

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Jana Klomann

**TÖÖVÕIMETUSPENSIONÄRIDE TÖÖ
LEIDMIST SOODUSTAVAD JA
TAKISTAVAD ASJAOLUD EESTI
TÖÖTUKASSA TALLINNA JA HARJUMAA
OSAKONNA JUHTUMIKORRALDAJATE
KLIENTIDE NÄITEL 2015. AASTAL
TÖÖVÕIMEREFORMI VALGUSES**

Lõputöö

Juhendaja: lektor Kandela Õun

Pärnu 2015

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Töövõimetuse ja juhtumikorralduse teoreetilised käsitlused	7
1.1. Töövõimetuse käsitlus Eestis sotsiaalkindlustussüsteemi osana.....	7
1.2. Töövõimetuse käsitlus viie Euroopa Liidu riigi võrdluses	10
1.3. Töövõimereformi vajalikkus Eestis ning sellega kaasnevad peamised muutused	14
1.4. Tööturuteenused puuetega inimestele	19
1.5. Juhtumikorralduse põhimõtted Eesti Töötukassas	24
2. Uurimus töövõimetuspensionäride töö leidmist soodustavate ja takistavate asjaolude kohta.....	27
2.1. Uurimuse teoreetiline lähtekoht ning uurimisküsimused.....	27
2.2 Andmekogumis- ja andmeanalüüsi meetodid ning valim	28
2.2.1 Andmekogumis- ja andmeanalüüsi meetodid	28
2.2.2. Valimite kirjeldus.....	31
2.3. Uuringu tulemused	33
2.3.1. Töö leidmist takistavad asjaolud	33
2.3.2 Töö leidmist soodustavad asjaolud	47
2.3.2 Efektiivseimad töö leidmiseks kavandatud meetmed ja teenused	48
2.4. Järeldused ja ettepanekud.....	51
Kokkuvõte.....	53
Viidatud allikad.....	56
Lisad.....	59
Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu kava	60
Lisa 2. Töö leidmist takistavad asjaolud	61
Summary	62
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks	66

SISSEJUHATUS

Eesti on käesoleval hetkel suure muutuse lävel. 1. jaanuarist 2016 on järk-järgult rakendumas töövõime reform, mis toob kaasa palju muutusi nii Eesti ühiskonnas tervikuna, kui kõikide vähenenud töövõimega inimeste elus. Töövõimereform loob Eestis uue töövõime toetamise süsteemi. Eesti rahvastiku hulgas on tööealise elanikkonna (Statistikaameti andmetel 15-64-aastased inimesed) osatähtsus suur, hõlmates elanikkonnast kaks kolmandikku. (Eesti rahvastik ... 2014) Sealjuures töövõimetuspensionäride osakaal tööealisest elanikkonnast on viimase kümnendi jooksul kasvanud ning kasvaks tulevikus prognooside kohaselt veelgi.

Käesoleva ajani on Eestis hinnatud vähenenud töövõimega inimeste puhul tervisest tulenevaid piiranguid arvesse võttes töövõimetuse osakaalu, lihtsamalt sõnastatuna keskendutakse sellele, mida inimene teha ei saa. Peale töövõimereformi jõustumist on üks olulisimaid muutusi just see, et võimetuse asemel keskendutakse võimekusele, ehk sellele, mida inimene teha saab ja suudab.

Sotsiaalkindlustusameti poolt 20.veebruariks 2015 Statistikaametile esitatud riikliku statistilise aruande kohaselt on Eestis töövõimetuspensionari saajaid aruande esitamise hetkel 95480. (Pensionärid ... 2015) Eesti Töötukassa infosüsteemi andmetel oli 31.12.2015 seisuga töövõimetuspensionari saajatest end töötukassas töötuna registreerinud 2,9%. Väga suur osa tänastest töövõimetuspensionari saajatest ei tööta, kuid ei tegele aktiivselt ka tööotsingutega, sh ei ole registreeritud töötuna Eesti Töötukassas. Kuivõrd järgnevatel aastatel jooksul suureneb töövõime reformi rakendudes oluliselt vähenenud töövõimega inimeste hulk registreeritud töötute hulgas, peab käesoleva töö autor vajalikuks kaardistada Eesti Töötukassa juhtumikorralduses esile

kerkivad nüansid töövõimetuspensionäride töö leidmise toetamisel. Eesti Töötukassa juhtumikorraldaja klient on sageli multiprobleemne, pikaajaline töötu, kelle puhul töö leidmine on eriliselt takistatud. Eriline takistus võib eneses peita ka pikaajalist tervisehäiret, mille tõttu on inimesel hinnatud osaline või täielik töövõimetus ja/või puude raskusaste. Oluline on uurida juhtumikorraldajate seisukohti töövõimetuspensionäridega töötamisel, kaardistada peamised töö leidmist takistavad asjaolud ning tuua välja parimad meetmed kõne all olevate klientide töö leidmise toetamisel.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on selgitada välja Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonnas töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride peamised töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud 2015.-aastal töövõimereformi valguses, lähtudes juhtumikorraldajate kogemusest oma klientidega töötades.

Eeltoodud eesmärgi täitmisel on olulised järgmised uurimisülesanded:

- tutvuda töövõimetus/töövõime hindamise teoreetilise käsitlusega Eestis ja teistes Euroopa riikides ja koostada teoreetiline raamistik;
- tutvuda töövõimereformi puudutava informatsiooniga ning koostada teoreetiline ülevaade reformiga kaasnevatest muudatustest Eestis;
- tutvuda juhtumikorralduse teoreetilise käsitlusega ja koostada teoreetiline raamistik;
- planeerida ning viia läbi Eesti Töötukassa infosüsteemi andmetel põhinev andmeanalüüs töövõimetuspensionäri saavate töötute kohta (arv, hariduslik, elukoha ning emakeele põhine profiil), sh fikseerida valim ja koostada andmekogumise instrument;
- koostada poolstruktureeritud intervjuu kava ning viia läbi intervjuud Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajatega, selgitamaks välja juhtumikorraldajate kogemusele tuginedes nende juures töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud ning efektiivseimad meetmed töö leidmise toetamisel;
- uurimusele tuginedes tuua välja peamised järeldused.

Lõputöö uurimuse osa viiakse läbi kombineeritud uurimusena, milles juhtumikorraldajate juures töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride tööotsingute

hetkeolukorda kajastav osa on kvalitatiivne uurimus, kus poolstruktureeritud intervjuude abil küsitletakse Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajaid, selgitamaks välja töövõimetuspensionäride puhul töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud ning praktikas enim töötavad meetmed klientide töö leidmise toetamisel. Kirjeldamaks Tallinna ja Harjumaa osakonnas töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride hariduslikku, elukoha- ning emakeele põhist profiili, on uurimisel kasutatud kvantitatiivset uurimismeetodit ning andmeanalüüsi.

Uurimuse aluseks oleva teoreetilise raamistiku koostamisel on autor kogunud informatsiooni erinevatest Poliitikauuringute Keskus Praxise (edaspidi Praxis), Saar Poll OÜ, *Organisation for Economic Co-operation and Development*'i (OSCD) ja *National Association of Social Workers*'i (NASW) uuringutest, mis kajastavad töövõimetuse/töövõime käsitlusi Eestis ja teistes Euroopa riikides, samuti on algallikatena kasutatud teemasse puutuvaid seadusi: Tööturuteenuste ja -toetuste seadus (TTTS), Tööhõiveprogramm 2014-2015 (THP), Riikliku pensionikindlustuse seadus (RPKS). Olulist rolli mängivad teoreetilise raamistiku loomisel ka töövõimereformi puudutavad alusmaterjalid Eesti Töötukassa ja Sotsiaalministeeriumi dokumentatsioonist. Kirjeldamaks juhtumikorralduse põhimõtteid Eesti Töötukassas on autor kasutanud Tartu Ülikooli Pärnu kolledži poolt välja antud „Juhtumikorralduse käsiraamatut“ ning Eesti Töötukassa sisemisi dokumente. Teoreetiline osa käesolevast lõputööst loob seostatud tausta läbiviidud uurimusele.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Neist esimeses keskendub autor teoreetilise raamistiku loomisele, kus antakse ülevaade töövõime ja/või -võimetuse teoreetilisest olemusest ning hindamise alustest Eestis ja viies Euroopa riigis, töövõimereformiga kaasnevatest muudatustest pikaajalise tervisehäirega inimeste elus, tööturuteenustest Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kontekstis ning juhtumikorralduse põhimõtetest Eesti Töötukassas. Käesoleva töö teine osa sisaldab autori poolt läbi viidud uurimuse tulemusi. Uurimusele tuginedes toob autor teises peatükis välja peamised järeldused ning ettepanekud.

Lõputöös kasutatavad lühendid:

- EMPIS – *Employment Information System* on Eesti Töötukassas kasutusel olev inosüsteem;
- EURES – *European Employment Service* on Euroopa Komisjoni poolt loodud töövahenduse võrgustik;
- NASW – Rahvusvaheline Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon (inglise k *National Association of Social Workers*) on maailma suurim professionaalseid sotsiaaltöötajaid koondav organisatsioon;
- OECD – Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (inglise k *Organization for Economic Co-operation and Development*) on arenenud tööstusriike koondav rahvusvaheline organisatsioon, mis tegeleb peamiselt majanduspoliitikaga: üldise teabevahetuse, andmete kogumise, statistika avaldamise, majanduse analüüsi, prognooside ja muu sellisega;
- RPKS – Riikliku pensionikindlustuse seadus;
- SHS – Sotsiaalhoolekande seadus;
- SKA – Sotsiaalkindlustusamet;
- THP – Tööhõiveprogramm 2014-2015;
- TTTS – Tööturuteenuste ja -toetuste seadus.

Käesolevas lõputöös kasutatud mõisteid kasutatakse järgmises tähenduses:

- erivajadusega inimene – käesolevas uurimuses inimene, kellel on tuvastatud püsiv töövõimetus ja/või puue (tööturu riskirühma „puudega töötu“ kuuluv töötukassa klient);
- puudega isik – inimene, kellel on tuvastatud keskmise, raske või sügava raskusastmega puue;
- töövõimetuspensionär – praegu kehtiva töövõimetus hindamise süsteemis inimene, kellel on tuvastatud püsiv töövõimetus 40-100% ulatuses;
- vähenenud töövõimega inimene – töövõimereformi rakendumisel hinnatav seisund, mille kohaselt inimesel on vähenenud töövõime.

1. TÖÖVÕIMETUSE JA JUHTUMIKORRALDUSE TEOREETILISED KÄSITLUSED

1.1. Töövõimetus käsitlus Eestis sotsiaalkindlustussüsteemi osana

Igas ühiskonnas on nii terveid kui haigeid inimesi. Pikaajalise tervisehäirega inimeste puhul on oluline tagada nende toimetulek ning võimetekohane võimalus tööd teha ning osaleda ühiskonnaelus. Eestis on seni pikaajalise tervisehäire korral tööealisel inimesel hinnatud töövõimetus ulatust. Käesolev alapeatükk annab ülevaate töövõimetus käsitlusest Eestis 2015-aastal töövõimereformi valguses.

Eesti Vabariigi Sotsiaalministeeriumi poolt Saar Poll OÜ-lt tellitud töövõimetus seaduse mõjuanalüüsis (2014) on välja toodud, et tervisekaoga inimestega tegeleb Eestis kolm kesket asutust: Haigekassa pakub tervishoiuteenuseid ja maandab ajutise töövõimetusga kaasnevat sissetulekuriski, Töötukassa maksab töötushüvitisi töö kaotanule, samuti pakub mitmeid tööturuteenuseid, Sotsiaalkindlustusamet maksab töövõimetuspensioni ning pakub rehabilitatsiooniteenuseid rõhuasetusega sotsiaalsel rehabilitatsioonil. Osa tervisekaoga inimeste abistamiseks mõeldud meetmete administreerimine on tehtud maavalitsuste ülesandeks. (Töövõimetus ... 2012)

Riikliku Pensionikindlustuse seaduse (RPKS) kohaselt on töövõimetuspension riikliku pensioni liik. Töövõimetuspensionile on õigus inimesel, kes on vanuses 16 aastat kuni vanaduspensioni iga, kes on tunnistatud püsivalt töövõimetuks töövõime kaotusega 40-100% ning kellel on töövõimetuspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž. (Riikliku ... 2001)

Õigusaktid ei sõnasta otseselt töövõimetuspensioni eesmärki, küll aga on see RPKS § 2 kohaselt defineeritav „solidaarsuspõhimõttele tugineva igakuise rahalise sotsiaalkindlustushüvitisena töövõimetuse korral“. (Sotsiaalkaitse ... 2012)

Sama seaduse § 16 lõige 1 ütleb, et püsival töövõimetusel on kaks astet: täielik töövõimetus ja osaline töövõimetus. Täielikult töövõimetu (töövõime kaotus 100%) on isik, kellel esineb haigusest või vigastusest põhjustatud tugevasti väljendunud funktsioonihäire, mille tõttu ta ei ole võimeline tööga elatist teenima ning osaliselt töövõimetu (töövõime kaotus 10 – 100%) on isik, kes on võimeline tööga elatist teenima, kuid kes haigusest või vigastusest põhjustatud funktsioonihäire tõttu ei ole võimeline tegema talle sobivat tööd tööaja üldisele riiklikule normile vastavas mahus.

Saar Poll OÜ poolt 2014-aastal teostatud töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüsis on öeldud, et võrreldes teiste riikidega on Eesti püsiva töövõimetuse süsteemi iseloomustajaks see, et vähenenud töövõimega inimesed on passiivsed toetuse saajad. Kehtiva korra järgi määratakse töövõime kaotuse protsent peamiselt diagnoosipõhiselt, arvesse võetakse haridust ja senist töökogemust. (Töövõimetoetuse ... 2014)

Eeltoodut väidet kinnitab ka Praxise 2012-aastal valminud uurimus „Sotsiaalkaitse hüvitiste ja toetuste mõju töömotivatsioonile“, mis ütleb, et käsitledes töövõimetuspensioni eesmärgina asendussissetuleku tagamist tööealisele inimesele, kelle suutlikkus teenida iseseisvalt tulu on haigusest või vigastusest põhjustatud funktsioonihäire tõttu oluliselt langenud, on põhjendatud hüvitise võimaldamise aluste kohandamine viisil, mis võtab arvesse tervisekaoga isiku tegelikku töövõimet ja suutlikkust end tööturul teostada ja teenida tulu.

Tänapäeval on püsiva töövõimetuse hüvitamisele suunitletud töövõimetuspension võrdlemisi vastuoluline hüvitis. Täites küll enamasti asendussissetuleku rolli, tekib pensionile iseloomulike määramisaluste tõttu hüvitisele õigus ka neil olulise tervisekaoga täiskoormusega töötavatel tööealistel isikutel, kes asendussissetulekut ei pruugi vajada. (Sotsiaalkaitse ... 2012)

Marianne Leppik on 2014-aasta jaanuari Eesti Statistika Kvartalikirja artiklis „Mis iseloomustab keskmist töövõimetuspensionäri?“ kirjutanud, et töövõimetuse puhul on

tegemist olulise sotsiaalse riskiga: inimese sissetulek kas väheneb või kaob hoopis. Töövõimetuspension pakub asendussissetulekut inimestele, kes ei ole haiguse või vigastuse tõttu võimelised tööga elatist teenima või kelle töövõime on oluliselt vähenenud. Eestis on sarnaselt paljude teiste Euroopa riikidega kulutused töövõimetuspensionidele suurenenud ning töövõimetuspensionäride osatähtsus rahvastikus kasvanud. (Leppik 2014)

Oma artikli kokkuvõtvas osa ütles Leppik (2014) järeldusena, et mida kõrgem on töötuse määr, seda suurem on ka töövõimetute osatähtsus nii tööealise kui ka kogurahvastiku seas nii maakonna kui ka riigi tasandil. Maakondlikult saab veel eraldi välja tuua töövõimetuse ja töövõimetuspensionide kui peamise elatusallika seose: mida rohkem on töövõimetuid, seda enam kasutatakse töövõimetuspensionini peamise elatusallikana. See tähendab, et suure tõenäosusega töövõimetu samal ajal kusagil ei tööta. On spekulieritud, et töövõimetust mõõdetakse seoses inimese viimati või kõige kauem peetud ametiga. Samas ei tähenda isegi täielik töövõime kaotus seda, et inimene ei võiks mingit tööd teha. Üks tüüpilisi hirme on seotud ka tööle naasmisega: kardetakse, et kaotatakse töövõimetuspension. See arvamus on aga ekslik. Kolmas aspekt töövõimetuse ja töötuse juures on alaline eemalolek tööturult ning sellest tingitud motivatsioonipuudus. (Leppik 2014)

Statistikaameti 2012. aasta tööjõu-uuringu andmetel on Eestis tööturul hõivatud vaid 39% ehk 38 000 töövõimetuspensionäri. Neist pea 32 000 töötavad täisajaga ning ülejäänud 6000 teevad tööd osakoormusega (Eesti Tööjõu ... 2012). Eeltoodust nähtub, et 61% töövõimetuspensionäridest ei tööta. Eesti Töötukassa analüüsiosakonna poolt koostatud statistika registreeritud töötute kohta ütleb, et töötuna on end registreerinud vaid 2% pikaajalise tervisehäirega inimest. Kusjuures pikaajalise tervisehäirega inimese all mõistetakse registreeritud töötute kontekstis inimest, kes kuulub tööturu riskirühma „puudega töötu“, st inimesel on hinnatud osaline või täielik töövõimetus ja/või puude raskusaste. (Töötukassa potentsiaalsed ... 2012)

1.2. Töövõimetuse käsitlus viie Euroopa Liidu riigi võrdluses

Järgnevalt toob uurimuse autor lühidalt välja viie Euroopa Liidu riigi töövõime või -võimetuse käsitluse peamised aspektid, tuginedes Praxise poolt koostatud uuringuaruandele (2012) „Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis“. Uuring annab hea ülevaate Rootsi, Ühendkuningriikide, Soome, Hollandi ja Saksamaa sotsiaalkindlustussüsteemide eripäradest, sh töövõimetuse käsitlusest.

Rootsis on püütud töövõimetuskindlustussüsteemi kujundamisel järgida põhimõtet, et oluline on toetada igasuguseid initsiatiive, mis aitavad ära hoida puuetega inimeste tõrjumist ja parandada nende töövõimet. Oodatakse, et ka need, kelle töövõime on haiguse või puude tõttu tugevalt piiratud, panustavad siiski ühiskonda olemasoleva suutlikkuse piires. Inimest, kes on tervisekaost tulenevalt langemas või langenud tööturult välja, toetatakse ja abistatakse samas hõivesse tagasi aitamiseks igakülgset. (*Work and Employment ... 2015*)

Rootsi riigil lasub kohustus tööturuagentuuride abil aidata inimestel leida sobivaid töökohti ja püsida hõives. Tööandjatele, kes palkavad väiksema töövõimega inimesi, võimaldatakse palgasubsiidiumeid. Lisaks omab Rootsi riik teenuseid ja kaup pakkuvat ettevõtet Samhall AB, mis pakub puuetega inimestele mõtestatud ning arendavat tööd (*meaningful employment*). Täiendavalt võimaldatakse erinevaid rahalisi toetusi, mida vahendab sotsiaalkindlustuskassa. (*Disability Policy ... 2015*)

Rootsi töövõimetuskindlustussüsteemi on alates 2006. aastast, mil sealne töövõimetushüvitistest sõltuvate tööealiste isikute hulk küündis 14 %-ni tööjõust, jõuliselt reformitud. Keskne probleem, mida reform adresseeris, oli tõsiasi, et tervisekaoga inimesed püsisid liiga kaua ametikohtadel, mille nõudmistega nad enam toime ei tulnud. Varasem sisuliselt ajaliselt piiramata haigushüvitise maksmisele seati kestvuspiirid; kui seni hinnati töövõimetust isiku senise töökoha suhtes, siis reformidejärgselt töökoha ja kvalifikatsiooni kaitsest loobuti, loomulikuks muutus, et suutmatuse korral täita seniseid tööülesandeid hakkab inimene täitma uusi ülesandeid või vahetab tööd ja tööandjat. (*Sickness ... 2009*)

Ühendkuningriigis rakendus (Praxise raportis viidatud 2012. aasta DWP artikli teksti aluseks võttes) 2008. aasta viimases kvartalis tööhõive- ja sotsiaaltoetus (*Employment and Support Allowance*), mis asendas senise töövõimetuspensioni (*Incapacity Benefit*), raske puude toetuse (*Severe Disablement Allowance*) ning tervisekaost tingitud töövõimetuse korral võimaldatud sissetulekutoetuse (*Income Support where paid on the grounds of incapacity/disability*). Oma olemuselt on tööhõive- ja sotsiaaltoetus sarnane töötaja toetusega (*Jobseeker's Allowance, JSA*), hüvitiste võimaldamisel on suurem rõhk hüvitisenõudleja funktsionaalsel võimekusel ja hõivesse naasmise toetamisel. Hüvitiseskemide kujundamisel on lähtunud ideest, et enamik tervisekaoga inimestest on suutelised töötama ja sellest ka huvitatud, kui neile võimaldada kohaseid toetavaid meetmeid. (*Industrial ... 2012*)

Uue hüvitiseskemiga käsikäes rakendus uus töövõime hindamise mehhanism (*Work Capability Assessment*), mis on keerukam ja isiku töövõime hindamisel varasemaga võrreldes enam aspekte hõlmav. Reformiga on kavandatud täielikult lõpule jõuda 5½ aasta vältel, kusjuures kõik vanadel alustel hüvitise saajad läbivad uut alustel hindamise hiljemalt 2014. aasta kevadeks. (*Ibid.*)

Ühendkuningriikides on inimesel tervisekaotuse tekkimisel õigus pöörduda kohaliku tööturuasutuse (*Jobcentre Plus*) poole. Sealsed nõustajad konsulteerivad inimesi erinevate tööhõiveteemaliste probleemide korral, samuti informeerivad nad abi palunud isikut hüvitistest-toetustest, millele isikul tema terviseseisundist tulenevalt õigus võib tekkida (*Work Capability ... 2012a*). Vajadusel võib tööturuasutuse nõustaja suunata tervisekaoga isiku edasi puuetega inimeste tööhõive nõustaja (*Disability Employment Adviser*) juurde. (*Work Capability ... 2012b*)

Soomes osalevad sotsiaalkindlustuse rahastamisel riik, kohalikud omavalitsused, tööandjad ja töötajad. Tööturutoetusi rahastavad 50% ulatuses riik ja 50% ulatuses kohalikud omavalitsused. (*Your ... in Finland 2011*) Töövõimelangust põhjustava haigestumise või vigastuse korral peab isik ühendust võtma oma töötervishoiuteenuse pakkuja või pöörduma tervisekeskuse (*terveysasema*) poole, kus hinnatakse ravivajadust ning haiguse või vigastuse mõju isiku töövõimele. Kela (Soome tööturuasutus) hindab haigushüvitise taotleja töövõimet eelkõige suhtena tema senisesse töösse. Kui isik on

olnud töötü, hinnatakse töövõimet suhtena töösse, mida isik otsib. Juhul, kui hinnangut andev arst ei ole isiku töötingimuste ja töö nõuetega kursis, hindab ta isiku funktsionaalset võimekust. (*Saidauden ... 2012*) Kui isikul tuvastatud töövõimekadu on üle 60%, määratakse isikule töövõimetuspension täismääras. Kui töövõimekadu on enam kui 40%, kuid vähem kui 60%, määratakse osaline töövõimetuspension. (*Töövõimetuse ... 2012*)

Töövõimetuspension määritakse juhul, kui tervisekaotus ei suuda inimene teenida endale nn mõistlikku sissetulekut ning enamasti alles seejärel, kui on veendunud, et isiku töövõimet ei ole rehabilitatsioonitegevuste toel võimalik parandada. Erandiks on pimedad ja liikumispuudega inimesed, kellele on pension tagatud nende puudest tulenevalt ja sõltumata sellest, kas nad saavad töötada või mitte. (*Disability Pension 2012*)

Hollandi riiklikus töövõimetuskindlustusskeemis eristatakse püsivat täielikku töövõimetust, ajutist täielikku töövõimetust ning osalist töövõimetust – sõltuvalt töövõimekaotuse iseloomust toimub ka hüvitiste maksmine. Hüvitiste võimaldamist reguleeriv 2006. aasta 1. jaanuarist jõustunud keskne õigusakt „Töö ja palk töövõimekaotuse järgi” (*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, WIA*) tagab, et juhul, kui töövõimekaotusega inimene jätkab töötamist või asub tööle, ei kaotaks ta rahaliselt; õigusakt sätestab ka sissetuleku tagamise olukorras, kus inimene on täielikult ja püsivalt töövõimetu. (*Sickness and ... 2007, de Jong, Philip 2012*)

Kui inimene on osaliselt töövõimetu, st töötasu kaotus puude tõttu on vähemalt 35%, kuid vähem kui 80%, on inimesel õigus hüvitisele osaliselt töövõimetutele inimestele mõeldud tööellu naasmise süsteemist (*Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgehandicapt, WGA*). Hüvitise suurus sõltub tuvastatud töövõime määrast, töötaja viimasest töötasust ja töötasust, mida inimene teenib töövõimetuse ajal. WGA hüvitis jaguneb kaheks. (*Töövõimetuse ... 2012*)

Saksamaa puhul viitab Praxise aruanne Ziebarth'i ja Karlssoni (2010) poolt väljaõeldule, mille kohaselt hinnangu inimese töövõimele annab töövõimetujuhtumi algusfaasis isiku raviarst. Tüüpiliselt väljastatakse arstitõend ühe nädala kaupa, kuid see

võib haiguseti varieeruda. Tõendi alusel jätkab tööandja töötajale töötasu maksmist kuue nädala vältel.

Töövõimetus pensionile kvalifitseerumiseks peab isik olema teinud kindlustusmaksid vähemalt viimased 60 kuud ning maksid peab olema tehtud viimase viie aasta jooksul vähemalt kolmel aastal enne töövõimetus algust. Juhul kui isik on vahepeal olnud töötu, töövõimetu, õppinud või olnud vanemapuhkusel, võidakse vaadeldavat maksuperioodi selle aja võrra pikendada. Leebemad pensionile kvalifitseerumise tingimused kehtivad ka neile kindlustatutele, kes muutuvad täielikult töövõimetuks vähem kui 6 aastat pärast tasemehariduse omandamist. (*Your ... in Germany* 2011)

Praxise aruanne (2012) võtab leheküljel 74 võrdluses kokku viie Euroopa riigi töövõime hindamise. Vaadeldud riikides hõlmab töövõimetus hindamine alati meditsiinilist komponenti. Näiteks Rootsis toimub töövõimetus hindamine sotsiaalkindlustuskassas, kus isik annab ütlusi oma tervise ja selle kohta, kuidas terviseseisund inimese töövõimet mõjutab. Sotsiaalkindlustuskassa küsib täiendavat informatsiooni inimese tervisliku seisundi kohta raviarstilt, kui inimese enda antud infost hinnangu andmiseks ei piisa. Samuti võidakse isik suunata ravisutusse, kus täiendava hindamise tulemusena hangitakse infot inimese funktsionaalsete võimete kohta. Ka Ühendkuningriigi ja Hollandi süsteemis on hindamise meditsiiniline külg fokuseeritud funktsionaalsete võimete kirjeldamisele. Soomes toimub hindamine raviarsti tõendis toodud hinnangu ja isiku enda kirjalike selgituste põhjal nii töövõime kui funktsionaalsete võimete kohta, teatud ajapiiri ületamisel on lisaks vajalik töötervishoiuarsti hinnang. Hollandis on hindamiseks välja töötatud funktsionaalsete võimete nimekiri, kus funktsionaalsed võimed on grupeeritud 6 kategooriaks ja 9 allkategooriaks. Hindamiseks viiakse läbi intervjuu töövõimetus taotleva isikuga, ning sisendina kasutatakse töökohal koostatud reaktiveerimise ja reintegreerimise meetmete kasutamise aruannet, mis sisaldab ka töötervishoiuarsti hinnangut isiku töövõime kohta, ning vajadusel ka täiendavat sisendit raviarstilt või psühholoogilt. (Töövõimetus ... 2012)

Võrreldud riikide töövõimetusüsteemides on toimunud liikumine meditsiiniliselt hindamiselt sotsiaalse ja tööalase hindamise poole, st enam ei vaadata üksnes funktsionaalset suutlikkust ega suhestata seda vaid konkreetse töökohaga, vaid

kaalutakse võimalusi kasutada olemasolevaid või säilinud võimeid muudel ametikohtadel. Töötegemise võime hindamisel on riikide lõikes suured erinevused. Näiteks Hollandis antakse töövõime ulatusele lõplik hinnang selle alusel, kui suur on isiku töötasu teenimise võime ehk kui suurt töötasu inimene säilinud töövõimet kasutades võiks teenida. Saksamaal ja Ühendkuningriigis on seevastu hindamise keskmes tööaeg, mille ulatuses töötaja suudaks tavapärastes tööturutingimustes töötada. Vastavat skaalat aluseks võttes langetatakse otsus töövõimekaoga inimese hüvitisõiguse üle. (*Ibid.*)

Võrdlusanalüüsist ilmnes, et püsiva töövõimetuse hindamine peab toetama inimeste tööalast taasaktiveerimist ja taastõimumist. Sellest tulenevalt on valitud riikides pikaajalise töövõimetuse hindamisel liigutud töövõimetuse hindamisest, kus keskendutakse inimese tervisele ja funktsionaalsetele võimetele, töövõime hindamisele, kus tervise ja funktsionaalsete võimete hindamise kõrval vaadatakse inimese oskusi, teadmisi, kompetentse, töö ja töökoha nõudeid ning abivajadust, mis soodustaks inimese oskuste, teadmiste ja kompetentside tööalast kasutamist. (*Ibid.*)

Eeltoodud viie riigi kogemusele, mitmetele ekspertarvamustele, sh OSCD soovitudele tuginedes on ette valmistatud töövõimereform Eestis.

1.3. Töövõimereformi vajalikkus Eestis ning sellega kaasnevad peamised muutused

Töövõimereformi on programmi „Töövõimetuskindlustuse skeemi ettevalmistamine“ raames ette valmistatud 2012-aastast. Hindamaks sotsiaalkindlustussüsteemi toimimist Eestis tervikuna, sh töövõimetuse hindamise aluseid on Sotsiaalministeerium koostöös paljude rakendusasutustega tellinud viimase viie aasta jooksul nii Praxiselt kui Saar Poll OÜlt erinevaid uuringuid. Nii näiteks on 2012. aastal valminud Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest programmi „Töövõimetuskindlustuse skeemi ettevalmistamine“ raames Praxise poolt läbiviidud uuring „Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis“ ning 2014. aastal valmis sama programmi raames Saar Poll OÜ poolt töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüsi eelhindamise dokument. Nendele ning teistele uuringutele

toetudes on käesoleva töö autor alljärgnevalt välja toonud peamise, miks töövõimereform Eestis vajalik on.

Tänase töövõimetuse hindamise süsteemi reformimise vajadus joonistub hästi välja töövõimetusriski maandavate meetmete süsteemi kriitika läbi (Töövõimetuskindlustuse ... 2012):

- ajutise töövõimetuse hüvitamise alused ei toeta kiiret naasmist tööturule;
- pikaajalise töövõimetushüvitise pakkumine põhineb meditsiinilisel mudelil;
- püsiva töövõimekao hüvitamise korraldus ei kaitse vaesusesse langemise eest;
- püsiva töövõimetuse hüvitamise süsteemi finantsiline jätkusuutlikkus on nõrk;
- töövõimekaoga inimeste abistamise korraldus on killustatud;
- tööandja kaasatus tervisekao ennetamisse ja töötaja aktiveerimisse on nõrk;
- tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitamise korraldus ei toeta nende ennetamist;
- töövõimetuse õiguslik käsitus on vastuolus riigi tööturupoliitikaga.

Rahandusministeeriumi poolt tellituna viis Praxis 2011. aastal läbi sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutlikkuse rahastamise uuringu, mille järeldustes on öeldud, et praegune töövõimetuse hüvitamise korraldus ei ole efektiivne ning töövõimetuse hüvitamine tervikuna on killustunud mitme sotsiaalkindlustuse skeemi vahel. Töövõimetuse süsteem ei motiveeri tööandjat töökeskkonda parandama ega töötajate tervise eest hoolitsema. Tulenevalt sisulistest probleemidest ei piisa töövõimetuse hüvitamise süsteemi üksikute parameetrite muutmisest mittetöötamist soodustavate stiimulite või eri sotsiaalkaitse skeemide koostoime suurendamiseks ning vajalikud on struktuursed ümberkorraldused. See kehtib nii üldhaigestumisest tingitud töövõimetuse hüvitamise kohta kui ka tööõnnetuste ja kutsehaiguste mõju kohta laiemalt. (Sotsiaalkindlustussüsteemi ... 2012)

Praxise 2012. aasta uuringuaruandes töövõimetuse hindamise, asendussissetuleku võimaldamise ja tööalase rehabilitatsiooni kohta Eestis ja viies Euroopa Liidu Riigis on öeldud, et töövõimetuse õiguslik käsitus on vastuolus riigi tööturupoliitikaga. Vabariigi Valitsuse 2011. aasta aprillis kinnitatud „Konkurentsivõime kava Eestis 2020“ üheks keskseks eesmärgiks on taastada majanduskriisi eelne kõrge tööhõive ning tõsta see

2020. aastaks 76%ni. Selle saavutamiseks on 2020. aastaks täiendavalt vaja hõivesse tuua ligikaudu 43 000 inimest, mis omakorda eeldab võimalikult paljude tööealiste inimeste aktiivset kaasamist tööturule. Senine töövõimekaoga inimestele suunatud meetmete süsteem ei toeta töövõimekaoga inimeste hõivamist, hüvitiste võimaldamise süsteem soodustab töövõimekaoga inimeste passiivsust.

Võttes samas arvesse, et suur hulk töövõimetuspensionäridest on osaliselt säilinud töövõimega (2012. aasta keskel jäi 48,7% töövõimetuspensionäri tuvastatud töövõimekao määr vahemikku 40-60%) ja eelduslikult pikaajalise töökogemusega (2012. aasta keskel oli töövõimetuspensionäride mediaanvanus 51), oleks ootuspärane, et tervisekao ilmnemisel rakenduks meetmete süsteem, mis ei laseks töötavatel inimestel hõivest lahkuda ning toetaks juhul, kui on ilmne, et senisel töökohal jätkamine ei ole peatselt enam võimalik, töökatkestuseta siirdumist uuele töökohale. (Töövõimetuse ... 2012)

Eestis on töövõimetuspensionäri saajate kasv olnud viimasel kümnendil OECD riikidest kõige kiirem. Seisuga 1. jaanuar 2012 oli Eestis tööealisi inimesi (vanuses 16–62 eluaastat) 874 221, sealhulgas töövõimetuspensionäre 93 451. Püsiva töövõimetuse määramiste arv aga järjest suureneb - 2013. a 1. jaanuariks oli töövõimetuspensionäre juba 98 062, ning see toob endaga kaasa ka sotsiaalkindlustuskulude suurenemise. Esialgne prognoos nägi ette, et tänase süsteemi jätkudes on töövõimetuspensionäre 2016. aastaks ca 124 000 ning 2020. aastaks juba ca 176 000. Töövõimetuse vähendamine riigi tulusid, kuna inimesed väljuvad osaliselt või täielikult tööturult, samal ajal suurenevad töövõimetushüvitiste ja -pensionide kulud. Seega, arvestades ühelt poolt vähenevat tööealist elanikkonda ning teisalt suurenevat töövõimetuspensionäride arvu ning sellega kaasnevat töövõimetuspensionide kulude kasvu, ei ole Eesti praegune püsiva töövõimetuse süsteem (ja selle korraldus) jätkusuutlik, kuna senise süsteemi ülevõetamine on riigile varsti üle jõu käiv. (Töövõimetuse ... 2014)

Sellest tulenevalt oleks vaja suunata neid tänaseid töövõimetuspensionäre, kel on säilinud osaline töövõime, tagasi tööjõuturule. Tänapäevane süsteem aga pigem ei motiveeri töövõime kaotanud inimest tööturule naasma. Töövõimetuspensionäri maksmine ei sõltu

sellest, kas isik saab samal ajal sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu või mitte. (Töövõimetoetuse ... 2014)

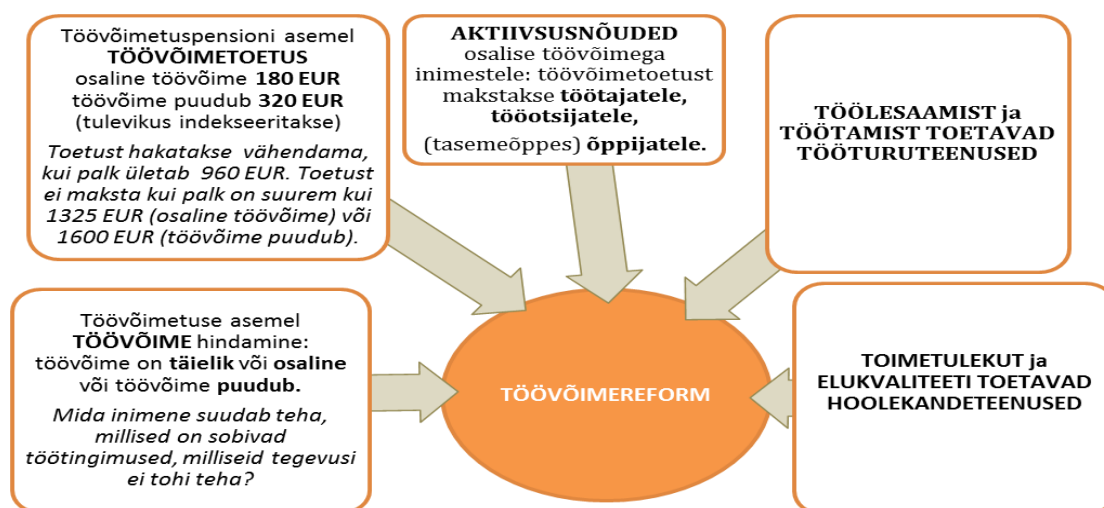
OECD põhjalikus töövõimetus teemalises raportis „*Sickness, disability and work: breaking the barriers*“ (2013) on tõdetud, et parimaks viisiks võidelda puuetega inimeste hüvitisestluse ja tõrjutuse vastu on nende reintegreerimine tööturule. Kõrgem hõive edendab sotsiaalset kaasatust ja kahandab vaesusrisiki ning võimaldab kahandada avaliku sektori kulutusi puuetega inimeste toetuste-hüvitistele. (Sickness ... 2013)

- Sotsiaalministeeriumi veebiküljele on loodud töövõimereformi arenguid kajastav lehekülg, kus on välja toodud reformi eesmärgid (Töövõimereform 2015):
- tuua vähenenud töövõimega inimesed tööturule tagasi ja aidata neil sellega paremini toime tulla;
- ennetada töövõime kaotust ja motiveerida ühiskonnaelus aktiivne olema;
- aidata tööandjatel töökeskkonda parandada, et nad saaksid vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta ja neid seal hoida.

Uue töövõime toetamise süsteemi toel oodatakse mõtteviisi muutust ühiskonnas – hindame töövõimet, mitte -võimetust. Töövõimereformi veebileht toob ülevaetlikult välja reformiga kaasnevad muutused. Reformiga luuakse kompleksne lähenemine, milles nii töövõime hindamine, toetuse maksmine kui pakutavad teenused on suunatud tervisekahjustusega inimese abistamiseks tööturul. (Töövõimereform ... 2015)

Töövõime toetamise süsteemi reformiga lõpetatakse püsiva töövõimekaotuse protsentide tuvastamine ning hakatakse hindama töövõimet. Töövõime hindamise tulemusena tuvastatakse, kas inimene on töövõimeline, tal on säilinud osaline töövõime või puudub tal töövõime täielikult. Töövõime hindamisse kaasatakse tervishoiuteenuse osutajad, kelle pädevuses on anda hinnang, millised on inimesele sobivad tööd või töötingimused, arvestades inimese tervislikku seisundit. Samuti on nende pädevuses terviseriskide vähendamiseks ja/või vältimiseks tervisekontrolli tegemine ning tööst tingitud tervisehäirete võimalikult varajane avastamine. Hindamise tulemusena antakse ka tööalased soovitusel ja vajaduse korral abi tööandjale. (Töövõimereform ... 2015)

Reformiga viiakse tervisekahjustusega inimese õigused ja kohustused paremini tasakaalu. Inimesele antakse rohkem õigusi saada abi ja toetust, aga pannakse ka kohustus olla aktiivne. Aktiivsuspõuete all mõeldakse töötamist, töö otsimist, tööturuteenuste saamises osalemist, õppimist, aga ka alla 3-aastase lapse kasvatamist või puudega inimese hooldamist Aktiivsuspõueteid ei esitata inimestele, kellel töövõime puudub või kui töötamine halvendab inimese tervist. Osalise või puuduva töövõimega inimestele makstakse töövõimetoetust, ent osalise töövõimega inimeste puhul sõltub toetuse maksmine aktiivsuspõuete täitmisest. Töötamise korral sõltub toetuse suurus ja maksmine töötasu suurusest. (Töövõimereform ... 2015)



Joonis 1. Töövõimereformi käigus elluviidavad peamised muudatused. (Autor: Eesti Töötukassa)

Joonisel 1 on skeemina esitletud peamised reformiga elluviidavad muutused, sh aktiivsuspõuete täitmise kohustus. Aktiivsuspõueteid kehtestatakse osalise töövõimega inimeste puhul töövõimetoetuse maksmise eeldusena. Aktiivsuspõuete all mõistetakse (Tööturuteenused ... 2015):

- töötamist;
- töö otsimist registreeritud töötuna;
- õppimist (põhi-, kesk-, kutse või kõrghariduse omandamine);
- vähemalt ühe alla kolme aastase lapse kasvatamist;
- abivajava raske või sügava puudega pereliikme või puudega isiku hooldamist;

- loomeliidu poolt määratud loometoetuse saamist;
- ööpäevaringse erihooldusteenuse saamist hoolekandeesutuses;
- olukorda, kus kohaldatakse tahtest olenematut ravi või kohaldatakse muud seaduses sätestatud asenduskaristust või mõjutusvahendit;
- aja-, asendus- või reservteenistuses viibimist.

Vähenenud töövõimega inimestele ja nende potentsiaalsetele tööandjatele osutatakse Eesti Töötukassa poolt alates 2016-aastast kõiki tööturuteenuseid, nii olemasolevaid, kui reformi käigus loodavaid uusi teenuseid. Mitmeid olemasolevaid teenuseid (töökoha kohandamine, tugiisikuga töötamine, palgatoetus) hakatakse alates 2016-aastast pakkuma soodsamatel ja paindlikematel tingimustel. Uued teenused on kogemusnõustamine, tööandjate nõustamine ja koolitus, kaitstud töö (ajutine), mobiilne nõustamine noortele (koolist tööle), tööalane rehabilitatsioon, töölesõidu toetus ning saatjakulu hüvitamine. (Tööturuteenused ... 2015)

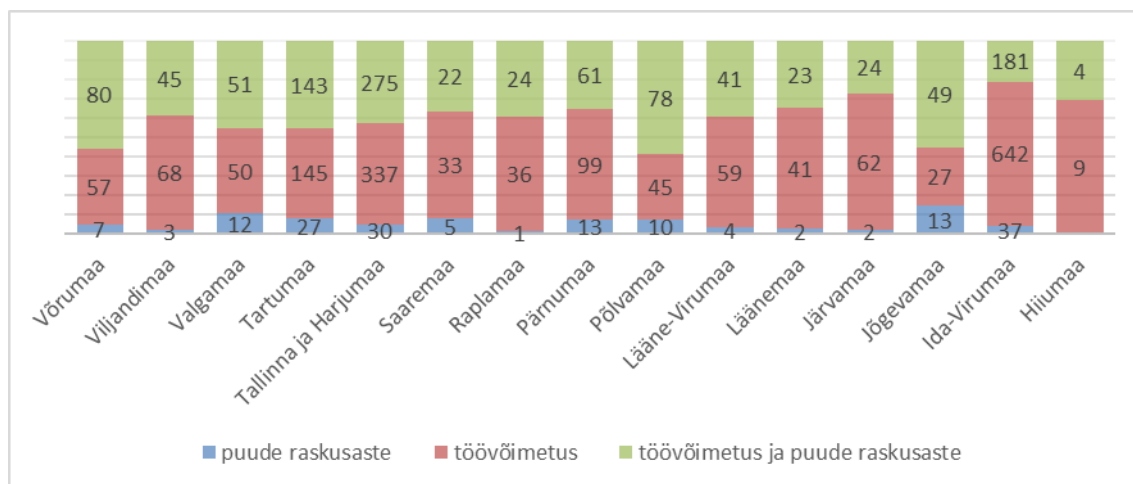
1.4. Tööturuteenused puuetega inimestele

Eesti Töötukassas töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride puhul on paljudel juhtudel samaaegselt hinnatud ka puude raskusaste, mistõttu ei ole käesoleva töö raames oluline eristada puudega inimesi töövõimetuspensionäridest vaid neid käsitletakse koos. Eesti Töötukassa poolt vaadeldavasse tööturu riskirühma „puudega töötu“ kuuluvad kliendid, kelle puhul on hinnatud puude raskusaste ja/või töövõimetus. Antud riskirühma kuuluvaid töötuid nimetatakse käesolevas töös edaspidi erivajadusega inimesteks.

Eesti Töötukassa võimaldab erivajadusega klientidel kasutada töö leidmise ja/või jätkamise toetamisel ning tööle asumisel erinevaid vajaduspõhiseid teenuseid. Teenuse vajaduse üle otsustab kliendi tööotsinguid toetav töövahenduskonsultant või juhtumikorraldaja. Tööturuteenuste osutamist kirjeldab ja reguleerib Tööturuteenuste ja -toetuste seadus ning täiendab Tööhõiveprogramm 2014-2015.

Joonisel 2 on esitletud Eesti Töötukassas 31.12.2014 seisuga registreeritud tööturu riskirühma „puudega töötu“ kuuluvate klientide jagunemine maakondlike osakondade

lõikes, kusjuures eraldi ei ole välja toodud juhtumikorraldajate kliendid. Jooniselt on näha, et kliente, kellel on määratud üksnes puude raskusaste, on kõige vähem. Tallinna ja Harjumaa osakonnas on töötuna registreeritud 642 erivajadusega klienti, kes jagunevad töövahenduskonsultantide ja juhtumikorraldajate klientideks.



Joonis 2. Eesti Töötukassas 31.12.2014 seisuga registreeritud töötud (arv), kes kuuluvad tööturu riskirühma „puudega töötu“ (autori koostatud).

Võttes aluseks TTTS-i, saab välja tuua teenused, mis toetavad erivajadusega inimese tööle rakendumist (Tööturuteenusete ... 2005):

- tööruumide ja -vahendite kohandamine;
- töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine;
- abistamine tööintervjuul;
- tugiisikuga töötamine.

Tööruumide ja -vahendite kohandamise teenus on mõeldud tööandjale, andmaks erivajadusega kliendile võimaluse säilitada senine töökoht või asuda tööle uuel ametikohal, arvestades tervisehäirest tulenevaid individuaalseid vajadusi. Tervisehäire on sageli progresseeruv või ajas muutuv, mistõttu pakub kohandamise teenus paindlikke võimalusi töö säilitamiseks või tööle asumiseks. Niisamuti toetab erivajadusega kliendi tööle asumist või tööga jätkamist töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmise teenus. Mainitud teenuste puhul ei pea erivajadusega inimene teenuse saamiseks olema töötuna registreeritud. Abistamine tööintervjuul ning tugiisikuga töötamise teenus on mõeldud registreeritud töötule, kes puudest või pikaajalisest tervisehäirest tulenevalt vajab töö leidmisel ning tööle asumisel tuge. Tööintervjuul

abistamine on vajalik, kui klient vajab tööandjaga suhtlemisel tuge. Tööintervjuule võib kliendiga kaasa minna töötukassa juhtumikorraldaja, kuid ka näiteks viipekeele tõlk, kes toetab kuulmislangusega kliendi vestlust tööandjaga. (Eesti Töötukassa 2015)

Lisaks puuetega inimeste teenustele on antud riskirühma kuuluvaid kliente vajaduspõhiselt võimalik toetada ka teiste tööturuteenustega, milleks on TTTS-i alusel teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest, töövahendus, tööturukoolitus, karjäärinõustamine, tööpraktika, avalik töö, tööharjutus, palgatoetus, ettevõtluse alustamise toetus. (Tööturuteenuste ... 2005)

Kliendi tööotsinguid toetav töövahenduskonsultant või juhtumikorraldaja on pädev teavitama oma kliente tööturu hetkeolukorrast ning vahendama vabu töökohti. Sageli vajab erivajadusega klient täiend- või ümberõppe võimalust, kuna puude või pikaajalise tervisehäire tõttu ei ole tal enam võimalik õpitud erialal tööd teha, olemasolevad oskused vajavad täiendamist või puuduv erialane haridus ning tervislikust hetkeolukorrast tulenevad erivajadused raskendavad olulisel määral töö leidmist. Valikute tegemisel saab tuge pakkuda karjäärinõustaja, kes toetab kindlasti ka ümberõppe vajaduse hindamise protsessi. Tööpraktika teenus annab kliendile võimaluse õpitud erialal või läbitud koolituse järgselt omandada tööd pakkuvast ettevõttes praktiline kogemus, kusjuures nii tööandja ja töötaja saavad seeläbi hinnata omavahelist sobivust.

Lisaks TTTS-is loetletud teenustele võimaldab THP pakkuda klientidele täiendavaid tööturuteenuseid (Tööhõiveprogramm ... 2013):

- karjääriinfo vahendamine;
- tööotsingunõustamine;
- ettevõtluse toetamine;
- individuaalne töölerakendamine;
- nõustamine töölesaamise takistuste kõrvaldamiseks;
- töövalmiduse toetamine;
- kvalifikatsiooni saamise toetamine.

Eesti Töötukassa pakub nõustamisteenuse raames ka psühholoogilist, võla- ja sõltuvusnõustamist, tööklubis ning töötubades osalemise võimalust. Psühholoogiline nõustamine annab kliendile võimaluse saada tuge väga mitmesuguste probleemide korral, mis olulisel määral mõjutavad töötöingu protsessi. Võlanõustamise teenuse puhul peab töötukassa oluliseks seda, et klient saab võimaluse tegeleda võlgade ennetamisega, juhtides oma rahalist toimetulekut töö kaotuse puhul läbi teadliku tegutsemise. Sõltuvusnõustamine on aga toeks klientidele, kes tunnistavad oma sõltuvust ning leiavad, et vajavad ses olukorras tuge. (Eesti Töötukassa 2015)

Töövalmidust toetavate teenuste hulka loetakse lisaks TTTS-is välja toodud tööharjutuse ning puuetega inimeste teenustele ka avaliku töö teenust, mille raames kohalik omavalitsus pakub registreeritud töötule võimalust osaleda ühiskonna hüvanguks tehtavas töös, hooldusteenuse kulu hüvitamist pereliikme või lapse hooldamise korral, individuaalse töölerakendamise teenust ning individuaalsete lahenduste leidmise võimalust. (Eesti Töötukassa 2015)

Individuaalse töölerakendamise teenus on isiku erivajadusest lähtuvalt tema töölesaamise toetamine juhendamise ja muude tugitegevuste vormis. Individuaalse töölerakendamise eesmärk on aidata tööle isik, kelle töölesaamine on raskendatud pikaajalise töötuse, sotsiaalsete erivajaduste, hoolduskohustuse, puude või pikaajalise tervisehäire või muude eriliste takistuste tõttu. (Tööhõiveprogramm 2013) Individuaalsete lahenduste leidmise all mõistab töötukassa võimalusi lahendada kliendi töö leidmise teele kerkinud probleemid läbi erilahendusliku otsuse, juhul kui antud takistust ei ole võimalik mõne teise meetmega kõrvaldada.

2016. aastast järk-järgult käivituv töövõimereform võimaldab töötukassal Euroopa Sotsiaalfondi rahastusel jaanuarist 2016 pakkuda erivajadusega inimestele (töövõimereformi käsitlevates dokumentides kirjeldatud kui vähenenud töövõimega inimesed) seniste teenuste kõrval ka uusi: kaitstud töö, kogemusnõustamine, tööalane rehabilitatsioon. Uutele teenustele lisandub ka mitu toetuse liiki: töölesõidu toetus ning saatja sõidukulu hüvitamine.

Kaitstud töö eesmärk on aidata ööle vähenenud töövõimega inimesed, kes ei ole suutelised iseseisvalt tööd leidma, töötama ning vajavad tööharjumuse omandamiseks rohkem aega ja individuaalset lähenemist. Sihtrühmana on kirjeldatud töötuna arvel olevad vähenenud töövõimega (v.a puuduv töövõime) inimesed, kes ei ole koheselt valmis avatud tööturule tööle asuma ja kellel eelkõige on raske, sügava või püsiva kuluga psüühikahäire, peaaajutrauma või ajukahjustus, kes on nägemis- või liitpuudega. (Uued ... 2015)

Töölane rehabilitatsioon on inimese tööeluks ettevalmistamiseks, tööle asumiseks või töötamise jätkamiseks osutatav tööturuteenus, mis seisneb sotsiaalhoolekande seaduse (SHS) § 11² alusel kehtestatud rehabiliteerivates tegevustes. Töölase rehabilitatsiooni toel jätkab klient töötamist sama tööandja juures samal või teisel töökohal, asub tegutsema ettevõtjana või jätkab tegutsemist ettevõtjana, asub tööle avatud tööturul iseseisvalt või tugiisikuga (toetatud töö), on valmis tööd otsima ja osalema teistel tööle saamist toetavatel tööturuteenustel, jätkab õppimist ja on valmis õpingute järel tööle asuma. Töölase rehabilitatsiooni teenuse sihtrühmana on kirjeldatud vähenenud töövõimega inimesi (v.a kui töövõime puudub), kes on vanuses 16 kuni vanaduspensioniiiga, on arvele võetud töötuna või on töötav inimene või on inimene, kes omandab põhi-, üldkesk-, kutse-, või kõrgharidust. (Uued ... 2015)

Kogemusnõustamise eesmärk on kliendi puude või tervisehäirega toimetuleku toetamine, motivatsiooni ja enesekindluse suurendamine ning ettevalmistamine tööotsinguteks ja tööeluks või töötamise jätkamiseks. Teenuse sihtgrupina on kirjeldatud puude või töövõimekaoga töötut, tööotsijat või töötavat inimest, kelle terviseseisund on muutunud halvemaks või kes on keerulisse elusituatsiooni sattunud ning keda saab toetada samas olukorras olnud teine inimene. (Uued ...2015)

Töölase toetuse eesmärk on osaliselt hüvitada töölasega seotud lisakulud, mis on vähenenud töövõimega inimesel tingitud sellest, et ta ei saa puude või terviseseisundi tõttu kasutada tööl käimiseks ühistransporti (v. a taksot). Töölasega seotud lisakulud hüvitatakse, kui see on vajalik vähenenud töövõimega inimese tööle asumiseks või töötamise jätkamiseks. Saatja sõidukulu hüvitamise eesmärk on hüvitada sõidukulu inimesele, kes sõidab vähenenud töövõimega inimesega ühistranspordis (v.a takso)

kaasa tema kodust tööle ja tagasi, kuna vähenenud töövõimega isik vajab töölkäimiseks ühistranspordi kasutamisel saatjat. Sihtrühmana on kirjeldatud inimesi, kes sõidavad vähenenud töövõimega inimesega ühistranspordis kaasa tema kodust tööle ja tagasi. (Uued .. 2015)

Eesti Töötukassa pakub oma klientidele vajaduspõhisust silmas pidades mitmekülgsid töö leidmist toetavaid meetmeid.

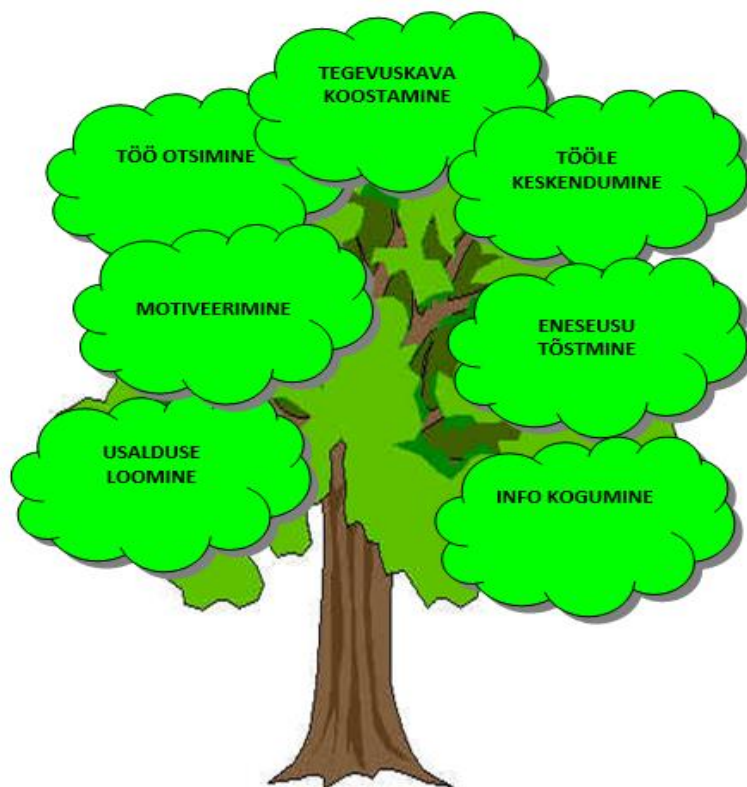
1.5. Juhtumikorralduse põhimõtted Eesti Töötukassas

Riikliku tööhõiveprogrammi 2005-2006 ning laste ja erivajadustega inimeste hoolekande programmi aastateks 2004-2006 toel anti 2006-aastal välja „Juhtumikorralduse käsiraamat“, kus on öeldud, et juhtumikorraldus on Eesti sotsiaalse ja tööturusüsteemis uus sõna. Praktikute tähelepanu fookusesse sattus see alates 2004-aastast uute hoolekande ja tööturumeetmete kontseptsioonide tõttu, mille kandev põhimõte on individuaalne lähenemine kliendile. (Juhtumikorralduse ... 2006)

Juhtumikorraldus on kliendi individuaalsetest vajadustest lähtuv teenuste koordineerimise protsess, mis tagab igale kliendile juurdepääsu õigeaegsele ja piisavale abile. (*Ibid*: 11)

Sotsiaalministeeriumi ja Tartu Ülikooli Pärnu kolledži poolt on 2012-aastal valminud juhised juhtumipõhise võrgustikutöö meetodi rakendamiseks. Antud dokumendis on kirjeldatud Eesti Töötukassa juhtumikorraldaja koostööd juhtumit koordineeriva spetsialisti rollis.

Eesti Töötukassa töövahenduskonsultandid ja juhtumikorraldajad kasutavad oma töös töökeskse nõustamise töövõtteid mis on omandatud läbi mitme organisatsioonisisese koolituse („Töökeskne nõustamine“, „Efektiivne nõustamine“). Töökeskne vestlus kliendiga paljudest olulistest etappidest: usalduse võitmine, info kogumine, vestluse hoidmine tööotsingutel, eneseusu suurendamine, töö otsimine ning tegevusplaani koostamine.



Joonis 3. Eesti Töötukassa sisekoolituse „Töökeskne nõustamine“ teemaleht töökeskse nõustamise etappide kohta. (Autor: Eesti Töötukassa)

Rahvusvaheline Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon (NASW) kirjeldab sotsiaaltöö juhtumikorralduse kuuenda standardina tegevuse planeerimist, rakendamist ja monitoorimist. Sotsiaalvaldkonna juhtumikorraldaja koostab koostöös kliendiga tegevuskava (plaani), kus on paika pandud konkreetsed tegevused, tõstmaks kliendi enesekindlust, analüüsivaks tema tugevusi ning aidates seeläbi saavutada püstitatud eesmärgi. Juhtumikorraldajaga koostatud tegevuskava peab seadma eesmärgi, mis on kliendi jaoks konkreetne, saavutatav ning mõõdetav. (*NASW Standards ... 2010*)

Eesti Töötukassa juhtumikorraldus tugineb samadele põhimõtetele: koostöös kliendiga luuakse tegevuskava. Tegevuskava koostamisel võetakse arvesse kliendi oskusi ja võimekust kokkulepitud tegevusi ellu viia, seatakse kokkulepitud perioodiks selgelt sõnastatud, konkreetne, saavutatav ja mõõdetav eesmärk, toetamaks klienti jõukohaste sammudega töö leidmise teekonnal. Koostöös kliendiga kaardistab juhtumikorraldaja töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud, kavandatakse takistustest lähtuvalt konkreetsed tegevused ja meetmed, mis takistused kõrvaldaks või vähendaks.

Põhjused, miks inimesed jäävad pikemaks ajaks tööta, on väga erinevad. Ühtedel puuduvad töölesaamiseks vajalikud teadmised, oskused või on need iganenud, teistel pole tööandja silmis hinnatud töökogemust. Komistuskiviks võib saada seegi, et napib enesekindlust, sotsiaalseid oskusi ja suhteid. Sageli takistab tööleasumist see, et pole kellegi hoolde jätta lapsi või teisi hooldust vajavaid pereliikmeid või puudub transport töölesõiduks. Nii ei ole kindlasti olemas ühte ja ainsat võluvitsa, mis kõiki pikaajalisi töötuid tööle aitaks. Selleks, et tööd otsivad inimesed saaksid töötukassast õigeaegselt just seda abi, mida nad töölesaamiseks vajavad, juurutame kahetasandilist klienditeenindust, mis jaguneb töövahenduseks ja juhtumikorralduseks. Töövahenduse klientideks on töötud, kes vajavad töö leidmiseks eelkõige teadmisi ja oskusi töö otsimiseks, nõustamist, valikute juhendamist, julgustamist ja motiveerimist. (Liimal 2011: 7)

Tööotsingute käigus võib selguda, et kliendi töölesaamine eeldab erialaste teadmiste, oskuste või kogemuste omandamiseks koolitust või tööpraktikat või muud abi, mille pakkumist saab hõlpsasti korraldada töövahenduskonsultant. Juhtumikorralduse klientideks on need töötud, kellel on väga madal enesekindlus või vähesed sotsiaalsed oskused töö leidmiseks või suured sotsiaalsed erivajadused või muud takistused töölesaamisel. Nad vajavad tööle rakendumiseks ulatuslikku ja mitmekülgselt abi ning paindlikku lähenemist. Sageli on juhtumikorraldajal vaja pakkuda täiendavaid teenuseid oma klientidele töölesaamist takistavate probleemide lahendamiseks ning teha koostööd kohaliku omavalitsuse, teiste valdkondade spetsialistide või organisatsioonidega. (Liimal 2011: 7)

Eesti Töötukassa on organisatsioon, kes viib järgnevate aastate jooksul ellu töövõimereformi Eestis. Pidades silmas Eesti kiiresti vananevat ühiskonda, senist töövõimetuspensionäride arvu kiiret tõusu aasta-aastalt ning naaberriikide kogemust töövõimetuse käsitlestes, on väga oluline, et võimalikult suur hulk tööealisest ja töövõimelisest elanikkonnast saaks teha tööd. Lihtsustatult väljendudes, töövõimetuse hindamiselt üle minek töövõime hindamisele, annab võimaluse väärtustada iga inimese panust riigi majandustegevusse ning kasvada seeläbi tugevamaks riigiks tervikuna, kuna igal, ka erivajadusega inimesel on kanda oma roll ja vastutus.

2. UURIMUS TÖÖVÕIMETUSPENSIONÄRIDE TÖÖ LEIDMIST SOODUSTAVATE JA TAKISTAVATE ASJAOLUDE KOHTA

2.1. Uurimuse teoreetiline lähtekoht ning uurimisküsimused

Käesoleva uurimuse läbiviimisel on kombineeritult kasutatud nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimismeetodit. Lembit Õunapuu (2014) on oma raamatus „Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes“ välja toonud erinevad kvalitatiivse ja kvantitatiivse uurimistöö kirjeldused, mis on välja pakutud paljude autorite teadusmetodoloogilistes töodes. Erinevatest raamatus esitatud kvalitatiivse uurimismeetodi kirjeldustest selguvad Õunapuu hinnangul mõned tüüpilised jooned, mis kvalitatiivset uurimistööd iseloomustavad (Kvalitatiivne ja ... 2014: 54):

- uuritakse loomulikes tingimustes;
- huvitatakse subjektiivsetest tähendustest;
- uurimistööl on induktiivne iseloom;
- töötatakse mitteamvuliste andmetega; tulemuseks on teooria või põhjalikud, detailed kirjeldused uuritavast nähtusest.

Kvalitatiivse uurimistöö lähtekoht on tegeliku elu kirjeldamine; püütakse ennekõike leida ja avalikkuse ette tuua tõsiasju, selle asemel, et tõestad juba olemasolevaid (tõe)väiteid. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005: 152)

Kvantitatiivset uurimistööd kirjeldavad Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2005: 130) aga kui positivistlikku, hüpoteetilis-deduktiivset ja eksperimentaalset. Õunapuu (2014) ütleb, et erinevate kvantitatiivsete uurimismeetodi kirjelduste põhjal näib kvantitatiivse uurimistöö tuumaks olevat tegelemine arvandmetega. Enamik tänapäevaseid

teadusmetodoloogia allikaid peab seda põhitunnuseks, mis eristab kvantitatiivset uurimistööd kvalitatiivsest. (Kvalitatiivne ja ... 2014: 55)

Kvalitatiiv-kvantitatiivne uurimistöö ühendab nii kvalitatiivsed kui ka kvantitatiivsed andmete kogumise, analüüsimise ja tõlgendamise meetodid. Uurija segab kokku või kombineerib, sünteesib või integreerib omavahel kvalitatiivse ja kvantitatiivse uurimistöö komponendid. Nii kvalitatiivse kui kvantitatiivse kui ka kvalitatiiv-kvantitatiivse uurimistöö kirjeldustes on põhirõhk asetatud eelkõige andmete kogumisele ja analüüsimisele. (*Ibid.*: 69)

Eelnevast lähtudes on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Kuidas jaotuvad Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonnas juhtumikorraldajate juures töötuna registreeritud töövõimetuspensionärid ja/või puudega inimesed erinevate sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes?
- Missugused on Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonnas töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride peamised töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud 2015.-aastal juhtumikorraldajate kogemusest lähtuvalt?
- Missuguseid meetmeid peavad juhtumikorraldajad tulemuslikemaks töövõimetuspensionäride töö leidmise toetamise protsessis?
- Missugused on Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate ootused töövõimereformile lähtudes vähenenud töövõimega klientide tööturule jõudmise peamistest takistustest?

2.2 Andmekogumis- ja andmeanalüüsi meetodid ning valim

2.2.1 Andmekogumis- ja andmeanalüüsi meetodid

Kuna käesoleva uurimuse puhul on kombineeritult kasutatud nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimismeetodit, siis annab autor siinkohal ülevaate mõlema uurimismeetodi andmekogumis- ja andmeanalüüsi tehnikatest.

Kvantitatiivse uurimismeetodi tarbeks on andmed valimisse kuuluvate isikute kohta välja võetud Eesti Töötukassa infosüsteemist *Employment Information System* (edaspidi EMPIS). Infosüsteemi on kantud kõikide töötukassa klientide kohta mitmesugused

andmed. Käesoleva töö kontekstis oli oluline kirjeldada tööturu riskirühma „puudega töötu“ kuuluvaid kliente Tallinna ja Harjumaa juhtumikorraldajate klientide näitel lähtuvalt nende tervislikust seisundist, vanusest, elukohast, haridustasemest ning põhilisest suhtluskeelest. Käesoleva töö autoril ei lubatud Eesti Töötukassa juhtkonna poolt andmekaitse aspektidest lähtuvalt andmeid infosüsteemist ise pärida vaid andmed võttis infosüsteemist välja töö autori täpselt sõnastatud tellimuse alusel Eesti Töötukassa analüüsiosakond ning infosüsteemi haldav ja arendav ettevõtte Nortal. Andmed edastati töö autorile Excel tabelitöötlusprogrammi failina, mille alusel oli autoril võimalik koostada algandmete põhjal illustreerivaid jooniseid ja tabeleid, mis on esitletud käesoleva töö uurimuse osas.

Kvalitatiivse uurimismeetodi puhul kasutas töö autor andmekogumismeetodina poolstruktureeritud intervjuu vormi. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaasis (2014, viidatud Brennen 2013: 27) on öeldud, et lihtsustatult võib intervjuerimist defineerida kui „mingile teemale keskenduvat eesmärgiärast vestlust kahe või enama inimese vahel. Poolstruktureeritud intervjuu jääb oma olemuselt struktureeritud ja struktureerimata intervjuuliigi vahele, kuna ühest küljest kasutatakse seal varem koostatud intervjuukava, teisest küljest võib poolstruktureeritud intervjuu läbiviimisel muuta küsimuste järjekorda (nt kui intervjueritav suundub oma jutuga mõne sellise teema juurde, mida oli peagi nagunii plaanis käsitleda) ja küsida täpsustavaid küsimusi. (Sotsiaalse analüüsi ... 2014)

Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 23.03.2015 kuni 06.04.2015 Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna neljas büroos (Lilleküla, Tondi, Tõnismäe, Tähesaju). Kõikidele intervjueritavatele selgitas autor intervjuu alguses oma töö eesmärgi, põhiolemust ning intervjuu kava (vt lisa 1). Autor salvestas intervjuud diktofoniga ja mobiiltelefoniga ning tegi vestluste ajal endale märkmeid selleks ettevalmistatud lehele. Intervjuu koosnes neljast uurimisküsimusest, mille vastused moodustasid eraldi teemablokid. Iga intervjuu alguses märkis autor märkmete lehele ning sõnastas salvestise algusesse intervjuu toimumise aja ja koha ning tähistas vastajad koodiga V1, V2 jne. Intervjuude pikkuseks kujunes 1-1,5 tundi.

Autor analüüsis läbiviidud intervjuusid etappide kaupa. Esmalt transkribeeris töö autor intervjuude sisu. Kuivõrd antud uurimuse puhul oli uurimuse eesmärgist lähtuvalt oluline analüüsida ainult verbaalselt väljendatud, ei sisalda transkriptsioon mitteverbaalselt väljendatud aspekte (pausid, näoilmed jms).

Andmete sisuanalüüsis on kasutatud juhtumiülest ehk horisontaalset (*cross-Case analysis*) analüüsi tehnikat. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas kirjeldab seda analüüsitehnikat kui olukorda, kus samal ajal vaadeldakse mitut analüüsitavat juhtumit, nt kogutakse erinevatest intervjuudest kokku kõik konkreetse teema kohta käivad tekstiosad ja võrreldakse selle teema käsitlemist kõigi kogutud intervjuude lõikes. Võrdlusvõimalus loob eeldused üldistuste tegemiseks. Selle analüüsi eesmärgiks võib olla mitme juhtumi võrdlemine, mis võib anda tulemuseks juhtumite tüpoloogia, läbivate teemade leidmine, tegevus-, seose- või muude mustrite väljaselgitamine. (Sotsiaalse ... 2015)

Eeltoodud sisuanalüüsi tehnika kirjeldusest lähtuvalt töötas autor järgmise sammuna uuesti läbi transkribeeritud tekstid ning tõi välja põhiteemade (uurimisküsimused) kõrval alateemad, misjärel oli võimalik erinevaid tsitaate tõsta vastava alateema juurde. Peale transkribeeritud teksti jaotust alateemade kaupa, oli võimalik välja tuua üldistused teemade kaupa. Antud andmeanalüüsi puhul oli oluline just läbivate teemade leidmine ning nende omavaheline võrdlemine läbi kõikide intervjuude.

Käesoleva uurimuse puhul oli tegemist manifestse analüüsiga, mille puhul uurijat huvitav eelkõige otseselt väljaõeldu, nähtavad tekstiosad, nt teemad, peamised ideed või argumendid, tegelased, tegevused, väärtusmõisted jne. (Sotsiaalse ... 2015)

Uurimisstrateegiana kasutati uurimuses induktiivset (üldiselt üksikule) lähenemist, Üldistused, seaduspärasused või teooria luuakse induktsiooni teel. Uuriija liigub vaatlemiselt tulemuste üldistamisele: spetsiifilised vaatlustulemused üldistatakse reegliteks. (Õunapuu 2014: 61)

Analüüsi tulemused on kokku võetud töö autori sõnadega, kuid uurimuse tulemustes on esitletud ka intervjuueeritavate tsitaate ja mõtteid. Vastajad on tähistatud „V“ tähega ning

tähe järel olev number viitab mitmenda intervjueeritava on tegemist. Töös esitatud tsitaadid on kaldkirjas ning jutumärkides.

Lõputöö eesmärkide täitmiseks kasutatud intervjuerimismeetodi puhul võib puuduseks osutada intervjueeritava liigne subjektiivsus käsitletud teemaderingis. Poolstruktureeritud intervjuu vorm aga annab võimaluse vastuseid täpsustada ning viia seeläbi vestlust juhtides subjektiivsuse aspekt miinimumini.

Eeltoodust lähtuvalt peeti käesolevas töös vajalikuks kombineeritult kasutada kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimismeetodit.

2.2.2. Valimite kirjeldus

Eesti Töötukassas kasutusel oleva infosüsteemi EMPIS andmete kohaselt oli Tallinna ja Harjumaa osakonnas 31.12.2014 seisuga töötuna registreeritud 9203 klienti. Neist 3405 klienti vajasis tööotsingute toetamisel juhtumikorralduslikku lähenemist ning 5785 klienti olid töövahenduskonsultantide kliendid. Juhtumikorraldajate klientidest ca 13% ning töövahenduskonsultantide klientidest ca 4% moodustasid erivajadusega inimesed (töövõimetuspensionärid ja/või puudega inimesed).

Uurimistöö kvantitatiivses osas moodustas valimi Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate kliendid, kes kuuluvad tööturu riskirühma „puudega töötu“. Antud riskirühma kuuluvad töötud, kellele on määratud puude raskusaste ja/või osaline või täielik töövõimetus (40 – 100%). Mainitud kliente oli 31.12.2014 seisuga Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate juures töötuna registreeritud 437 ehk 13% kõikidest juhtumikorraldajate juures töötuna arvel olevatest klientidest. Joonisel 2 on välja toodud nende klientide sotsiaaldemograafiline jaotus protsentides, võttes aluseks kliendi tervisliku seisundi, haridustaseme, elukoha, vanuse ning põhilise suhtlemiskeele.

Joonisel 2 välja toodud kutsehariduse rida hõlmab koondarvuna nii kliente, kes on kutse omandanud põhikooli või keskkooli baasil, kuid ka neid kliente, kes on kutsehariduse omandanud koos põhiharidusega ning ka ilma põhi- või keskkooliharidusega. Kõrgharidusega

kliendid jaotuvad nii magistri- (40%) kui bakalaureuse (25%) kraadiga ning rakendusliku kõrgharidusega (20%) klientideks. Doktorikraadiga kliente antud valimi puhul ei esinenud. Real „haridustase märkimata“ kajastuvad need kliendid, kelle puhul haridustase ei ole teada või see on töötukassa spetsialistil jäänud mingil põhjusel infosüsteemi sisestamata.

Eesti Töötukassa infosüsteemi EMPIS on ühe kohustusliku väljana vajalik oskuste alajaotuse all töötukassa spetsialisti poolt sisestada kliendi põhiline suhtluskeel ning kui see ei ole eesti keel, siis kindlasti ka eesti keele oskuse tase, kasutades nii kõne kui kirjaliku taseme hindamisel kriteeriume alg-, kesk- ja kõrgtase. Joonisel 2 on osakaaluna välja toodud ka need kliendid, kes hindavad oma põhiliseks suhtluskeeleks nii eesti kui vene keelt võrdselt (8%), nn kakskeelsed kliendid.

Tabel 1. Valimi jagunemine demograafiliste tunnuste lõikes 31.12.2014 seisuga (autori koostatud).

Demograafiline tunnus	Demograafilise tunnuse alajaotus	Erivajadusega klientide arv	Osakaal
Tervislik seisund	määratud töövõimetus ja puue	196	45%
	määratud töövõimetus	223	51%
	määratud puue	18	4,1%
Haridus	algharidus	5	1,1%
	põhiharidus	50	11%
	üldkeskharidus	102	23%
	kõrgharidus	85	19%
	kutseharidus põhihariduse baasil	135	31%
	kutseharidus ning kutseharidus põhiharidusega	13	3%
	kutseharidus keskhariduse baasil	45	10%
	märkimata	2	0,5%
Elukoht	elukoht Tallinnas	346	79%
	elukoht Harjumaal	87	20%
	elukoht väljaspool Tallinna ja Harjumaad	4	0,9%
Vanus	16-24	9	2,1%
	25-49	203	46%
	50-62	225	51%
Põhiline suhtlus-keel	eesti keel	166	38%
	vene keel	259	59%
	eesti ja vene keel	8	1,8%
	muu	4	0,9%

Antud valimi puhul kokku 4 klienti elasid väljaspool Tallinna või Harjumaad, sest inimene võib end töötuna registreerida mistahes Eesti Töötukassa osakonnas või büros, ega pea lähtuma rahvastikuregistri ega tegeliku elukohajärgsest esindusest.

Uurimistöö kvalitatiivses osas moodustas valimi Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjuma osakonna nelja büroo (Lilleküla, Tondi, Tõnismäe, Tähesaju) juhtumikorraldajad. Intervjueeritavateks valiti kõik mainitud osakonnas töötavad juhtumikorraldajad (23). Intervjuusid tehti kokku 11 ning neis osales 22 juhtumikorraldajat. 9 intervjuud toimus intervjueeritavate soovil väikeses 2-3-liikmelises grupis. Poolstruktureeritud intervjuu vorm võimaldab viia intervjuu läbi ka mitme intervjueeritavaga korraga, mistõttu tekkis kolleegidel võimalus elavamaks aruteluks. Intervjuul ei osalenud haigestumise tõttu üks juhtumikorraldaja.

2.3. Uuringu tulemused

Uuringu raames läbiviidud intervjuud jagunesid uurimisküsimustest lähtuvalt neljaks teemablokiks: töö leidmist takistavad asjaolud, töö leidmist soodustavad asjaolud, efektiivseimad meetmed töö leidmise toetamisel ning juhtumikorraldajate ootused töövõimereformile (vt lisa 1 Poolstruktureeritud intervjuu kava).

Poolstruktureeritud intervjuu kava alusel oli autoril võimalik esitada juhtumikorraldajatele täpsustavaid küsimusi, mistõttu tekkisid olulised ja edasiviivad arutelud. Mahukaimaks arutelupunktiks kujunes intervjuu esimene küsimus, mille alla koondusid kõik erinevad töö leidmist takistavad asjaolud.

2.3.1. Töö leidmist takistavad asjaolud

Nõustamisel juhtumikorralduslikku lähenemist vajavatel, sh pikaajalise tervisehäirega klientidel, esineb sageli rohkem kui kaks erinevat töö leidmist oluliselt takistavat tegurit, mistõttu juhtumikorraldaja töö kliendiga on aega ja vaevanõudev protsess. Töö leidmist takistavate asjaolude puhul palus töö autor juhtumikorraldajatel mõelda laialt kõikidele takistustele töö leidmisel ja tööle asumisel, mitte üksnes uuritavale kliendigrupile omastele tervisehäirest tingitud takistustele. Peale andmete analüüsi

jaotas autor juhtumikorraldajate poolt nimetatud töö leidmist takistavad asjaolud viide kategooriasse: terviseseisundist, tööandjast, inimesest (valikutest), kehtivast sotsiaalkindlustussüsteemist ning kohaliku omavalitsuse vastutusalast tulenevateks takistusteks (vt lisa 2). Alljärgnevalt on töötukassa juhtumikorraldajate arvamused toodud autori poolt koostatud kategooriate kaupa.

Terviseseisundist tulenevad takistused töö leidmisel on uuritava kliendigrupi puhul kindlasti määravaimad, kujundades töötaja profiili. Juhtumikorraldajad nimetasid kliendi tervisest tulenevate takistustena järgmisi asjaolusid: võimetus töötada täisajaga, võimetus töötada füüsilist vastupidavust nõudvatel ametikohtadel, vajadus tööandja poolsele mitmekülgsel paindlikkusele töökohal, sh tööprotsesside lihtsustamisele, ei saa pikaajalisest tervisehäirest tulenevalt töötada õpitud erialal, vaatamata pikaajalisele tervisehäirele, ei ole õnnestunud saada töövõimetuspensioni ja/või puude raskusastme määramist, kliendil puudub adekvaatne seisukoht (haiguskriitika) oma tervislikust seisundist.

Ühe olulise repliigina toob autor siinkohal välja ühe juhtumikorraldaja poolt selgelt sõnastatult mõtte, mida kordasid mitmete intervjuude ajal erinevas sõnastuses paljud juhtumikorraldajad.

V 11: „Mul on tunne, et liiga suur aeg kulub meil nende töövõimetuspensionäride peale, kellel on enda arvates nii palju hädasid, et nad on võimetud üldse midagi tegema, ehkki pikaajaline koostöö on pannud kahtlema selles, et neil üldse midagi viga oleks. Samas on nende klientide kõrval need tublid, kellel ongi raske, kuid nad suudavad, oskavad ja tahavad.“

Kõik juhtumikorraldajad tõid välja, et pikaajalise tervisehäirega kliendid vajavad sageli võimalust töötada osalise ajaga. Terviseseisundit arvesse võttes on paljudel juhtudel oluline, et inimene teeks nii ajaliselt kui füüsiliselt jõukohast tööd, saaks tööaja väliselt, kuid ka tööaja sees piisavalt puhata.

V 1: „Füüsiliselt haiged inimesed vajavad ka füüsiliselt jõukohast tööd, piisavalt puhkust, kuid samas siiski võimalust tööd teha, mitte koju jääda.“

V 2: „Vajadus osajaga töökoha järele on meie erivajadusega klientide hulgas suur. Sageli inimene lihtsalt ei jaksa teha tööd kauem kui paar tundi korraga. Ja seda mitte ainult füüsiliselt. „

V 4: „Meie klientide seas on ka neid, kellel on 100% töövõimetus määratud. Aga nad on tublid, tahavad midagi teha, kasulikud olla, raha teenida. Nemad vajavad osajaga tööd.“

V 18 „Takistab see, et ta ei saa teha füüsilist tööd, mistõttu reeglina on neid inimesi suhteliselt palju ja neil on erinev haridustase. Ja väga palju on neid, kes on teinud lihtsat tööd, mina mõtlen nii.“

V 4: „Minu arvates on lihtsam tööd leida nendel puudega inimestel, kellel puue on kaasa sündinud. Nemad peavad end ise täiesti normaalseteks ja tavalisteks inimesteks. Keerulisem neil, kel on olnud täisväärtuslik elu ja siis õnnetuse või terviserikke tulemusel on töövõimetus tekkinud.“

Kõik intervjuueeritud juhtumikorraldajad kinnitasid, et lisaks osajaga töötamise võimekusele ning suutlikkusele teha vaid füüsiliselt kergemaid töid, vajavad kliendid tööandja poolset paindlikku suhtumist inimese tervislikust seisundist tulenevatesse erivajadustesse.

V 8: „Kui kliendil on hinnatud puue, siis on mõnes mõttes lihtsam, sest siis on sageli olemas ka rehabilitatsiooniplaan, mis annab selgeid juhiseid edasiste sammude osas ja saan ka tööandjaga täpsemalt läbi rääkida kliendi vajadused.“

V 12: „Näiteks üks mu klient on epileptik. Tubli inimene, saab hakkama paljude tegevustega, ta on kõrgharidusega ning teinud mitmesuguseid töid arvutiga. Praegugi otsib kogemusele vastavat tööd. Kuid tööandja peaks teadma, millega tema puhul arvestama peab ning mida teadma peab. Epileptik ei saa end hoo ajal ise aidata. Tööandjad aga kardavad.“

Samuti pidasid kõik juhtumikorraldajad oluliseks välja tuua töö leidmist takistava asjaoluna olukorrad, kus nende klient ei ole tervisliku seisundi tõttu võimeline töötama

õpitud erialal. Juhtumikorraldajate hinnangul on taoline takistus eelkõige kutseoskustega ja rakendusliku suunaga hariduse omandanud klientidel, kes terviseseisundi halvenedes või mingi õnnetuse tagajärjel ei saa enam (füüsiliselt) kasutada töö tegemisel õpitud oskusi.

V 11: „On neid kliente, kellel on omandatud mingi praktiline eriala, mehaanik või tisler. Õnnetuse tagajärjel ratastoolis või siis pika haiguse järel töövõime oluliselt langenud ja nad ei saa enam töötada sellel erialal. Tuleb leida mingi teine väljund, õppida midagi uut.“

V 21: „Pagariks õppinud kliendil tekkis mingil hetkel tugev allergia (vist jahu vastu), mis süvenes, lõpuks oli kliendil mitmeid erinevaid tervisemuresid ning pagarina töötamine oli välistatud.“

V 22: „Samas kõik sõltub inimesest. Tahtmisest ja nutikusest. Vahel on võimalik õpitud erialaseid oskusi ära kasutades teha ka teistsugust tööd. Miks mitte see pagar. Ta võiks ju oma oskusi ja teadmisi kellelgi edasi anda, juhendada, teha oma ettevõtte. Ettevõtlikkust on meie klientidel pigem vähe.“

Tabelis 2 on toodud andmed juhtumikorraldajate klientide haridustaseme kohta.

Tabel 2. Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate klientide jaotus haridustaseme järgi 31.12.2014 seisuga (autori koostatud).

Haridustase	Juhtumikorraldajate kliendid	Neist erivajadusega kliendid	Erivajadusega klientide osakaal haridustaseme lõikes
Haridus märkimata	5	2	40%
Kõrgharidus	969	85	9%
Kutsekeskharidus keskhariduse baasil	295	45	15%
Kutsekeskharidus põhikooli baasil	330	57	17%
Kutseharidus põhihariduse ja põhiharidus kutseharidusega	43	13	30%
Keskeriharidus	456	78	17%
Üldkeskharidus	891	102	11%
Põhiharidus	387	50	13%
Algharidus	29	5	17%
Kokku	3 405	437	13%

Tabel kinnitab, et enim erivajadusega kliente kutseharidusega, võttes siin arvesse inimesi, kellel on kutsekeskharidus keskhariduse või põhikooli baasil, kutseharidus põhihariduseta või põhiharidus kutseharidusega, samuti keskeriharidus. Neid erivajadusega kliente on alloleva tabeli põhjal juhtumikorralduses arvutuslikult kokku 193. Järgmine suurem grupp moodustub erivajadusega klientidest, kellel on alg-, põhi-, või üldkeskharidus. Neid kliente on kokku 157. Oluliselt vähem on erivajadusega juhtumikorralduslike klientide seas kõrgharitud tööotsijaid.

Eraldi kliendigrupina tõid juhtumikorraldajad välja need kliendid, kellele ei ole määratud vaatamata taotlemisele töövõimetuspensioni ja/või puuet. Intervjueeritavatest juhtumikorraldajatest kahekümnel (20) on olnud või on praegu kliente, kelle puhul on juhtumikorraldaja läbi pikaajalise koostöö märganud, et kliendi terviseseisund on märkimisväärselt halb, kuid kliendile ei ole määratud ei töövõimetuspensioni ega puuet. Mitmetel juhtudel on klient töövõimetuse määramist taotlenud, kuid saanud eitava otsuse. Esineb ka neid juhtumeid, kus juhtumikorraldaja abil taotletakse töövõimetust uuesti, misjärel see osadel juhtudel ka määratakse. Klientide puhul, kellel on pikaajaline tervisehäire, kuid ei ole määratud töövõimatust ja/või puude raskusastet, leiavad juhtumikorraldajad, et klientide kindlustatus on madal, kuna neil puudub haiguse/terviseseisundi parandamiseks piisav (rahaline) toetus ning nende tervislik seisund on sageli ajas progresseeruv, kuna puudub õige ravi või meditsiiniline tugi.

V2: „Mind paneb imestama, kui klient ütleb, et perearsti sõnul pole tal häda midagi, kuigi ma näen, et ta vaevu jaksab liikuda ning see ei ole teesklus. Klient väsib ruttu ja on iga kohtumisega järjest kehvemas olukorras. Ta on ühe korra juba saanud oma taotlusele eitava vastuse. Pakkusin talle, et täidame taotluse ühe korra veel ja koos.“

V 15: „Minu juurde sattus kliendiks üks eluheidik. Ütles, et sots saatis ta meie juurde. Ta vedas jalgu järel, oli igas mõttes loppis olemisega, tasakaaluhäiretega. Kuid ei olnud ei töövõimetust ega puuet. Hiljem sotsiaaltöötajaga kontakteerudes nähvati mulle vaid, et mis sest pomšist poputada. Pika töö tulemusel sai mees siiski töövõimetuse ja puude ning läks arvelt maha. Töö tegijat tast jah vast polekski saanud.“

Eraldi kliendigrupina kirjeldavad juhtumikorraldajad inimesi, kelle puhul nad leiavad (toetudes läbitud koolitustele ja kogemusele), et kliendil on psüühikahäire või muu haigus, mis oluliselt mõjutab kliendi adekvaatset maailmapilti, kuid ei ole määratud töövõimetust ega puuet ning kliendil puudub haiguskriitika. Nende klientide tööotsingute toetamine on keeruline. Intervjueeritavatest juhtumikorraldajatest (20) neliteist ütlesid, et nende kliendiportfelli kuulub uurimuse läbiviimise hetkel klient/kliendid, kelle puhul nad leiavad, et kliendi vaimne tervis ei ole korras, kuid klient ise seda ei tunnista. Juhtumikorraldajad nendivad, et kahjuks ei ole võimalik sellist klienti realselt tervisekontrolli suunata ei töötukassal, perekonnal ega kellelgi teisel, kui inimene ise seda ei soovi. Juhtumikorraldajate hinnangul on selliseid inimesi Eesti ühiskonnas ning ka registreeritud töötute hulgas palju.

V 2: „Nendega on keeruline, kelle puhul me näeme, et tal ei ole peas kõik korras, kuid midagi teha ei saa, kuhugi suunata ei saa, ükski teenus teda ei aita.“

V 17: „Üks klient vaidlustas oma isikukoodi.“

V 16: „Kuidas ma aitan klienti kellel on peas raadioantennid? Või kes ühtäkki karjub infolauas, et infospetsialist on tema ID-kaardil kiibi salaja teisele poole paigaldanud?“

V 11: „Selliste klientide puhul püüame alati kontakteeruda mõne lähedase inimesega, leida mõne kontakti, või perearstiga. Sageli me mingeid kontakte ei leia. Kuid kui ongi perekond, siis on nemad sama mures, ent midagi teha ei saa, sest need kliendid ei lähe arstile.“

V 10: „Minu kliendil näivad olevat lühimälu probleemid. Me räägime sama vestluse käigus sageli ühte sama asja kolm, neli korda üle, sest ta ei mäleta justkui, et just rääkisime. Ta tahab üle kõige olla lapsehoidja. Samas on tema käitumises palju sellist, mis ei luba mul julgustada sellele ametikohale kandideerida.“

Juhtumikorraldajate hinnangul on selliseid kirjeldatud kliente Tallinna ja Harjumaa osakonnas ca 50 (umbes igal juhtumikorraldajal 2).

V 2: „Me vajame selliste klientide osas abi. Teenus neid ei aita, mingit rahalist toetust neil ei ole, enamasti nad ise tahavad üle kõige tööle minna, lihtsalt nad ei adu, et neid ei võta keegi ja ühelegi tööandjale ei saa meie neid ka sellises seisundis ja niimoodi käitudes soovitada. Mingi kõrgemalt poolt otsus peaks nende suhtes tulema, kuigi ma ei kujuta ette missugune.“

Tööandjast tulenevate töö leidmist takistavate asjaolude puhul tuginesid juhtumikorraldajad oma vastustes nii isiklikule kui kliendi kogemusele suhtluses erinevate tööandjatega. Selle kategooria alla koondas autor järgmised juhtumikorraldajate poolt välja toodud takistused: ei pakuta piisavalt paindliku tööajaga töökohti, sh osajaga tööd, ei pakuta piisavalt võimalusi lihtsama töö tegemiseks, tööandjate vähene teadlikkus erivajadusega klientide võimekusest, nende palkamisel toetavatest meetetest, toetustest, vanuseline diskrimineerimine, ebamõistlikud nõudmised kandideerijale lihttöö pakkumistes.

Pikaajalise tervisehäirega klientide tööle asumine on paljudel juhtudel seotud tööandja valmisolekuga palgata erivajadusega inimene. Juhtumikorraldajate arvamustele ja kogemusele toetudes leiab autor, et suur osa tööandjatest ei ole valmis palkama erivajadusega inimest tööle, pakkuma paindlikku tööaega, kohandama ringi/lihtsustama töökohta, tööprotsesse. Enamik intervjueeritavatest tõi esimese olulise töö leidmist takistava asjaoluna välja selle, et pikaajalise tervisehäirega klient vajab tööle asumisel paindlikke võimalusi tööaja suhtes ja töö iseloomu suhtes, kuid selliseid tööpakkumisi on turul vähe.

V2: „Inimesed ei leia sellist tööd, mida nad oma tervises seisundist tulenevalt saaks teha, kuid siin on veel erinevaid nüansse“.

V18: „Vajadus paindlikuks tööks. Takistuseks on see, et ei pakuta piisavalt sellist tööd. Kui neid töökohti on, siis need kohad on juba hõivatud.“

Paljud juhtumikorraldajad nentisid sobivate töökohtade puudumisest rääkides, et klient on valmis töötama täistööajaga, kuid vajab tööandja poolset mõistvat suhtumist ning valmisolekut teatud mõõndusteks töö tegemise viisi või tööaja kombineerimise osas.

V2: „Toon konkreetse näite. Klient on liikumispuudega, mistõttu ta ei saa tööd teha püsti seistes. Ta oleks võimeline tegema näiteks pakkimistööd, tema käed liiguvad. Kuid kuna pakutavad pakkimistööd eeldavad töö tegemist püsti seistes ning pakitud kastid tuleb ära tõsta, siis ta seda tööd tegema ei sobi, ehkki ta oleks valmis terve päev pakkima. Kas ei võiks tööd lõikudeks jagada ja iga lõigu peale selle inimese, kes seda tööd teha saab?“

V18: „See, et ei saa teha füüsiliselt rasket tööd, on juba laiem teema. Noh, nt inimesel on a'la mingid seljaprobleemid, ta on naine, eluaeg olnud klienditeenindaja, ei saa kaua istuda kassas, ei saa olla kaua jalgadel. Klienditeeninduse töö juures ei ole võimalik istuda ja tööandja siin tihti mingeid mööndusi ei tee.“

Juhtumikorraldajate hinnangul väljendab tööandjate madalat teadlikkust erivajadusega inimestega seotud teemades nende suhtumine, millega juhtumikorraldajad on kokku puutunud tööandjatega suheldes, leppides kliendile kokku tööintervjuud või tutvustades tööandjale mõnd teenust, mille toel nende klient võiks tööle rakenduda või küsides kandideerimise tagasisidet.

V 3: „Tööandja ei taha võtta aeglast inimest, kelle väljaõpetamine võtab aega, kes ei suuda teha palju tööd vähese ajaga.“

V 2: „Rääkisin kord ühe oma kuulumislangusega kliendiga seoses tööandjaga. Tööandja ütles kohe, et tema ei oska kurdiga suhelda ning see heidutab teda. Püüdsin küll selgitada võimalusi, kuid sinna see praktikavõimalus kaduski.“

V 7: „Olen täheldanud, et tööandja jaoks on vaimupuudega ja psüühikahäirega klient samas kastis, mis tekitab palju valesid eeldusi.“

Juhtumikorraldajate hinnangul esineb tööturul endiselt palju ka vanuselist diskrimineerimist ning tööandjate seas ei ole hinnatud lisaks madala füüsilise ja/või vaimse töövõimega inimestele ka pikk elu- ja töökogemus.

V 13: „Paljud kliendid ütlevad, et nad on liiga vanad ning neid seepärast tööle ei võeta. Muidugi ükski tööandja sellist asja otse ei ütle ning mina aitan neid klientidel ka CV-d igati selliseks teha, et sealt paistaks silma oskused ja kogemused mitte vanus, kuid vägisi jääb siiski tunne, et vanus oli ja on üks kriteeriume, mille järgi paljud tööandjad endale eelkõige töötajaid valmivad.“

Autori poolt on koostatud Eesti Töötukassa infosüsteemi andmetele tuginedes ülevaatlik tabel, kus on Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorralduslikud kliendid esitletud vanusegruppide kaupa.

Tabel 3. Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate klientide jaotus vanuse järgi 31.12.2014 seisuga (autori koostatud).

Vanusegrupp	Juhtumikorraldajate kliendid	Erivajadusega töötud	Erivajadusega töötute osakaal vanusegrupis
16-24 riskirühm noored	204	9	4%
25-34	716	68	9%
35-44	811	76	9%
45-54	879	127	14%
55-62 riskirühm vanemaealised	795	157	20%
Kokku	3 405	437	13%

Nii arvuliselt kui erivajadusega klientide osakaalu konkreetses vanusegrupis arvesse võttes, on enim juhtumikorraldaja juures töötuna registreeritud erivajadusega klientidest vanuses 55 kuni 62 aastat, kes kuuluvad tööturu riskirühma „vanemaealine“. Tööturu riskirühma „noored“ kuuluvaid kliente on juhtumikorralduslike klientide seas pigem vähem ning juhtumikorraldajate sõnul tegelevad töötukassas noortega sagedamini töövahenduskonsultandid.

Juhtumikorraldajate vastustest selgus üheselt tööandjast tuleneva töö leidmist takistava asjaoluna see, et liiga paljudes lihttöö (puhastusteenindaja, tootmise lihttöö, köögiabitöölise jms) pakkumistes on nõutud keskmisel tasemel eesti keele oskust (sageli nii kõnes kui kirjas), ehkki töö iseloom ei eelda keele valdamist suhtlustasemel.

V 12: „Tundub uskumatu, et köögiabitöölise ametikohale kandideerijalt on nõutud eesti keele oskus nii kõnes kui kirjas keskmisel tasemel!“

V 2: „Muidugi elame me riigis, kus on üks riigikeel, kuid ei saa eirata ka seda, et venelased on Eesti elanikud. Enam kui pooled töötukassa Tallinna klientidest on venelased ja ka nemad võiks töötada ja maksu maksta.“

V 22: „Paljud minu erivajadusega klientidest on just sellise lihtsa töö profiiliga ja venelasi on ka palju, kuid mitmetes tööpakkumistes olen näinud, et nõutakse eesti keele oskust suhtlustasemel.“

Kui juhtumikorraldajad on tööandjalt uurinud sellise nõude põhjusi, siis väga tihti on põhjuseks tööandja või konkreetse ametikohale palgatava töötaja vahetu juhi oskamatuses rääkida vene keeles, mistõttu näeb tööandja takistusi suhtlemises töötajaga.

Uurimuse kvantitatiivsetele andmetele tuginedes koostas autor alljärgneva tabeli, kus juhtumikorraldajate kliendid jaotuvad põhilise suhtluskeele järgi.

Tabel 4. Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate klientide jaotus põhilise suhtluskeele järgi 31.12.2014 seisuga (autori koostatud).

Põhiline suhtluskeel	Juhtumikorraldajate kliendid	Erivajadusega kliendid	Erivajadusega klientide osakaal
Eesti keel	1 305	166	13%
Eesti keel ja vene keel	52	8	15%
Vene keel	2 001	259	13%
Muu	47	4	9%
Kokku	3405	437	13%

Juhtumikorraldajate klientide seas on enim kliente, kelle põhiline suhtluskeel on vene keel (2 001), neist 259 klienti, ehk 13 % kuuluvad tööturu riskirühma „puudega töötu“ ehk käsitletav siinkohal kui erivajadusega klient. Neid kliente, kel on põhilise suhtluskeelena märgitud võrdselt nii eesti kui vene keel on erivajadusega klientide seas vaid 8.

Enamik juhtumikorraldajate klientidest oskavad juhtumikorraldajate sõnul põhilise suhtluskeele kõrval ka vastavalt eesti või vene keelt alg-, kesk- või kõrgtasemel, kuid märkimisväärselt paljude (sh ka erivajadusega) klientide puhul on oluliseks töö leidmist takistavaks asjaoluks just vähene või puuduv eesti keele oskus.

Inimesest tulenevate takistustena töö leidmisel nägi autor juhtumikorraldajate ütluste alusel järgmiseid asjaolusid: madal haridustase või erialase hariduse puudumine, vähene

või puuduv eesti keele oskus, vähene või puuduv arvutikasutamise oskus, liigne alkoholi (muu mõnuaine) tarvitamine, madal või puuduv motivatsioon tööle asuda, kriminaalne minevik. Nii nagu kõikide eelnevate kategooriate puhul, nii esinevad samad töö leidmist takistavad asjaolud ka kõikide teiste kliendigruppide puhul, kuid koosmõjus terviseseisundist tulenevate takistustega on kliendi töö leidmise protsess keerulisem.

Suur osa (16 vastajat) juhtumikorraldajatest leidsid, et madala haridustasemega (alg- ja põhiharidus) ning puuduva erialase haridusega (nt üldkeskharidus) kliente, kellel on lisaks ka pikaajaline tervisehäire, on oluliselt keerulisem tööle aidata. Nende võimalused tööturul on piiratud (vt siin ka tabel 2).

V 16: „Inimesed ei saa tihti aru, et madal haridustase on olnud tema valik. Ja nüüd, kaotanuna ka tervise, on tema võimalused tööturul piiratud. Oleks vaja õppida ja kohaneda.“

Seevastu kõrgharitud (sh rakendusliku kõrgharidusega) erivajadusega klientide tööle aitamine on lihtsam, leiavad juhtumikorraldajad. Nende klientide oskused ja teadmised ei ole niivõrd seotud füüsiliste oskustega.

V 15: „Kõrgharidusega klientide enesekindlus on sageli suurem ning nende (üle kantavad) oskused mitmekülgselt rakendatavad. Tihti on abiks mõni väiksemahuline täiendkoolitus, et töö leidmine reaalseks saaks.“

Nii nagu vähene eesti keele oskus on tööandja poolt looduna sageli üheks töö leidmist takistavaks asjaoluks, siis on see juhtumikorraldajate hinnangul takistuseks ka mitte üksnes lihttöö taustaga klientide tööle rakendumisel. Eesti keele vähene oskus Tallinna ja Harjumaa osakonnas töötuna registreeritud vene emakeelega klientide seas on suur probleem ning paljudel juhtudel ei ole klientidel ka valmisolekut keelt õppida.

V 19: „Töötukassa pakub Tallinnas oma vene klientidele iga kuu eesti keele koolitusi. Alguses klient räägib, et ilma eesti keeleta kuidagi tööle ei saa, kuid siis kui koolitust pakume, siis äkki ei segagi see eesti keele puudumine nii väga.“

V 3: „Mitmed kliendid, eriti vanemad, ei suuda enam keeleõppes osaleda. Lihtsalt pea ei võta.“

Nagu vähene eesti keele oskus, nii mõjutab juhtumikorraldajate hinnangul tööle saamist ning kindlasti tööotsingute efektiivsust vähene või puuduv arvuti kasutamise oskus.

V 1: „Vanemaealised, kuid üllatavalt palju ka madalama haridustasemega noori ei oska kasutada tööotsinguteks piisavalt arvutit.“

V 20: „Kui ei kasuta arvutit, on töö leidmine keeruline, sest tänapäeval on enamik pakkumisi internetis ja ka töö otsimine käib ikka elektroonselt.“

V 14: „On kliente, kes suudavad õppida ja neid, kes mitte. Enamus mitteoskajatest ei taha arvutit puutudagi.“

Ühe olulise takistusena töö leidmisel kirjeldavad juhtumikorraldajad kliendi madalat motiveeritust tööle asuda. See takistus on juhtumikorraldajate hinnangul sageli seotud ka nende takistustega, mis käesoleva uurimuse autor liigitas **kehtivast sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevate takistuste alla**. Nimelt ei soovi osa erivajadusega klientidest tööle asuda seetõttu, et neile on määratud töötuna registreerimise järel töötuskindlustushüvitis või töötutoetus ning mõnel juhul saab klient lisaks kohalikest omavalitsusest ka toimetulekutoetust. Mainitud toetustele/hüvitistele lisaks on kliendile määratud pikaajalise tervisehäire tõttu ka töövõimetuspension ja/või puude raskusastmest tulenev toetus. Juhtumikorraldajate kogemusel on need kliendid väga vähe motiveeritud tööle asuma, mistõttu nendele kuluv ajaressurss on ebaefektiivne.

V 19: „Inimene saab töötuskindlustushüvitist, mistõttu tööle minemise motivatsioon puudub.“

V 18: „Puudega klient, kes on aastakese töötanud, teeninud seeläbi oma tähtajalise töölepinguga õiguse töötuskindlustushüvitisele pooleks aastaks, võtabki seda kui võimalust korraks taastuda ja puhata. Tema eesmärgiks on see raha kätte saada ja siis ehk jälle natuke aega töötada.“

V 4: „Töötutoetus ei ole küll kuigi suur summa, kuid kui inimene saab puude toetust ja võib-olla töövõimetuspensioni ja töötutoetust, käib natuke niisama sõbrannal turul abis ja veel sots osakonnas toimekat ka saamas, siis saan aru küll, et osalise ajaga töökoha leidmine teha kuidagi ei motiveeri. Kuid nii ei saa.“

Osa juhtumikorraldajatest viitas aga, et madal motiveeritus tööle asuda ei ole seotud üksnes toetuste ja hüvitiste saamisega, vaid selle taga on hoopis kliendi madal enesehinnang, oskamatus end tööandjatele pakkuda, suutmatus näha keerulises olukorras väljapääsu.

V 18: „Soovimatus tööd leida. Tahtmine koostööle puudub.“

V 19: „Motivatsiooni puudumine. Mida annab parandada? Inimene loodab leida tööd, kuid motivatsioon puudub. Siis nõustame ja motiveerime ja pika aja peale lõpuks usaldab ja ehk saab august välja.“

V 22: „Mõni klient vajab psühholoogilist tuge, et oma olukorraga toime tulla. Mõni on selle abiga nõus, mõni jälle solvub kui talle psühholoogilist nõustamist soovivad.“

Olulise takistusena tõi 18 juhtumikorraldajat välja ka liigse alkoholi või muu (harvem) mõnuaine tarbimise, millest tulenevalt ei ole tööotsing sageli tulemuslik.

V 8: „Mul on mitu klienti, kes käivad mu juures peaaegu alati purjus olles või jääknähtudega. Püüan iga kord rääkida, et tervis ei lähe sellise joomise peale paremaks ja mured ei kao ning töö leidmine ei ole ka tõenäoline.“

V 20: „Huvitav, ma ei ole veel kohanud klienti kellele oleks määratud alkoholismi või narkomaania tõttu töövõimetus, ehkki tegemist on haigusega. Psüühikahäirega. Küll aga on töövõimetus määratud siis, kui maks juba täitsa läbi või nt HIV tulemusel on tekkinud olulised tervisehäired.“

V 2: „Alkohoolikuid on palju. Nii haigete kui nõ tervete klientide seas.“

Viis juhtumikorraldajat kahekümne kahest tõid erivajadusega klientidele mõeldes olulise töö leidmist takistava asjaoluna välja ka kliendi varasema kinnipidamisasutuses viibimise.

V 3: „Vanglast vabanenud kliente on tööle aidata raske, kuid seda raskem, kui neil on lisaks ka haigus.“

V 12: „Oli kord mees. Vana juba. Enamuse oma elust kinni istunud. Ühe jalaga. Ei mingeid oskusi ega kogemusi, terviseseisund kehv. Töö leidmine oli väga raske, motivatsioon langes.“

Kohaliku omavalitsuse vastutusalasse kuuluvate töö leidmist takistavate asjaolude

alla koondas autor juhtumikorraldajate vastustest välja tulnud teemad, mille kohaselt erivajadusega kliendil ei ole piisavaid võimalusi kasutada invatransporti või tema kodu ja potentsiaalse töökoha vahel on ühistranspordi liiklus korraldatud nii, et see ei kata inimese vajadusi. Kõik juhtumikorraldajad kinnitasid, et praegu ei ole maapiirkonnas (Harjumaal) elavaid erivajadusega kliente palju (Eesti Töötukassa infosüsteemi andmetel oli 31.12.2015 seisuga töövõimetuspensionari saajatest end töötukassas töötuna registreerinud 2,9%). Juhtumikorraldajad usuvad, et praegu ei ole paljud töövõimetuspensionärid ja/või puudega inimesed pidanud vajalikuks tulla töötukassasse abi otsima, vaatamata sellele, et nad on tööturul eemal. Missugused on efektiivseimad meetmed/teenused sama kliendigrupi tööle aitamisel?

Juhtumikorraldajad leiavad, et erivajadusega kliendid saavad hetkel kehtiva süsteemi järgi toetusi ilma aktiivsuspõude (vt joonis 1, lk 18) kohustuseta ning neil on tagatud ka ravikindlustus. Küll aga usuvad juhtumikorraldajad, et alates 2016. aasta 1. juulist, mil hakatakse töövõimet hindama uue süsteemi järgi ning töövõime toetuse saamise ühe tingimusena rakendub töötuse korral ka kohustus aktiivselt tööd otsida, ehk töötukassas end töötuks registreerida, lisandub järk-järgult neid kliente, kes elavad maapiirkondades ning ühistranspordi liikumise ebapiisavuse tõttu on tööotsingud ja tööle asumine eriliselt takistatud.

V 19: „Kodukohas valikut ei ole ja transpordi teenus puudub ja autot ei oma ning bussid ei käi.“

V 15: „Isegi Harjumaa piirkonnas on kohti, kus on ühistranspordi liiklus nii vähene, et inimesed sealt tööle käia peaaegu ei saa kui pole oma autot ja juhiluba.“

V 8: „Tallinnaga ühendus on veel olemas, kuid probleem on just lähivaldade vahelise liiklusega. Inimene on põhimõtteliselt valmis käima tööle naabervalda, kuid selleks puudub võimalus.“

V 11: „Invatranspordi võimalused on kohalikel omavalitsustel väga piiratud.“

Tabelis nr 5 on autor välja toonud Tallinna ja Harjumaa juhtumikorraldajate kliendid elukoha järgi.

Tabel 5. Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate klientide jaotus elukoha järgi 31.12.2014 seisuga (autori koostatud).

Elukoht	Juhtumikorraldajate kliendid	Erivajadusega kliendid	Erivajadusega klientide osakaal
Tallinnas	2 469	346	14%
Harjumaal	897	87	10%
Väljaspool Tallinna ja Harjumaad	39	4	10%
Kokku	3 405	437	13%

Ülal toodud tabelist on näha, et üksnes 87 erivajadusega kliendi elukoht on väljaspool Tallinna ning 4 klienti elavad ka väljaspool Harjumaad.

2.3.2 Töö leidmist soodustavad asjaolud

Poolstruktureeritud intervjuu kava nägi teise arutelupunktina ette arutelu teemal, mis on erivajadustega klientide puhul töö leidmist soodustavad asjaolud. Taas palus autor juhtumikorraldajatel mõelda vaid riskirühma „puudega töötu“ kuuluvate klientide peale, kuigi paljud asjaolud kehtivad enamike kliendigruppide puhul. Töö leidmist soodustavad asjaolud või teisiti väljendudes tegurid, mis aitavad kaasa kiiremale tööleidmisele on juhtumikorraldajate sõnul sageli nõ ümberpööratult tööleidmist takistavad asjaolud.

V 5: „Kui oskad kasutada arvutit, räägid suhtlustasandil eesti keelt, sul on erialane haridus või kõrgharidus, oled vanuses alla 55 on su tööotsingud ka vaatamata tervise kaole edukad.“

V 7: „Soodustavate asjaoludena mängivad suurt rolli eluhoiakud, isikuomadused, motiveeritus, positiivne ellusuhtumine, ettevõtlikkus.“

V 8: „Hea transpordiühendus või elukoht linnas.“

Võttes siinkohal arvesse juhtumikorraldajate seisukohti tööleidmist takistavate asjaolude põhjalikul kirjeldamisel, ei lisanud nad käesoleva intervjuu teema juures midagi uut.

2.3.2 Efektiivseimad töö leidmiseks kavandatud meetmed ja teenused

Võttes aluseks Eesti Töötukassa tööpõhimõtted kliendi tööotsingute toetamisel seotakse kliendiga koostöös valminud individuaalses tööotsimiskavas tööleidmist takistavad asjaolud võimalike lahendustega, ehk kavandatud tegevustega (vt peatükk 1.5, lk 24).

Kõik juhtumikorraldajad pidasid väga oluliseks meetmeks klientide tööotsingute toetamisel nõustamist ja jõustamist.

V 2: „Vahel ei ole vaja enamata, kui klienti teavitada kõikidest võimalust, toetada teda, julgustada ja nõustada.“

V 15: „Meid on minu arvates palju ja hästi koolitatud, et tuleksime toime hästi erinevate lugude ja klientidega.“

V 13: „Väga sageli nõustame märkamatu puudega inimese kaasasolevat pereliiget, kellel on suurem hirm oma nõ hoolealuse tööle minekuga kaasnevate muutuste eest kui kliendil endal.“

Madala motiveerituse korral kasutavad juhtumikorraldajad sageli tööklubi teenust või motivatsioonikoolitusele suunamist.

V 11: „Tööklubi on hea teenus neile, kes on oma mures üksi. Tööklubis saab klient võimaluse sarnase taustaga inimestega koos läbi arutada oma tööotsingud, saab tuge mitmetes küsimustes, saab aimu hetkel tööturul toimuvast, kohtub tööandjatega ja võlanõustajaga.“

V 17: „Motivatsioonikoolitus on natuke sarnane tööklubiga. Klient saab olla koos teiste sarnase murega inimestega.“

Juhtumikorraldajad tunnevad, et nad kasutavad erinevate klientidega kõiki töötukassa teenuseid.

V 19: „Kui inimese emotsionaalne tasakaal on paigast ära, on abi psühholoogilisest nõustamisest.“

V 21: „Oma alkohoolikuid püüan ikka alati sõltuvusnõustamisele saada. Väga tihti nad ise endal viinaviga ei näe.“

V 5: „Meie partnerid enamike teenuste pakkujatena on pädevad ning soovivad koos meiega klienti toetada.“

Ümberõppe vajaduse välja selgitamiseks suunatakse klient sageli juhtumikorraldaja poolt karjäärinõustaja vastuvõtule, kes koos kliendiga räägib läbi uue eriala omandamisega kaasnevad head ja vead, analüüsib kliendi motivatsiooni, isikuomadusi ja sobivust uuele erialale.

V 14: „Kui kliendil erialane haridus puudub või ta ei saa enam õpitud erialal töötada, proovin esimese võimalusena siiski veenda teda õppima, kui vähegi suudab. Koos karjäärinõustajaga on hea analüüsida, missugune eriala või amet võiks praeguse võimekuse juures sobida.“

V 7: „See on hea, et töötukassa saab inimestele võimaldada ka uue oskuse või eriala omandamist. No muidugi vajaduspõhiselt. Eks meil on palju ka neid inimesi, kes tulevad vaid koolitust saama, kuid iga koolitus ei ole see, mis teda tööle aitaks.“

V kui koolitusvajadus on põhjalikult hinnatud ning kliendiga läbi räägitud, siis on suur tõenäosus, et selle koolituse läbimise järel saab klient kiiremini tööle.

Erivajadusega klientide puhul peavad juhtumikorraldajad oluliseks erinevaid puuetega inimestele mõeldud teenuseid. Ehkki mitmeid neist tuleb ette harva, on nõustajatel hea meel, et võimalus nii töökohta kohandada kui abivahendit kasutada anda on olemas.

V 10: „Ei jõua juba ära oodata, millal tulevad uued teenused. Mul on üks klient, kes vajaks kogemusnõustamist ja kindlasti on palju ka neid kliente, kes võiks tööle saada toetatud töö abil.“

V 5: „Pakkusin oma ühele kliendile, autistlikule noormehele, kellel oli suhtlemine tööandjaga keeruline ning ta vajaks tööintervjuul abi, võimalust, et lähen temaga tööintervjuule kaasa. Kui klient oleks pidanud intervjuule üksi minema, siis ei oleks ta suure tõenäosusega üldse kohale jõudnud. Tänapäevaseks see klient töötab osalise ajaga suures kaubandusettevõttes ning näib, et tööandja arvestab tema eripäradega.“

V 8: „Individuaalne tööerakendamise teenus on vahest osutunud väga efektiivseks. On kaks erineva asutuse spetsialisti, kes klienti üheskoos intensiivse plaani toel aitavad. Kuid see teenus ei ole alati hea, sest see sõltub teenusepakkuja tahtest ja oskustest seda tööd teha. Oleme ise näinud palju vaeva, et see teenus saaks paremaks.“

V 20: „Praegu ei ole palju neid kliente, kelle puhul saaks korraldada abivahendi teenust või töökoha kohandamist. Kuid küllap neid reformiga juurde tuleb. Hea on, et võimalusi on.“

Juhtumikorraldajad on üksmeeles, et üksi takistus ei ole nii suur, et töö leidmine oleks võimatu, kuid mida enam takistusi ühe inimese juures liitub, seda keerulisemaks lugu muutub ning seda vähem on tuge ka erinevatest meetmetest või teenustest.

2.4. Järeldused ja ettepanekud

Võttes aluseks uurimuse moodustanud Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate arvamused erivajadustega klientide töö leidmist takistavate ja soodustavate asjaolude kirjeldamisel, jäi autorile tunne, et juhtumikorraldajad on vaatamata paljude tööandjate valmisoleku puudumisele palgata erivajadusega inimesi tööle ning paljude klientide vähesele motiveeritusele tööd leida, optimistlikud ning täis indu töövõimereformi toel ja tuules aidata avatud tööturule siseneda nii paljudel vähenenud töövõimega klientidel kui nende võimuses on. Juhtumikorraldajate ühiselt antud sõnum on, et peamine takistus asub alati inimese enda peas – antud juhul nii töötu kui tööandja peas. Kui klient on avatud suhtlemisega, valmis muutusteks ning uute oskuste/teadmiste omandamiseks ning tööandja valmis mugavustsoonist väljuma ning proovima kasumi teenimise kõrval kanda ka sotsiaalset vastutust ühiskonnas, siis ei takista töö ja töötaja leidmist mitte miski, ka mitte erivajadus, pikaajaline tervisehäire ega puue. Samas tõdesid juhtumikorraldajad, et mitte alati ei õnnestu neil kliente piisavalt motiveerida, toetada ja jõustada, et töö leidmine ning tööle asumine võimalikuks osutuks.

Ühe olulise järeldusena on siinkohal vajalik märkida asjaolu, et juhtumikorraldajad vajavad tuge nende tervisehäirega klientidega, kes ise oma tervises seisundis mingit viga ei näe ning arsti poole ei pöördu. Sageli on juhtumikorraldajate hinnangul tegemist klientidega, kelle käitumine viitab erinevatele psüühilistele eripäradele. Sageli ei ole neid kliente võimalik ei perekonnal ega juhtumikorraldajal veenda arstile minema, mistõttu haiguslik seisund süveneb. Nende klientide aitamisest ei ole tuge ka ühestki töötukassa teenusest või muust meetmest. Juhtumikorraldajad soovivad siinkohal tuge nii organisatsiooni võimekuse tasandil kui ka riiklikul tasandil otsuste langetamise ja võimalike meetmete välja töötamise näol.

Juhtumikorraldajate intervjuudele toetudes saab autor väita, et juhtumikorraldajad hindavad kõiki töötukassa poolt klientidele pakutavaid teenuseid kõrgelt, tunnetades, et vajaduspõhiselt kliendile teenuseid pakkudes, on neist klientide tööle aitamisest palju abi.

Autor leiab ka, et Eesti erinevates piirkondades tuleks läbi viia ulatuslik uuring tööandjate seas, kaardistamaks nende reaalselt võimekust ning valmisolekut palgata erivajadusega inimesi. Samuti peaks see uuring sisaldama tööandjate vajaduste kaardistamist, mis annaks selge ülevaate sellest, missuguste tingimuste täitumise korral nende valmisolek ja võimekus pakkuda tööd erivajadusega inimestele, paraneks.

Ühe ettepanekuna paneb autor samast teemast huvitatud üliõpilastele ette uurida töö leidmist takistavaid asjaolusid ka klientide endi käest, et seeläbi disainida parimad lahendused. Teise huvitava mõttena näeb autor seda, et sama uuring oleks võinud olla läbi viidud ainult kvantitatiivse uurimusena, võttes aluseks teatud infoväljad töötukassa infosüsteemist EMPIS.

KOKKUVÕTE

Käesolev uurimus on autori poolt läbi viidud 2015-aasta märtsis ja aprillis, selgitamaks välja Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna neljas büroos töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride peamised töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud juhtumikorraldajate kogemusele tuginedes ning kajastamaks uurimuses neid meetmeid, mis juhtumikorraldajate hinnangul enim töö leidmisele kaasa aitavad. Valimi moodustasid 22 Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajat ning 437 samas töötukassa osakonnas töötuna registreeritud klienti, kes kuulusid tööturu riskirühma „puudega töötu“.

Käesolevas uurimuses on andmete kogumiseks kasutatud poolstruktureeritud intervjuud ning töö kvantitatiivse osa andmed on päritud töötukassas kasutusel olevast infosüsteemist EMPIS. Andmete analüüsimisel on kombineeritult kasutatud nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimismeetodit. Kõikidele seatud uurimisküsimustele sai autor käesoleva uurimuse raames vastused pidades neist olulisimaks vastust küsimusele, mis on peamised tööleidmist takistavad asjaolud arvestades uuritavat kliendigrupi. Samuti peab autor väärtuslikuks juhtumikorraldajate vastuseid küsimusele, missugused on juhtumikorraldajate ootused töövõimereformile.

Töö leidmist takistavad asjaolud liigitas autor ühist nimetajat leida püüdes viide blokki: tervisest, tööandjast (tööturuolukorrast), inimesest, kehtivast sotsiaalkindlustussüsteemist ning kohaliku omavalitsuse vastutusalast tulenevateks. Tervisest tulenevate takistustena tõid juhtumikorraldajad välja kliendi võimetuse töötada täisajaga, võimetuse töötada füüsilist vastupidavust nõudvatel ametikohtadel, vajaduse tööandja poolsele paindlikkusele tööprotsesside kohandamisel, võimetuse töötada õpitud erialal, tervisehäire, mis mõjutab kliendi töövõimet, kuid mis ei ole arstide poolt fikseeritud (puudub töövõimetus ja/või puue). Eraldi olulise takistusena

tõid juhtumikorraldajad välja need olukorrad, kus klient ei ole olnud valmis (siin ka haiguskriitika puudumine) arsti poole pöörduma, et seeläbi hinnata oma tervislikku seisundit. Tööandjast (tööturuolukorrast) tulenevaid takistusi võib juhtumikorraldajate arvamustele tuginedes kokkuvõtvalt kirjeldada läbi madala valmisoleku ja teadlikkuse palgata erivajadusega inimesi. Juhtumikorraldajate hinnangul vajab tööturg, sh tööandjad aega, et muutuda ning abi, et teadlikkust suurendada. Täna juhivad paljude tööandjate otsuseid hirm ning müüdid. Inimesest tulenevate takistustena näevad juhtumikorraldajad peamiselt järgmisi asjaolusid: madal haridustase või puuduv erialane haridus, vähene või puuduv eesti keele oskus, madal valmisolek omandada uusi oskusi, madal või puuduv arvutikasutamise (tööotsinguteks vajalik) oskus, ebaadekvaatne palgaootus, varasem kinnipidamisasutuses viibimine, alkoholi (või muu mõnuaine) kuritarvitamine, motivatsiooni puudumine, ent ka vanus. Juhtumikorraldajate sõnul esineb olukordi, kus klient ise hindab end kas liiga nooreks või liiga vanaks, et tööle asuda.

Kehtivast sotsiaalkindlustussüsteemist tulenevate takistuste alla koondas autos juhtumikorraldajate poolt välja toodud takistused, kus klient saab töötuskindlustushüvitist, või toimetulekutoetust, mistõttu puudub motivatsioon tööle asuda. Kohaliku omavalitsuse vastutusalast tulenevate takistustena koondas autor invatranspordi võimaluste piiratus konkreetnes piirkonnas ning ühistranspordi graafiku ebasobivuse, jõudmaks tööle ja töölt koju.

Töö leidmist soodustavate asjaoludena tõid juhtumikorraldajad peamiselt välja pöördvõrdeliselt need asjaolud, mis olid esitletud isikust tulenevate takistuste all: kõrgem haridustase, erialane haridus, millel klient saab töötada, eesti keele oskus, arvuti kasutamise oskus, valmisolek õppida uusi oskusi, motiveeritus. Ühe või mitme sellise asjaolu koosmõjul on klient oluliselt efektiivsemalt rakenduma tööturule ning tervisest tulenevad takistused sealjuures ei ole domineerivad.

Efektiivseimate töö leidmist soodustavate meetmetena tõid juhtumikorraldajad välja pea kõik töötukassa poolt pakutavad teenused (sh tööpraktika, tööturukoolitus, puuetega inimeste teenused), ent oluline rõhk asetis kliendi nõustamisele ja toetamisele tervikuna. Juhtumikorraldajad väärtustavad enda professionaalset panust klientide tööle

aitamise protsessis. Samuti pidasid juhtumikorraldajad oluliseks asjaolu, et teenusepakkuja sooviks klienti aidata.

Töövõimereformi osas on juhtumikorraldajate ootused kõrgel. Ühelt poolt tunnevad nad, et neil lasub suur vastutusekoorem reformi elluviimisel, teisalt aga ootavad nad reformi rakendudes reaalselt tuge oma klientide tööle aitamisel. Kõrgenenud ootused on seoses uute teenustega, sh tööalane rehabilitatsioon ning kaitstud töö. Juhtumikorraldajad loodavad, et läbi nende teenuste on võimalik mitmed kliendid, kellele täna sobivat teenust ei leidu või kes vajab pikemaajalist tuge tööotsingutel ja tööle asumisel, viia avatud tööturule, andmaks seeläbi kliendile väärtusliku kogemuse ning eesmärgi ning riigile maksujõulisi kodanikke.

Käesoleva uurimuse ühe peamise järeldusena toob autor välja vajaduse koolitada ja toetada tööandjaid, tõstmaks nende teadlikkust ja valmisolekut mõista ja palgata erivajadusega inimesi tööle, loomaks neile paindlikke töötingimusi. Selleks, et seda vajadust rahuldada, tuleks läbi viia ulatuslik uuring tööandjate valmisoleku ja teadlikkuse kaardistamiseks. Autor leiab, et käesoleva uurimusega on täidetud uurimuse eesmärk ning suures mahus lahendatud ka uurimisülesanded.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Brennen, B. S.** 2013. Qualitative research methods for media studies. New York and London: Routledge.
2. **De Jong, Philip R.** 2012. Recent Changes in Dutch Disability Policy 2012. [www.ape.nl/include/downloadFile.asp?id=322] 22.04.2015
3. Disability Pension. Occupational Health Care. 2012. Kela. [http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/110702082823MH] 17.04.2015
4. Disability Policy: Dignity and Democracy in Sweden. Sweden.se. [http://www.sweden.se/eng/Home/Society/Accessibility/Facts/Swedish-disability-policy/] 17.03.2015
5. Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused. Uuringu lühiversioon. 2011. Praxis. [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Tervishoid/Eesti_sotsiaalkindlustussüsteemi_jaetkusuutliku_rahastamise_voimalused_luehiversioon.pdf] 22.03.2015.
6. Eesti tööjõu-uuring 1995-2012. Metoodika. 2013. Statistikaamet.
7. Eesti Töötukassa. [https://www.tootukassa.ee/] 17.04.2015
8. **Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P.** 2005. Uuri ja Kirjuta. Medicina.
9. Industrial Injuries Disablement Benefit. 2012. DWP. [http://www.dwp.gov.uk/healthcare-professional/benefits-and-services/industrial-injuries-disablement] 17.04.2015.
10. Juhtumikorralduse käsiraamat. 2006. EV Sotsiaalministeerium, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. [http://www.eatl.ee/wp/wp-content/uploads/Juhtumikorralduse_k%C3%A4siraamat.pdf] 15.12.2014.
11. **Leppik, M.** 2014. Mis iseloomustab keskmist töövõimetuspensionäri? Eesti Statistika Kvartalikirj. 1: 46-61.

12. **Liimal, P.** 2011. Tööd otsivaid inimesi on vähem, kuid nad vajavad rohkem abi. Sotsiaaltöö. 3: 6-9.
13. Medar, M., Kõre, J., Rähn, A., Narusson, D., Kiis, K. Juhised juhtumipõhise võrgustikutöö meetodi rakendamiseks. EV Sotsiaalministeerium, TÜ Pärnu kolledž. 2012.
[http://vana.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/Sotsiaalhoolekanne/JPV_juhised_12.06.2012.pdf] 12.05.2015
14. NASW Standards for Social Work Case Management. 2010. National Association of Social Workers.
[<http://www.socialworkers.org/practice/naswstandards/CaseManagementStandards2013.pdf>] 14.03.2015.
15. Pensionärid 2014.a. Riiklik statistiline aruanne. Sotsiaalkindlustusameti rahvastiku ja sotsiaalstatistika osakond. 18.02.2015.
16. Riikliku pensionikindlustuse seadus 2001. – RT I 2001, 100, 648.
17. Sairauden Pitkittyessä. Occupational Health Care. 2012. *Kela Homepage*.
[<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/150801112722EH?OpenDocument>] 17.04.2015
18. Sickness and Disability Schemes in the Netherlands: Country Memo as a Background Paper for the OECD Disability Review. 2007. Organisation for Economic Co-operation and Development.
[<http://www.oecd.org/social/socialpoliciesanddata/41429917.pdf>] 22.04.2015
19. Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers Sweden - Will the Recent Reforms Make It? 2009. Organisation for Economic Co-operation and Development.
[http://www.oecd.org/document/4/0,3746,en_2649_33933_42212281_1_1_1_1,00.html] 17.03.2015
20. Sickness, Disability and Work. Breaking the Barriers. 2013. Organisation for Economic Co-operation and Development.
[http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf] 22.01.2015.

21. Sotsiaalkaitse hüvitiste ja toetuste mõju töömotivatsioonile. Lõppraport 2012. Praxis. [<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2012-Sotsiaalkaitsehuvitiste-ja-toetuste-moju.pdf>] 25.03.2015
22. Sotsiaalkindlustus ja tervishoid. 2012. Eures Eesti. [<http://www.eures.ee/14370>] 17.03.2015
23. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. 2014. Tartu Ülikool. [<https://sisu.ut.ee/samm/>] 27.04.2015
24. **Ziebarth, Nicolas R., Martin Karlsson.** 2010. A Natural Experiment on Sick Pay Cuts, Sickness Absence, and Labor Costs. *Journal of Public Economics* 94 (11–12) (December): 1108–1122. doi:10.1016/j.jpubeco.2010.09.001.
25. **Tiit, E.-M.** 2014. Eesti Rahvas hinnatud ja loendatud. Tallinn: Statistikaamet.
26. Tööhõiveprogramm 2014-2015. RT I 2013, 6.
27. Töötukassa potentsiaalsed kliendid seoses töövõimetusüsteemi reformiga. Eesti Töötukassa. 2012.
28. Tööturuteenused töövõimereformi sihtrühmale ESF programm 2016-2020. Eesti Töötukassa. 2015.
29. Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 2005. – RT I 2005, 54, 430.
30. Töövõimereform. [<http://www.sm.ee/et/toovoimereform>] 11.05.2015
31. Töövõimetusseaduse mõjuanalüüs – eelhindamine. 2014. Saar Poll OÜ. [http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semoju_analyys_eessonaga.pdf] 14.02.2015
32. Töövõimetusseaduse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis. Uuringuaruanne 2012. Praxis. [http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/praxis_toovoimetus_eestis_5_el_riigis_v1.2_01.pdf] 17.03.2015
33. Uued tööturuteenused vähenenud töövõimega inimestele. 2015. Eesti Töötukassa.
34. Work and Employment Information for Countries – Sweden, article 27. European Blind Union. [<http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/136>] 17.03.2015

35. Work Capability Assessment. 2012a. Directgov.
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/LookingForWork/DG_4000377]
36. Work Capability Assessment. 2012b. Directgov.
[http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/LookingForWork/DG_4000324]
37. **Õunapuu, L.** 2014. Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool.
38. Your Social Security Rights in Finland. 2011. European Commission.
[<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>] 17.03.2015
39. Your Social Security Rights in Germany. 2011. European Commission.
[<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>] 17.03.2015

Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu kava

1. Missugused on töötuna registreeritud töövõimetuspensionäride (kui kliendil on lisaks töövõimetusele ka puue või ainult puue, siis võtame siinkohal ka neid asjaolusid arvesse) töö leidmist takistavad asjaolud? Arutleme iga väljatoodud asjaolu üle põhjalikult, näited.
2. Missugused on töö leidmisele kaasa aitavad tegurid sama kliendigrupi puhul? Arutleme iga väljatoodud asjaolu üle põhjalikult, näited.
3. Missugused on efektiivseimad meetmed/teenused sama kliendigrupi tööle aitamisel? Tooge näiteid.
4. Missugune on Teie kokkupuude klientidega, kellel ei ole määratud töövõimetust ega puude raskusastet, kuid klient hindab või hindate te ise läbi kohtumiste, et terviselangusega seotult on töö leidmine takistatud?

Lisa 2. Töö leidmist takistavad asjaolud

Tabel 6. Erivajadusega inimeste töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud töötukassa juhtumikorraldajate hinnangul 2015. aastal. (Autori koostatud)

Tervisest tulenevad takistused	Tööandjast tulenevad takistused	Inimesest tulenevad takistused	Kehtivast sotsiaalkindlustus süsteemist tulenevad takistused	Kohaliku omavalituse vastutusalast tulenevad takistused
Võimetus töötada täisajaga	Ei paku paindliku tööajaga töökohti, sh osajaga tööd	Madal haridustase või erialase hariduse puudumine	Töötuskindlustus hüvitise või töötutoetuse saamine	Ühistransport ei paku piisavaid võimalusi tööle ja koju sõiduks
Võimetus töötada füüsilist vastupidavust nõudvatel ametikohtadel	Ei paku lihtsamat tööd (tööprotsesside lihtsus, väiksema mahuga töö, füüsiliselt kergem töö)	Vähene või puuduv eesti keele oskus	Toimetulekutoetuse saamine	Invatranspordi võimaluste piiratus
Vajadus tööandja poolsele mitmekülgsele paindlikkusele töökohal	Madal teadlikkus erivajadusega inimeste võimekusest	Vähene motivatsioon tööle asuda		
Ei saa töötada õpitud erialal	Üldine madal teadlikkus kehtivate võimaluste osas, palgata erivajadusega inimene	Alkoholi (või teiste mõnuainete) liigtarvitamine		
Pikaajaline tervisehäire, kuid ei ole õnnestunud saada töövõimetus või puude määramist	Vanuseline diskrimineerimine	Vähene või puuduv valmisolek uusi oskusi/ teadmisi omandada		
Pikaajaline tervisehäire, kuid inimene ei soovi minna arsti juurde	Nõudmised lihttöö pakkumistes sageli ebamõistlikult kõrged	Vähene või puuduv arvuti kasutamise oskus		
		Kinnipidamisasutuses viibimine		

Summary

FACTORS FAVOURING AND HINDERING THE FINDING OF A JOB FOR INCAPACITY PENSIONERS BY THE EXAMPLE OF CUSTOMERS OF THE TALLINN AND HARJUMAA DEPARTMENTS OF THE ESTONIAN UNEMPLOYMENT INSURANCE FUND CASE MANAGERS IN 2015 IN THE LIGHT OF WORK CAPACITY REFORM

Jana Klomann

Estonia is currently on the threshold of a big change. The Work Capacity Reform will gradually be implemented starting from the 1st of January 2016 and this will bring along substantial changes in the Estonian society in general as well as in lives of people with reduced work capacity. The Work Capacity Reform will generate a new work capacity support system in Estonia.

At the beginning of this year 95480 persons were receiving disability pension in Estonia, but only 2,9 % of them were registered as unemployed with the Estonian Unemployment Insurance Fund. A large part of the people receiving disability pension today do not work, but do not actively look for vacancies as well, and are not registered as unemployed with the Estonian Unemployment Insurance Fund. With the implementation of the Work Capacity Reform in the coming years the number of people with a loss of work capacity will increase substantially among the registered unemployed and thus the author of the current thesis considered it important to map the nuances encountered in the Estonian Unemployment Insurance Fund case management with regards to finding a job for disability pensioners. The aim of the current thesis is to identify the main factors favouring and hindering the bringing of incapacity pensioners registered as unemployed with the Tallinn and Harjumaa departments of the Estonian Unemployment Insurance Fund to the labour market in 2015 in the light of the Work Capacity Reform based on the case managers experience of working with their customers.

The following research tasks were important in achieving the above-mentioned aim:

- the study of the theoretical approach of evaluating work capacity practiced in Estonia and in other European countries and drafting of a theoretical framework;
- the study of the theoretical information related to Work Capacity Reform and drafting of a theoretical overview of changes associated with the reform;
- the study of the theoretical case management handling and drafting of a theoretical framework;
- the planning of data analysis on unemployed persons receiving work incapacity pension based on the data in the information system of the Estonian Unemployment Insurance Fund (quantity; education, residence and native language profile), including determining the focus group and drafting of the data collection instrument;
- conducting data analysis based on data in the Estonian Unemployment Insurance Fund database in order to describe the profile and quantity of work incapacity pensioners registered as unemployed with the Tallinn and Harjumaa departments of the Estonian Unemployment Insurance Fund;
- drafting of semi-structured interview scheme and interviewing the case managers of Tallinn and Harjumaa departments of the Estonian Unemployment Insurance Fund to identify the factors favouring and hindering the bringing of incapacity pensioners registered with them as unemployed to the labour market and to identify more effective methods to support finding a job based on the experience of the case managers;
- drafting of the main conclusions based on the study results.

Qualitative and quantitative methods were used in conducting the present study. The quantitative part of the research focused on customers of the Tallinn and Harjumaa departments of the Estonian Unemployment Insurance Fund case managers who belong to the labour market risk group called „unemployed persons with disabilities“ (unemployed persons who have a designated severity of disability and/or reduced or loss of work capacity). The qualitative part of the research focused on the case managers of the four bureaus of the Tallinn and Harjumaa departments of the Estonian Unemployment Insurance Fund (Lilleküla, Tondi, Tõnismäe, Tähesaju).

As an outcome of the survey the case managers confirmed that persons with long term health disorders have due to the health condition restrictions on working hours, work content and ability to work when looking for a job, but based on the customer examples case managers do not consider the restrictions stemming from health condition as an obstacle in finding a job, it is rather the low readiness of employers to hire persons with special needs and long term health disorders that is seen as an obstacle. There are not enough job offers with partial working hours and/or possibility to work from home or with flexible working hours in the labour market. Quite often case managers notice that the reason behind declining a job offer to a person with long term health disorder lies in the employer's lack of knowledge on the nature of the specific health disorder, possible restrictions, subsidies-services as well as misconceptions and prejudices, and unwillingness to take additional responsibilities or costs that might occur with hiring a person with health disorder.

In addition to the foregoing the case managers brought out the following nuances related to education as hindering factors in finding a job: it is more difficult to find a job for persons without vocational education and for those who are no longer able to work in the profession acquired due to health condition. A number of case managers confirmed that the higher the education, the fewer obstacles there would be in returning to the labour market. The following was also mentioned as obstacles: inadequate knowledge or lack of knowledge of the Estonian language, residence outside Tallinn, causing transport problems when returning to labour market, age over 50. With majority of customers several obstacles occur simultaneously. Customer's lack of motivation and unwillingness to return to labour market was also mentioned by several case managers as an obstacle.

Factors favouring the finding of a job mentioned by case managers were the inverse of obstacles mentioned: e.g. knowledge of the Estonian language, vocational or higher education. They also considered their own role of negotiating with employers as an important factor. The efficient means mentioned by the case managers supporting the finding of a job in addition to motivating the customer were all the social services and

more precisely re-training and continuing education, practice, internship and individual guidance.

Based on the survey the author of the present thesis makes a conclusion that in implementing the Work Capacity Reform the Estonian Unemployment Insurance Fund has to contribute to raising the awareness of employers and supporting the offering of flexible working conditions and hours. Also it is important to continue the subsidising of further education or re-training of customers with long term health disorder. The author finds that in addition to the surveys ordered in preparation to the implementation of the Work Capacity Reform it would be necessary to conduct various surveys among the employers in order to map their actual readiness to hire people with long term health disorder or with special needs.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Jana Klomann,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Töövõimetuspensionäride töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate klientide näitel 2015.aastal töövõimereformi valguses,

mille juhendaja on Kandela Õun,

1.1 reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, **10.11.2015**