

# Töötingimuste kohandamise tööpoliitika

*Vananeva ja väheneva rahvastiku tingimustes on iga töökäsi oluline. Töötingimuste kohandamine vanemaealistele ja puudega inimestele sobilikuks võib aidata tagasi tööturule tuua vähemalt osa neist üle 70 000 vähenenud töövõimega inimesest, kes hetkel tööturul eemal on. Eesti seadusandlus, kuhu on üle toodud ka vastavad EU direktiivid ja ILO konventsioonid, rõhutab tööandjate kohustust kohandada töökohad puudega inimestele sobilikuks, ning samuti pakutakse toetusi, hüvitisi, maksusoodustusi töötingimuste kohandamiseks.*

*Töötingimuste kohandamist soodustavas tööpoliitikas on puudujääke. Meetmete sihtrühmaks on praegu ainult töövõimekaoga inimesed ning vanemaealiste töötingimuste kohandamist ei soodustata. Veelgi enam, ka olemasolevate meetmete sihtrühmale Töötukassa poolt pakutavate töötingimuste kohandamise toetuste ja erinevate maksusoodustuste taotlemine on madal. Sotsiaalpartneritega peetud aruteludel leiti, nii töö- kui maksuõigusse tasub muudatusi sisse viia ning informatsiooni täpsustada ja ühtekokku koondada, et motiveerida tööandjaid erinevaid töötingimuste kohandamise võimalusi kasutama.*

## Taust

Eesti 15-64-aastastest inimestest ligi 600 000 töötavad ja 279 000 ei tööta. Rahvastikuprognoside järgi on 2040. aastal töötavaid inimesi veel 122 000 võrra vähem. Seejuures on hetkel tööturul eemal ligi 29 000 inimest vanuses 55-64-aastast ning 44 000 puudega inimest. Töökäte puuduse leevendamiseks, majandusarengu toetamiseks ning sotsiaalkaitse jätkusuutlikkuse parandamiseks on oluline kaasav tööturg, mis võimaldab kõigil inimestel osaleda tööturul.

Seejuures aga sõltuvad vähenenud töövõimega, nii puudega kui vanemaealiste inimeste töötamise võimalused sellest, kas nende töötingimused on nende vajadustele vastavaks 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.

Eelpool kirjeldatud vajadusi kinnitavad ka erinevad uuringud. Näiteks puudega inimestest 33% vajaksid tööle naasmiseks töökoha kohandamist ning 18% lahkusid töölt oma puude tõttu (Saar Poll, OÜ, Tartu Ülikool, 2009)<sup>1</sup>. 39% üle 50-aastastest on tunnistanud, et nende vanus piirab nende tööalaseid valikuid või nad vajavad töökoha kohandamist ning 30% mittetöötavatest üle 50-

---

<sup>1</sup> 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](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/.../piu2009_loppraport.pdf)

aastastest inimestest kinnitasid, et nende töötuse põhjuseks on sobiva töökoha puudumine (Emor, Praxis, 2016)<sup>2</sup>. Seejuures aga vaid mõned vanemaealistest on oma tööandjale tunnistanud, et nad soovivad või vajavad töökoha kohandamist (Espenberg et al 2012)<sup>3</sup>.

## Poliitikameetmed

Arutelud töötajate ja tööandjate esindajatega näitasid, et töökohtade kohandamine vähenenud töövõimega inimestele on oluline teema ning kaks peamist motivaatorit sellega tegelemiseks on vananev ja vähenev rahvastik, mis nõuab kõiki potentsiaalseid töökäsi, ning võrdse kohtlemise põhimõtte ja soov kanda sotsiaalset vastutust ja pakkuda võrdseid võimalusi mitmekesisele tööjõule. Üldiselt nähakse kaasavat tööturгу pigem võimalusena, mitte probleemina. Seega tuleks võtta eesmärgiks kindlustada töö kõigile, kes soovivad töötada, ning ennetada vähenenud töövõimega inimeste töölt eemalejäämist, st et kohandamata töökohad ei oleks inimeste tööturult eemale jäämise põhjuseks.

Arutelude käigus koorusid lisaks välja ka mitmed poliitikasoovitused, mis soodustaksid ja motiveeriks tööandjaid töökohtade kohandamisse rohkem panustama ning töötajaid töökohtade kohandamist küsima.

## Tööõigus – õigus kohandatud töötingimustele

Kohustus muuta töökoht ligipääsetavaks, töötingimusi kohandada või leida töötaja tervisele ja võimetele vastav töö näiteks tervise seisundi halvenedes on sätestatud erinevatest seadustest, sh töölepingu seaduses (TLS § 88), töötervishoiu- ja ohutuse seaduses (TTOS §18) ning võrdse kohtlemise seaduses (VõrdKS §11). Seejuures aga viidatakse neis sätetes puudega inimestele või tervislikust seisundist põhjustatud vähenenud töövõimega inimestele, aga mitte vanemaealistele inimestele või neile, kel pole tõendatud puuet või töövõime vähenemist. **Seega võiks kaaluda seadusemuudatusi, et täpsustada ja laiendada töötajate sihtrühma, kelle töökohtade kohandamine on vajalik.** Sellise reegli muudatuse kaalumisele on viidanud Euroopa Komisjon Euroopa sotsiaalõiguste samba ettepanekutes.

## Aktiivsed tööturumeetmed – töötingimuste kohandamise maksumuse hüvitamine ja nõustamine

Töötukassa pakub erinevaid teenuseid tööandjale, kelle juures töötab või kes palkab puudega või vähenenud töövõimega inimese. Sealhulgas pakutakse ka tööruumide- ja vahendite kohandamise kulude hüvitamist (TTTS §20) 75% ulatuses juba töötava inimese puhul ja 100% ulatuses inimese palkamisel, aga ka tugiisiku teenust, abivahendi tasuta kasutada andmist ning täiend- ja ümberõppe kulude hüvitamist. Seejuures peavad tööandjad ise nende teenuste kasutamist ressursikulukaks ja administratiivselt koormavaks. Põhjenduseks tuuakse, et töökoha kohandamise teenuse taotlemine pole hetkel tööandjale, kellel varasem teadmine töökoha kohandamise erinevatest võimalustest puudub, mugav ning kasutajasõbralik.

---

<sup>2</sup> Emor, Praxis. 2015. Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2015. / Poliitikauuringute Keskus Praxis, TNS Emor <http://www.digar.ee/id/nlib-digar:276777>

<sup>3</sup> Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M., Haljasmäe, R. 2012. Vanemaealised tööturul. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE [http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/vanemaealised\\_tooturul\\_loppraport\\_0.pdf](http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/vanemaealised_tooturul_loppraport_0.pdf)

Tööandjad mainisid, et nad ei tea, kust ja millest töökohta kohandamisel alustada (kellega peaks ühendust võtma, mis on vaja ettevõtte poolt teha, mis pakkumisi peab võtma jne). Samuti, et teenust on võimalik kasutada vaid konkreetse isiku vajadustest lähtuvalt ehk teenust saab taotleda alles siis kui konkreetne töötaja on silmapiiril, mitte enne töötaja otsima asumist ning teenust ei saa kasutada üleüldiselt tööandja ruumide kohandamiseks, et tulevikus kohandatud keskkonda mitut erivajadusega töötajat palgata (kohandamine lähtuvalt inimesest mitte töökohta vajadustest). See omakorda põhjustab meetme vähest kasutust. Tööandja pelgab hakata tegema kulutusi kellegi palkamiseks, kellele võib-olla töö ka tema vajadustest lähtuvalt kohandatuna ei sobi ning samas ei pruugi järgmisele töötajale eelmise töötaja jaoks tehtud kohandused sobida.

Töötukassa pakub ka nõustamist tööandjatele, kellel on valmisolek tööle võtta või kes on juba tööle võtnud puudega või erivajadustega inimesi, kuid vajavad teadmisi ja nõuandeid, kuidas neid toetada, kuid vaid neile tööandjatele, kes ise Töötukassa poole pöörduvad. Tööandjad ja töövõtjate esindajad mainisid samas, et üks takistus töökohtade kohandamiseks on puuduv arusaam/oskus/kogemus, kuidas erivajadusega inimest töökollektiivis toetada. Samuti puudub pikaajaline traditsioon töökohti kohandada ja kuna see pole nõ norm ehk seda pole seni väga palju tehtud, ei tule ka töötajale pähe paluda kohandamist ning tööandjal pähe otsida võimalusi abi saamiseks töökohta kohandamiseks. Sellest võib järeldada, et kuigi teenus on olemas, ei tea ei tööandjad ega töötajate esindajad piisavalt selle olemasolust või ei oska seda kasutada. **Seega võiks kaaluda teenuste tingimuste ülevaatamist, et suurendada teenuste kasutamismäära.**

### Maksuõigus – soodustused kohandamise maksumuse vähendamiseks

Nii tööandjatele kui töötajatele on olemas mitmeid soodustusi ja toetusi töövõime vähenemise või puudega toimetulekuks ning töökohta kohandamiseks, sh näiteks transporditoetus, abivahendi kasutada andmine või soodustus selle muretsemisel, töökohta kohandamise kulude hüvitamine jne. Seejuures aga on nende soodustuste ja toetuste saamise tingimused erinevad – mõnel juhul on nõutud püsiv töövõimetus, mõnel juhul on nõutud eelnev töötuse periood, mõnel juhul eristatakse juba töötavaid või alles palgatavaid töötajaid – ehk kõik vähenenud töövõimega inimesed ei ole võrdselt koheldud. **Seega võiks kaaluda erinevate soodustuste ja toetuste andmise tingimuste ülevaatamist ja sellega edaspidi vältida võimalikku diskrimineerimist.**

### Poliitika rakendamine eeldab paremat teavitamist meetmetest ja praktikast

Informatsioon edukaks töökohta kohandamiseks on killustunud erinevate organisatsioonide veebilehtedel, iga asutus keskendub oma spetsiifilisele valdkonnale ning samas ei ole informatsioon piisavalt detailne ega keskendu ka tervikvaatele. Infot on võimalik saada näiteks Töötukassa, Tööinspektsiooni, Riigi Teataja, Eesti Puuetega Inimeste Koja ja erinevate temaatiliste veebilehtede nagu Tööelu.ee kaudu. Nii inimesel, tööandjal kui ametnikel oleks lihtsam, kui informatsioon, kogemused ja võimalused oleksid koondatud ning lihtsamini kättesaadavamad. **Seega võiks kaaluda ühe keske veebilehe loomist, mis võimaldaks ka juhtumipõhist lähenemist.**

Töökeskonnaalastes küsimustega tegelevad töökohal töökeskonnaspetsialistid ja töökeskonnavolinikud. Nende töökeskonnalane väljaõppe tingimused ja sisu on määratletud töötervishoiu- ja ohutuse seaduse alusel Sotsiaalministeeriumi määrusega. Käesolevalt nõuded ei sisalda laiemalt puudega inimeste või vanemaealiste töövõime juhtimise temaatikat, sealhulgas, töötingimuste kohandamise temaatikat. Seega otseselt töökeskonnaga tegelevatel spetsialistidel ja esindajatel esindajatel puuduvad pädevad teadmised vanemaealiste või vähenenud töövõimega

inimeste vajadustest ja töökoha kohandamise võimalustest, sealhulgas riigi vastavast tööpoliitikast. **Seega võiks kaaluda võimalusi töökeskkonnaspetsialistide ja töökeskkonnavolinike teadmiste täiendamiseks.**

## Kokkuvõte

Samal ajal kui tööturul jääb iga aastaga väheneva ja vananeva rahvastiku tõttu inimesi aina vähemaks, on Eestis üle 70 000 vanemaealise või puudega inimest, kes võiksid tööturul osaleda, kui nende töökohad ja töötingimused oleksid neile sobivaks kohandatud. Kehtiv töö- ja sotsiaalpoliitika ühest küljest kohustab, kuid teisest küljest ka soodustab tööandjaid töökohti kohandama ja erivajadusega inimesi palkama. Praxis kaasas sotsiaalpartnerid, kes on ühendavaks lüliks töötajate, tööandjate ning poliitikakujundajate vahel, et arutleda võimaluste üle, kuidas töötingimuste kohandamist veel enam soodustada. Arutelude käigus sündis mitmeid poliitikasoovitusi, sealhulgas erinevate kohustuste, toetuste ja soodustuste sihtrühmade ringi laiendada, töökeskkonnaspetsialistide ja -volinike teadmiste täiendamiseks võimalusi leida ning koondada informatsiooni, teadmisi ja kogemusi, et juhtumipõhine lähenemine inimestele ja töökohtadele oleks lihtsam.