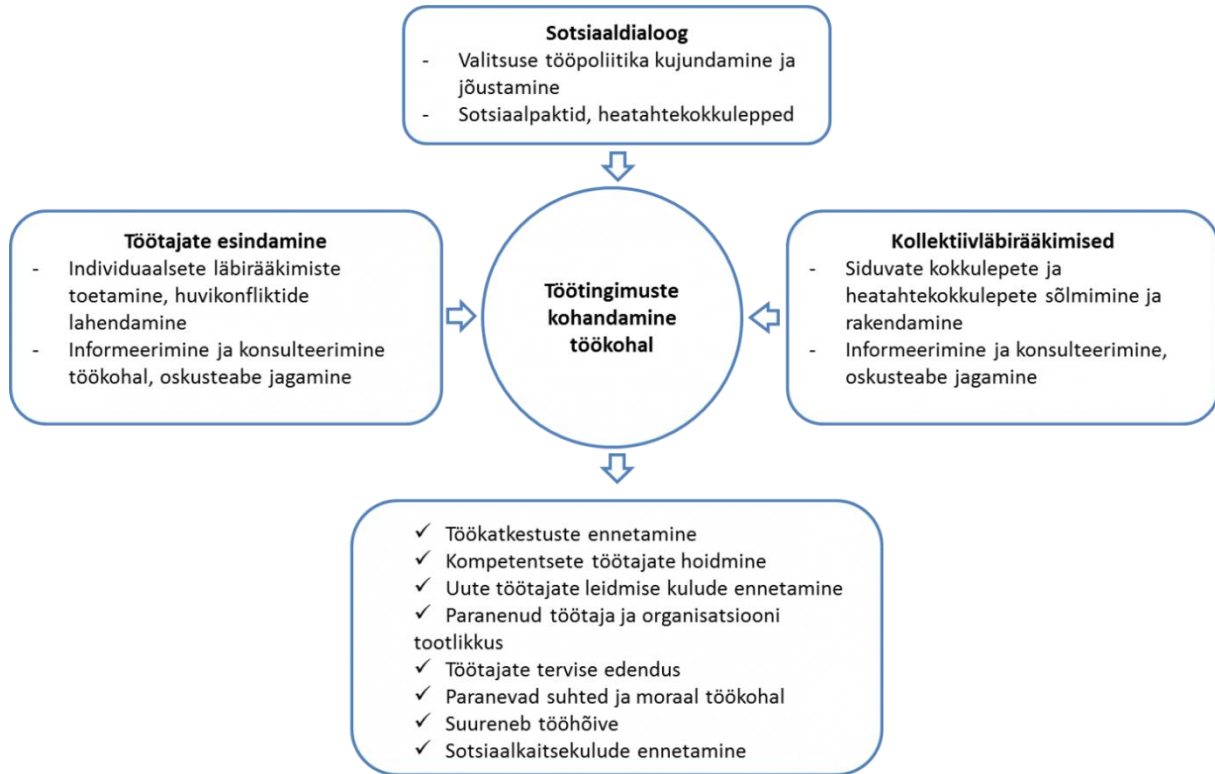
Töötingimuste kohandamine on väga individuaalne ning eeldab töökohal töötaja ja tööandja head koostööd kohandamise vajaduse ja võimaluste sobitamisel, kohanduste juurutamisel ja kohandamise tulemuslikkuse hindamisel. Samas on nii keskvalitsusel kui ka tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidel võimalus üksikuid tööandjaid ja töötajaid toetada, abistada. Hiljutise uuringu järgi hindas ligi 8% tööandjatest, et nemad vajaksid riigi tuge ja abi töötingimuste kohandamisel (SaarPoll 2014).

Eesti ja ka teiste riikide tööpoliitika mõjutab töötingimuste kohandamist kolmel viisil

- > Sätestades õigus kohandamisele, kohustuse kohandada: Võrdse kohtlemise seadus § 11; Töölepingu seadus § 88; Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 18
- > Toetuste ja soodustustega: Tööturuteenuste ja toetuste seadus § 20, 21; Tulumaksuseadus § 48,
- > Nõustamise ja teabevahendamisega: Tööinspeksioon (+Tööeluportaal), Töötukassa, Astangu kutserehabilitatsioonikeskus

Mitmes riigi tööpoliitika on põhjalikum nii meetmete kui nende elluviimise osas. Samas, mitmes riigis on jõudsam ka kodanikuühiskonna, töötaja ja tööandjate esindusorganisatsioonide roll suurendamiseks vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet, sealhulgas töötingimuste kohandamise edendamise.

Joonis 2 Töötingimuste kohandamine ja kollektiivsed töösuhted



Eestis viimastel aastatel samuti sotsiaalpartnerid ja esindusorganisatsioonid otsesemalt ja kaudsemalt teemale tähelepanu pööranud:

- › Eesti Tööandjate Keskliit avaldas eemisel aastal lühikese artikli oma kodulehel – „[Tööalane abivahend ja töökoha kohandamine](#)“;
- › Viimatises, 2015 aastal avaldatud [Tööandjate manifestis](#) tõdetakse, et eesmärgiks on aidata nende inimeste töölesaamist, kes vajavad töötamiseks eritingimusi.
- › Ametiühingute [Praktiline kollektiivläbirääkimiste käsiraamat](#) ei räägi küll otseselt vähenenud töövõimega inimestest, kuid panustab siiski võrdsete võimaluste loomise ja tööelu kvaliteedi parandamisse; sealhulgas ligi 80% kollektiivlepingutest sätestab tegevusi, mis on suunatud töötervishoiule ja ohutusele, sealhulgas tervisedendusele ja töövõime parandamisele töökohal (Proos, Põldis 2013);
- › Töövõimereformi käigus sõlmiti Sotsiaalministeeriumi, puudega inimeste esindusorganisatsioonide ja ametiühingute osalusel „[Puudega ja tervisekahjustusega inimeste sotsiaalse kaitse tagamise ja koostöö lepe](#)“, et teha koostööd soodustamaks vähenenud töövõimega inimestele töötamise võimaluste loomist.

Avaseminari arutelu kokkuvõte

Põgus kokkuvõte olulisematest juhtpunktidest:

- › vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemise võimaluse ja väljakutsega tegelemise ajenditeks on nii tööjõupuudus kui ka soov kanda sotsiaalset vastutust ja pakkuda võrdseid võimalusi mitmekesisele tööjõule;
- › teemast rääkides võiks-peakis rohkem vaatama seda, kuidas vähenenud töövõimega inimestele läbi töötingimuste kohandamise töötamise võimaluste loomine on **võimalus** mitte **probleem**;
- › tähelepanu vajab probleemi nähtavus – varjatud puuded, varjatud vajadused, varjatud võimalused;
- › seonduvalt teadlikkus puuetest, arusaamine vähenenud töövõimega inimestest, sealhulgas adekvaatne arusaamine nende töövõimest ja sobivatest töödest, näiteks siis ka psüühiliste erivajadustega inimeste töövõimest adekvaatne arusaamine ja oskused ja teadmised, kuidas nendega koos töötada..
- › töötingimuste kohandamisest, võimaluste loomisest rääkides mõistlik hoida silme ees ka laiemat pilti töötingimuste ja töövormide varieeruvusest. Näiteks meil Eestis paljude teiste EL riikidega võrreldes vähem mittetavapäraseid töövorme nagu osa-ajaga töö.
- › seonduvalt tuleks silmas pidada seoseid ka tööohutusega – kuigi sobiv töö peaks olema ka ohutu võivad tekkida ka ohuolukorrad, näiteks ratastoolis töötajal raskem ohutusse liikuda kui liftid ei tööta;
- › töötingimuste kohandamiseks on vaja head õhkkonda ja suhteid töökohal. Töötingimuste kohandamine vajab sageli teiste töötajate panust-tuge; samuti ka arusaamist, et näiteks tööaja muutmine ei ole lihtsalt privileeg vaid võrdsete võimaluste loomine;
- › tööpoliitika puhul võib-olla väljakutseks kohatine jäikus, näiteks tööaeg, või paindlikkus, näiteks kaugtöö; samuti mitmete soodustavate-toetavate meetmete taotlemine, näiteks Töötukassa toetused-konsultatsioonid ning maksusoodustused.

Millistel põhjustel vähenenud töövõimega inimeste töötingimusi ei kohandata? Mis on kohandamise väljakutsed, probleemid, võimalused?

Vähenenud töövõimega inimese võimalikud probleemid

1. Vähenenud töövõimega inimese teadlikkus on õigustest ja võimalustest töökoha kohandamise kohta on puudulikud ning inimesel puudub julgus oma vajadusest töökoha kohandamise järele läbirääkida;
2. Vähene teadlikkus ja hirmud võivad tuleneda sellest, et inimene, kes pole varem (üldse või uuel töökohal) töötanud, ei pruugi ette kujutada, mida töö endast täpselt kujutab ning milline on sobiv töö tema jaoks. Tal võib olla soov ja tahe tööd teha, kuid eelneva kogemuse puudumise tõttu ei oska hinnata, kuidas reaalses tööolukorras toime tuleb. Seetõttu väldib kandideerimist või palkamisel tööandjale oma vähenenud töövõime mainimist (hirm, et sellisel juhul ei palgata, hirm et ei saa hakkama, hirm tööst ilma jääda kui tööandja teada

saab (Hirm töötervishoiuarstile minna ja oma vajadustest töökoha kohandamise järele rääkida, sest kardetakse oma töökohast vähenenud töövõime ilmnemisel ilma jääda). Tööandja omakorda, ei tohi tervise kui konfidentsiaalsete isikuandmete kohta ise küsida ning seetõttu ei pruugi töötaja vajadusele adekvaatselt reageerida kuna ei tea, et töötajal on töökoha kohandamist vaja. Mistõttu võib juhtuda, et kui töötaja võetakse tööle ning ta ei saa oma tööga hakkama siis TLS-is võimalus lõpetada leping ebarahuldavate töötulemuste tõttu, kuigi tegelikkuses võis olla probleem selles, et töötaja ei osanud ega saanudki oma võimekust tööga hakkama saada ette näha.

3. Vähenenud töövõimega inimese perekond võib olla nii takistuseks või tõukeks. Võib olla olukord, kus vähenenud töövõimega inimese perekond julgustab ja toetab tööle minema, kuid töötajal endal puudub motivatsioon /tööharjumus ning vastupidi.

Tööandja võimalikud probleemid

1. Tööandjate vähenenud teadlikkus erivajadusega inimese töövõime kohta, töökoha kohandamise võimaluste kohta ning hirmud vähenenud töövõimega inimese palkamisega seoses
 1. Tööandjal puudub enne inimese palkamist teadmised palju erivajadusega, vähenenud töövõimega töötaja jaoks ja suudab tööd teha. Milline on konkreetse isiku jaoks sobiv töö. Hirm, et teeb töökoha kohandamiseks kulutusi, kuid töötaja ei vastagi ootustele või ei suju töötamine vastavalt omavahelisele kokkuleppele;
 2. Ideede puudus, kuidas töökohti võiks kohandada ning heade praktikate mittetundmine (tööandjal puudub koht, kust saaks lugeda erivajaduste kohta, kuidas on töökohta erinevate erivajaduste ja erinevat tüüpi asutuste puhul kohandatud (nt üks kohandamine võib teatud keskkonnas toimida, teises mitte); kuidas on töötukassalt abi saadud jne);
 3. Hirm vastutuse ees - mis siis kui vähenenud töövõimega inimesega töökohal midagi juhtub. Tööandja ei oska hinnata, kuidas töökoht võib mõjuda vähenenud töövõimega töötaja tervisele (Töökeskkonnades on väga erinevaid tervist kahjustavaid tegureid nagu müra, vibratsioon, sundliigutused jm mille edaspidist mõju vähenenud töövõimega töötajatele ei ole võimalik tööandjal hinnata). Sellest tulenevalt tekib tööandjatel oht olla nt kutsehaigestumiste põhjustajaks. Tööandjatel teadmatus, mil määral vastutavad nemad nt kaugtöö võimaldamisel töötingimuste eest.
 4. Puudub arusaam/oskus/kogemus, kuidas erivajadusega inimest töökollektiivis toetada, mis tingitud vähesest teadlikkusest erivajadustest (kollektiivide ehk töötajate teadmatus erivajadusest) on madal ning nii tööandjatel kui töötajatel on hirm erivajadusega inimese (eelkõige vaimse terviseprobleemiga) ees (kuidas reageerida, kuidas suhelda).
 5. Teadmatus, milliseid erisusi töötingimustes tohivad tööandjad vähenenud töövõimega inimesele võrreldes tavatöötajatele võimaldada ehk et kuidas tagada töötajate võrdne kohtlemine ning atmosfäär kollektiivis püsiks terve.

2. Tööandjad ei tunne oma võimalusi toetuste/teenuste saamiseks juba vähenenud töövõimega inimese töökoha kohandamiseks
3. Tööandjatel aja- ja rahapuudus (töökoha kohandamiseks vajalike toetuste ja teenuste taotlemise bürokraatiaga tegelemine on ajamahukas ning kulukas sh nii ettevõtte sees kui ka ettevõtte ja riigi vahel. Info, mida teha toetuste ja teenuste saamiseks, kui töötaja töövõime on vähenenud või kui soovid palgata vähenenud töövõimega inimest ei ole ühes kohas (ja on liiga üldine). Tööandjad ei tea, kust ja millest alustada (kellega peaks ühendust võtma, mis on vaja ettevõtte poolt teha, mis pakkumisi peab võtma jne).
4. Töökoha kohandamise toetuse saamise võimalused on jäigad; kohandamiseks saab toetust siis kui kohandamine on tehtud lähtuvalt konkreetsest inimesest (vähenenud töövõimega inimesest, kelle tööandja palkab), mitte töökoha vajadustest (kohandamised ei ole universaalsed, mida erinevad ettevõtted saaksid üle võtta ning mida saab tingimata kasutada ka uue vähenenud töövõimega inimese palkamisel kui nt eelmine vähenenud töövõimega inimene töökohalt lahkub)
5. Vähenenud töövõimega inimese palkamine toob kaasa lisakulutused nii tööjõule kui sisekommunikatsioonile
 - 1) Vähenenud töövõimega inimese värbamine toob üsna tõenäoliselt tööandjale kaasa suureneva töömahu sisekommunikatsiooniks ja võib kaasa tuua täiendava volulavuse
 - 2) Tööandjal tööjõukulude tõus - ühele töökohale peab palkama mitu inimest; raskem planeerida puhkuseid. Osalise töötaja ebarentaablus, vähenenud töövõimega inimese rentaablus
6. Tööandjate soovimatus vähenenud töövõimega inimest palgata nii bürokraatia (ajakulu+ lisakulutused nt erivajadusega inimese palkamisel vaja koheselt korrata ka riskianalüüs) kui ka eelarvamuste tõttu.
7. Mõni töökoha nõue ei võimalda vähenenud töövõimega töötajal tööülesandeid täita

Keskkonnast tulenevad võimalikud probleemid

1. Toetuste-teenuste taotlemise protseduur on aeganõudev; valitseb teadmatus võimalustest nii tööandjate kui vähenenud töövõimega inimeste hulgas (nt, et võimalusi kohandamise toetuseks-teenusteks on ka siis kui juba olemasoleva töötaja töövõime on vähenenud). See omakorda võimaldab pigem hetkel vaid suurettevõtetel töökohtade kohandamist endale lubada.
2. Puudub pikaajaline traditsioon töökohti kohandada. Kuna see pole nõ norm ehk seda pole seni väga palju tehtud, mistõttu ei tule ka töötajale pähe paluda kohandamist ning tööandjal pähe otsida võimalusi abi saamiseks töökoha kohandamiseks
3. Teatud töövormide rakendamine on seadusandluse ja kulukuse tõttu keeruline (kaugtöö, osaline tööaeg)
4. Vähenenud töövõimega inimese sobivust tööle pole võimalik enne töökoha kohandamist kindlaks teha.

- 1) Tööandja ei saa kutsuda vähenenud töövõimega inimest proovipäevale, proovitöö võimaluse kasutamine ei ole seadusega lubatud kui vähenenud töövõimega inimene ei ole töötukassas arvel.
- 2) Tööandja ei saa kutsuda vähenenud töövõimega inimest tööpraktikale, tööpraktika võimaluse kasutamine ei ole seadusega lubatud kui vähenenud töövõimega inimene ei ole töötukassas arvel.
5. Puudub komme tööandjaga oma terviseandmeid jagada, kuid tööandja ja töötaja vahel peaks olema usalduslik suhe, et räägiks ausalt oma vajadustest (töötaja võiks mõelda ka tööandja peale, et oma vähenenud töövõimest tööandjale rääkimine on ka tööandjale teatud olukordades kasulik (lisapuhkuse võimalus).
6. Puudub füüsiline ligipääs töökohtadele (ligipääsetavus hoonetele). SH Muinsuskaitseenõuded ei võimalda töökohta kohandada kuigi tahe töökohta kohandada võib olla olemas
7. Tugiteenuste kättesaadavus erivajadusega inimesele, et saaks kodust tööle ilma liigsete kuludeta (ehk et tööl käimine oleks mõttekam kui kodus istumine).
 - 1) Tugiisiku teenuse järjekord on pikk ning samas paljud tugiisiku teenuse vajajad ei tea teenusest
8. Töötukassa peab tegelema ka inimestega, kellel puudub motivatsioon tööturule minna/naasta, kuid kes peavad seal käima selleks, et KOV maksaks neile sotsiaaltoetuseid (jäik toetuste süsteem, mis koormab töötukassat).

Mis on need eesmärgid, mille tööandjad ja töötajate esindajad oleksid võimelised koostöös saavutama ja mille saavutamiseks on nad valmis üheskoos pingutama?

- 1) Vähenenud töövõimega inimesed, kel on valmisolek töötada, leiavad endale tööturult sobivate töötingimustega töö. Töötamine ei jää selle taha, et töötingimusi ei kohandata. Töövõimekaoga inimeste tööhõive selle tulemusena suureneb ja tööandjate töökäte puudus leeveneb. (Täpsustamist vajavad täpsed sihttasemed).
- 2) Juba töötavad vähenenud töövõimega inimeste töökohti kohandatakse vastavalt nende vajadustele, et nad ei langeks oma vähenenud töövõime tõttu tööturult välja. Sealjuures vähenenud töövõimega inimesed julgevad ja oskavad ka ise endale vajalikke töötingimusi läbi rääkida.
- 3) Tööandjad ja töötajate esindajad on tulevikus üha enam teadlikumad vähenenud töövõimega inimeste vajadusest sobivate töötingimuste järele ehk oskavad ära tunda, kus oleks vaja töökohta ja/või töötingimusi kohandada.
- 4) Töötajad, töötajate esindajad ja tööandjad on üha enam teadlikud (osalisest) töövõimest ja võimalikest kohandamiste viisidest, sobivatest töötingimustest, mis võimaldavad töötada vähenenud töövõimega inimestel. Töötajad ja tööandjad suudavad kokku leppida mõistlikes kohandamistes ning saavad tuge-abi väljast

töötingimuste kohandamiseks. Tugi, sh. info. kuidas kohandada on leitav ja see teeb kohandamise lihtsaks.

Millised on kollektiivsete töösuhete ja sotsiaaldialoogi võimalused ja väljakutsed mõjutada töötingimuste kohandamist? Millised oleksid kollektiivsete töösuhete ja sotsiaaldialoogi kõige mõjusamad sammud ja parimad praktikad, mis aitaksid mõjutada töötingimuste kohandamist?

Sotsiaalpartnerite poolt ajurünnakus välja pakutud ideed:

Võimalikud tegevused teadlikkuse tõstmiseks: Tööandjatel ja töötajatel/töötajate esindajatel on vajadus, et info töökohtade kohandamise kohta alates esimest sammust (mõtlemine, planeerimine kuni toetuste/teenuste saamiseni, palju kohandamine maksta võib ja töötaja tööle võtmiseni) oleks detailideni lahti kirjutatud. Hetkel on info üldine ja killustunud. Info peaks olema kokku kogutud ühele lehele, olema täpsem, detailsem ja lihtsasti arusaadav. Võimalikud variandid, kus info võiks olla (nt Tööelu portaal).

Tööandjatele ja töötajatele/töötajate esindajatele on vajalik informatsioon erinevatest levinumatest puudeliikidest, koos kirjelduste ja praktiliste nõuannetega, mida on erinevate puuetega inimeste puhul vaja töökohta või töötingimuste kohandamisel arvesse võtta, millised tööülesanded sobiksid, mis kindlasti ei sobi. Siin saaks teha koostööd erinevate erialaliitude ja huvikaitse organisatsioonidega, kes saaks infoga aidata/varustada (nt Puuetega Inimeste Koda). Selline info aitaks erinevate eelneva töökogemuseta vähenenud töövõimega inimestel kaaluda, milline töö neile sobib ning samas annaks tööandjale infot, kuidas töökuulutust koostada, et julgustada ka vähenenud töövõimega inimest kandideerima.

Koostöö erinevate huvikaitse organisatsioonide ning tööandjate ja töötajate esindajate organisatsioonide vahel, et õppida, kuidas oma kollektiivi vähenenud töövõimega või puudega inimese palkamiseks ette valmistada.

Tööandjatel ja töötajate esindajad vajavad infot heade praktikate kohta, aga ka õppetundide kohta ehk et millele tuleks tähelepanu pöörata. Saaksid jagada omavahel läbi erinevate võrgustike (nt PARE) infot juba kasutusel olevate praktikate kohta, millest teised sama sektori või muu karakteristiku poolest sarnased ettevõtted saaksid nõuandeid ja häid mõtteid (nt palju mingi kohandamine konkreetses keskkonnas maksab), mida kasutusele võtta või mingit viga vältida. Koostada KKK peamiste/olulisemate küsimustega, mis tööandjatel või töötajate esindajatel võivad tekkida töökohta kohandamisele mõeldes või praktiseerides.

E-lahendused (kursuste, loengute, videod tegemine, kus oleks info tööandjatele ja töötajate esindajatele erinevate töökoha kohandamisega seotud teemade kohta nt millele tähelepanu pöörata, kust infot erinevate teenuste, toetuste kohta saada jne).

Tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid võiksid pakkuda oma liikmetele nõustamist, kuidas töökohti kohandada, kuidas oma vajadustest töökohta kohandada rääkida. Samuti julgustada tööandjaid minna nõustamisele juba enne uue töötaja palkamist, et uurida kuidas oleks võimalik töökohta vajadusel kohandada.

Tööandjate ja töötajate esindajad võiksid osaleda massimeedia kampaaniates, erinevates tele- ja raadiosaadetes, kirjutada oma kogemusest erinevatesse ajalehtedesse ja ajakirjadesse, et jagada oma kogemust töökohti kohandada, et vähendada vähenenud töövõimega inimese palkamise hirmu ja eelarvamusi ning julgustada ka teisi töökohti kohandama ja vähenenud töövõimega inimesi palkama.

Töökohtade kohandamisega seotud bürokraatia (aja- ja rahakulu ning protseduurireeglite) vähendamiseks tehakse koostööd erinevate asjasse puutuvate organisatsioonidega, et selgitada oma murekohti, teha ettepanekuid kohandamise sujuvamaks korraldamiseks ning veenda organisatsioone enda jaoks vajalike muudatuse suunas tegutsema (nt ühiste arvamuste esitamine Sotsiaalministeeriumile, Töötukassale, Tööinspektsioonile).

Tööandjate ja töötajate esindajate koostöö haridusasutustega, et pakkuda tulevastele tööandjatele ja töötajate esindajatele nt täiendkoolituste raames nt lühikest ühisloengut töökohtade kohandamise võimaluste, vähenenud töövõimega inimeste palkamise kohta, et tõsta juba tulevaste tööturu osapoolte teadlikkust töökohtade kohandamise teemal.

Valitud lahendus

Viimasel seminaril (26.05) valisid sotsiaalpartnerid üheskoos eelmise seminar ajurünnakus välja käidud ideedest välja 2 lahendust, millega edasi minna. Lahendus valiti lähtudes järgmistest kriteeriumidest:

- Lahendus on variantidest kõige realistlikum ehk nii tööandjad kui töötajad leiavad, et sellest võiks alustada ning see on ka jõukohane;
- Lahendus on kõige sobivam erinevatele tööandjatele kui töötajatele;
- Lahendus ei nõua elluviimiseks väliseid ressursse ehk mille saab oma jõududega mõistlikus ajaraamis ellu viia.

Nendest kriteeriumidest lähtudes otsustasid sotsiaalpartnerid, et sobivam esimene samm töökohtade kohandamiste edendamiseks oleks kui:

Info töökohtade kohandamise kohta alates esimest sammust (mõtlemine, planeerimine kuni toetuste/teenuste saamiseni, palju kohandamine maksta võib ja töötaja tööle võtmiseni) oleks detailideni lahti kirjutatud ja lihtsasti kättesaadav koos infoga erinevatest levinumatest

puudeliikidest, koos kirjelduste ja praktiliste nõuannetega, mida on erinevate puuetega inimeste puhul vaja töökoha või töötingimuste kohandamisel arvesse võtta.

Lahendust toetavad tegevused

1. **Kuidas see lahendus töötab?** Milliseid tegevusi see lahendus hõlmab? Milliseid väljundeid need tegevused hõlmavad
2. **Millised vahendeid on vaja ellu viimiseks?** Kes saab, mida saab, kuna saab teha?
3. **Mis on selle lahenduse head ja vead?**

Nii tööandjatel kui töötajatel on vajadus info järele a) kuidas vähenenud töövõimega inimest kollektiivis toetada, kuidas ise vähenenud töövõimega inimesega töökeskkonnas käituda ehk tõsta teadlikkust, et jõutaks üldse vähenenud töövõimega inimese palkamiseni b) milliseid töökoha kohandusi on võimalik teha ning kuidas kaaluda, milline kohandamine oleks mõistlik c) kuidas kohandamist küsida, läbirääkida d) millised toetused ja teenused on olemas ning kuidas neid taotleda

Praegu erinev oluline info, mis oleks vajalik töökohtade kohandamiseks ja selle edendamiseks on mingil määral olemas erinevatel veebilehtedel (Töötukassa, EPlkoda, Riigi Teataja jne). Kuid, see info on üldine, ajakohastamata ja ebapiisav ning puudub terviklik ülevaade, mis info on olemas ning mis on puudu. Seega tuleb kaardistada, kus lehtedel mingi info olemas on. Töötukassa lehel info teenuste ja toetuste kohta; EPlkojal olemas info selle kohta, mida peaksid tööandjad erineva puudega inimese palkamisel arvesse võtma (Iga puudeliigi puhul on teatud tegurid, mida peaks arvestama ja kaaluma kas töö on inimesele sobilik (nt kui nägemispuue, siis mis kohandamist oleks vaja, millist klaviatuuri on vaja jne), samuti olemas käitumisjuhised/näpunäited, kuidas erinevat tüüpi puudega inimestega (eelkõige vaimsete terviseprobleemidega) suhelda, keerulises situatsioonis reageerida, et vähendada olemasoleva personali hirme ning eelarvamusi. Kõik see info ära kaardistades, süstematiseerides, ajakohastades saavad tööandja ja töötajad hea ülevaate selle kohta, kuidas alustada töökohtade kohandamist.

Lisaks üldisele infole on vaja ka näiteid, kuidas erinevad ettevõtted on töökohti kohandanud, kuhu ja kuidas on abi saamiseks pöördunud ning infot levinumate/eluliste näidetega töökohtade kohandamistest erinevat tüüpi ja eri valdkondade ettevõtetes, et tööandjatel ja töötajate esindajatel tekiks teadmine ja arusaam, millised kohandamised on võimalikud, mis on erinevad alternatiivid (nt lifti ehitamine on kallis, kuid kaugtöö pakkumine on võimalik ja tehtav jne) ning kui palju see umbes võiks maksma minna. Töötajate esindajate poolt on vajalikud näited, kuidas on asutuse sees töökoha kohandamist läbi räägitud/küsitud. Samuti elulised näited, kuidas on vähenenud töövõimega inimese palkamist asutuse sees teistele töötajatele vahendatud (nt lisapuhkepauside lubamine vähenenud töövõimega inimesele; info kuidas reageerida vähenenud töövõimega isiku võimalikule ebatavalisele reaktsioonile mingites olukordades jne) ning neid selleks ette valmistatud. Mida selleks asutuse sees tehti, kuhu toe saamiseks pöörduti (nt koostöö Töötukassaga).

Oluline info tööandjate ja töötajate esindajate jaoks kaardistatakse, kuid edastamiseks vajalikele sihtrühmadele kasutatakse erinevaid kanaleid. EAKL, ETKL teevad temaatilised alalehed oma veebi, kus on viited erinevatele olulisematele lehtedele, kus kirjas üldine info (nt Töötukassa, EPIkoda, PARE, Riigi Teataja jne) ning lisaks spetsiifilisem info - praktilised kogemuslood, videod (nt tööandja räägib, kuidas nemad oma asutuses töökoha kohandamiseni jõudsid ning mis nad selleks tegid); KKK olulisemate küsimuste ja vastustega; samuti info seminaride tulemustest ning muudest käesoleva projekti käigus leitud tulemustest. Infot jagatakse lisaks veel EAKLi, ETKLi infokirjade/uudiskirjade kaudu. Lisaks jagatakse infot kogemuste vahetamise seminaridel, üritustel, konverentsidel jm ühistel kokkusaamistel ning julgustatakse oma liikmed vajadusel nõu ja abi saamiseks enda poole pöörduma.

ETKL koostöös Sotsiaalministeeriumiga algamas 4. aastane projekt, mille käigus valmib oktoobrikuuks veebileht, kuhu on kokku kogutud olulisem info tööandjatele ning mille eesmärgiks on julgustada tööandjaid palkama vähenenud töövõimega inimesi. Veebilehe valmimiseks kogub PARE oma liikmetelt kokku erinevaid küsimusi, mis võivad tööandjatel tekkida, kes soovivad palgata vähenenud töövõimega inimesi ning lehelt on võimalik leida ekspertide pakutud vastused nendele küsimustele. PARE temaatilise veebilehe valmimiseks on plaanis koostööd teha ka EPIkoja ning Töötukassaga, et lisada info selle kohta, mida peaks tööandja arvestama erineva puudega inimeste palkamisel ning info teenuste ja toetuste kohta. Samuti tehakse koostööd EAKL-iga, et EAKL saaks omakorda oma kanalites liikmeid informeerida, kuidas usaldusisikud saavad töökohtade kohandamisel tööandjale kaasa aidata ning kohandamist läbi rääkida. Oluline, et kõik osapooled ristviitaksid oma tegevuses ka teistele allikatele (loetelu erinevatest veebilehtedest, kus veel oluline info olemas on).

Tegevustega kaasnevad peamised riskikohad on, et koostatakse PARE veebileht, kuid seda ei suudeta pidevalt täiendada ning ajakohastada. Samuti, et info EAKLi ja ETKLi veebilehel aegub ning seda ei uuendata, sest selleks puudub ressurss. Lisaks on problemaatiline, kuidas jõuda nende inimesteni, kes internetti ei kasuta ning mainitud veebilehtedele ei jõua (oluline riski maandamiseks levitada infot teisi kanaleid pidi nt Meditsiiniuudised, Sotsiaaltöö ajakiri ning seminarid jne). Hetkel puuduvad ressursid, et koostada pikemaajalisem ühine (EAKL-ETKL) kommunikatsiooniplaan nende riskide maandamiseks.

Viidatud kirjandus:

Emor, Praxis. 2015. Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2015. / Poliitikauuringute Keskus Praxis, TNS Emor <http://www.digar.ee/id/nlib-digar:276777>

Haaristo, Hanna-Stella et al. 2015. Praxise teemapaber töökäte puudusest. Valimised 2015. www.praxis.ee/wp.../2015/02/Teemapaber-tookate-puudusest.pdf

Hedge, Jerry W., Walter C. Borman, and Steven E. Lammlein. 2006. The Aging Workforce: Realities, Myths, and Implications for Organizations. Washington, DC: American Psychological Association.

Hendricks, D. J., Linda C. Batiste, Anne Hirsh, Helen Schartz, and Peter Blanck. 2005. "Cost and Effectiveness of Accommodations in the Workplace: Preliminary Results of a Nationwide Study." *Disability Studies Quarterly* 25 (4). doi:10.18061/dsq.v25i4.623.

Kerly Espenberg, Sille Vahaste, Marek Sammul, Reelika Haljasmäe. 2012. Vanemaealised tööturul. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/vanemaealised_tooturul_loppraport_0.pdf

Kooij, Dorien T. A. M., Maria Tims, and Ruth Kanfer. 2015. "Successful Aging at Work: The Role of Job Crafting." In *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*, edited by P. Matthijs Bal, Dorien T. A. M. Kooij, and Denise M. Rousseau, 145–61. Springer International Publishing. http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-08007-9_9.

Lysaght, R., and T. Krupa. 2014. "Employers' Perspectives on Workplace Accommodation of Chronic Health Conditions." In *Working Bodies: Chronic Illness in the Canadian Workplace*, 91–113.

McDowell, C., and E. Fossey. 2014. "Workplace Accommodations for People with Mental Illness: A Scoping Review." Scopus. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84901539983&partnerID=40&md5=37d3496e80bdfcc5a122b2368fbab5d>.

Nevala, N., I. Pehkonen, I. Koskela, J. Ruusuvoori, and H. Anttila. 2015. "Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators." *Journal of Occupational Rehabilitation* 25 (2): 432–48. doi:10.1007/s10926-014-9548-z.

Pöldis, E., Proos, M. 2013. Kollektiivlepingud Eestis. Teemaleht. Sotsiaalministeeriumi Toimetised nr 1/2013 https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20131_1.pdf

Saar Poll OÜ (2014.) Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine. https://www.sm.ee/sites/default/files/content.../tvk_semojuanalys_eessonaga.pdf

Saar Poll OÜ, Tartu Ülikool (Kadri Soo, RAKE). (2019) Puuetega inimeste ja nende pereliikmete hoolduskoormuse uuring 2009. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/.../piu2009_loppraport.pdf

Schultz, Izabela Z., Alanna Winter, and Jaye Wald. 2011. "Evidentiary Support for Best Practices in Job Accommodation in Mental Health: Employer-Level Interventions." In *Work Accommodation and Retention in Mental Health*, edited by Izabela Z. Schultz and E. Sally Rogers, 409–23. Springer New York. http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4419-0428-7_22.

Sharit, J., and S.J. Czaja. 2012. "Job Design and Redesign for Older Workers." In *The Oxford Handbook of Work and Aging*.