



**TURU-
UURINGUTE
AS**

www.turu-uuringute.eu

Kevad 2021

Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste värbamise suhtes

Uuringu tellijad: Eesti Tööandjate Keskliit ja
Sotsiaalministeerium



SOTSIAALMINISTEERIUM



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Sisukord

Sisukord	2
UURINGU TAUST	3
Valim ja küsitlustöö	3
Tulemuste esitamine	7
Teostajad.....	8
MÕISTED JA KLASSIFIKATSIOONID	9
UURINGU TULEMUSED	11
1. Asutuste töökorraldus	11
1.1. Töö iseloom (füüsiline või vaimne).....	11
1.2. Kaugtöö võimalus.....	12
1.3. Muutused asutuse töökorralduses	13
2. Kogemused vähenenud töövõimega töötajatega	15
2.1. Vähenenud töövõimega töötajad asutuses.....	15
2.2. Vähenenud töövõimega inimeste töötamise erisused	18
2.3. Kogemused vähenenud töövõimega töötajatega.....	20
3. Hoiakud	22
3.1. Eelistused uute töötajate värbamisel	22
3.2. Võimalused vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta	24
3.3. Vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmise motivaatorid.....	29
3.4. Hinnangud vähenenud töövõimega inimeste töövõimele ning -võimalustele	31
4. Teadlikkus ning infovajadused	34
4.1. Teadlikkus riigipoolsetest meetmetest	34
4.2. Infovajadused seonduvalt vähenenud töövõimega inimeste töötamisega	35
4.3. Teadlikkus algatusest „Tööandjate ühisus“.....	37
KOKKUVÕTE	39
JÄRELDUSED JA SOOVITUSED.....	43

Lisa 1. Eestikeelne küsitlusankeet

Esikaane foto: Dimitar Belchev / Unsplash

UURINGU TAUST

2021. aasta märtsis ja aprillis viis Turu-uuringute AS Eesti Töandjate Keskliidu ja Sotsiaalministeeriumi tellimusel läbi küsitluse töandjate seas, eesmärgiga saada ülevaade töandjate hoiakutest vähenenud töövõimega inimeste värbamise osas. Sarnased uuringud viidi läbi ka aastatel 2015 ja 2017¹, mistõttu võimaldab tänavune kordusuuring saada ülevaate perioodil 2015–2021 toimunud muutustest seoses vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmise ja töötamisega, samuti töandjate probleemidest ja hoiakutest. Uuringutulemused on sisendiks töövõimereformi seniste kommunikatsioonitegevuste hindamisel ning edasise kommunikatsiooni planeerimisel.

Küsitluse tulemusel selgus:

- Vähenenud töövõimega inimesi palkavate asutuste osakaal;
- Kogemused vähenenud töövõimega töötajatega, vähenenud töövõimega töötajate töötamise ning tasustamise erisused võrreldes ülejäänud personaliga ning nende erisuste põhjused;
- Valmidus vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta, vähenenud töövõimega inimeste palkamise eeldused ning takistused;
- Teadlikkus riiklikest toetustest vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmisel;
- Hoiakud vähenenud töövõimega inimeste töötamise suhtes;
- Infovajadused vähenenud töövõimega inimeste värbamisel.

Andmekogumine toimus veebi- ja telefoniküsitluse kombineeritud meetodil. Kokku küsitleti 861 töandjat, kelle asutuses on vähemalt 2 töötajat. Raportis on esitatud võrdlused ka aastatel 2015 ja 2017 läbi viidud samalaadsete töandjate küsitluste tulemustega.

Raporti esimeses osas on toodud meetoodika kirjeldus ja teises osas tulemused koos jooniste ning kommentaaridega. Raporti lisades on esitatud küsimustik ning tulemuste tabeljaotused taustatunnuste lõikes.

Valim ja küsitlustöö

Töandjate küsitluse sihtrühma moodustasid vähemalt 2 töötajaga töandjad, sh nii avaliku, era- kui ka mittetulundussektori organisatsioonid. Andmekogumise meetodina

¹ Turu-uuringute AS, Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar ja Sotsiaalministeerium (2017). Teadlikkus ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste ning töövõimereformi teemal. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressiinfo/2017_tvr_koondraport.pdf

Turu-uuringute AS, Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar ja Sotsiaalministeerium (2015). Teadlikkus ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste ning töövõimereformi teemal. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressiinfo/2015_tvr_koondraport_lopl.pdf

kasutati veebi- ning telefoniintervjuusid (ankeetidest 64% laekus veebis ning 36% telefoniintervjuudena). Küsitlustöö viidi läbi 08.03 – 05.04.2021. Asutuse siseselt küsitleti peamist personali valiku/värbamise üle otsustajat.

Planeeritud valimi suurus oli 800 vastajat ja tegelik vastanute arv 861. Ca 860 inimese küsitlemisel on maksimaalne valimivea piir kogu valimi tulemuste üldistamisel 95%-lise tõenäosusega 3,3%. Väiksemate gruppide vaatlemisel võib viga olla suurem. Tabelis 1 on toodud valimivea piirid proportsioonihinnangul 95% usaldusnivool.

Tabel 1. Valimivea piirid

Valimi suurus	Vastuste proportsioon valimis											
	50%	48% või 52%	40% või 60%	35% või 65%	30% või 70%	25% või 75%	20% või 80%	15% või 85%	10% või 90%	5% või 95%	3% või 97%	2% või 98%
10	30,99%	30,97%	30,36%	29,56%	28,40%	26,84%	24,79%	22,13%	18,59%	13,51%	10,57%	8,68%
20	21,91%	21,90%	21,47%	20,90%	20,08%	18,98%	17,53%	15,65%	13,15%	9,55%	7,48%	6,14%
30	17,89%	17,88%	17,53%	17,07%	16,40%	15,49%	14,31%	12,78%	10,74%	7,80%	6,10%	5,01%
40	15,49%	15,49%	15,18%	14,78%	14,20%	13,42%	12,40%	11,07%	9,30%	6,75%	5,29%	4,34%
50	13,86%	13,85%	13,58%	13,22%	12,70%	12,00%	11,09%	9,90%	8,32%	6,04%	4,73%	3,88%
60	12,65%	12,65%	12,40%	12,07%	11,60%	10,96%	10,12%	9,03%	7,59%	5,51%	4,32%	3,54%
70	11,71%	11,71%	11,48%	11,17%	10,74%	10,14%	9,37%	8,36%	7,03%	5,11%	4,00%	3,28%
80	10,96%	10,95%	10,73%	10,45%	10,04%	9,49%	8,77%	7,82%	6,57%	4,78%	3,74%	3,07%
90	10,33%	10,32%	10,12%	9,85%	9,47%	8,95%	8,26%	7,38%	6,20%	4,50%	3,52%	2,89%
100	9,80%	9,79%	9,60%	9,35%	8,98%	8,49%	7,84%	7,00%	5,88%	4,27%	3,34%	2,74%
110	9,34%	9,34%	9,15%	8,91%	8,56%	8,09%	7,47%	6,67%	5,61%	4,07%	3,19%	2,62%
120	8,95%	8,94%	8,76%	8,53%	8,20%	7,75%	7,16%	6,39%	5,37%	3,90%	3,05%	2,50%
130	8,59%	8,59%	8,42%	8,20%	7,88%	7,44%	6,88%	6,14%	5,16%	3,75%	2,93%	2,41%
150	8,00%	8,00%	7,84%	7,63%	7,33%	6,93%	6,40%	5,71%	4,80%	3,49%	2,73%	2,24%
200	6,93%	6,93%	6,79%	6,61%	6,35%	6,00%	5,54%	4,95%	4,16%	3,02%	2,36%	1,94%
500	4,38%	4,38%	4,29%	4,18%	4,02%	3,79%	3,51%	3,13%	2,63%	1,91%	1,49%	1,23%
700	3,70%	3,70%	3,63%	3,53%	3,39%	3,21%	2,96%	2,64%	2,22%	1,61%	1,26%	1,04%
800	3,46%	3,46%	3,39%	3,30%	3,17%	3,00%	2,77%	2,47%	2,08%	1,51%	1,18%	0,97%
860	3,31%	3,31%	3,24%	3,16%	3,03%	2,87%	2,65%	2,36%	1,99%	1,44%	1,13%	0,92%

Üldkogumi proportsioonide määramisel võeti aluseks äriregistri andmed Eestis registreeritud äriühingute, mittetulundusühingute, sihtasutuste ning riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste kohta. Valimi moodustamisel suurendati küsitlusvalimis suurema töötajaskonnaga asutuste proportsiooni, et saada esinduslikku pilti ka suure töötajaskonnaga tööandjate arvamustest. Hiljem kaaluti valim taas proportsionaalseks. Kaalumisel lähtuti äriühingute ning avaliku sektori asutuste puhul töötajate arvust ning asukohast (regioon), mittetulundusühingute ja sihtasutuste puhul asukohast (regioon). Samuti kaaluti valimis avaliku, era- ning mittetulundussektori asutuste proportsioon vastavaks 2017. aasta uuringu valimile.

Valimi profiil enne ning pärast andmete kaalumist on esitatud tabelites 2-3.

Tabel 2. Valimi profiil (% , n=kõik vastajad)

	Kaalumata	Kaalatud
TÜÜP (REGISTRIANDMED)		
Avalik sektor	20%	14%
Erasektor	70%	72%
Mittetulundussektor	10%	14%
TÜÜP (ENESEHINNANGULINE)		
Avalik sektor	22%	16%
Erasektor	68%	71%
Mittetulundussektor	10%	13%
TEGEVUSALA SEKTOR		
Primaarsektor	7%	6%
Sekundaarsektor	24%	24%
Tertsiaarsektor	69%	70%
TÖÖTAJATE ARV		
2-4	35%	43%
5-9	20%	23%
10-49	27%	26%
50-99	8%	5%
100-249	5%	2%
250 ja enam	4%	1%
REGISTREERITUD ASUKOHT		
Põhja-Eesti (Harjumaa, sh Tallinn)	45%	52%
Kesk-Eesti (Järva-, Lääne-Viru- ja Raplamaa)	11%	8%
Kirde-Eesti (Ida-Virumaa)	5%	6%
Lääne-Eesti (Hiiu-, Lääne-, Pärnu- ja Saaremaa)	13%	11%
Lõuna-Eesti (Jõgeva-, Põlva-, Tartu-, Valga-, Viljandi- ja Võrumaa)	25%	22%
TEGEVUSPIIRKOND		
Põhja-Eesti	41%	46%
Kesk-Eesti	14%	10%
Kirde-Eesti	7%	7%
Lääne-Eesti	15%	12%
Lõuna-Eesti	26%	22%
Kogu Eesti (erinevad piirkonnad)	10%	10%
Väljaspool Eestit	5%	6%
VASTAJA AMETIPOSITSIOON		
Asutuse juht või juhatuse liige	87%	92%
Personalijuht	8%	4%
Muu keskastmejuht (osakonnajuhataja jt)	4%	4%
Muu	2%	1%

Tabel 3. Valimi profiil (% , n=kõik vastajad)

	Kaalumata	Kaalutud
ASUTUSE TEGUTSEMISAEG		
Vähem kui 2 aastat	1%	1%
2 aastat kuni alla 5 aasta	9%	11%
5 aastat kuni alla 10 aasta	16%	19%
10 aastat või kauem	74%	68%
ANKEEDI KEEL		
Eesti	93%	92%
Vene	7%	8%
TÖÖANDJATE KESKLIIDU LIIKMELISUS		
On Tööandjate Keskliidu liige	6%	3%
Ei ole liige	94%	97%

Algses valimis suurendati 50 või enama töötajaga asutuste proportsiooni, eesmärgiga kaasata neid küsitlusvalimisse järelduste tegemiseks piisaval arvul. Kaalumise teel korrigeeriti asutuste jagunemine töötajate arvu alusel taas proportsionaalseks üldkogumile: 50+ töötajaga asutuste proportsiooni vähendati ning kuni 9 töötajaga asutuste proportsiooni suurendati. Samuti vähendati kaalumise läbi avaliku sektori asutuste ning Kesk- või Lõuna-Eesti asutuste osatähtsust, suurendades samal ajal mittetulundussektori asutuste ning Põhja-Eesti asutuste osatähtsust.²

Valdava osa küsitletutest moodustasid asutuste juhid või juhatuse liikmed (kaalutud valimis 92%). Vastajatest 92% täitis ankeedi eesti keeles ning 8% vene keeles.

Registriandmete alusel moodustasid kaalutud valimist 14% avaliku sektori asutused, 72% erasektori asutused (st äriühingud) ning 14% mittetulundussektori asutused. Samuti paluti vastajatel asutuse liik määratleda ankeedis, lähtudes sellest, kellele kuulub asutuses suurim kapitaliosalus (nt võib äriühingus olla kapitaliosalus nii riigil kui eraõiguslikel isikutel). Võttes aluseks vastajate poolt ankeedis antud määratluse, liigitas 16% küsitluses osalenud asutustest avalikku sektorisse, 71% erasektorisse ning 13% mittetulundussektorisse. Sarnaselt aastatel 2015 ja 2017 läbi viidud uuringutega on edasises analüüsis võetud avaliku, era- ning mittetulundussektori asutuste määratlemisel aluseks vastaja poolt antud määratlus (st millisesse sektorisse vastaja oma asutuse liigitas).

Avaliku sektori asutused on töötajate arvu poolest keskmiselt suuremad kui era- ning mittetulundussektori asutused: 50 või enama töötajaga asutused moodustasid küsitluses

² Andmete kaalumisel asutuse tüübi ning asukoha alusel lähtuti asutuse kohta registrist saadud metainfost (asutuse tüüp ja registreeritud aadress).

osalenud avaliku sektori asutustest 26%, erasektori asutustest 5% ja mittetulundussektori asutustest 2%.

57% küsitluses osalenud erasektori asutustest ning 47% mittetulundussektori asutustest on registreeritud asukohaga Põhja-Eestis. Avaliku sektori asutuste seas on Põhja-Eestis asuvate asutuste osakaal väiksem (31%) ning sama arvukalt on avaliku sektori asutuste seas esindatud Lõuna-Eestis asuvad asutused (31%).

Küsitluses osalenud asutustest 68% on tegutsenud 10 aastat või kauem, 19% omab 5–9 aastast staaži ning 12% on tegutsenud alla 5 aasta. 10-aastase või pikema staažiga asutuste osakaal on kõrgeim avaliku sektori asutuste seas (95%), madalam aga era- ning mittetulundussektori asutuste seas (vastavalt 64% ja 61%). Vähemalt 10-aastase staažiga asutusi on keskmisest enam suurema töötajaskonnaga asutuste seas.

Küsitluses osalenud erasektori asutustest tegutseb 8% primaar-, 32% sekundaar- ning 60% tertsiaarsektoris. Avaliku ja mittetulundussektori asutused kuuluvad valdavas osas tertsiaarsektorisse: avaliku sektori asutustest 98% ning mittetulundussektori asutustest 89%. Sekundaar- või tertsiaarsektori asutustest veidi enam kui pooled (53-54%) asuvad Põhja-Eestis. Primaarsektori asutustest asuvad pisut enam kui pooled (54%) Lõuna-Eestis.

Küsitluses osalenud asutustest 3% on Tööandjate Keskliidu liikmed. Keskmisest kõrgem on Tööandjate Keskliitu kuuluvate asutuste osakaal 100 või enama töötajaga asutuste seas.

Tulemuste esitamine

Analüüsis on rühmade vaheliste erinevuste statistilist olulisust mõõdetud *Hii-ruut* testiga (usaldusnivool 95%). Enamiku teemade puhul on hinnangute erinevust analüüsitud asutuse tüübi (avalik, era, mittetulundus)³, tegevusala sektori (primaar-, sekundaar-, tertsiaarsektor), töötajate arvu ning asukoha lõikes. Olulisemate teemade puhul vaadeldi hinnangute erinevusi ka ankeedi keele, töö iseloomu (füüsiline või vaimne), VT töötajate olemasolu või nende palkamise valmiduse lõikes. Ajalised võrdlused on esitatud teemade puhul, kus on olemas ajalised võrdlusandmed mõnest varasemast küsitlusest (aastatel 2015 ja 2017 läbi viidud Töövõimereformi kommunikatsiooniuuringute tööandjate küsitlustest).

Käesoleva raporti joonistel ning tabelites esitatud andmed on ümardatud (enamasti pole esitatud komakohtadega arve), mistõttu ei pruugi ridade ning veergude summa alati tulemuseks anda täpselt 100%.

³ Sektori määratlemisel lähtuti vastaja määratlusest (millisesse sektorisse vastaja oma asutuse liigitas)

Küsitlustulemuste töötamiseks kasutati andmetöötluspaketti SPSS for Windows 25.0.

Teostajad

Raport, projekti juhtimine	Vaike Vainu
Valim/Küsitlustöö koordineerimine	Kristel Merusk Tõnis Ormisson Reijo Pohl Angelina Oblikas
Programmeerimine	Irina Strapatsšuk
Andme- ja tabelitöötlus	Reijo Pohl
Projektijuhi assisteerimine ning raporti keeleline toimetamine	Hella Kaldaru
Projekti koordinaator Eesti Tööandjate Keskliidust	Elina Kink

Kontaktandmed:

- Üldtelefon: 585 29 700
- E-post: post@turu-uuringute.ee
- Kodulehekülg: www.turu-uuringute.ee
- Aadress: Pärnu mnt. 102, korpus A, 11312 Tallinn

Uuringujuhi kontaktandmed:

- Telefon: 585 29 709
- E-post: vaike@turu-uuringute.ee

MÕISTED JA KLASSIFIKATSIOONID

Uuringus kasutatud regionaalne jaotus

Maakonnad on koondatud viieks regiooniks lähtuvalt territoriaalse liigendussüsteemi NUTS III taseme jaotusest:

- (1) Põhja-Eesti: Harju maakond
- (2) Lääne-Eesti: Hiiu maakond, Lääne maakond, Pärnu maakond ja Saare maakond
- (3) Kesk-Eesti: Järva maakond, Lääne-Viru maakond ja Rapla maakond
- (4) Kirde-Eesti: Ida-Viru maakond
- (5) Lõuna-Eesti: Jõgeva maakond, Põlva maakond, Tartu maakond, Valga maakond, Viljandi maakond ja Võru maakond

Kasutatud mõisted ja lühendid

Asutuste jagunemine juriidilise staatuse alusel:

Avaliku sektori asutused – asutused, mille vastaja märkis kuuluvat avalikku sektorisse: põhiliselt riigi- või kohaliku omavalitsuse asutusena registreeritud asutused, kuid ka äriühingud, mittetulunduslikud ühendused ja sihtasutused, milles riik/KOV-d omavad enamusosalust.

Erasektori asutused (nimetatud ka kui äriühingud) – asutused, mille vastaja märkis kuuluvat erasektorisse: põhiliselt äriühinguna registreeritud asutused, milles riik/KOV-d ei oma enamusosalust.

Mittetulundussektori asutused (nimetatud ka kui kolmanda sektori asutused) – asutused, mille vastaja märkis kuuluvat mittetulundussektorisse: põhiliselt mittetulundusühingu või sihtasutusena registreeritud asutused, milles riik/KOV-d ei oma enamusosalust.

Eeluuringud – 2015. ja 2017. aastatel läbi viidud töövõimereformi kommunikatsiooniuringud tööandjate sihtrühmas.

EMTAK – Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaator. Tegevusalade sektorite jagunemine EMTAK järgi:

Primaarsektor koondab järgnevaid tegevusalasid: põllu- ja metsamajandus, jahindus ja kalandus, mäetööstus ja maavarade kaevandamine (EMTAK kategooriad A ja B).

Sekundaarsektor koondab järgnevaid tegevusalasid: töötlev tööstus, energeetika, gaasi- ja veevarustus, ehitus (EMTAK kategooriad C-F).

Tertsiaarsektor koondab järgnevaid tegevusalasid: kaubandus, majutus, side ja veondus, äriteenindus, riigivalitsemine, haridus, tervishoid, iluteenindus jne. (EMTAK kategooriad G-S).

SKA – sotsiaalkindlustusamet.

SoM – sotsiaalministeerium.

TK – töötukassa.

Püsiv töövõimetus – enne töövõimereformi kehtinud süsteemis sotsiaalkindlustusameti poolt tuvastatud töövõime kadu.

Töövõimetuspensionär – käesolevas uuringus inimene, kel on sotsiaalkindlustusameti poolt tuvastatud töövõimekadu 40–100% ulatuses.

Vähenenud töövõimega inimene – isik, kel on tervisekahjustusest tulenevalt töötukassa poolt tuvastatud osaline või puuduv töövõime kas esmase hindamise või eelneva töövõimekao ümberhindamise teel. Käesolevas raportis kasutatakse mõistet „vähenenud töövõimega inimene“ ka töövõimetuspensionäride kirjeldamiseks.

VT – vähenenud töövõime.

VTI – vähenenud töövõimega inimene.

UURINGU TULEMUSED

1. Asutuste töökorraldus

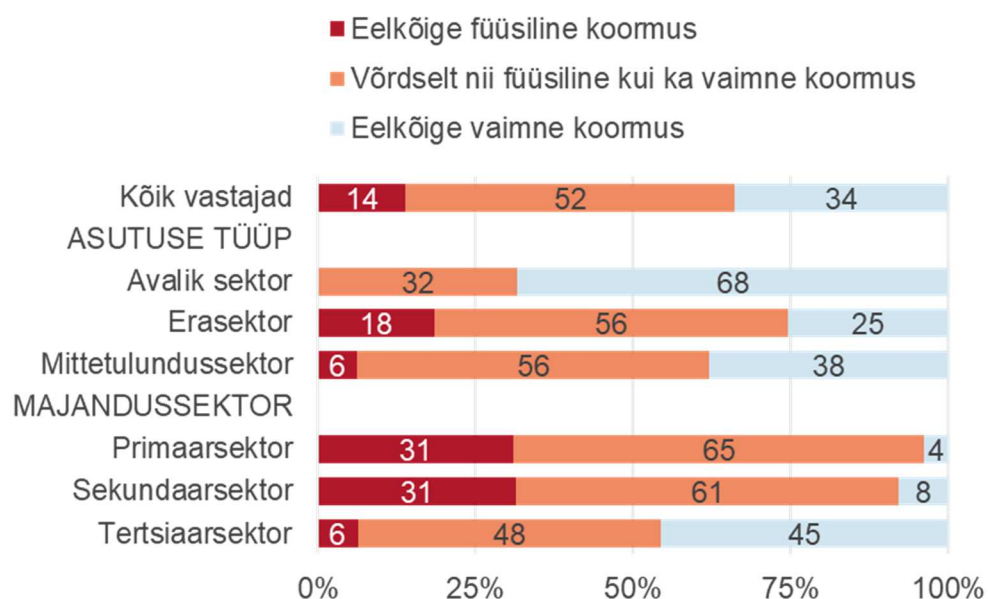
Vähenenud töövõimega inimeste palkamise võimalused sõltuvad suuresti asutuse töökorraldusest. Varasemad samalaadsed küsitlused on näidanud, et asutustes, kus töö iseloom on peamiselt füüsiline, nähakse vähem võimalusi VTI-de värbamiseks kui nendes asutustes, kus töö on vaimset laadi. Samuti võivad VTI-de töötamisvõimalusi mõjutada muud asjaolud, nagu kaugtöö võimaluse olemasolu ning koroonaviiruse levikust tingitud tehtud muutused töökorralduses.

Raporti esimene peatükk annab ülevaate asutuste töökorraldusest ning selles viimase aasta jooksul (koroonakriisi jooksul) tehtud muutustest, teine peatükk keskendub aga VTI-de töötamise ning täiendava värbamise teemadele.

1.1. Töö iseloom (füüsiline või vaimne)

Tööandjatest 14 protsendi sõnul nõuab töö nende asutuses eelkõige füüsilist koormust, 52 protsendi sõnul võrdselt nii füüsilist kui vaimset koormust ning 34 protsendi sõnul eelkõige vaimset koormust. Enamikus (68%) avaliku sektori asutustes on töö iseloom peamiselt vaimne, kuid enam kui pooltes (56%) era- ning mittetulundussektori asutustes on füüsiline ning vaimne töö võrdselt kombineeritud (Joonis 1).

Joonis 1. Töö iseloom asutuses (füüsiline või vaimne) (% , n=kõik vastajad)

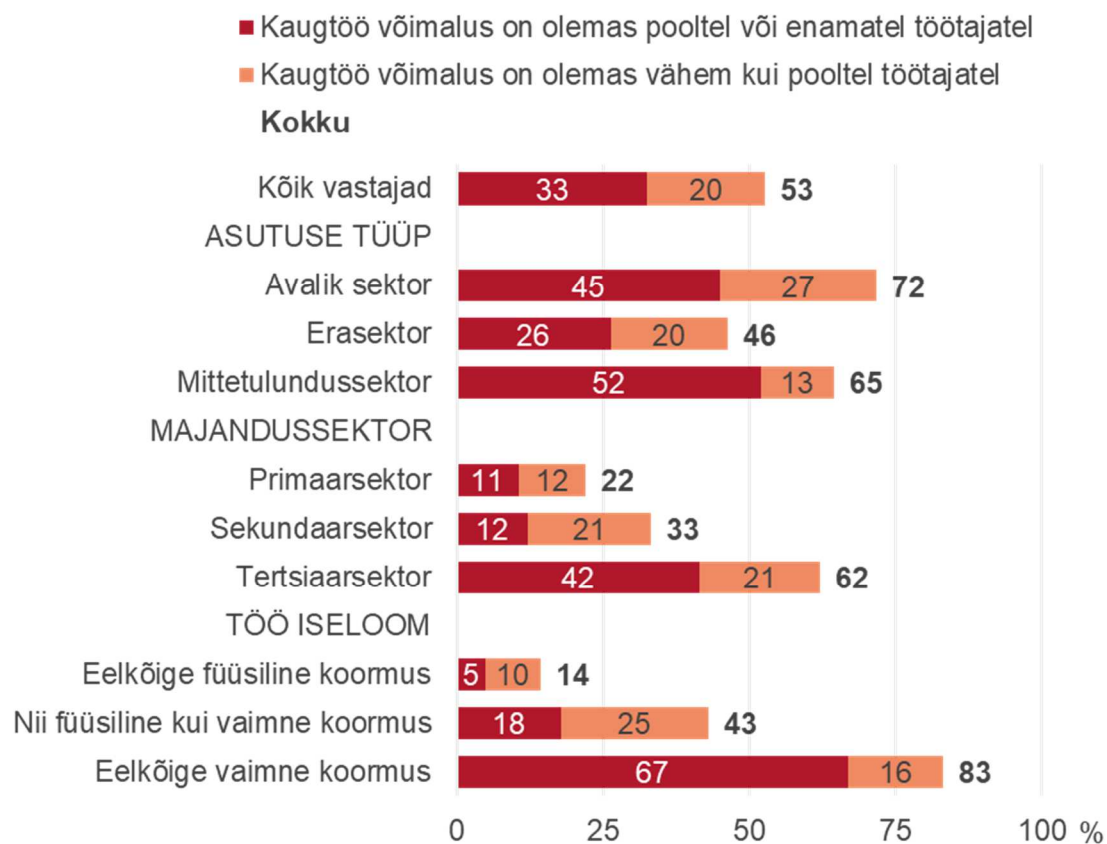


.Asutuste osakaal, kus töö iseloom on peamiselt füüsiline, on avaliku ja mittetulundussektoriga võrreldes suurem erasektoris (18%). Primaar- või sekundaarsektori asutustes on töö sagedamini füüsilist laadi kui tertsiaarsektori asutustes. Väiksema töötajaskonnaga asutuste seas on füüsilist laadi töö levinum kui suure töötajaskonnaga asutuste seas.

1.2. Kaugtöö võimalus

Ligi pooled (53%) küsitlustes osalenud asutustest võimaldavad töötajatel teha kaugtööd, sealjuures 33 protsendis asutustest on kaugtöövõimalus olemas pooltel või enamatel töötajatel ning 20 protsendis asutustest vähem kui pooltel töötajatel. Kõrgeim on kaugtöö võimalusega asutuste osakaal avalikus sektoris, kus töötajatele võimaldab kaugtööd 72% asutustest, sealjuures 45% pooltele või enamatele töötajatele. Erasektoris on kaugtööd võimaldavate asutuste osakaal võrreldes avaliku ning mittetulundussektoriga madalam (46%) (Joonis 2).

Joonis 2. Kaugtöö võimalus asutuses (% , n=kõik vastajad)



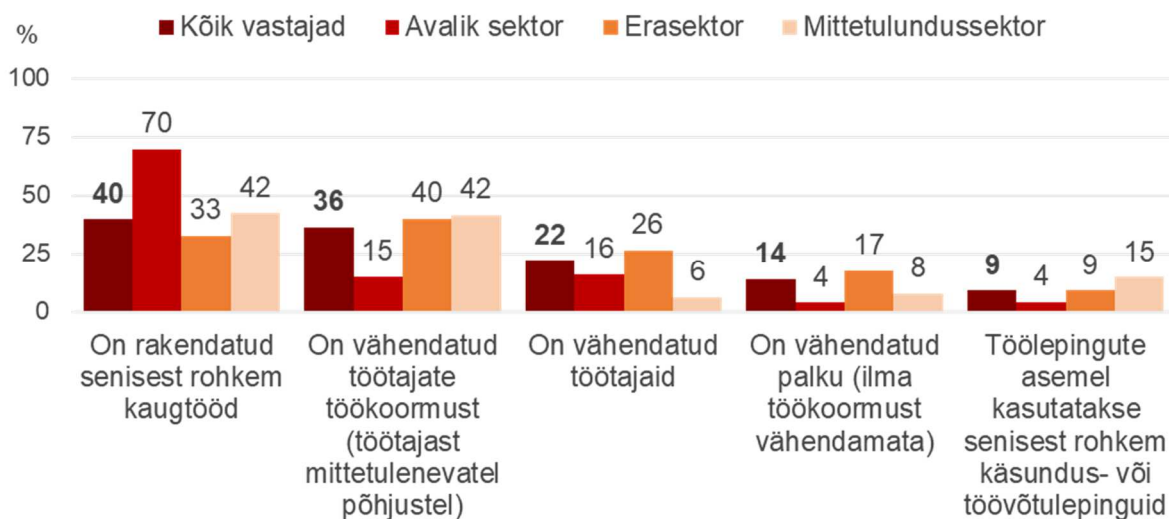
Tertsiaarsektoris on kaugtöövõimalus (vähemalt osal töötajatest) olemas 62 protsendis, sekundaarsektoris 33 protsendis ning primaarsektoris 22 protsendis asutustest.

Majandussektorite vahelised erinevused on tingitud asjaolust, et füüsilise tööga tegelevates asutustes on kaugtöövõimalusi reeglina vähem kui vaimse tööga tegelevates asutustes – füüsiline töö eeldab enamasti asutuses (või objektil) kohapeal viibimist ning kaugtöö tegemine pole juba töö iseloomust tingituna võimalik. Asutustes, kus töö on peamiselt füüsiline, seega võimalused kaugtööks enamasti puuduvad: kaugtöövõimalusi on vaid 14 protsendis sellistest asutustest ning kui kaugtöövõimalused ka olemas on, siis vaid vähestel töötajatel. Asutustest, kus töö on nii füüsiline kui vaimne, võimaldab kaugtööd 43% (sealjuures 18% võimaldab seda pooltele või enamatele töötajatele) ning asutustest, kus töö on peamiselt vaimne, võimaldab kaugtööd 83% (sealjuures 67% pooltele või enamatele töötajatele).

1.3. Muutused asutuse töökorralduses

2020. aasta tõi muutusi paljudele tööandjatele – koroonaviiruse levikust tingituna kehtestati kevadel Eestis eriolukord, millega kaasnesid teatud sektorites tegutsevate ettevõtjate tegevust mõjutavad piirangud. Suvel piirangud leevenesid, kuid seoses viiruse leviku teise lainega karmistati neid sügisel taas. 2020. aastal langesid kordades nii Eestit külastavate turistide arv kui ka Eesti elanike poolt tehtavad välisreisid, mis mõjutas oluliselt nii turismi-, majutus-, toitlustus- kui kaubandusvaldkonna ettevõtjaid. Paljud tööandjad olid sunnitud tegevust kokku tõmbama või ümber korraldama. Käesoleva küsitluse andmetel (mis viidi läbi 2021. aasta kevadel, st viiruse leviku teise laine ajal) on 36% tööandjatest viimase 12 kuu jooksul vähendanud töötajate töökoormust, 22% vähendanud töötajaid, 14% vähendanud töötajate palku (ilma töökoormust vähendamata) ning 40% rakendanud asutuses senisest rohkem kaugtööd. Ebakindlate aegade tõttu eelistatakse töölepingutele kohati (suuremat paindlikkust võimaldavate) käsundus- või töövõtulepingute sõlmimist: senisest enam kasutab käsundus- või töövõtulepinguid 9% tööandjatest (Joonis 3).

Joonis 3. Viimase 12 kuu jooksul toimunud muutused asutuse töökorralduses (%), *n=kõik vastajad*



Kõige enam on muutused puudutanud erasektorit, kus nii töötajate kui palkade vähendamist esineb rohkem kui avalikus või mittetulundussektoris. Kõige vähem on kriisis negatiivseid tagajärgi kandnud avaliku sektori asutused. Kuna avaliku sektori asutustes on valdavalt tegu vaimse tööga, mida on võimalik teha ka distantsilt, on enamikus avaliku sektori asutustest olnud võimalik asutuse töö ümberorganiseerimine (kasvõi osaliselt) kaugtööle ülemineku näol: kaugtöö mahu suurenemist märkis 70% avaliku sektori tööandjatest. Era- ning mittetulundussektori asutustes on kaugtöö mahtu suurendanud asutuste osakaal tunduvalt väiksem (erasektoris vastavalt 33% ja mittetulundussektoris 42%).

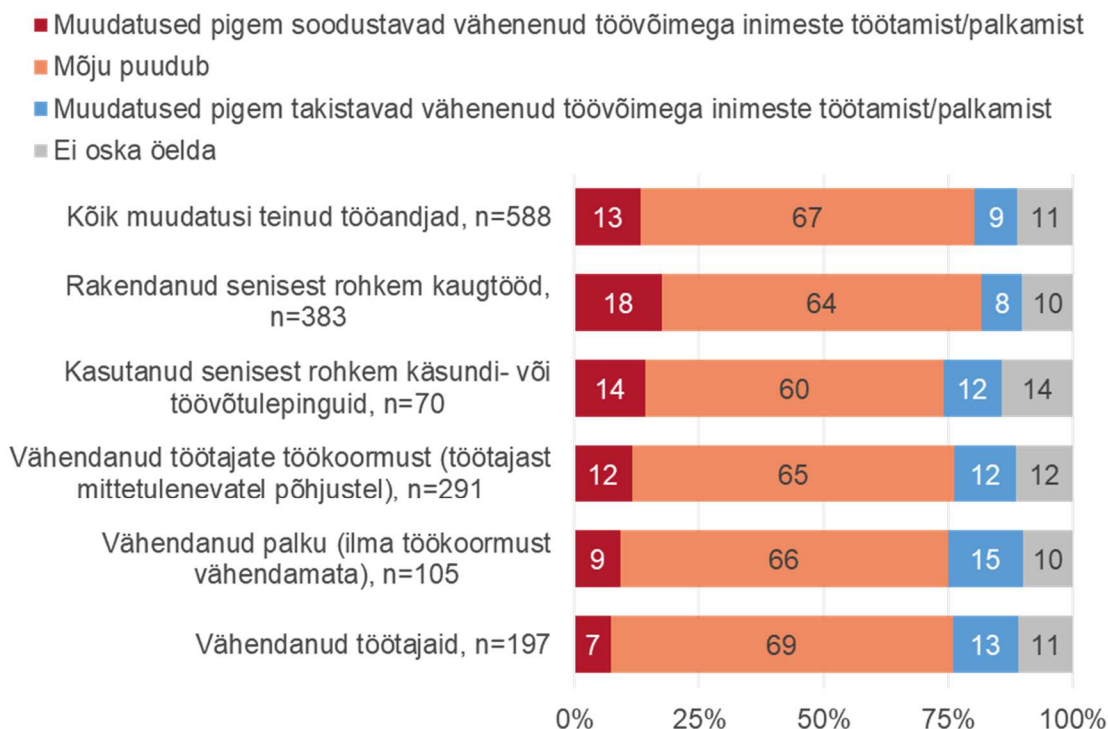
Palkade vähendamist, töötajate töökoormuse vähendamist ning töölepingute asendamist käsundus- või töövõtulepingutega esineb alla 10 töötajatega asutuste seas rohkem kui suurema töötajaskonnaga asutuste seas. Samuti on näha, et mida väiksema asutusega on tegu, seda vähem levinud on üleminek kaugtööle (mis tuleneb osaliselt ka sellest, et väikese töötajaskonnaga asutustes on töö sagedamini füüsilist laadi kui suurtes asutustes). Regionaalses võrdluses esineb palkade vähendamist kõige enam Põhja-Eesti tööandjate seas (18% on kärpinud palku).

Töölepingute asendamine käsundus- või töövõtulepingutega on keskmisest levinum sekundaarsektoris, ning seda eriti ehituse valdkonnas. Töötajate töökoormuse ja töötajaskonna vähendamist märkisid keskmisest sagedamini kaubanduse või majutuse/toitlustuse valdkonnas tegutsevad asutused (samamoodi tuleb arvestada, et paljud valdkonnad olid valimis esindatud liiga väheste vastajatega, et nende kohta järeldusi teha).

Tööandjatel, kes märkisid, et asutuses on tehtud eelneva 12 kuu jooksul eeltoodud muudatusi (valimis 588 vastajat), paluti hinnata ka seda, kas tehtud muudatused pigem soodustavad või takistavad VTI-de töötamist/palkamist nende asutuses.

Suurema osa (67%) küsitletute hinnangul tehtud muudatused ei mõjuta, 13% hinnangul pigem soodustavad ning 9% hinnangul pigem takistavad VTI-de töötamist/palkamist. Selge arvamus puudus 11 protsendil muudatusi teinud tööandjatest. Tulemused viitavad, et nendest muudatustest kõige enam soodustab VTI-de töötamist/palkamist kaugtöö mahu suurenemine (vastavaid muudatusi teinud tööandjad hindasid kõige sagedamini tehtud muudatusi VTI-de töötamist/palkamist soodustavaks) (Joonis 4).

Joonis 4. Hinnangud tehtud muudatuste mõjule vähenenud töövõimega inimeste töötamise/palkamise võimalustele (%), n=tööandjad, kes on asutuse töökorralduses viimase 12 kuu jooksul teinud muudatusi



2. Kogemused vähenenud töövõimega töötajatega

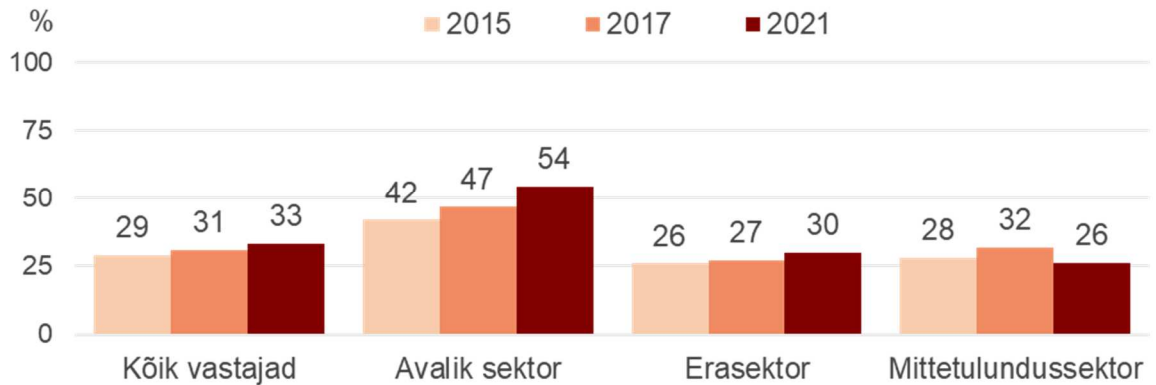
Järgnevas peatükis antakse ülevaade tööandjate kogemustest seoses VTI-de töötamisega. Arvestada tuleb, et kuna töötajatel puudub kohustus tööandjat oma vähenenud töövõimest teavitada, põhinevad tööandjate hinnangud VT töötajate arvu ning nende töötamise aspektide kohta nende jaoks teadaolevale infole.

2.1. Vähenenud töövõimega töötajad asutuses

Küsitluse andmetel on vähenenud töövõimega inimesi tööl 33 protsendis asutustest⁴ (siinkohal ei täpsustatud, kas tegu on palgaliste või vabatahtlike töötajatega). Viimase kuue aasta jooksul on antud näitaja pisut kasvanud: 2015. aastal oli vastav näitaja 29% ja 2017. aastal 31% (Joonis 5).

⁴ Siia hulka loeti ka need asutused, kes ei osanud VT töötajate arvu oma asutuses täpselt määratleda (2021. aastal 2% kogu valimist).

Joonis 5. Asutuste osakaal, kus töötab vähenenud töövõimega inimesi, ajaline võrdlus ja sektorite võrdlus (% , n=kõik vastajad)



Avaliku sektori asutuste seas on VT töötajatega asutuste osakaal kõrgem kui era- ja mittetulundussektoris: VT töötajaid on 54 protsendis avaliku sektori asutustest ning viimase kuue aasta jooksul on see näitaja suurenenud 12 protsendipunkti võrra. Era- ning mittetulundussektori asutuste seas on VT töötajatega asutuste osakaal püsinud muutumatuna: VTI-sid töötab 30 protsendis era- ning 26 protsendis mittetulundussektori asutustest.

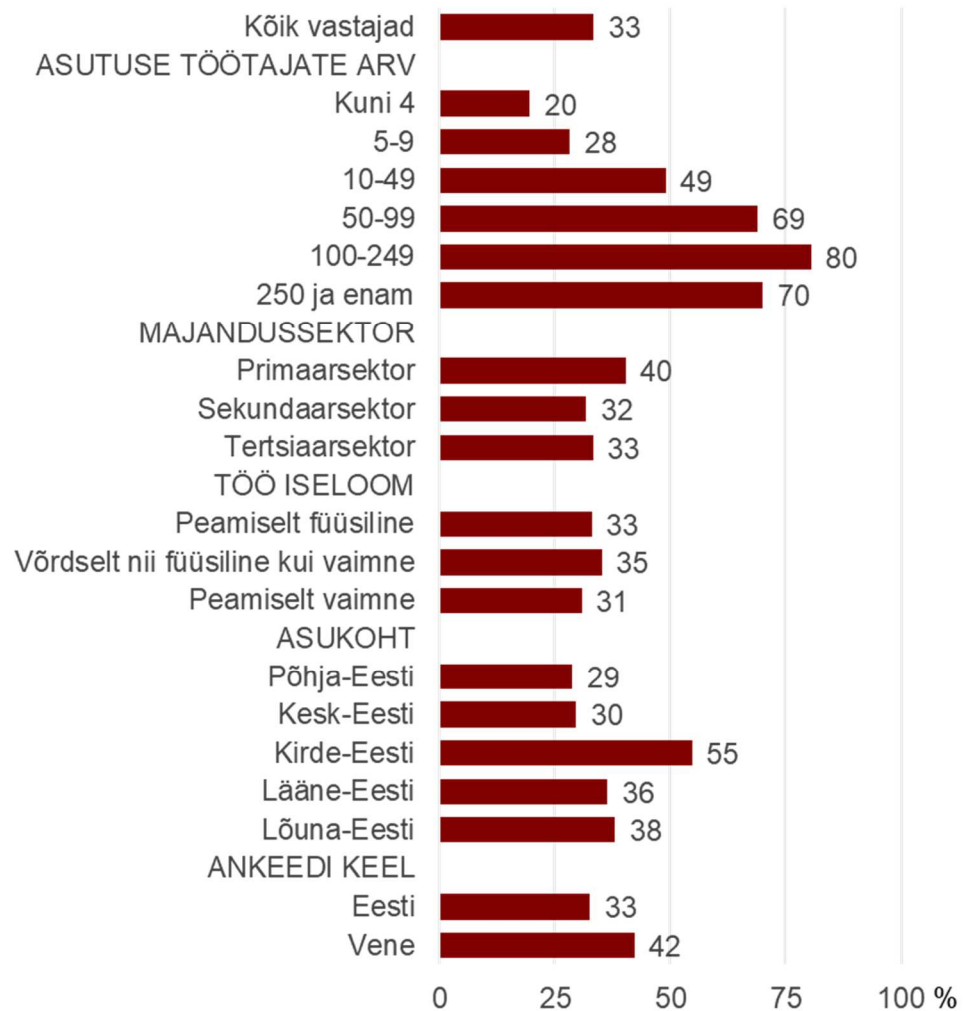
Ootuspäraselt on VTI-sid tööle võtnud asutuste osatähtsus (ning ka VT töötajate arv asutuses) üldjoontes seda suurem, mida suurema töötajaskonnaga asutusega on tegu. Sarnaselt varasemate uuringutega ilmnes ka seekord, et VTI-sid tööle võtnud asutuste osatähtsus on keskmisest kõrgem Kirde-Eestis (55%) ehk regioonis, kus VTI-de osatähtsus elanikkonnas on kõrgem kui teistes Eesti regioonides⁵. Ülejäänud taustrühmade võrdluses statistiliselt olulisi erinevusi VT töötajatega asutuste osakaaludes ei ilmnenud, sh ka füüsilise ning vaimse tööga tegelevate asutuste seas oli VTI-sid tööle võtnud asutuste osakaal ühtlane ([Joonis 6](#)).

Statistikaameti andmetel on töötavate 16–64-aastaste VTI-de arv perioodil 2015–2019 kasvanud ca 4200 inimese võrra ning tööhõive antud sihtrühmas suurenenud 48,7 protsendilt 52,1 protsendile.⁶ Tööandjate seas suurenes 2015. ja 2017. aasta võrdluses 5 või enama VT töötajaga asutuste osatähtsus 3 protsendilt 5 protsendini (viimase nelja aasta jooksul on antud näitaja püsinud muutumatuna). Tööandjatest 14 protsendil on tööl üks VT töötaja, 12 protsendil 2–4 VT töötajat ning 5 protsendil viis või enam VT töötajat. Küsitletutest 2% ei osanud VT töötajate arvu määratleda ([Joonis 7](#)).

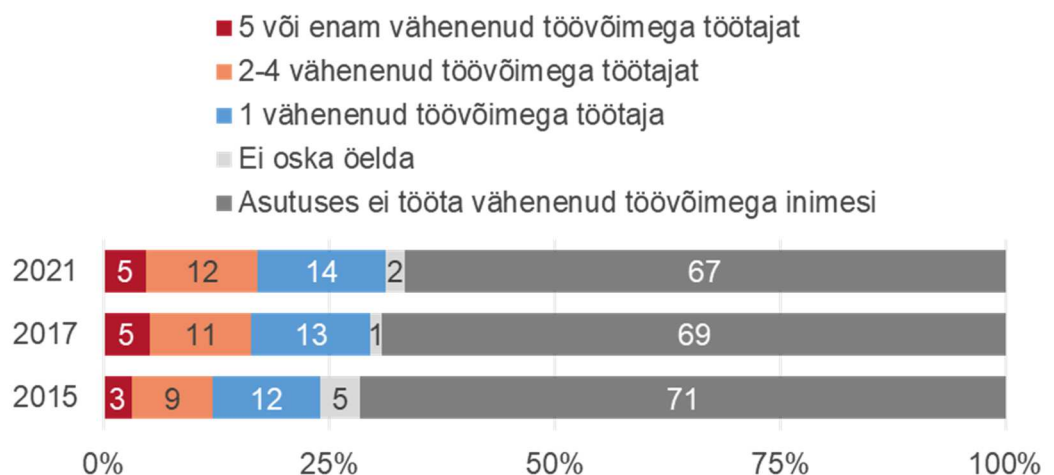
⁵ Kirde-Eestis moodustavad VTI-d 21,6% tööealisest elanikkonnast (Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti andmed, autori arvutused).

⁶ Töötavate 16–64-aastaste vähenenud töövõimega inimeste arv kasvas aastate 2015 ja 2017 võrdluses ca 3000 inimese võrra (52 600 inimeselt 55 600 inimeseni). Aastate 2017 ja 2019 võrdluses on kasv olnud tagasihoidlikum – sel perioodil lisandus ca 1200 vähenenud töövõimega töötajat (kasv 55 600 inimeselt 56 800 inimeseni). Allikas: Statistikaameti veebiandmebaas, tabel THV601: TÖÖEALISTE HÕIVESEISUND | Aasta, Vanuserühm, Näitaja ning Puudelisuus/töövõime. Andmeid vaadatud seisuga 20.05.2021.

Joonis 6. Asutuste osakaal, kus töötab vähenenud töövõimega inimesi, taustrühmade võrdlus (%) (*n=kõik vastajad*)



Joonis 7. Vähenenud töövõimega töötajate arv asutuses, ajaline võrdlus (%) (*n=kõik vastajad*)

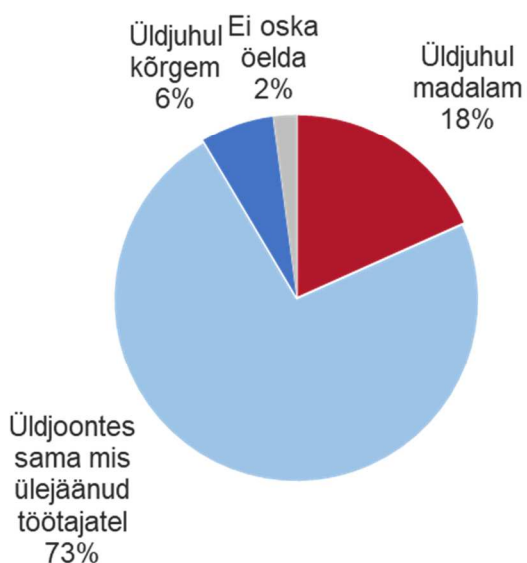


2.2. Vähenenud töövõimega inimeste töötamise erisused

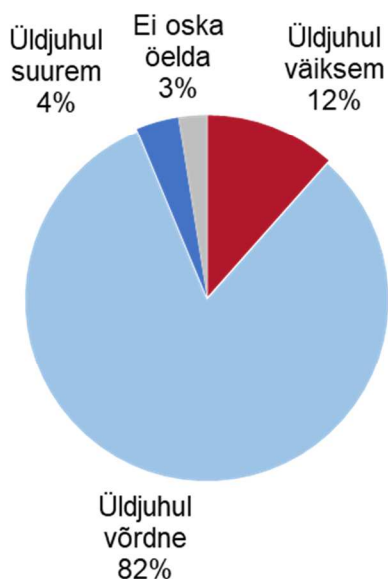
Enamasti on VT töötajate haridustase ning töötasu samaväärsed ülejäänud personaliga. Siiski märkis VT töötajaid palganud tööandjatest 18%, et VT töötajate haridus on ülejäänud personaliga võrreldes üldjuhul madalam, ning 12% sõnul on VT töötajate töötasud ülejäänud personali tasudest üldjuhul väiksemad. Vastupidist olukorda – et VT töötajate haridustase või töötasud oleksid ülejäänud personalist suuremad – esines harvemini (Joonis 8). Samas tuleb märkida, et asutustes, kus VT töötajate töötasu oli ülejäänud personalist madalam, oli enamasti (97 protsendil juhtudest) ka VT töötajate haridustase üldiselt madalam või siis töötasid nad ülejäänud personalist erinevatel tingimustel (madalam koormus, vähem vastutust vms).

Joonis 8. Asutuses töötavate vähenenud töövõimega töötajate haridustase ning töötasu võrreldes ülejäänud personaliga (% , n=318, vastajad, kelle asutuses töötab vähenenud töövõimega inimene)

VT töötajate haridustase võrreldes ülejäänud personaliga



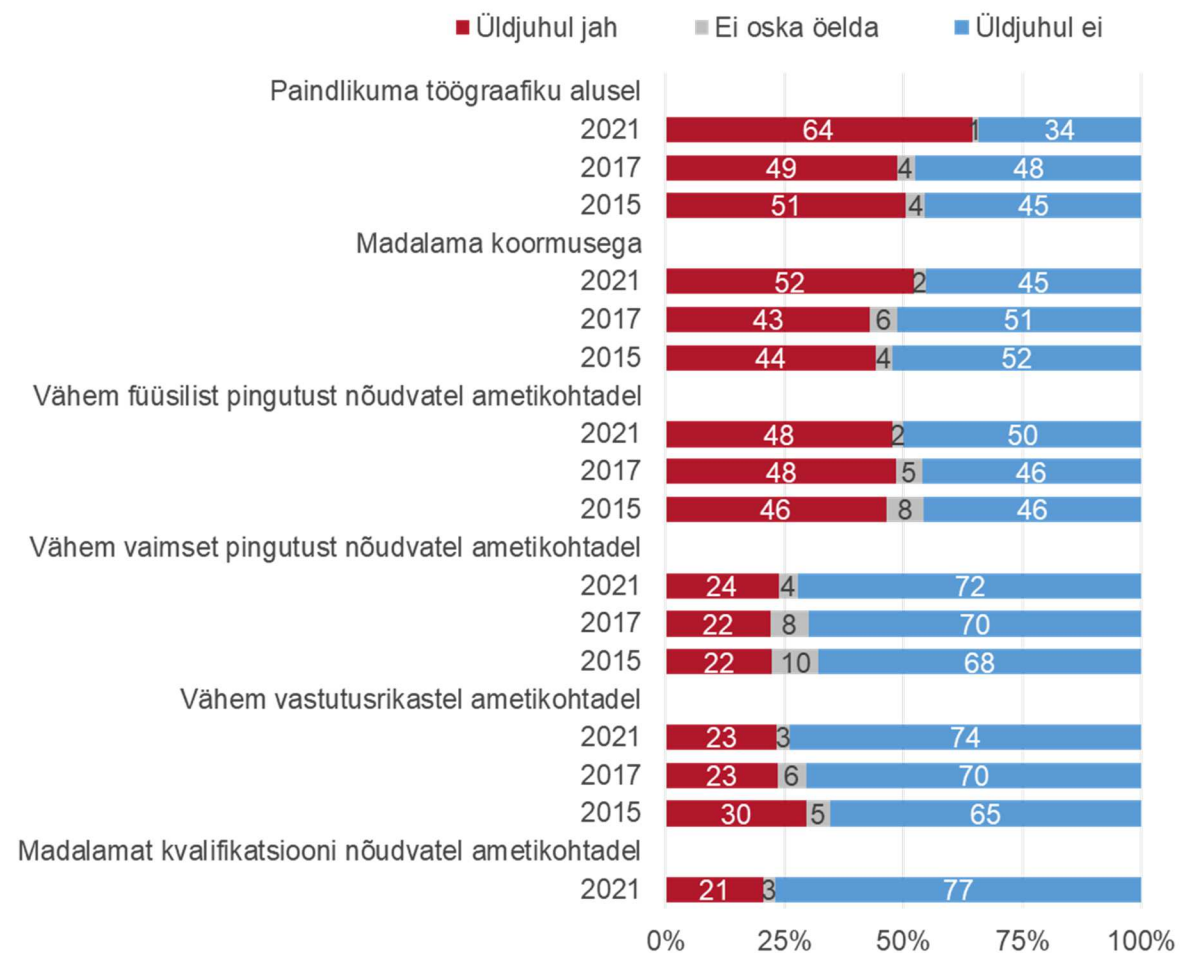
VT töötajate töötasu võrreldes ülejäänud personaliga



VTI-sid palganud asutustest 64 protsendis töötavad VTI-d võrreldes ülejäänud personaliga üldjuhul paindlikuma töögraafikuga, 52 protsendis üldjuhul madalama koormusega, 48 protsendis üldjuhul vähem füüsilist pingutust nõudvatel ametikohtadel, 24 protsendis üldjuhul vähem vaimset pingutust nõudvatel ametikohtadel, 23 protsendis üldjuhul vähem vastutusrikkastel ametikohtadel ning 21 protsendis üldjuhul madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel (Joonis 9).

Joonis 9. Asutuses töötavate vähenenud töövõimega inimeste töötamise erisused võrreldes ülejäänud personaliga, ajaline võrdlus (%), n=vastajad, kelle asutuses töötab vähenenud töövõimega inimesi, 2021. aastal 318, 2017. aastal 321, 2015. aastal 281)

Kas võrreldes ülejäänud personaliga töötavad teie asutuses palgatud VTI-d üldjuhul...



Kokkuvõttes ütles 2021. aasta kevadel 80% VTI-sid palganud tööandjatest, et VT töötajad töötavad nende asutuses üldjuhul ülejäänud personalist erinevatel tingimustel (kas vähem nõudlikel ametikohtadel, madalama koormusega või paindlikuma graafiku alusel kui ülejäänud töötajad).⁷ Aastatel 2015 ja 2017 oli vastav näitaja 72%. Tööandjatest 20 protsendi sõnul ei ole VT töötajate ja ülejäänud töötajate vahel selles osas erinevusi või ei osanud nad neile erinevustele hinnangut anda.

Võrreldes 2015. ja 2017. aastaga on seega (lähtuvalt tööandjate hinnangutest) erinevused VT töötajate ning ülejäänud personali töökorralduses suurenenud – varasemast enam levinud on VT töötajate töötamine paindlikuma töögraafiku alusel või

⁷ Antud näitaja on 80% ka sel juhul, kui mitte arvestada käesoleval aastal uuenäidatud tegurit – töötamine madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel.

madalama koormusega. See võib anda tunnistust tööandjate kasvanud valmidusest VT töötajate vajadustega arvestada, kuid võib viidata ka üldistele muutustele asutuste töökorralduses (osakoormusega töötamise suurem levik ning paindlikumate töögraafikute võimaldamine).

VTI-de töötamist ülejäänud personalist madalama koormusega või paindlikuma graafiku alusel esineb keskmisest sagedamini erasektoris, keskmisest harvemini aga avalikus sektoris. Samas märkisid avaliku sektori tööandjad keskmisest sagedamini VTI-de töötamist madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel. Kokkuvõttes märkis VTI-sid palganud erasektori tööandjatest 88% (2015. aastal vastavalt 70% ja 2017. aastal 76%), et VTI-d töötavad asutuses üldjuhul teistest töötajatest erinevatel tingimustel. Avaliku sektori tööandjate seas on vastav näitaja 67% (2015. aastal vastavalt 64% ja 2017. aastal 67%) ning mittetulundussektori tööandjate seas 63% (2015. aastal vastavalt 89% ja 2017. aastal 64%)⁸.

Kõige sagedamini esineb erisusi VTI-de töötamises (võrreldes tavapersonaliga) nendes asutustes, kus töö on peamiselt füüsiline (95% märkis VTI-de töötamist ülejäänud personalist erinevatel tingimustel). Asutustes, kus töö on nii füüsiline kui vaimne, on vastav näitaja 80% ning peamiselt vaimse tööga tegelevates asutustes 73%.

Sarnaselt varasemaga ilmnas ka seekord, et väiksema töötajaskonnaga asutustes on VTI-dele madalama koormuse ja paindlikuma graafiku võimaldamine levinum kui suurema töötajaskonnaga asutustes. Ilmselt peituvad põhjused võimalustes individuaalset lähenemist rakendada, mis väikese töötajaskonnaga asutuse puhul võib olla lihtsam kui suures asutuses. Samas tasub suure töötajaskonnaga asutuste puhul arvestada, et kuna nendes asutustes on ka VT töötajate koguarv üldjuhul suurem kui väikese töötajaskonnaga asutustes, jäävad erandjuhtudel tehtud kohandused (mis on vajalikud vaid mõne üksiku töötaja jaoks) siinkohal kajastamata.

2.3. Kogemused vähenenud töövõimega töötajatega

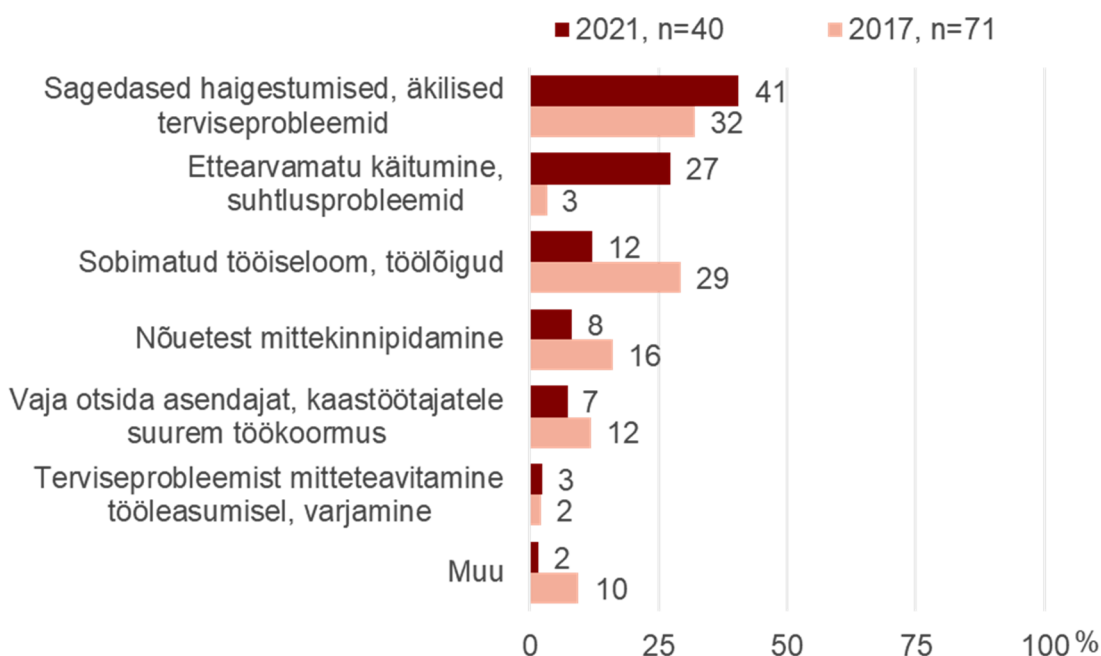
Tööandjatest 33% märkis, et nende asutuses töötab VTI-sid, ning täiendav 5% on viimase kolme aasta jooksul VTI-sid tööle võtnud. Neilt tööandjatelt küsiti, kas viimastel aastatel on nende asutuses esinenud VTI-de töötamisega seoses probleeme. Küsitletutest märkis selliste probleemide esinemist 13% (2017. aastal vastavalt 20%; 2015. aasta kohta võrdlusandmed puuduvad). Kogu valimis oli VTI-de töötamisel probleeme kogenud tööandjate osakaal 5% (2017. aastal 7%, seega üldjoontes sama).

Probleeme kogenud tööandjatel (40 vastajat) paluti ka täpsustada, milles need probleemid seisnesid. Sarnaselt 2017. aastaga nimetati VTI-de töötamisel esile kerkinud probleemide seas kõige sagedamini VT töötajate sagedasi haigestumisi ning äkilisi

⁸ Valimi suurus antud rühmas (mittetulundussektori tööandjad, kelle asutuses töötab VTI-sid) on kõigis uuringulainetes olnud kindlate järelduste tegemiseks liiga väike (nt 2021. aastal olid VT töötajatega mittetulundussektori tööandjad valimis esindatud 18 vastajaga).

terviseprobleeme (2021. aastal 41% probleeme kogunud vastajatest). Suhteliselt sageli toodi esile ka VT töötaja ettearvamatut käitumist ja suhtlusprobleeme (27%) – murekoht, mida 2017. aasta uuringus mainiti üsna harva (toona 3%). Harvemini nimetati kogetud probleemide seas seda, et töö iseloom/teatud tööloigud VT töötajale ei sobinud (12%), töötaja ei pidanud kehtestatud nõuetest kinni (8%), VT töötajale oli sageli vaja otsida asendajat/tema kolleegide töökoormus suurenes (7%), VT töötaja jättis tööandja oma terviseprobleemist teavitamata (3%) või muid probleeme (2%) (Joonis 10).

Joonis 10. Vähenenud töövõimega inimeste töötamisega seoses ilmnenud probleemid (% , n=vastajad, kes on kogunud seoses vähenenud töövõimega inimeste töötamisega asutuses probleeme)



Väljavõtted tööandjate poolt antud kommentaaridest:

Töötaja on jäänud kogu hooajaks haiguslehele.

Isikuandmete kaitsest tulenevalt ei oma palkamisel ülevaadet puuetest ega vähenenud töövõime põhjustest, kui töötaja ise ei ütle.

Väike organisatsioon – üks on puhkusel, üks haigestub ning objektile jääb ainult vähenenud töövõimega inimene, st tuleb ümber planeerida mõlema objekti töötajate tegevus, et katta vajalikud tegevused mõlemal objektil.

Füüsiliselt väsivad kiiremini, füüsiliselt ei ole nii tugevad.

Töötaja läks pingelisemas olukorras kergelt endast välja. Kippus stressi alkoholiga leevendama. Aga alkohol ei pruukinud olla otseselt tingitud vähenenud töövõimest. Probleemid said lahendatud töö käigus.

3. Hoiakud

Hoiakute teema all uuriti tööandjate valmidust VTI-sid tööle võtta, VTI-de töölevõtmist välistavaid põhjusi ja motivaatoreid, hinnangud VTI-de töövõimele ning -võimalustele ning riskidele VTI-de töölevõtmisel.

3.1. Eelistused uute töötajate värbamisel

Suurem osa tööandjatest ei pea töötaja vähenenud töövõimet värbamisel takistuseks – 64% tööandjatest hindab vähenenud töövõimet pigem teisejärguliseks kriteeriumiks ning lähtub uute töötajate valikul muudest kriteeriumitest. Viimase kuue aasta jooksul on seda hoiakut väljendavate tööandjate osakaal kasvanud (2015. aastal 38% ja 2017. aastal 43%). Paralleelselt sellega on vähenenud nende tööandjate osakaal, kes eelistavad võrdsete kandidaatide korral kas pigem vähenenud töövõimega kandidaati (2015. aastal 4%, 2017. aastal 3% ja 2021. aastal 2%) või täielikult töövõimelist kandidaati (2015. ja 2017. aastal 44% ja 2021. aastal 27%). Samuti on vähenenud selge seisukohata tööandjate osatähtsus (2015. aastal 14%, 2017. aastal 10% ja 2021. aastal 7%) (Joonis 11).

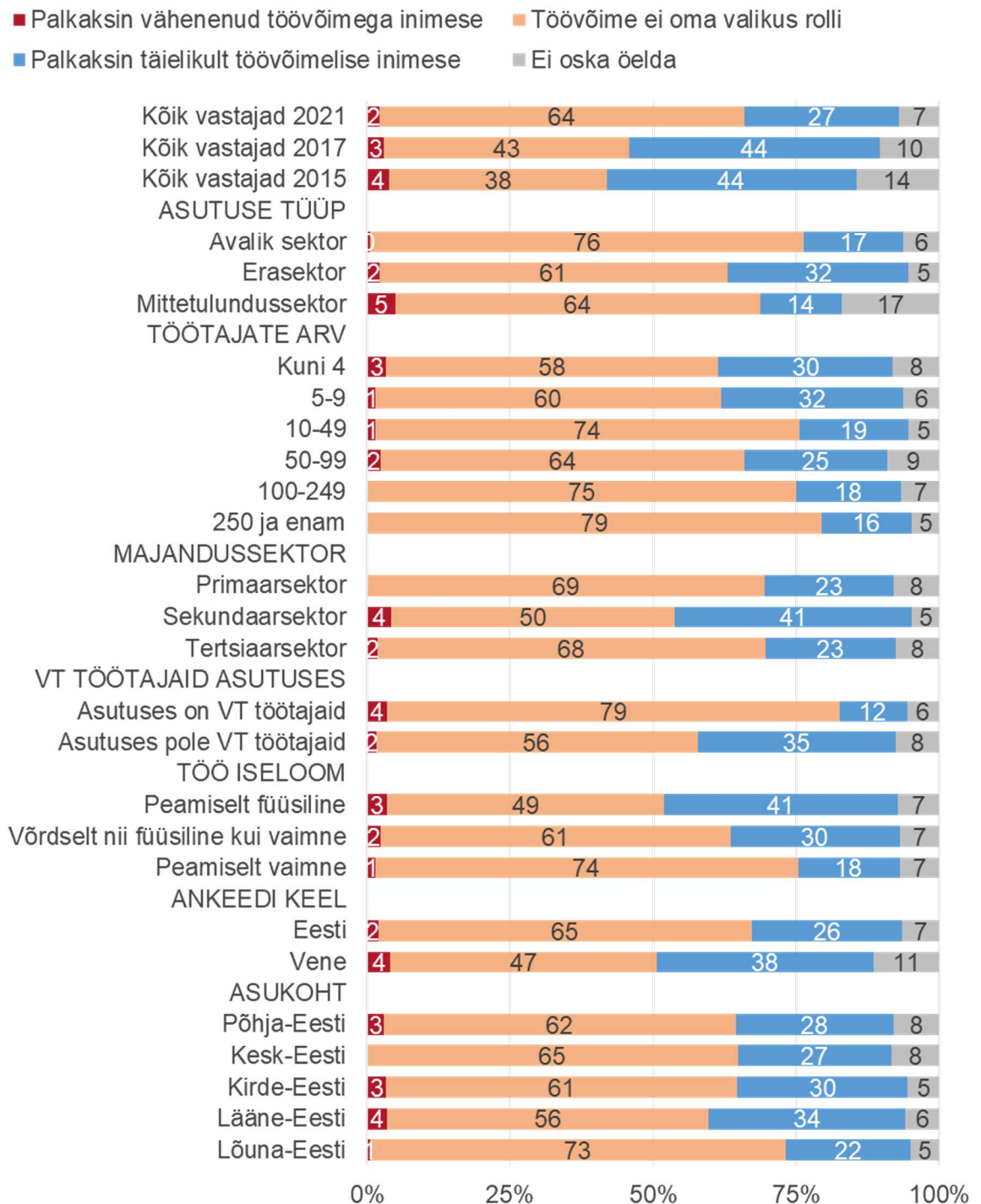
Täielikult töövõimelise töötaja eelistamine on keskmisest sagedasem erasektori asutuste puhul, kus 32% tööandjatest arvab, et eelistaks võrdsete kandidaatide puhul palgata täielikult töövõimelise inimese. Samuti on täielikult töövõimeliste töötajate eelistamine keskmisest levinum sekundaarsektoris (41%) ning peamiselt füüsilise tööga tegelevate asutuste seas (41%).

Võrreldes venekeelsete vastajatega väljendasid eestikeelsed sagedamini arvamust, et vähenenud töövõime ei oma töötaja valikul rolli: eestikeelsetest vastajatest arvab nii 65% ja venekeelsetest 47%. Sama erisus on nähtav ka varasemates uuringutes (2017. aastal jagas seda arvamust 46% eesti- ja 35% venekeelsetest ning 2015. aastal 41% eesti- ja 23% venekeelsetest tööandjatest). Võrreldes eestikeelsete vastajatega on venekeelsete vastajate seas levinum täielikult töövõimeliste töötajate eelistamine või kindla seisukoha puudumine.

Tööandjatel, kelle eelistus kaldus kas vähenenud töövõimega kandidaadi või täielikult töövõimelise kandidaadi poole, paluti oma eelistust ka vabas vormis põhjendada. Tööandjad, kes eelistavad võrdsete kandidaatide puhul värvata pigem vähenenud töövõimega inimest, põhjendasid oma eelistust sellega, et VTI-de motivatsioon töötada on kohati kõrgem kui täielikult töövõimelistel inimestel (kuna neil on eelarvamuste tõttu raskem tööd leida), VT töötaja mõistab paremini asutuse töö spetsiifikat (tegu oli tervisteenuseid osutava asutusega), asutusse ongi vaja osalise koormusega töötajat (mis sobib VTI-le eeldatavasti paremini) ning kuna VT töötajatele kehtivad riiklikud maksusoodustused (sotsiaalmaksu osaline hüvitamine).

Tööandjad, kes eelistavad võrdsete kandidaatide korral pigem täielikult töövõimelist töötajat, põhjendasid oma eelistust eelkõige töö iseloomuga või VTI-de töölevõtmiseks vajalike eeltingimuste puudumisega, kuid ka sellega, et täielikult töövõimeline töötaja on eeldatavasti VT töötajast efektiivsem ning puudub vajadus arvestada tema eripäradega.

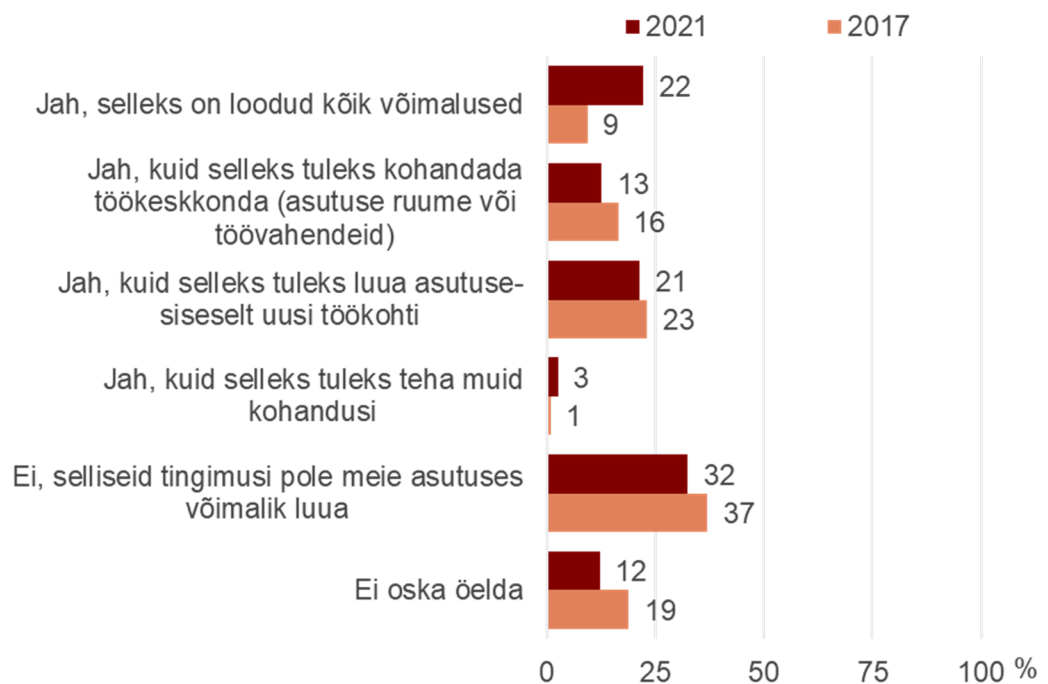
Joonis 11. Eelistused uute töötajate värbamisel (võrdsete kandidaatide puhul) (%), n=kõik vastajad)



3.2. Võimalused vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta

Järgneva küsimusega uuriti, kas ning milliseid kohandusi tuleks tööandja hinnangul VTI-de töölevõtmisel teha. Tööandjatest 22 protsendi hinnangul on nende asutuses VTI-de töölevõtmiseks olemas kõik võimalused (2017. aastal oli vastav näitaja väiksem: 9%; 2015. aasta osas võrdlusandmed puuduvad). Tööandjatest 21% hinnangul eeldaks VTI-de tööle võtmine uute töökohtade loomist, 13% hinnangul töökeskkonna kohandamist ning 3% hinnangul muude kohanduste tegemist. Tööandjatest 32% hinnangul pole nende asutuses VTI-de töölevõtmine ka kohandusi tehes võimalik (võrreldes 2017. aastaga on see näitaja vähenenud; toona 37%). Nende tööandjate osakaal, kel antud küsimuses selge seisukoht puudub, on võrreldes 2017. aastaga samuti vähenenud, langedes 19 protsendilt 12 protsendile (Joonis 12).

Joonis 12. Kas asutus võiks võtta tööle (täiendavalt) vähenenud töövõimega inimesi? Ajaline võrdlus (%) (*n=kõik vastajad*)



Eelnevat kokku võttes – võimalusi (sobivate tingimuste olemasolul) VTI-sid tööle võtta näeb 55% tööandjatest. Võrreldes 2017. aastaga on tööandjate valmidus VTI-sid tööle võtta kasvanud: toona nägi VTI-de värbamiseks võimalusi 44% tööandjatest (Joonis 13).

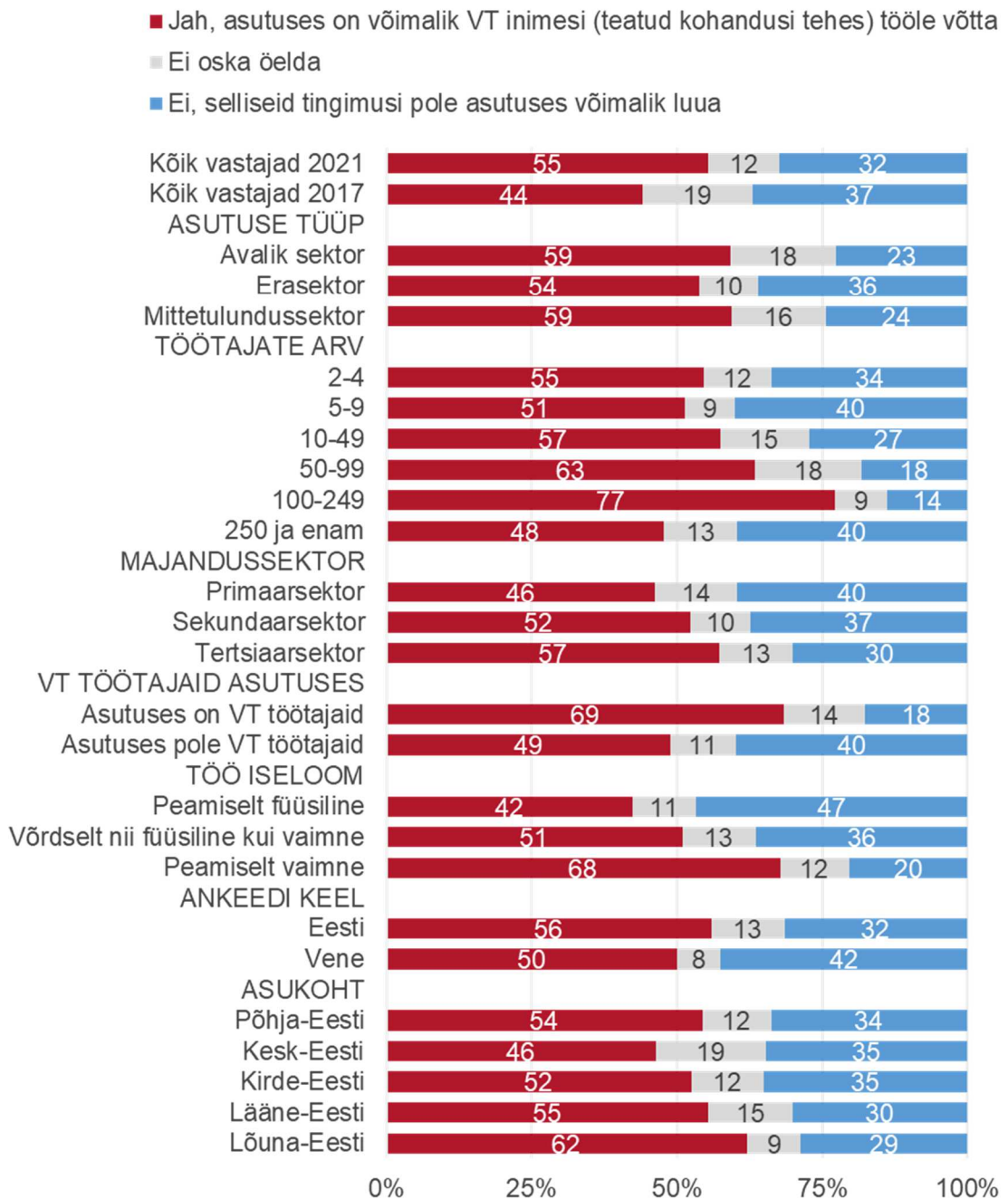
Hinnangud VTI-de värbamise võimalustele on tihedalt seotud asutuse töö laadiga: asutustes, kus töö eeldab peamiselt füüsilist koormust, nähakse VTI-de töölevõtmiseks vähem võimalusi kui asutustes, kus töö on (ka) vaimset laadi.

Avaliku, era- ja mittetulundussektori tööandjate seas on hinnangud VTI-de värbamise võimalustele suhteliselt ühtlased. Seda, et asutuses on VTI-de töölevõtmiseks olemas kõik võimalused, märkisid keskmisest sagedamini mittetulundussektori tööandjad (41%).

Avaliku sektori tööandjad märkisid keskmisest sagedamini, et VTI-de palkamine eeldaks uute töökohtade loomist või asutuse töökeskkonna kohandamist. Regionaalses võrdluses pidasid VTI-de töölevõtmist võimalikuks kõige sagedamini Lõuna-Eesti tööandjad (62%), kuid märkisid ühtlasi keskmisest sagedamini ka seda, et see eeldaks asutuse siseselt uute töökohtade loomist. Ootuspäraselt suhtuvad VTI-de töölevõtmisesse keskmisest soosivamalt asutused, kus VTI-sid juba töötab (st kel on selliste töötajatega kogemus olemas).

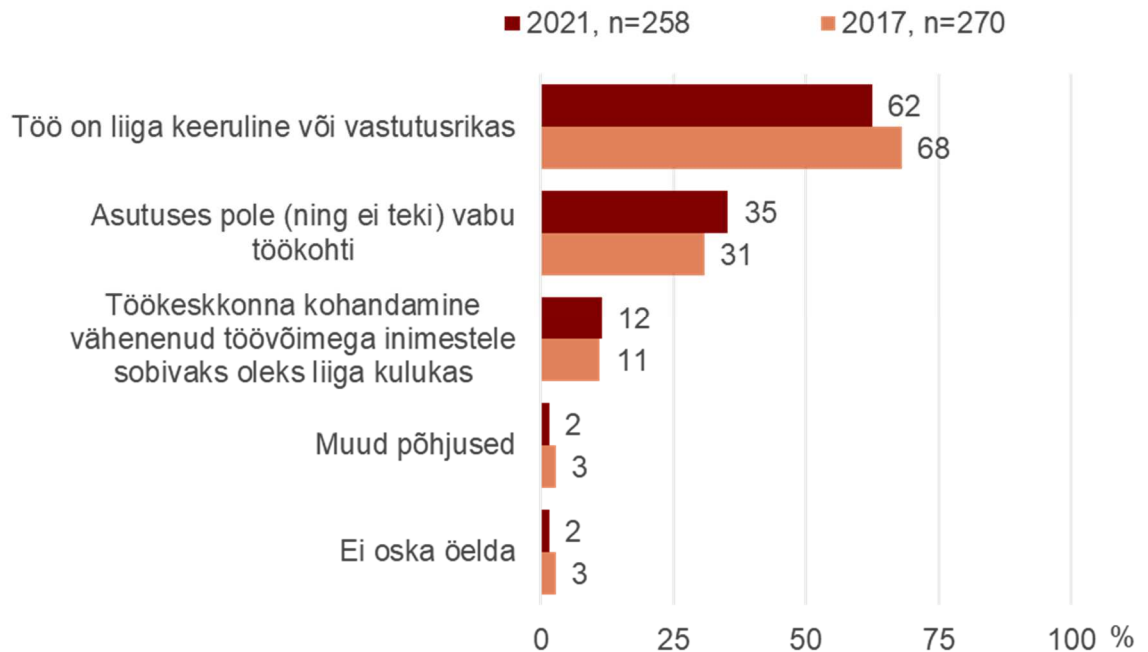
Kuigi eesti- ja venekeelsete tööandjate hinnangud tervikuna omavahel oluliselt ei erine, ilmnevad venekeelsete tööandjate grupi siseselt hoiakutes erinevused, ning seda regionaalses võrdluses. Venekeelsed vastajad esindavad valdavalt Põhja-Eesti (58% venekeelsetest) ja Kirde-Eesti (39% venekeelsetest) asutusi. Kuigi valim on nendes rühmades küllaltki väike (venekeelseid Põhja-Eesti vastajaid oli 32 ning Kirde-Eesti vastajaid 24), saab esile tuua teatud erinevusi: Kirde-Eesti venekeelsed vastajad näevad VTI-de töölevõtmiseks oma asutuses võimalusi sagedamini kui Põhja-Eesti venekeelsed vastajad (vastavalt 61% ja 43%). Põhja-Eesti venekeelsed vastajad näevad VTI-de töölevõtmiseks võimalusi harvemini kui Kirde-Eesti venekeelsed vastajad; kuid samuti ka harvemini kui Põhja-Eesti eestikeelsed vastajad – ning seda ka juhul, kui võtta võrdlusaluseks ainult Põhja-Eesti erasektori vastajad (kuna avalikus sektoris oli venekeelseid vastajaid väga vähe).

Joonis 13. Hinnangud võimalustele (täiendavalt) vähenenud töövõimega inimesi tööle võtta (%) , n=kõik vastajad



Tööandjad, kes VTI-de täiendavat töölevõtmist oma asutuses võimalikuks ei pea, põhjendasid seda (sarnaselt 2017. aastaga) kõige sagedamini sellega, et töö on liigselt keeruline või vastutusrikas (62%; keskmisest sagedamini nimetasid seda põhjust primaar- ja sekundaarsektori tööandjad). Küllaltki sageli märgiti ka seda, et asutuses pole (ning ei teki) vabu töökohti (35%; keskmisest sagedamini tõid esile avaliku sektori tööandjad). Töökeskkonna kohandamise liigse kulukusega põhjendas oma hoiakut 12% tööandjatest, kes VTI-de töölevõtmist võimalikuks ei pidanud (Joonis 14).

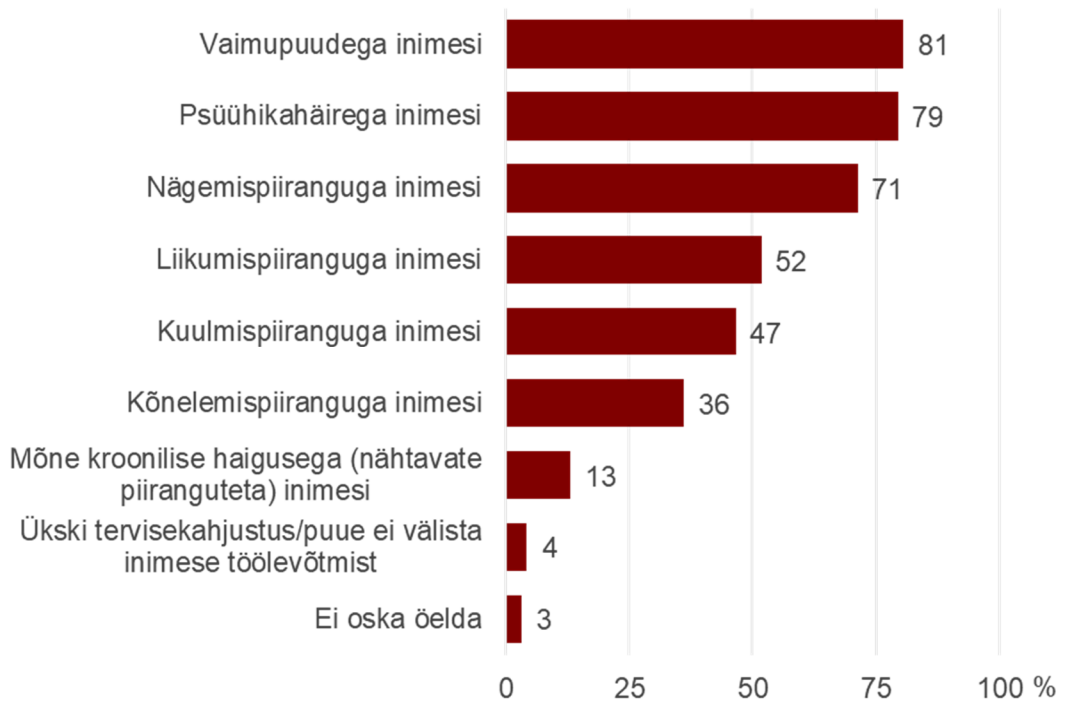
Joonis 14. Põhjused, miks vähenenud töövõimega inimeste täiendavat tööle võtmist võimalikuks ei peeta (%), n=vastajad, kelle hinnangul pole nende asutuses võimalik luua tingimusi vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmiseks)



Tööandjail paluti ka määratleda, millise püsiva tervisekahjustuse või puudega inimesi nad (nt tingituna töö iseloomust) oma asutusse kindlasti tööle võtta ei saaks.

Tööandjaid, kelle hinnangul ei ole üski tervisekahjustus või puue värbamisel takistuseks, on äärmiselt vähe (4%) – valdav osa tööandjatest välistab mõnd liiki tervisekahjustuse või puudega inimeste värbamist. Kõige sagedamini välistatakse vaimupuudega või psüühikahäirega inimeste töölevõtmine (vastavalt 81% ja 79% tööandjatest). Füüsilistest piirangutest välistatakse kõige sagedamini nägemispiiranguga inimeste töölevõtmine (71%). Liikumispiiranguga inimeste värbamise välistab 52%, kuulmispiiranguga inimeste värbamise 47% ning kõnelemispiiranguga inimeste värbamise 36% tööandjatest. Kõige vähem vastumeelsust väljendatakse krooniliste haigustega (ilma nähtavate piiranguteta) inimeste värbamise suhtes – selliste töötajate värbamise välistab 13% tööandjatest (Joonis 15).

Joonis 15. Millise püsiva tervisekahjustuse või puudega inimest Te (nt tingituna töö iseloomust) oma asutusse kindlasti tööle võtta ei saaks? (% , n=kõik vastajad)



Üldjoontes suhtuvad erinevate tervisekahjustuste või puuetega inimeste töölevõtmisesse kõige liberaalsemalt mittetulundussektori tööandjad, kellest 13% on seisukohal, et ükski tervisekahjustus/puue pole töölevõtmist välistav. Kõige harvemini jagavad sama seisukohta erasektori tööandjad (2%), kes samas välistavad ka keskmisest sagedamini nägemis- või liikumispiiranguga inimeste töölevõtmise. Kõnelemispiiranguga inimeste töölevõtmist välistavad keskmisest sagedamini avaliku sektori tööandjad.

Võrreldes tertsiaarsektori tööandjatega välistavad primaar- ja sekundaarsektori tööandjad (ehk sektorid, kus töö on sagedamini füüsiline) sagedamini nägemis- või liikumispiiranguga inimeste töölevõtmise, samas kui tertsiaarsektori tööandjad (ehk sektor, kus töö on sagedamini vaimne) välistavad keskmisest sagedamini kõnelemispiiranguga inimeste töölevõtmise.

Ajaline võrdlus 2017. aastaga on võimalik vaid nende vastajate osas, kes peavad oma asutuses VTI-de töölevõtmist võimalikuks. Üldjoontes pole tööandjate hinnangud võrreldes 2017. aastaga palju muutunud – jätkuvalt peetakse töölevõtmist välistavaks eelkõige vaimse tervisega seonduvaid puudeid ja terviseprobleeme. Füüsilistest piirangutest peetakse töölevõtmist välistavaks kõige sagedamini nägemispiiranguid (Joonis 16).

Joonis 16. Millise püsiva tervisekahjustuse või puudega inimest Te (nt tingituna töö iseloomust) oma asutusse kindlasti tööle võtta ei saaks? Ajaline võrdlus (% , n=vastajad, kelle hinnangul on asutuses võimalik VT inimesi tööle võtta või selleks tingimusi luua)



3.3. Vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmise motivaatorid

Kõigil küsitluses osalenud tööandjatel, sh nii neil, kelle asutuses VTI-sid juba töötab kui ka neil, kes VTI-sid tööle võtnud pole, paluti vabas vormis kirjeldada, mis motiveeriks nende asutust VTI-sid senisest enam tööle võtma. Vastused kategoriseeriti sagedamini esinevate teemade alusel. Vastajate poolt sagedamini esitatud tegurid on alljärgnevad:

Riigipoolsed toetused, sh rahalised toetused ruumide kohandamiseks, abivahendite hankimiseks ja tugiisiku tasustamiseks, transpordikulu või töötaja täiend- või ümberõppekulude hüvitamine, maksusoodustused – mainis 18% tööandjatest (2015. aastal 17% ja 2017. aastal 11%), keskmisest sagedamini töid esile Lääne-Eesti tööandjad (28%).

Toetusprogramm sisseelamisel. Selged juhised, kus on vähenenud töövõime piir.

Oleme rahul, et vähenenud töövõimega isikute puhul kehtivad maksusoodustused. Ükski hea kandidaat ei ole jäänud tööle võtmata tema vähenenud töövõime tõttu.

Kui töökeskkonna kohandamine vajab rahalisi vahendeid, siis eelarve suurendamine.

Kandidaadi töövõimetuse iseloom peab võimaldama pakutavat tööd teha, oluline on tööle soovija enda motivatsioon ja tahe tööd teha – mainis 16% tööandjatest (2015. aastal 13% ja 2017. aastal 7%).

Töötajal peab olema töötahe antud valdkonnas (põllumajandus, loomakasvatus) töötada ja veidigi distsipliini, muu taha asi ei jää.

Vähenenud töövõime pole iseenesest asjaolu, mis tööle võtmisel piiranguid seaks, kui see töö iseloomust lähtuvalt töötajale segav ei ole. Kui majandusseis lubaks juurde värvata ja inimesele oma piirangutest lähtuvalt töö sobib, siis lähtuksin värbamisel inimese motivatsioonist tööle asuda.

Kandidaadi haridus, oskused või töökogemus peavad olema sobivad – mainis 11% tööandjatest (2015. aastal 10% ja 2017. aastal 8%), keskmisest sagedamini toodi esile avalikus sektoris (18%) ning asutustes, kus töö iseloom on peamiselt vaimne (15%).

Võtame tööle inimesi, kelle erialane kvalifikatsioon vastab meie töökohtadel nõutavale tasemele (kõrgharidus ja vastav kutsetunnistus) ja kes on võimelised meile vajalikke tööülesandeid täitma.

Vajadus/võimalus luua uusi töökohti, laiendada, tööd juurde saada – mainis 7% tööandjatest (varasemates uuringutes see kategooria eraldiseisvana esile ei kerkinud), keskmisest sagedamini töid esile 2–4 töötajaga tööandjad.

Kuna oleme asutus, kes osutab teenuseid abivajajatele, siis takistusi ei näe. Hetkel meil vabu töökohti pole, selleks on vaja luua töökoht, kuid töökoha loomise vajaduse tingib töökoormuse ja nn käibe suurus.

Kui töö maht oluliselt suureneks ja tekiks vajadus täiendava tööjõu järele.

Soov toetada VTI-sid/väärtuste muutumine – mainis 1% tööandjatest (2015. aastal 1% ja 2017. aastal 2%).

Tahe aidata nendel inimestel tööd leida ja tunda end vajaliku ühiskonna osana.

Muud põhjused – mainis 1% tööandjatest (2017. aastal 3%).

Motivatsioonis pole asi, aga neid ei satu meie teele.

Konsultatsioon toetatud töötamise korraldamises, samuti arusaam, mida erinevad puuded endaga kaasa toovad – et hinnata, millistel ametikohtadel nad saaksid töötada. Kindlasti oleme huvitatud nende palkamisest, kuid meie senine kogemus piirdub krooniliste haigetega.

Miski ei motiveeriks, VTI-sid asutuses tööle võtta pole võimalik – mainis 20% tööandjatest (2015. aastal 12% ja 2017. aastal 11%).

Ei oska öelda – 26% tööandjatest (2017. aastal 62%).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et motivaatorid on jäänud üldjoontes samaks, mis varasematel aastatel, kuid lisandunud on ka tööjõupuuduse küsimus – VTI-de palkamist nähakse ühe võimalusena olukorras, kus asutuse tegevus laieneb ning tekib vajadus töötajaid juurde värvata. Keskmisest sagedamini töid seda põhjust esile väikese töötajaskonnaga tööandjad (kelle puhul on tõenäoline laienemise ambitsioon). Samuti tuleb arvestada, et küsitlus toimus 2021. aasta kevadel, mil paljud asutused oma tegevust koroonapiirangute tõttu olid pidanud piirama, kuid piirangute leevenemine suvehooajal võib nende asutuste jaoks tähendada vajadust leida täiendavat tööjõudu. Samuti on näha, et tööandjad orienteeruvad teemas paremini kui nelja aasta eest – selge arvamuseeta tööandjate osakaal on märgatavalt vähenenud.

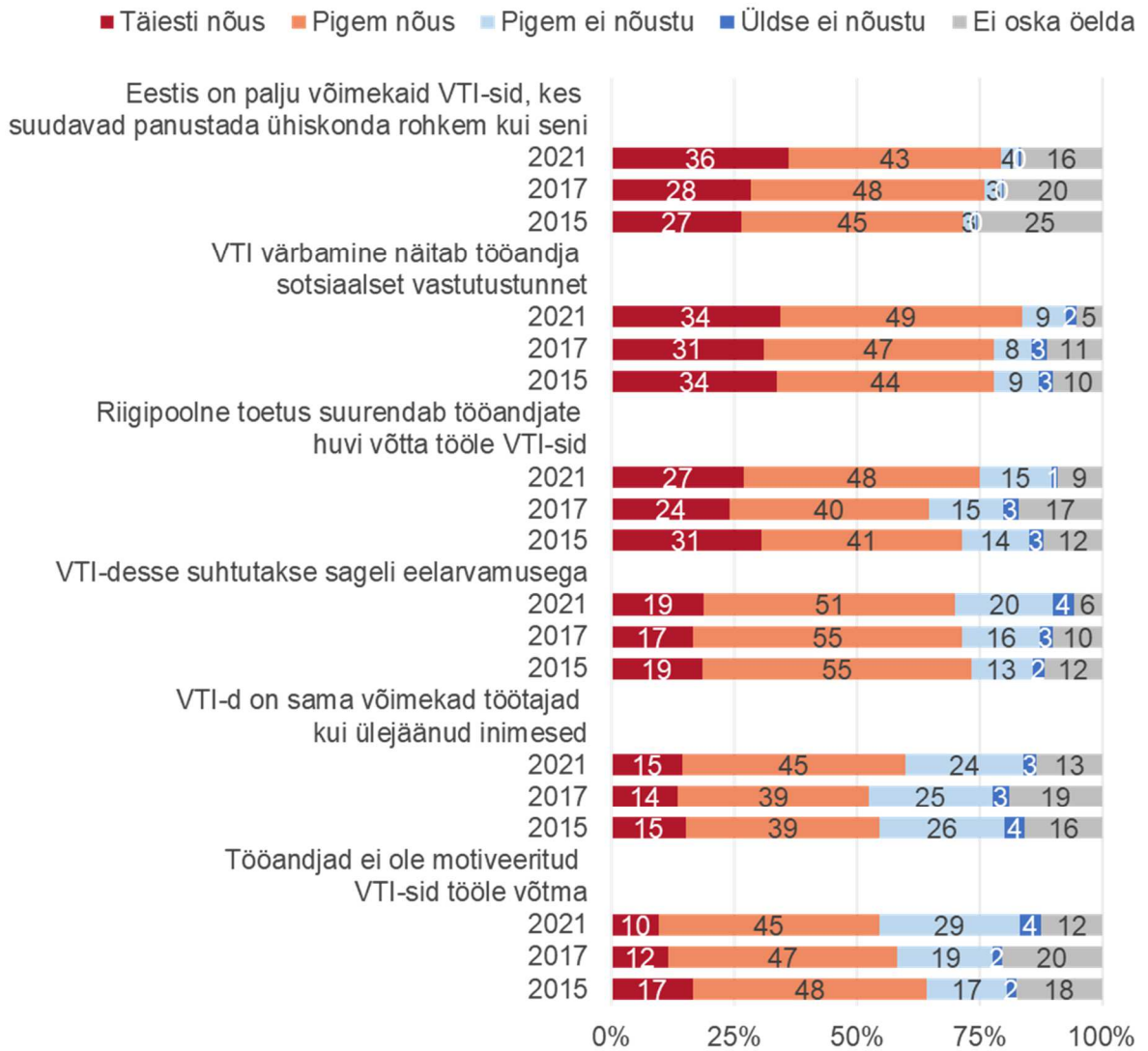
3.4. Hinnangud vähenenud töövõimega inimeste töövõimele ning -võimalustele

Küsitluses osalenud tööandjatele esitati hindamiseks üheksa väidet, millega kaardistati arvamusi VTI-de potentsiaalset ning võimalustest tööturul ning riskidest tööandjale VTI-de töölevõtmisel.

Võrreldes varasemaga on usk VTI-de potentsiaali tööturul suurenenud – sagenenud on arvamus, et Eestis on palju võimekaid VTI-sid, kes suudavad panustada ühiskonda rohkem kui seni (2015. aastal arvas nii 72%, 2017. aastal 76% ning 2021. aastal 79% tööandjatest) ning et VTI-d on sama võimekad töötajad kui ülejäänud inimesed (2015. aastal arvas nii 55%, 2017. aastal 52% ning 2021. aastal 60%). Eelarvamuslikku suhtumist VTI-desse tunnetatakse vähem kui varasemalt – väitega „VTI-desse suhtutakse sageli eelarvamusega“ mittenõustumine on võrreldes 2015. aastaga suurenenud 15 protsendilt 24 protsendile (2017. aastal oli vastav näitaja 18%). Ka tööandjate motivatsiooni VTI-sid tööle võtta tunnetatakse varasemast suuremana – väitega „tööandjad ei ole motiveeritud VTI-sid tööle võtma“ mittenõustumine on võrreldes 2015. aastaga suurenenud 18 protsendilt 33 protsendile (2017. aastal oli vastav näitaja 21%). Pisut on kasvanud ka usk riigipoolsete toetusmeetmete tõhususse (väitega „riigipoolne toetus suurendab tööandjate huvi võtta tööle VTI-sid“ on võrreldes 2015. aastaga kasvanud 71 protsendilt 75 protsendile (2017. aastal oli vastav näitaja 65%) ning süvenenud on arusaam, et VT töötajate värbamine näitab tööandja sotsiaalset vastutustunnet (nõustumine antud väitega on võrreldes 2015. ja 2017. aastaga kasvanud 78 protsendilt 84 protsendile) (Joonis 17).

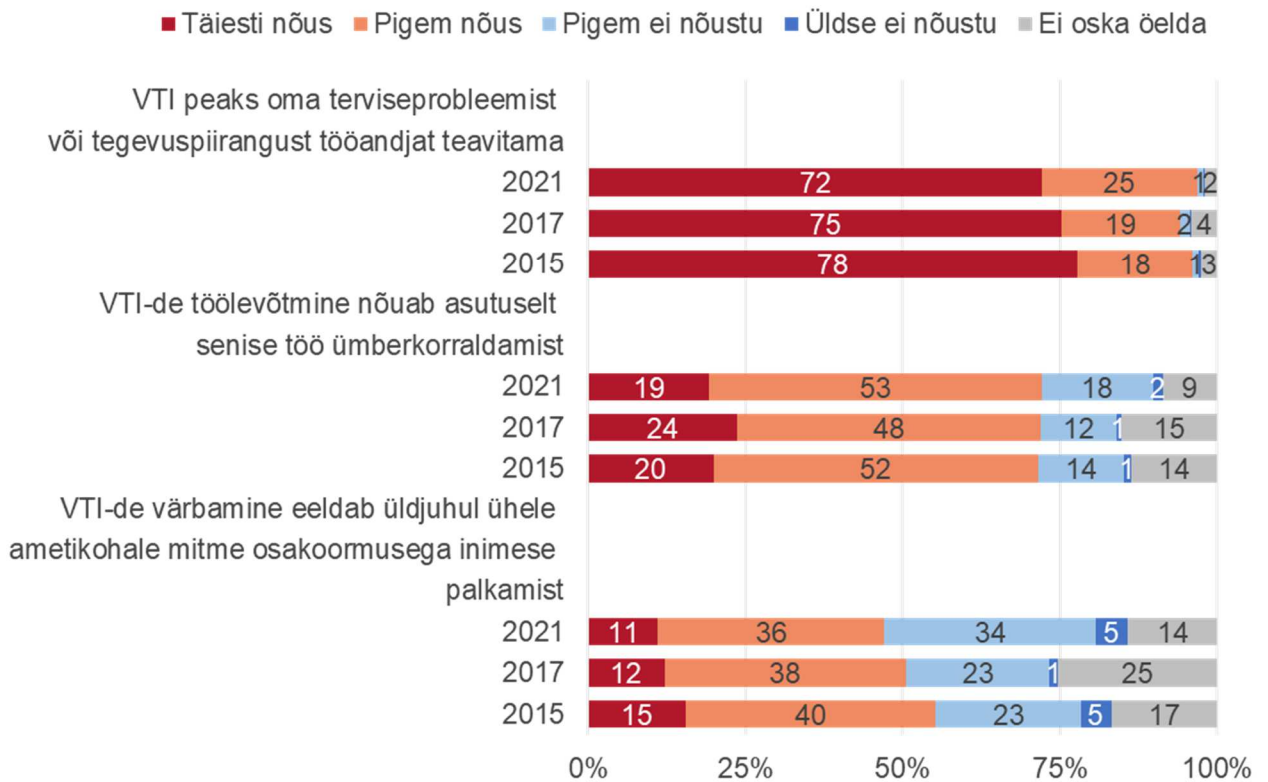
Kokkuvõtlikult võib öelda, et tööandjad hindavad VT töötajate potentsiaali ning võimalusi tööturul varasemast paremaks ning tunnetavad senisest selgemini, et VT töötajate töölevõtmine on indikaatoriks tööandja sotsiaalsest vastutustundest.

Joonis 17. Hinnangud vähenenud töövõimega inimeste potentsiaalile ning võimalustele tööturul, ajaline võrdlus (% , n=kõik vastajad)



Sarnaselt varasemaga jagavad tööandjad pea eranditult seisukohta, et VTI peaks oma terviseprobleemist või tegevuspiirangust tööandjat teavitama (2021. aastal nõustub 97%; 2017. aastal oli vastav näitaja 94% ja 2015. aastal 96%). Suurem osa tööandjatest arvab ka seda, et VTI-de töölevõtmine nõuab asutusel senise töö ümberkorraldamist (72%, nii ka varasemates uuringutes) ning ligi pooled (47%) eeldavad, et VTI-de värbamine eeldab üldjuhul ühele ametikohale mitme osakoormusega inimese palkamist – võrreldes varasemaga on see seisukoht siiski vähenenud (2015. aastal arvas nii 55% ja 2017. aastal 51%) (Joonis 18).

Joonis 18. Hinnangud riskidele vähenenud töövõimega inimeste palkamisel ning tööandja-poolsed ootused, ajaline võrdlus (% , n=kõik vastajad)



Võrreldes avaliku ning mittetulundussektori tööandjatega on erasektori tööandjad VTI-de potentsiaali osas pisut skeptilisemad, jagades pisut harvemini seisukohta, et VTI-d on sama võimekad töötajad kui ülejäänud inimesed. Kahtlust VTI-de võimekuse üle töötajana väljendavad keskmisest sagedamini ka primaarsektori tööandjad.

Avaliku sektori tööandjad tunnetavad eelarvamuslikku suhtumist VTI-desse vähem kui era- ning mittetulundussektori tööandjad.

Suurema töötajaskonnaga tööandjad suhtuvad VTI-de võimalustesse tööd leida optimistlikumalt kui väiksemate asutuste esindajad, hinnates tööandjate motiveeritust VTI-sid tööle võtta kõrgemaks ning üldist suhtumist VTI-desse paremaks kui väiksema töötajaskonnaga asutuste esindajad.

Võrreldes eestikeelsete vastajatega nõustuvad venekeelsed vastajad sagedamini sellega, et VTI-d on sama võimekad töötajad kui ülejäänud inimesed, harvemini aga sellega, et VTI värbamine näitab tööandja sotsiaalset vastutustunnet. Venekeelsete vastajate hinnangute täpsem analüüs näitas, et võrreldes Kirde-Eesti venekeelsete vastajatega on Põhja-Eesti venekeelsed vastajad sagedamini arvamusel et VTI-de värbamine eeldab üldjuhul ühele töökohale mitme osakoormusega inimese palkamist (nii arvab 48% Põhja-Eesti ja 30% Kirde-Eesti venekeelsetest vastajatest).

Arvamus, et VTI-d on sama võimekad töötajad kui ülejäänud inimesed, on keskmisest levinum Kirde-Eesti tööandjate seas. Lääne-Eesti tööandjad arvavad keskmisest pisut sagedamini, et VTI-de värbamine eeldab üldjuhul ühele ametikohale mitme osakoormusega inimese palkamist

Tööandjad, kelle asutuses VTI-sid juba töötab, hindavad VT töötajate töövõimet keskmiselt kõrgemalt kui tööandjad, kelle asutuses VTI-sid ei tööta. Samuti tunnetavad VTI-sid palganud tööandjad üldist suhtumist VTI-desse keskmiselt paremana ning tööandjate motivatsiooni VTI-sid tööle võtta kõrgemana kui ülejäänud tööandjad (mis näitab, et oma isiklike hoiakuid kalduetakse laiendama ka ühiskonnale laiemalt).

4. Teadlikkus ning infovajadused

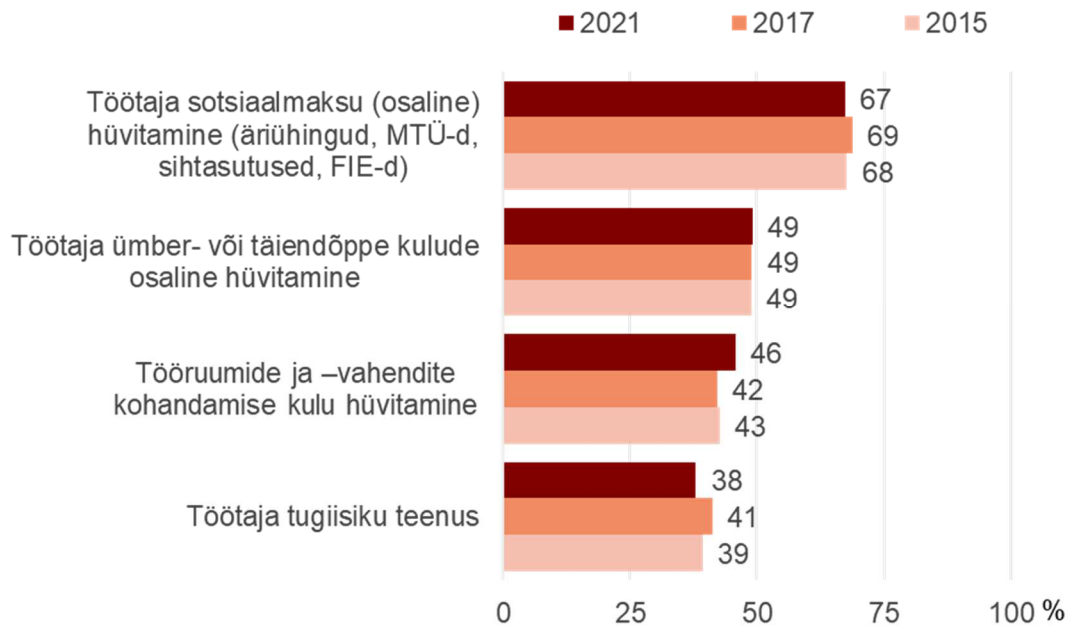
Teadlikkuse ning infovajaduste teema all uuriti tööandjate teadlikkust riigipoolsetest toetusmeetmetest VTI-de töölevõtmisel ning infovajadusi seoses VTI-de töötamisega, samuti ka teadlikkust algatusest „Tööandjate ühisus“.

4.1. Teadlikkus riigipoolsetest meetmetest

Tööandjate teadlikkus toetustest ja teenustest, mida tööandja saab VTI-de värbamisel riigilt taotleda, pole võrdluses 2015. ja 2017. aastaga muutunud. 67% tööandjatest on teadlik töötaja sotsiaalmaksu (osalise) hüvitamise võimalusest (sotsiaalmaksu hüvitamist on võimalik taotleda vaid äriühingutel, MTÜ-del, SA-del ja FIE-del), 49% on kuulnud töötaja ümber- või täiendõppe kulude osalise hüvitamise võimalusest, 46% tööruumide ja –vahendite kohandamise kulude hüvitamise võimalusest ning 38% töötaja tugiisiku teenusest (Joonis 19).

Keskmisest kõrgem on teadlikkus riigipoolsetest meetmetest avaliku sektori tööandjate seas. Erandiks on teadlikkus sotsiaalmaksu hüvitamise võimalusest, mille osas on nii avaliku, era- kui mittetulundussektori tööandjate teadlikkus samaväärne. Üldjoontes on teadlikkus riigipoolsetest meetmetest keskmisest kõrgem ka suurema töötajaskonnaga asutustes. Regionaalses võrdluses on teadlikkus töötaja ümber- või täiendõppe kulude osalisest hüvitamisest keskmisest kõrgem Kirde-Eesti tööandjate seas. Ootuspäraselt on VTI-de palkamist soodustavate meetmetega keskmisest sagedamini kursis need tööandjad, kelle asutuses VTI-sid töötab.

Joonis 19. Teadlikkus riigipoolsetest toetavatest meetmetest vähenenud töövõimega inimeste värbamisel, ajaline võrdlus (% , n=kõik vastajad)



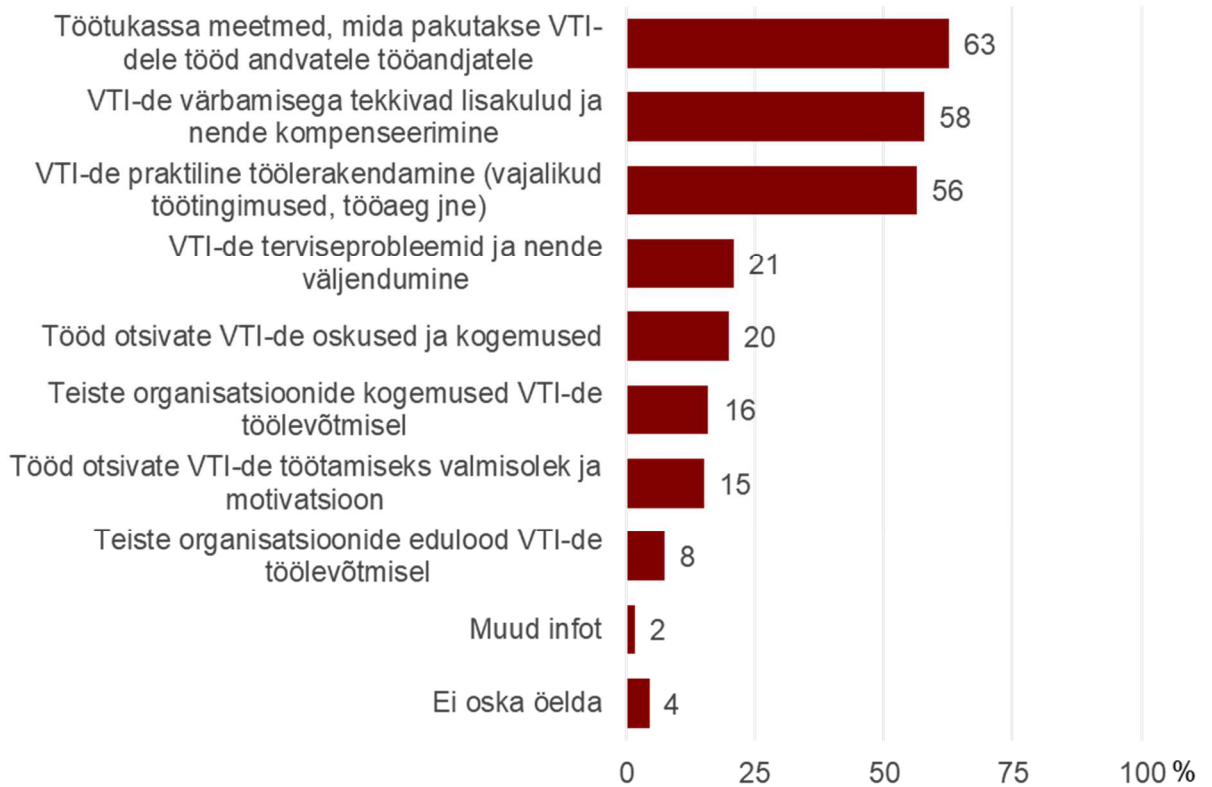
4.2. Infovajadused seonduvalt vähenenud töövõimega inimeste töötamisega

Tööandjatest 23% hindas, et vajab VTI-de töötamisega seonduvalt rohkem teavet, 66% enda hinnangul sel teemal täiendavat teavet ei vaja ning 11% ei osanud arvamust avaldada. Keskmisest kõrgem on huvi VTI-de töötamisega seonduvalt täiendava teabe saamise vastu 5–9 töötajaga tööandjate seas (31% sooviks saada teavet). Tööandjad, kelle asutuses VTI-sid juba töötab või kes näevad võimalusi nende täiendavaks värbamiseks, on ka VTI-de töötamise alasest teabest enam huvitatud kui need tööandjad, kel VT töötajaid pole või kes neid värvata ei soovi.

Huvi VTI-de töötamisega seonduvalt teavet saada on keskmisest kõrgem nende tööandjate seas, kes pole riiklikest tugimeetmetest teadlikud (vt ka Ptk 4.1): tööandjatest, kes pole erinevatest meetmetest teadlikud, väljendas soovi täiendava teabe saamise vastu 27-29%.

Teemadena, mille kohta eelkõige infot vajatakse (et kaaluda VTI-de palkamist), märkisid tööandjad kõige sagedamini töötukassa meetmeid VTI-dele tööd andvatele tööandjatele (63%), VTI-de värbamisega tekkivaid lisakulusid ja nende kompenseerimist (58%) ning VTI-de praktilist töölerakendamist (56%) (Joonis 20).

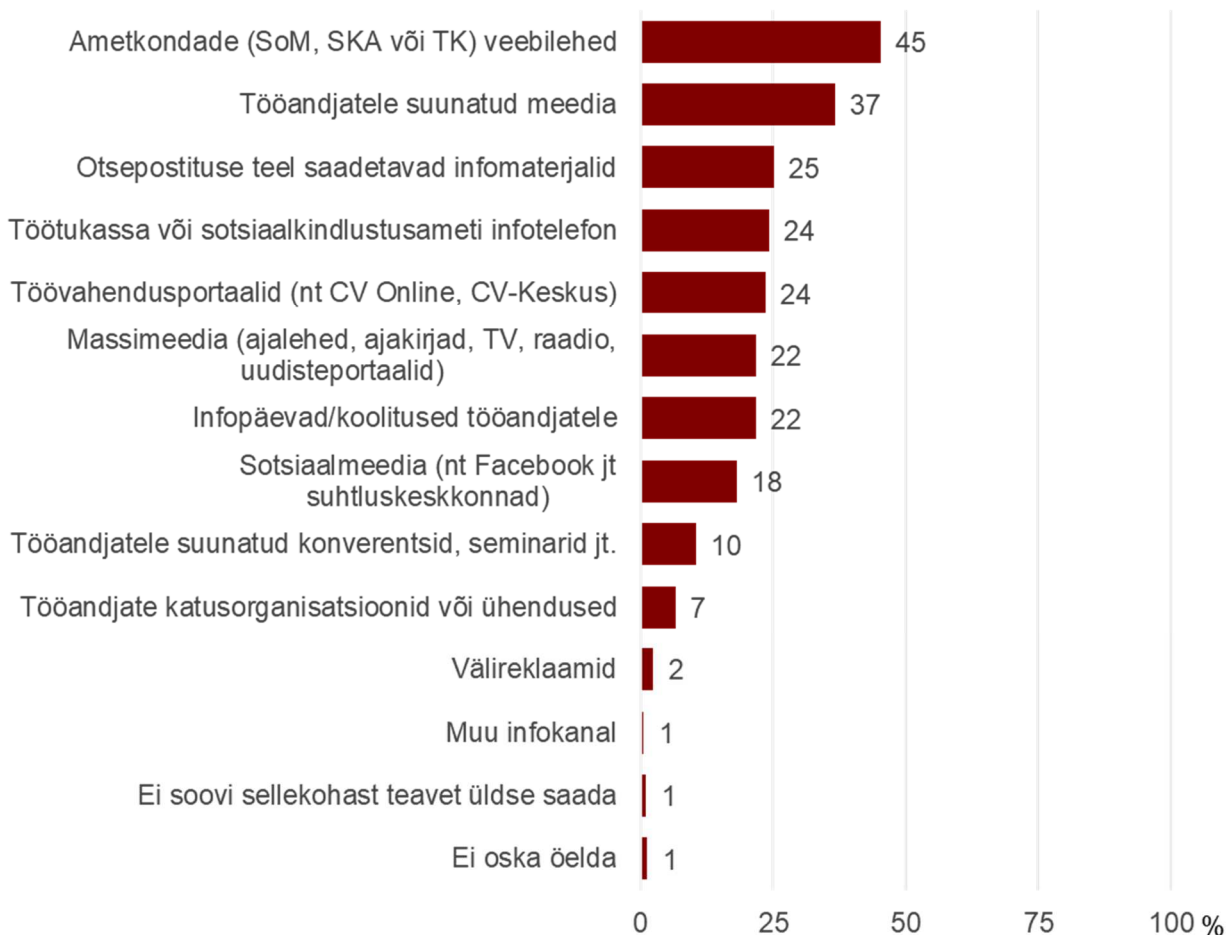
Joonis 20. Teemad, mille kohta vajaksid tööandjad rohkem infot, et kaaluda vähenenud töövõimega inimeste palkamist (kuni kolm olulisemat) (%) (n=186, tööandjad, kes vajavad enda hinnangul vähenenud töövõimega inimeste töötamisega seonduvalt rohkem teavet)



Varasemates uuringutes on vastav küsimus esitatud laiemale sihtrühmale (kõigile küsitluses osalenud tööandjatele). Aastal 2017 tõid tööandjad huvipakkuvate teemade seas kõige sagedamini esile VTI-de praktilist tööerakendamist (41%) ning VTI-de värbamisega tekkivaid lisakulusid ja nende kompenseerimist (41%).

Eelistatud infokanalitena VTI-de ja nende töövõimet toetava süsteemi kohta teabe saamisel märkisid info saamisest huvitatud tööandjad kõige sagedamini ametkondade (nt sotsiaalministeeriumi, sotsiaalkindlustusameti või töötukassa) veebilehekülgi (kolme olulisema seas märkis 45%) ning tööandjatele suunatud meediat (37%) (Joonis 21).

Joonis 21. Eelistatud infokanalid vähenenud töövõimega inimeste ja nende töövõimet toetava süsteemi kohta teabe saamisel (kuni kolm olulisemat) (% , n=186, tööandjad, kes vajavad enda hinnangul vähenenud töövõimega inimeste töötamisega seonduvalt rohkem teavet)



4.3. Teadlikkus algatusest „Tööandjate ühisus“

Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE algatasid 2017. aastal tööandjate ühisuse, kuhu kuuluvad tööandjad lubavad kohelda VTI-sid võrdselt kõigi teiste tööle kandideerijate ja töötajatega. Ühisusse kuuluvad tööandjad seisavad selle eest, et julgustada VTI-sid tööle kandideerima ja tööandjaid värbamisotsuseid tegema, aidata kahtlejalatel üle saada eelarvamustest, toetada üksteist leidmaks parimaid lahendusi ja tõsta teiste tööandjate teadlikkust oma kogemuste jagamise kaudu.

Ühisuse loomise hetkel liitus ühisusega kaksteist tööandjat, kellel on vastastikku positiivne kogemus vähenenud töövõimega töötajaga. Aastatega on ühisuse roll

kasvanud ja tegevus mitmekesistunud ning võrgustiku liikmeks on astunud ligi 40 organisatsiooni.⁹

Nelja aastaga on algatusest „Tööandjate ühisus“ kuulnud tööandjate osakaal pisut suurenenud: kui 2017. aastal oli algatusest kuulnud 5% tööandjatest, siis 2021. aastal on vastav näitaja kasvanud 8 protsendini. Tööandjate Keskliitu kuuluvatest tööandjatest on algatusest teadlik 19% ning ülejäänud tööandjatest 7%.

⁹ Allikas: <https://www.employers.ee/uudised/millega-tegeleb-tooandjate-uhisus/>

KOKKUVÕTE

- 2021. aasta märtsis ja aprillis viis Turu-uuringute AS Eesti Tööandjate Keskliidu ja Sotsiaalministeeriumi tellimusel läbi küsitluse tööandjate seas¹⁰, eesmärgiga saada ülevaade tööandjate hoiakutest vähenenud töövõimega inimeste värbamise osas ning hoiakute muutumisest võrreldes aastatega 2015 ja 2017 (mil viidi läbi sarnased küsitlused)¹¹. Küsitluses osales 861 tööandjat.

Asutuste töökorraldus

- Küsitluses osalenud asutustest 14 protsendis on töö eelkõige füüsiline, 52 protsendis võrdselt nii füüsiline kui vaimne ning 34 protsendis eelkõige vaimne. Kaugtööd rakendati 53 protsendis asutustest, sealjuures 33 protsendis oli kaugtöö võimalus olemas pooltel või enamatel töötajatel. Kaugtöö rakendamise võimalused sõltuvad töö iseloomust – asutustes, kus töö on peamiselt füüsiline, on kaugtöövõimalusi vähem kui vaimse tööga tegelevates asutustes.
- Tulenevalt koroonaviiruse levikust tingitud piirangutest on paljud tööandjad olnud sunnitud oma töökorraldust muutma. Küsitluse andmetel on 36% tööandjatest viimase 12 kuu jooksul vähendanud töötajate töökoormust, 22% vähendanud töötajaid, 14% vähendanud töötajate palku (ilma töökoormust vähendamata) ning 40% rakendanud asutuses senisest rohkem kaugtööd. Tulenevalt ebakindlastest aegadest eelistatakse töölepingutele kohati (suuremat paindlikkust võimaldavate) käsundus- või töövõtulepingute sõlmimist: senisest enam kasutab käsundus- või töövõtulepinguid 9% tööandjatest. Kõige enam on muutused puudutanud erasektorit, kus nii töötajate kui palkade vähendamist esineb rohkem kui avalikus või mittetulundussektoris. Muudatusi teinud tööandjatest 13% hinnangul tehtud muudatused pigem soodustavad ning 9% hinnangul pigem takistavad VTI-de töötamist/palkamist nende asutuses, 67% hinnangul muudatused VTI-de töötamise/palkamise võimalusi ei mõjuta ning 11 protsendil puudub selge arvamus. Nendest muudatustest kõige positiivsemat mõju VTI-de töötamisele/palkamisele omab küsitluse andmetel kaugtöö mahu suurenemine.

Kogemused vähenenud töövõimega töötajatega

- Küsitluse andmetel on vähenenud töövõimega inimesi tööl 33 protsendis asutustest, sealjuures 54 protsendis avaliku sektori, 30 protsendis erasektori ning 26 protsendis mittetulundussektori asutustest. Viimase kuue aasta jooksul on nende asutuste osakaal, kus on tööl VTI-sid, pisut kasvanud (2015. aastal oli vastav näitaja 29% ja

¹⁰ Küsitleti nii avaliku, era- kui mittetulundussektori tööandjaid, kelle asutuses töötab vähemalt 2 inimest.

¹¹ Töövõimereformi kommunikatsiooniuringud aastatel 2015 ja 2017 (tellija: Sotsiaalministeerium, teostaja: Turu-uuringute AS). Uuringute raportid on leitavad siit: <https://www.sm.ee/et/uuringud-ja-analuusid>

2017. aastal 31%), sealjuures kõige enam on vastav näitaja suurenenud avaliku sektori asutuste seas (võrreldes 2015. aastaga 12 protsendipunkti võrra).
- Enamasti on VT töötajate haridustase ning töötasu samaväärsed ülejäänud personaliga. Siiski märkis VT töötajaid palganud tööandjatest 12%, et VT töötajate töötasud on ülejäänud personali tasudest üldjuhul väiksemad (vastupidist olukorda esines harvemini). Asutustes, kus VT töötajate töötasud on ülejäänud personalist (üldjuhul) madalamad, on enamasti (97 protsendil juhtudest) ka VT töötajate haridustase ülejäänud personalist üldjuhul madalam või siis töötavad VT töötajad ülejäänud personalist erinevatel tingimustel (madalam koormus, vähem vastutust vms). Seega ei kinnita küsitluse tulemused seda, et VT töötajaid tasustataks ülejäänud töötajatest põhjendamatult madalamalt (enamasti on madalam töötasu tingitud objektiivsetest põhjustest).
 - VTI-sid palganud asutustest 64 protsendis töötavad VTI-d võrreldes ülejäänud personaliga üldjuhul paindlikuma töögraafikuga, 52 protsendis üldjuhul madalama koormusega, 48 protsendis üldjuhul vähem füüsilist pingutust nõudvatel ametikohtadel, 24 protsendis üldjuhul vähem vaimset pingutust nõudvatel ametikohtadel, 23 protsendis üldjuhul vähem vastutusrikastel ametikohtadel ning 21 protsendis üldjuhul madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel. Võrreldes 2015. ja 2017. aastaga on (lähtuvalt tööandjate hinnangutest) erinevused VT töötajate ning ülejäänud personali töökorralduses suurenenud – varasemast levinum on VT töötajate töötamine paindlikuma töögraafikuga või madalama koormusega. See võib anda tunnistust tööandjate kasvanud valmidusest VT töötajate vajadustega arvestada, kuid võib viidata ka üldistele muutustele asutuste töökorralduses (osakoormusega töötamise suurem levik ning paindlikumate töögraafikute võimaldamine). Kõige sagedamini esineb erisusi VTI-de töötamises (võrreldes tavapersonaliga) nendes asutustes, kus töö on peamiselt füüsiline.
 - Tööandjatest 5% (sh VTI-sid värvanud tööandjatest 13%) on kogunud VTI-de töötamisega seoses probleeme. Selliste probleemidena nimetati kõige sagedamini VT töötajate sagedasi haigestumisi ning äkilisi terviseprobleeme, kuid küllaltki sageli ka VT töötajate ettearvamatut käitumist ja suhtlusprobleeme.

Hoiakud

- Suurem osa tööandjatest ei pea vähenenud töövõimet värbamisel takistuseks – 64% tööandjatest hindab vähenenud töövõimet värbamisel pigem teisejärguliseks kriteeriumiks ning lähtub uute töötajate valikul muudest kriteeriumitest. Viimase kuue aasta jooksul on seda hoiakut väljendavate tööandjate osakaal kasvanud (2015. aastal 38% ja 2017. aastal 43%). Paralleelselt sellega on vähenenud nende tööandjate osakaal, kes eelistavad võrdsete kandidaatide korral kas vähenenud töövõimega kandidaati (2015. aastal 4%, 2017. aastal 3% ja 2021. aastal 2%) või täielikult töövõimelist kandidaati (2015. ja 2017. aastal 44%, 2021. aastal 27%). Täielikult töövõimelise töötaja eelistamine on keskmisest sagedasem asutuste puhul, kus töö on peamiselt füüsiline. Võrreldes venekeelsete tööandjatega on eestikeelsete tööandjate seas levinum hoiak, et töötaja valikul on vähenenud

töövõimest olulisemad muud kriteeriumid (eestikeelsetest arvab nii 65% ja venekeelsetest 47%).

- Tööandjad, kes eelistavad võrdsete kandidaatide puhul värvata pigem vähenenud töövõimega inimest, põhjendasid oma eelistust VTI-de kõrgema töömotivatsiooniga (kuna neil on eelarvamuste tõttu raskem tööd leida), töö parema sobivusega VT töötajale (mõistab töö spetsiifikat (tervise teenused), töö on osalise koormusega) ning riiklike maksusoodustustega VTI värbamisel. Tööandjad, kes eelistavad võrdsete kandidaatide korral pigem täielikult töövõimelist töötajat, põhjendasid oma eelistust eelkõige töö iseloomuga või VTI-de töölevõtmiseks vajalike eeltingimuste puudumisega, kuid ka sellega, et täielikult töövõimeline töötaja on eeldatavasti VT töötajast efektiivsem.
- Võrreldes 2017. aastaga on tööandjate valmidus VTI-sid (sobivate tingimuste olemasolul) tööle võtta kasvanud: 2017. aastal nägi VTI-de töölevõtmiseks võimalusi 44%, 2021. aastal aga 55% tööandjatest. Tööandjatest 22 protsendi hinnangul on nende asutuses VTI-de töölevõtmiseks olemas kõik võimalused, 21% hinnangul eeldaks VTI-de tööle võtmise uute töökohtade loomist, 13% hinnangul töökeskkonna kohandamist ning 3% hinnangul muude kohanduste tegemist. Tööandjatest 32% hinnangul pole nende asutuses VTI-de töölevõtmine ka kohandusi tehes võimalik ning 12 protsendil puudub selge seisukoht. Tööandjad, kes VTI-de täiendavat töölevõtmist oma asutuses võimalikuks ei pea, põhjendasid seda kõige sagedamini sellega, et töö on liigselt keeruline või vastutusrikas või et asutuses pole (ning ei teki) vabu töökohti.
- Kuigi enam kui pooled tööandjatest suhtuvad VTI-de töölevõtmisesse soosivalt, on teatud liiki puuded ning tervisekahjustused siiski tööandjate hinnangul värbamist välistavad. Vaimseid piiranguid (vaimupuue või psüühikahäire) peetakse töölevõtmist välistavaks sagedamini kui füüsilisi piiranguid. Füüsilistest piirangutest peetakse töölevõtmist välistavaks kõige sagedamini nägemispiiranguid.
- Vastusena küsimusele, mis motiveeriks tööandjat VTI-sid tööle võtma, nimetas 18% tööandjatest riigipoolseid toetusi (nt maksusoodustused, ruumide kohandamine, abivahendite ja tugisõiduki teenuse kompenseerimine). Paljud tööandjad väljendasid ka siin arvamust, et vähenenud töövõime pole töölevõtmisel takistus, kui kandidaat ise on motiveeritud ning tema haridus ja oskused sobivad. Osad tööandjatest näevad VTI-de palkamist ühe lahendusena olukorras, kus on vajalik (kiiresti) leida täiendavat tööjõudu.
- Võrreldes varasemaga hindavad tööandjad VT töötajate potentsiaali ning võimalusi tööturul paremaks: sagenenud on arvamus, et Eestis on palju võimekaid VTI-sid, kes suudavad panustada ühiskonda rohkem kui seni, ning et VTI-d on sama võimekad töötajad kui ülejäänud inimesed. Eelarvamuslikku suhtumist VTI-desse tajutakse varasemast vähem ning tööandjate motivatsiooni VTI-sid tööle võtta tunnetatakse varasemast suuremana. Pisut on kasvanud ka usk riigipoolsete toetusmeetmete tõhususse ning süvenenud arusaam, et VT töötajate värbamine näitab tööandja sotsiaalset vastutustunnet. Samas hindab 72% tööandjatest, et VTI-de töölevõtmine eeldab asutuse töö ümberkorraldamist, ning 47% arvab, et VTI-de värbamine eeldab üldjuhul ühele ametikohale mitme osakoormusega inimese

palkamist – võrreldes varasemaga on see seisukoht siiski vähenenud (2015. aastal arvas nii 55% ja 2017. aastal 51%).

Teadlikkus ning infovajadused

- Tööandjate teadlikkus toetustest ja teenustest, mida tööandja saab VTI-de värbamisel riigilt taotleda, püsib samal tasemel, mis aastatel 2015 ja 2017. Tööandjatest 67% on teadlik töötaja sotsiaalmaksu (osalise) hüvitamise võimalusest¹², 49% on kuulnud töötaja ümber- või täiendõppe kulude osalise hüvitamise võimalusest, 46% tööruumide ja -vahendite kohandamise kulude hüvitamise võimalusest ning 38% töötaja tugiisiku teenusest.
- Tööandjatest 23% vajab enda hinnangul VTI-de töötamisega seonduvalt rohkem teavet. Teemadeks, mille kohta eelkõige infot vajatakse, on töötukassa meetmed VTI-dele tööd andvatele tööandjatele, VTI-de värbamisega tekkivaid lisakulud ja nende kompenseerimine ning VTI-de praktiline töölerakendamine. Eelistatud infokanaliteks VTI-de ja nende töövõimet toetava süsteemi kohta teabe saamisel on eelkõige ametkondade veebileheküljed ning tööandjatele suunatud meedia.
- Eesti Tööandjate Keskkliit ja Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE algatasid 2017. aastal tööandjate ühisuse, kuhu kuuluvad tööandjad lubavad kohelda VTI-sid võrdselt kõigi teiste tööle kandideerijate ja töötajatega ning toetavad VTI-de tööle kandideerimist ja nende värbamist (tõstes teiste tööandjate teadlikkust oma kogemuste jagamise kaudu). Tööandjate teadlikkus algatusest „Tööandjate ühisus“ on võrreldes 2017. aastaga pisut kasvanud: algatusest teadlike tööandjate osakaal on suurenenud 5 protsendilt 8 protsendile.

¹² Sotsiaalmaksu hüvitamist on võimalik taotleda vaid äriühingutel, MTÜ-del, SA-del ja FIE-del.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

- Eestis on 2021. aasta aprilli alguse seisuga ca 102 000 vähenenud töövõimega inimest ja töövõimetuspensionäri¹³, mis moodustab 12% tööealistest (16–64-aastastest) inimestest.¹⁴ Toetamaks VTI-de täisväärtuslikku elu ning töötamist, on Eestis alustatud töövõimereformi läbiviimist. Alates 2016. aastast algas üleminek uuele töövõime toetamise süsteemile ning Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusamet alustasid VTI-dele uute toetavate teenuste pakkumist. Samuti pakub Töötukassa erinevaid toetusi ja teenuseid tööandjatele, kes on VTI-sid tööle võtnud või nende värbamisest huvitatud. Riikliku statistika andmetel on 16–64-aastaste töötavate VTI-de arv perioodil 2015-2019 suurenenud ca 4200 inimesi võrra ning tööhõive VTI-de sihtrühmas sel perioodil kasvanud 48,7 protsendilt 52,1 protsendile.¹⁵ Käesoleva uuringu andmetel on perioodil 2015–2021 suurenenud ka VTI-sid palganud tööandjate osakaal, kasvades 29%-lt 33%-le (antud näitaja on suurenenud eelkõige avalikus sektoris). Töötavate VTI-de arvu kasv ning VTI-sid tööle võtnud tööandjate osakaalu suurenemine näitab liikumist töövõimereformile seatud eesmärkide suunas.
- VTI-de võimalused tööd leida sõltuvad otseselt tööandjate valmidusest VTI-sid tööle võtta. Viimase nelja aastaga on kasvanud tööandjate valmidus VTI-sid (sobivate tingimuste olemasolul) tööle võtta. Siiski – hoolimata sellest, et valdav osa tööandjatest peab VTI-de töölevõtmist sotsiaalselt vastutustundlikuks teoks, tööandjad ise sellistest motiividest töötajate valikul ei lähtu – olulisemaks peetakse töötaja motivatsiooni, kvalifikatsiooni ja oskusi. Tööle kandideerija edukus sõltub enamiku tööandjate hinnangul mitte niivõrd kandidaadi vähenenud töövõime olemasolust (või selle puudumisest), vaid tema personaalsetest omadustest. **Seega on VTI-de tööhõive tõstmiseks esmajärjekorras mõistlik panustada teenustesse, mis toetavad VTI-de konkurentsivõimet tööturul (karjäärinõustamine, täiendkoolitused, ümberõpe).**
- Hoolimata sellest, et tööandjate hoiakud VTI-de töötamise suhtes on muutunud soosivamaks, pole tööandjate teadlikkus riiklikest tugimeetmetest viimase nelja aasta jooksul muutunud: ligi kolmandik tööandjatest pole jätkuvalt teadlik VT töötaja sotsiaalmaksu hüvitamise võimalustest, 51% ei tea ümber- või täiendõppe kulude hüvitamise võimalustest, 54% ei tea tööruumide ja -vahendite kohandamise kulude hüvitamise võimalustest ning 62% ei tea töötaja tugiisiku teenusest. Tööandjad ise hindavad riigipoolseid toetusi VTI-de värbamisel küllaltki motiveerivaks teguriks, seega võiks parem teadlikkus riiklikest meetmetest suurendada ka tööandjate huvi VTI-de töölevõtmise suhtes. **Et teadlikkus riiklikest meetmetest on madalam väiksema töötajaskonnaga asutuse seas, võiks vastava teabe jagamisel eraldi tähelepanu pöörata väikese või keskmise suurusega asutustele** (küsitluse

¹³ Allikas: Sotsiaalkindlustusameti ja Töötukassa andmed.

¹⁴ Autori arvutused.

¹⁵ Allikas: Statistikaameti veebiandmebaas, tabel THV601: TÖÖEALISTE HÕIVESEISUND | Aasta, Vanuserühm, Näitaja ning Puudeliskus/töövõime. Andmeid vaadatud seisuga 20.05.2021.

andmetel on huvi täiendava teabe saamise vastu kõrgeim asutustes, kus on 5–9 töötajat).

- Tööandjad peavad vaimseid piiranguid töölevõtmist välistavaks sagedamini kui füüsilisi piiranguid. Pea sama sageli ollakse vastu nii vaimupuudega inimeste kui psüühikahäirega inimeste värbamisele, kuigi psüühikahäire on vaimupuudest oluliselt leebem diagnoos. See viitab stigmale, mis on levinud psüühikahäiretega inimeste suhtes ühiskonnas laiemalt. Kuna vaimse tervise temaatika on tänases ühiskonnas aktuaalne, võib eeldada, et üldine teadlikkus vaimse tervise probleemidest ja suhtumine selliste probleemidega inimestesse paraneb (sh levib arusaam, et depressiooni näol pole tegu iseloomunõrkusega ning sobiva ravi ja tugiteenustega on võimalik paljude psüühikahäirete avaldumist kontrolli all hoida). **Tööandjate valmidust vaimse tervise probleemidega inimeste töölevõtmiseks aitaks suurendada teavitamine selle sihtgrupi eripäradest (koos individuaalse nõustamise võimalustega) ning asjakohastest toetusmeetmetest nende värbamisel (nt töötaja tugiisiku teenusest).**
- Uuringu andmetel suhtuvad need tööandjad, kel on VTI-de töötamisega kogemusi, ka nende täiendavasse töölevõtmisesse keskmiselt soosivamalt. Siiski võivad kogemused olla ka vastupidised – tööandjad, kes on VTI-de töötamisega seonduvalt kogunud probleeme, võivad senisest halvast kogemusest lähtuvalt VTI-de töölevõtmise välistada. **Vältimaks arusaamatusi tööandjate ja VTI-dest töötajate vahel, on oluline, et tööandjatele suunatud kommunikatsioon annaks tööandjatele VTI-de töötamiseks vajalikest eeltingimustest realistliku pildi, sh arusaama sellest, et VT töötaja võib tõenäoliselt vajada paindlikumat töögraafikut või madalamat koormust kui teised töötajad.** Tööandja teadlikkus VT töötaja vajadustest eeldab samas ka VTI poolset valmidust tööandjat oma tervislikust seisundist teavitada. Selleks, et julgustada töötajat rääkima oma vähenenud töövõimest, saab palju ära teha ka tööandja ise, kui juhib töövestlusel töötaja tähelepanu vähenenud töövõimega seonduvate soodustustele (sotsiaalmaksu soodustused, lisapuhkepäevad).
- Kuna VTI töövõime võib olla ajas kiirelt muutuv, peaks tööleping lubama paindlikkust, ning samme paindlikuma lepinguvormi võimaldamiseks seadusandlikul tasandil ka juba astutakse (muutuvtunnilepingu piloteerimine). **Selleks, et tööandja jaoks VTI värbamisega seonduvaid riske maandada, on oluline tagada tööandjatele info sellest, millised on võimalused koostöö mittelaabumise korral VT töötajaga tööleping lõpetada (sh vajadus probleemsete juhtumite korral sündmuste käik korrektselt dokumenteerida).**
- Hoolimata sellest, et venekeelsed tööandjad peavad VTI-sid võimekateks töötajateks sagedamini kui eestikeelsed tööandjad, arvavad venekeelsed tööandjad eestikeelsetest harvemini, et töötaja valikul on vähenenud töövõimest olulisemad muud kriteeriumid. **See näitab vajadust teha rohkem teavitustööd venekeelses sihtrühmas, et VTI-de töölevõtmisega seonduvaid kõhklusi vähendada. Venekeelse kommunikatsiooni planeerimisel tuleks arvestada ka regionaalsete erinevustega** – Kirde-Eesti venekeelsetel tööandjatel on VTI-de töötamisega enam kogemusi ning nende hoiakud VT töötajate suhtes on keskmiselt positiivsemad kui Põhja-Eesti venekeelsetel tööandjatel.



SOTSIAALMINISTEERIUM



Lisa 1. Eestikeelne küsitlusankeet

Hoiakud ja teadlikkus vähenenud töövõimega inimeste värbamise suhtes

Tööandjate küsitlus

Hea vastaja!

Turu-uuringute AS viib koostöös Sotsiaalministeeriumi ja Eesti Tööandjate Keskliiduga läbi uuringut eesmärgiga kaardistada tööandjate kogemusi ja valmidust vähenenud töövõimega inimeste palkamise suhtes. Uuringus osalema on oodatud asutused, kus on vähemalt 2 töötajat (arvesse lähevad ka osakoormusega, projektipõhised ning vabatahtlikud töötajad (püsivabatahtlikud)).

Teie asutus on valimisse sattunud juhuvalikuga ning Teie vastused jäävad anonüümseks, st neid ei seostata edasises analüüsis Teie isiku ega asutusega, milles töötate. Uuringu käigus soovime vastuseid koguda 800 tööandjalt.

Ankeet on suunatud inimesele, kes otsustab teie asutuses uute töötajate palkamise üle (teeb lõpliku otsuse). Vajadusel palume küsitlusankeet talle edastada. Ankeedi täitmine võtab umbes 10 minutit.

OSA A. TAUSTAINFO

A01. Kui palju on teie asutuses töötajaid?

Palun arvestage siia hulka ka osakoormusega, projektipõhised ning vabatahtlikud töötajad (püsivabatahtlikud).

1. Vähem kui 2 – *EI KUULU SIHTRÜHMA, LÕPETA*
2. 2-4
3. 5-9
4. 10-49
5. 50-99
6. 100-249
7. 250 ja enam

A02. Millises majandusharus teie asutus peamiselt tegutseb? ÜKS VASTUS!

1. Põllumajandus, metsandus või kalandus
2. Mäetööstus, kaevandamine
3. Töötlev tööstus
4. Elektri, gaasi või soojusega varustamine
5. Veevarustus, kanalisatsioon või jäätmekäitlus
6. Ehitus
7. Kaubandus
8. Sõidukiremont
9. Majutus või toitlustus
10. Veondus või laondus
11. Infotehnoloogia, side või telekommunikatsioon

12. Meedia või kirjastamine
13. Avalik haldus või riigikaitse
14. Haridus
15. Tervishoid või sotsiaaltoetused
16. Kunst, meelelahutus või vaba aeg
17. Finants- või kindlustustegevus
18. Kinnisvara müük või haldus
19. Õigusabi, raamatupidamine või ärinõustamine
20. Arhitekti- või inseneritegevused
21. Teadus- või arendustegevused, reklaam või uuringud
22. Disain või fotograafia
23. Seadmete rent või teenuste vahendus
24. Kinnisvarahooldus
25. Muud teenindavad tegevused
26. Muu, palun täpsustage:

A03. Kas asutus, milles Te töotate, kuulub ...

Juhul, kui asutuses on kapitaliosalus näiteks nii riigil kui eraõiguslikel isikutel, siis lähtuge sellest, kellele kuulub suurem kapitaliosalus.

1. avalikku sektorisse
2. erasektorisse
3. mittetulundussektorisse

A04. Mis on Teie amet selles asutuses?

1. Asutuse juht või juhatuse liige
2. Personalijuht
3. Muu keskastmejuht (osakonnajuhataja jt)
4. Muu ametikoht, kes otsustab töötajate palkamise üle, milline? _____

A05. Kus teie asutus igapäevaselt tegutseb? Kui teie asutus tegutseb korraga mitmes maakonnas, siis palun märkige kõik need maakonnad.

VÕIMALIK MITU VASTUST

1. Tallinnas
2. Mujal Harju maakonnas
3. Hiiu maakonnas
4. Ida-Viru maakonnas
5. Jõgeva maakonnas
6. Järva maakonnas
7. Lääne maakonnas
8. Lääne-Viru maakonnas
9. Põlva maakonnas
10. Pärnu maakonnas
11. Rapla maakonnas
12. Saare maakonnas
13. Tartu maakonnas
14. Valga maakonnas
15. Viljandi maakonnas
16. Võru maakonnas
17. Kogu Eestis
18. Väljaspool Eestit

A06. Kui kaua on teie asutus tegutsenud? Siinkohal on mõeldud asutuse aktiivset tegutsemist. Juhul, kui asutus on liitunud või eraldunud mõnest teisest asutusest, kuid tegevus pole sisuliselt muutunud, arvestage siia hulka ka varasem tegutsemisaeg.

1. Vähem kui 2 aastat
2. 2 aastat kuni alla 5 aasta
3. 5 aastat kuni alla 10 aasta
4. 10 aastat või kauem
5. *Ei oska öelda*

A07. Palun hinnake, milline on peamiselt töö iseloom teie asutuses. Kas töö nõuab eelkõige...

1. füüsilist koormust
2. vaimset koormust
3. võrdselt nii füüsilist kui ka vaimset koormust

A08. Kas teie asutuses võimaldatakse töötajatel teha kaugtööd? Kaugtöö all mõeldakse igapäevaste tööülesannete täitmist väljaspool tööandja asukohta (siia alla ei kuulu töölähetused).

1. Kaugtöö võimalus on olemas pooltel või enamatel töötajatel
2. Kaugtöö võimalus on olemas vähem kui pooltel töötajatel
3. Kaugtöö võimalus puudub
4. Muu, palun täpsustage: _____

Järgnevalt räägime vähenenud töövõimega inimestest. Vähenenud töövõimega inimene on tööealine inimene, kes ei saa püsiva tervisekahjustuse tõttu töötada või on see tervisest tulenevalt raskendatud. Suures osas on tegu inimestega, kes said varasema süsteemi alusel töövõimetuspensioni või saavad uue süsteemi alusel töövõimetoetust.

A09. Kui palju töötab teie asutuses vähenenud töövõimega inimesi (sh töövõimetuspensionäre)? Kui Te ei oska öelda nende inimeste täpset arvu, siis palun märkige see ligikaudselt. Kui teie asutuses ei tööta mitte ühtegi vähenenud töövõimega inimest, siis märkige 0 (null).

_____ vähenenud töövõimega inimest

9999 *Ei oska öelda*

KÜSIDA A10-A12 JUHUL KUI A09>0:

A10. Kas võrreldes ülejäänud personaliga töötavad teie asutuses palgatud vähenenud töövõimega inimesed üldjuhul...

MÄRKIGE ÜKS VASTUS IGAL REAL!

	Üldjuhul jah	Üldjuhul ei	Raske öelda
madalama koormusega	1	2	9
paindlikuma töögraafiku alusel	1	2	9
madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel	1	2	9
vähem vastutusrikastel ametikohtadel	1	2	9
vähem füüsilist pingutust nõudvatel ametikohtadel	1	2	9
vähem vaimset pingutust nõudvatel ametikohtadel	1	2	9

A11. Kas võrreldes ülejäänud personaliga on teie asutuses töötavate vähenenud töövõimega inimeste haridustase...

1. üldjuhul madalam
2. üldjuhul kõrgem
3. üldjoontes sama mis ülejäänud töötajatel
4. *Raske öelda*

A12. Kas võrreldes ülejäänud personaliga saavad teie asutuses palgatud vähenenud töövõimega inimesed üldjuhul...

1. teistega võrdset töötasu
2. teistest väiksemat töötasu
3. teistest suuremat töötasu
4. *Raske öelda*

OSA B. HINNANGUD ÜLDISELE TÖÖKESKKONNALE JA TÖÖKOHTADELE

B01. Kui Te otsiksite oma asutusse uut töötajat, siis kas Te võrdsete kandidaatide korral pigem...

ÜKS VASTUS

1. palkate vähenenud töövõimega inimese - *JÄTKA B02*
2. palkate täielikult töövõimelise inimese - *JÄTKA B03*
3. lähtute otsustamisel muudest kriteeriumitest, sest töövõime ei oma valikus rolli - *JÄTKA B04*
98. *Ei oska öelda - JÄTKA B04*

KÜSIDA B02 KUI B01=1:

B02. Märkisite, et võrdsete kandidaatide korral Te palkate pigem vähenenud töövõimega inimese. Palun põhjendage seda valikut mõne lausega - miks?

KÜSIDA B03 KUI B01=2:

B03. Märkisite et võrdsete kandidaatide korral Te palkate pigem täielikult töövõimelise inimese. Palun põhjendage seda valikut mõne lausega - miks?

VASTAVAD KÕIK:

B04. Kas viimase 12 kuu jooksul on teie asutuses tehtud järgnevaid muutusi?

MÄRKIGE ÜKS VASTUS IGAL REAL!

	Jah	Ei	<i>Ei oska öelda</i>
On vähendatud töötajate töökoormust (töötajast mittetulenevatel põhjustel)	1	2	9
On vähendatud töötajaid	1	2	9
On vähendatud palku (ilma töökoormust vähendamata)	1	2	9
On rakendatud senisest rohkem kaugtööd	1	2	9
Töölepingute asemel kasutatakse senisest rohkem käsundi- või töövõtulepinguid	1	2	9

KÜSIDA B05 JUHUL KUI ON TEHTUD MUUDATUSI (B04 MÕNI VARIANT =1):

B05. Kas viimase 12 kuu jooksul tehtud muudatused Teie hinnangul pigem soodustavad või takistavad vähenenud töövõimega inimeste töötamist/palkamist teie asutuses?

1. Muudatused pigem soodustavad vähenenud töövõimega inimeste töötamist/palkamist
2. Muudatused pigem takistavad vähenenud töövõimega inimeste töötamist/palkamist
3. Mõju puudub
4. *Ei oska öelda*

B06. Kas teie asutus on viimase kolme aasta jooksul võtnud tööle vähenenud töövõimega inimesi?

1. Jah
2. Ei
3. *Ei oska öelda*

KÜSIMUSED B07 JA B08 KÜSIDA JUHUL, KUI A09>0 VÕI B06=1:

B07. Kas viimastel aastatel on teie asutuses vähenenud töövõimega inimeste töötamisega seoses esinenud probleeme?

1. Jah
2. Ei - JÄTKA B09
3. *Ei oska öelda - JÄTKA B09*

KÜSIDA B08 KUI B07=1:

B08. Palun kirjeldage, milles need probleemid seisnesid.

B09. Kas asutus, milles töötate, võiks Teie hinnangul tööle võtta (täiendavalt) vähenenud töövõimega inimesi?

MÄRKIGE KÕIK SOBIVAD VASTUSED

1. Jah, selleks on loodud kõik võimalused
2. Jah, kuid selleks tuleks kohandada töökeskkonda (asutuse ruume või töövahendeid)
3. Jah, kuid selleks tuleks luua asutuse-siseselt uusi töökohti
4. Jah, kuid selleks tuleks teha muid kohandusi, palun täpsustage, milliseid: _____
5. Ei, selliseid tingimusi pole meie asutuses võimalik luua – **VÄLISTAB EELNEVAD**
6. *Ei oska öelda – VÄLISTAB EELNEVAD*

JUHUL, KUI B09=5, SIIS KÜSIDA B10:

B10. Palun põhjendage, miks Te ei pea vähenenud töövõimega inimeste palkamist võimalikuks.

MÄRKIGE KÕIK SOBIVAD VASTUSED

1. Asutuses pole (ning ei teki) vabu töökohti
2. Töö on liiga keeruline või vastutusrikas
3. Töökeskkonna kohandamine vähenenud töövõimega inimestele sobivaks oleks liiga kulukas
4. Muud põhjused, palun täpsustage: _____
5. *Ei oska öelda*

B11. Millise järgnevalt loetletud püsiva tervisekahjustuse või puudega inimesi Te (nt tingituna töö iseloomust) oma asutusse kindlasti tööle võtta ei saaks?

MÄRKIGE KÕIK SOBIVAD VASTUSED

- 1 Nägemispiiranguga inimesi
 - 2 Kuulmispiiranguga inimesi
 - 3 Liikumispiiranguga inimesi
 - 4 Psüühikahäirega inimesi
 - 5 Vaimupuudega inimesi
 - 6 Kõnelemispiiranguga inimesi
 - 7 Mõne kroonilise haigusega (nähtavate piiranguteta) inimesi
 - 8 Ükski tervisekahjustus/puue ei välista inimese töölevõtmist
98. *Ei oska öelda*

B12. Mis motiveeriks teie asutust senisest enam tööle võtma vähenenud töövõimega inimesi? Palun kirjutage.

B13. Kas olete teadlik, et vähenenud töövõimega inimeste värbamisel saab tööandja riigilt taotleda... MÄRKIGE ÜKS VASTUS IGAL REAL!

	Jah, olen sellest teadlik	Pole sellest kuulnud
.. töötaja sotsiaalmaksu (osalist) hüvitamist (äriühingud, MTÜ-d, sihtasutused, FIE-d)	1	2
... tööruumide ja –vahendite kohandamise kulu hüvitamist	1	2
... töötaja ümber- või täiendõppe kulude osalist hüvitamist	1	2
... töötaja tugiisiku teenust	1	2

OSA C. HINNANGUD VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE TÖÖVÕIMELE

C01. Palun hinnake, kuid võrd Te nõustute järgmiste väidetega.

MÄRKIGE ÜKS VASTUS IGAL REAL! VÄITEID ROTEERIDA!

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Pigem ei nõustu	Üldse ei nõustu	<i>Ei oska öelda</i>
Vähenenud töövõimega inimesed on sama võimekad töötajad kui ülejäänud inimesed	4	3	2	1	9
Vähenenud töövõimega inimene peaks oma terviseprobleemist või tegevuspiirangust tööandjat teavitama	4	3	2	1	9
Riigipoolne toetus (sotsiaalmaksu kompenseerimine, toetus töökoha kohandamiseks, koolitused) suurendab tööandjate huvi võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi	4	3	2	1	9
Vähenenud töövõimega inimese värbamine näitab tööandja sotsiaalset vastutustunnet	4	3	2	1	9

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Pigem ei nõustu	Üldse ei nõustu	Ei oska öelda
Vähenenud töövõimega inimeste värbamine eeldab üldjuhul ühele ametikohale mitme osakoormusega inimese palkamist	4	3	2	1	9
Vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmine nõuab asutuselt senise töö ümberkorraldamist	4	3	2	1	9
Vähenenud töövõimega inimestesse suhtutakse sageli eelarvamusega	4	3	2	1	9
Eestis on palju võimekaid vähenenud töövõimega inimesi, kes suudavad panustada ühiskonda rohkem kui seni	4	3	2	1	9
Töötajad ei ole motiveeritud vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma	4	3	2	1	9

OSA D. INFOKANALID JA INFO KÄTTESAADAVUS

D01. Kas teie asutus on Eesti Töötajate Keskliidu liige?

1. Jah
2. Ei

D02. Kas olete kuulnud algatusest „Töötajate ühisus“ (vabatahtlik võrgustik, mis koondab asutusi, mis on seadnud eesmärgiks vähenenud töövõimega inimeste kaasamise aktiivsesse tööellu)?

2. Jah
3. Ei

D03. Kas Te vajate rohkem teavet vähenenud töövõimega inimeste töötamisega seondult?

1. Jah
2. Ei -> TÄNAME TEKST
98. Ei oska öelda -> TÄNAME-TEKST

D04. Milliste teemade kohta vajaksite Teie töötajana eelkõige rohkem infot, et kaaluda vähenenud töövõimega inimeste palkamist? Palun valige kuni kolm olulisemat teemat.

KUNI 3 VASTUST!

- 1 Vähenenud töövõimega inimeste terviseprobleemid ja nende väljendumine
- 2 Vähenenud töövõimega inimeste praktiline töölerakendamine (vajalikud töötingimused, tööaeg jne)
- 3 Vähenenud töövõimega inimeste värbamisega tekkivad lisakulud ja nende kompenseerimine
- 4 Töötukassa meetmed, mida pakutakse vähenenud töövõimega inimestele tööd andvatele töötajatele
- 5 Tööd otsivate vähenenud töövõimega inimeste oskused ja kogemused
- 6 Tööd otsivate vähenenud töövõimega inimeste töötamiseks valmisolek ja motivatsioon
- 7 Teiste organisatsioonide kogemused vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmisel
- 8 Teiste organisatsioonide edulood vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmisel

9 Muud infot, palun täpsustage _____
10 Ei oska öelda

D05. Millistest infokanalitest Te eelistaksite saada infot vähenenud töövõimega inimeste ja nende töövõimet toetava süsteemi kohta? Palun valige kuni kolm olulisemat infokanalit, mille kaudu Teile sellekohast teavet võiks anda.

KUNI 3 VASTUST!

1. Massimeedia (ajalehed, ajakirjad, TV, raadio, uudisteportaalid)
 2. Tööandjatele suunatud meedia
 3. Sotsiaalmeedia (nt Facebook jt suhtluskeskkonnad)
 4. Ametkondade (sotsiaalministeeriumi, sotsiaalkindlustusameti või töötukassa) veebilehed
 5. Töötukassa või sotsiaalkindlustusameti infotelefon
 6. Tööandjate katusorganisatsioonid või ühendused
 7. Töövahendusportaalid (nt CV Online, CV-Keskus)
 8. Tööandjatele suunatud konverentsid, seminarid jt.
 9. Infopäevad/koolitused tööandjatele
 10. Välireklaamid
 11. Otsepostituse teel saadetavad infomaterjalid
 12. Muu infokanal, mis? _____
97. Ei soovi sellekohast teavet üldse saada
98. Ei oska öelda

Täname Teid küsimustele vastamise eest!