



# VABRIK+

Eesti Töandjate Keskliidu uudiskirja töövõime eriväljaanne  
märts 2019



## Vähenenud töövõimega inimesed leevendavad tööjõupuudust

**T**öandjaid on kõvasti nahutatud selle eest, et nad justkui ihalevad vaid massilist immigratsiooni ja ei taha kuidagi eestimaalastest töötajaid piisavalt tööle võtta ning neile oma kasumiahnuses kõrgeimat palka maksta. Tegelikult pole asjad muidugi nii. Eesti palgad on tõusnud nii, nagu nad pole seda kunagi varem tõusnud ja välis-tööjõu puhul on Töandjate Keskiit enamasti rääkinud sellest, et keskmist ja enam palka saavatest spetsialistidest on põud ning need tuhanded, kes meil juba siin kohal on, peavad olude sunnil nipitama oma kohalolekut läbi rendifirmade selle asemel, et mõistlike seaduste kaudu siin töötada ja maksta ka selle juures riigile makse.

Täna sel päeval oleme Eestis olukorras, kus iga aasta väheneb töötavate inimeste arv 4800 inimese võrra ehk umbes Rapla suuruse linna võrra. Meie rahvastik vananeb ning noori lisandub tööturule liiga vähe. Suur pilt näitab, et aastal 2040 on Eestis 120 000 erasektori maksumaksjat vähem kui praegu. Tegemist on Eesti arengu pikemaegse küsimusega: kui töökäsi ja maksumaksjaid jääb aina vähemaks, siis kes maksab 25 aasta pärast senioridele pensioni, kes peab üleval haridus- ja tervishoiusüsteemi ning kogu riiki? Kui praegu peab iga erasektori töötaja ülal 1,6 inimest, siis aastal 2040 peavad teie lapsed üleval juba kaht inimest.

Töökäte puuduse probleem ei puuduta enam ainult erasektoris tegutsevaid ettevõtjaid, kes ei saa seetõttu laieneda või peavad

### MARTIN HANSON

Eesti Töandjate Keskliidu kommunikatsiooniprojektide juht



“Kogu riik on samas hädas – inimesi lihtsalt pole.

tegutsemiseks otsima teisi riike, kus neile vajalikke töötajaid on piisavalt. See on ka avaliku sektori probleem.

**Kust võtta sotsiaaltöötajaid ja bussijuhte?** Näiteks Hoolekandeteenused AS, analüüsinud erinevaid uuringuid (sh Euroopa 2020 strateegia raames tehtud „Eesti 2020“ strateegia) väidab, et riigi edasine majanduskasv ei saa demograafiliste piirangute tõttu (elanikkond vananeb, kriitiline osa töövõimelisest elanikkonnast juba hõivatud, ei ole enam võtta juurde

uusi inimesi) tugineda tööhõive kasvule. Majanduskasvu aluseks saab tulevikus olla innovatsioon, tootlikkuse suurendamine (investeeringud, inimressursi efektiivsem kasutamine, lisandväärtuse loomine), kuid kõik need tegevused võtavad palju aega ja nõuavad ka suures mahus investeeringuid enne, kui annavad tulemust.

Hoolekandeteenustel on täna kuus keskmiselt 30 vakantset ametikohta, täiendavate ametikohtade loomiseks on rahalised vahendid piiratud – riigi rahastus ei võimalda konkurentsivõimelist töötasu maksta ning sotsiaaltöö populaarsus on väike. Töötajaid on kokku 900, neist ca 60% on 50aastased ja vanemad, mis ennustab probleemi peatset eskaleerumist. OSKA uuringuaruande „Eesti tööturg täna ja homme“ järgi kasvab aastaks 2025 vajadus tööjõu järele tervishoius ja sotsiaalhoolekandes tänasega võrreldes oluliselt, sest elanikkond vananeb ja järjest rohkem on hooldusvajadusega inimesi. Ka Hoolekandeteenused mõtlevad täna juba ühena lahendustest välis-tööjõu kaasamisele (allikas: Hoolekandeteenused AS).

Sama tendentsi kinnitab ka Tallinna Linnatranspordi AS. Numbriid on kõnekad: 74% Eesti bussijuhtidest on rohkem kui 51 aastat vanad ja nooremaid kui 30 aastaseid bussijuhte on vaevalt 5-6% (allikas: Tallinna Linnatranspordi AS). Suur osa neist, kes vähegi bussijuhiametis tulevikku nägid, pugesid 2009-2012 kriisiaastatel Soome ja Rootsi ning ei plaanigi sealt naasta, sest sealse palgaga ei suuda ükski Eesti ettevõtte konkureerida

ja võrdväärset pensionit Eesti riik niipea maksta ei jõua. Aga kes siis meie tühje busse juhtima hakkavad? Aastakümnete pärast ehk on isesõitvad bussid, kuid kes meid sinnamaale sõidutab? Tööjõupuudus ei ole enam ettevõtjate kasumiahnus ja tõrksus innovatsiooni vastu, kogu riik on samas hädas - inimesi lihtsalt pole.

**Inimesele, kes tahab töötada, tuleb anda võimalus.** Kus oleks veel ressursi, mis aitaks probleemi lahendada? Septembris avaldatud Tööandjate manifestis juhtisime taas tähelepanu töötajate nappusele tööturul. Probleem on päevakohane ja nõuab tegusid kõigilt osalistelt - tööealiste elanike ja tööjõu puudujääd ei kao isene-  
sest mitte kuhugi.

Üks meile olulistest punktidest manifestis, on leida Eesti vähenenud töövõimega elanikele rohkem rakendust. Need on inimesed, kes soovivad anda panuse meie kõigi eduloosse. Seda soovi tuleb osata hinnata ja väärtustada. Oleme seda meelt, et igal inimesel, kes suudab ja tahab töötada, kas või väikse koormusega, peab see võimalus Eestis olema.

Peame olema ka tööandjate ja kolleegidena vastuvõtlikumad ning osalema kaasamises julgelt. Vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel takistab meid pahatihti kogemuse puudumine ja sellest tulenevad hirmud. Näeme seetõttu võimalikke takistusi liiga suurtena või kohati seal, kus neid tegelikkuses ei ole. Kaotamaks taolisi asjatuid hirme on Eesti Tööandjate Kesklit viimased kaks aastat Sotsiaalministeeriumi toel läbi viinud projekti, mille eesmärgiks on vähenenud töövõimega inimeste suurema kaasamine tööturul. Selle aja jooksul kohatud inimesed on enda suutlikkuse ning tahtejõuga olnud eeskujuks meile kõigile.

Panen kõigile tööandjatele südamele otsida ise tööjõuprobleemile aktiivselt lahendusi, sest see ei saa ka olla ka ainult riigi ülesanne. Ka ei ole siin ühte ja ainsat lahendust, mis võluviitsana olukorda muudaks. Vaja on hulka erinevaid kompleksseid tegevusi, mis lõpptulemusena aitavad meil oma riiki ja majandust edasi viia.

# Vähenenud töövõimega

**T**üüpiline olukord praegusaja tüüpilises Eesti ettevõttes: personalijuht näeb kurja vaeva, et leida vabadele ametikohtadele sobivaid töötajaid. On selge, et töökäsi tööturul napib. Mitte ainult häid, vaid üldse on kandidaate vähe. Kohusetundlikku ja töökat inimest on lihtsale, kuid rutiinsele tööle raske leida. Inimesed on valivad nii töögraafiku kui ka muude tingimuste suhtes ning soodustusi pakkumata pole mõtet töövestlust alustadagi.

**Erinevus hirmutab.** Väheste hulgas kandideerib andmesisestajaks üks kuulmispuudega noormees, kes on varem sarnasel ametikohal töötanud. Personalijuht pakub töökogemuse ja motivatsioonikirjas kirjeldatu järgi juhile välja just selle kandidaadi. Juht heidab CV siiski kõrvale kui sobimatu. Tema sõnul ei saa kolleegid kuulmispuudega töötajaga suhelda, talle ei saa tööülesandeid selgitada ja teda ei saa kaasata meeskonna tegevustesse. Mida sina oleksid teinud, täiesti ausalt? Kas sa oleksid kaalunud vaegkuulja palkamist? Või on pigem nii, et puudega inimese puhul näeme esimesena takistusi, mitte võimalusi?

Muidugi, vähenenud töövõimega inimene tundub erinev. Ja erinevus hirmutab. Ometi ei maksa puudega inimesi karta. Tegelikult nad nii väga ei erinegi n-ö tavalisest inimesest. On tarku, on laisku, on sihikindlaid tegutsejaid ja enesehaletsejaid. Ka puudega inimesel on paremaid ja halvemaid päevi - nagu mul, sul ja kõigil teistel. Meil kõigil on oma väiksemad või suuremad erivajadused, mis väiksemal või suuremal määral meis endis või teistes stressi tekitavad. Nagu tavalise inimese töösuhtes võib olla häid ja halbu kogemusi, nii on ka erivajadusega inimesega.

Niisiis, kui hakkad töötajat valida, hinda kõigepealt tema oskusi, pädevusi ja isikuomadusi nagu iga teisegi kandidaadi puhul. Kui kandidaadil on ametikohale vajalik pädevus olemas, siis uuri, kas ja

## KÄRT KINNAS

Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE tegevjuht



**“Tööandjate ühisus korraldab teadlikkuse suurendamiseks võrgustiku kohtumisi ja ettevõtete külastusi, kus jagatakse parimaid praktikaid.**

Vaata ka tööandjate ühisuse teemalehte: [pare.ee/tooandjate-uhisus-0](http://pare.ee/tooandjate-uhisus-0)

kuidas mõjutab puue tema töökorraldust. Kirjelda oma ootusi töötajale ning küsi avatult, mis võib olla tema jaoks probleemiks nende täitmisel ja millist tuge ta vajab. Nii on suurem võimalus leida ühiselt mõlemale sobivaid lahendusi.

**Töökoha kohandamine pole nii keeruline.** Hästi. Kui oled jõudnud arusaamisele, et võib-olla tõesti tasub kaaluda erivajaduse või puudega inimese värbamist,

# inimeste värbamine Eestis

## OSALE TÖÖVÕIME FOORUMIL!

Märtsis ühendavad Eesti Töandjate Keskliit, Eesti Puuetega Inimeste Koda ja Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE jõud, et korraldada Tallinnas ja Tartus Töövõime Foorumid.

Foorumite eesmärgiks on tuua kokku vähenenud töövõimega inimeste ning töandjate esindajad, jagamaks teineteisega edulugusid ja murekohti ning otsimaks koos lahendusi vähenenud töövõimega inimeste suuremaks kaasamiseks tööjoturul. Selleks, et tänastest puudujääkidest ei kasvaks homsed probleemid, ta-sub neile üheskoos otsa vaadata ja neile juba ennetavalt lahendust otsida.

Täpsem info ja registreerumine  
[pare.ee/klubid](http://pare.ee/klubid)

**22. märtsil**  
**kell 14:00–16:00**  
Tallinnas, ERRI hoones

**28. märtsil**  
**kell 14:00–16:00**  
Tartus, V Hotelli  
Konverentsikeskuses



kerkib kohe üles uus takistus. Töenäoliselt tuleb ehitada tööruumid ja -koht talle sobivaks: rajada kaldteid ja osta invatõstuk või kalleid erivajadusega inimestele mõeldud töövahendeid. Nii ju tavaliselt arvatakse.

Töandja on kohustatud töökohta kohandama vaid juhul, kui see ei tekita talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Siin tuleb appi riik, kes nõustab töandjat ja osaliselt ka hüvitab talle kohandamise kulud. Sageli ei ole kohandused nii keerulised, kui alul tundub. Kohandus võib olla näiteks paindliku töötaja võimaldamine või tööprotsessi muutmine. Mõnikord on vähenenud töövõimega inimesel endal vajalikud abivahendid juba olemas.

Töandjat nõustavad ja koolitavad Eesti Töötukassa konsultandid. Samuti pakub riik toetusi ja soodustusi vähenenud töövõimega inimese värbajale.

**Oluline on suhtumine.** Vähenenud töövõimega inimese värbamise eeldus on seda soosiv keskkond

nii juhtkonna kui ka töötajate poolt. Kui organisatsioonikultuur ei toeta mitmekesisust ja paindlikust, on keeruline viia ellu kohandusi erivajadusega töötaja jaoks. Selleks et inimesed organisatsioonis võtaksid erivajadusega kolleegi endaga võrdsena, tuleb suurendada nende teadlikkust.

Töandjate ühisus korraldab teadlikkuse suurendamiseks võrgustiku kohtumisi ja ettevõtete külastusi, kus jagatakse parimaid praktikaid. Ühisusse kuuluvad töandjad, kes lubavad, et kohtlevad vähenenud töövõimega inimesi võrdselt teistega. Selleks ei pea ettevõttes tingimata töötama mõni vähenenud töövõimega inimene - loeb ettevõtte mõtteviis ja suhtumine, et kandideerimisel on kesksed pädevused ning vähenenud töövõimega inimene ei ole oma puude tõttu kõrvale jäetud.

Ühisusse kuuluvad töandjad kutsuvad endaga liituma organisatsioone, kes näevad ühiskonda panustamises võimalust suurendada ka oma ettevõtte edu. Vähenenud töövõimega töötajate ula-

tuslikum kaasamine tööellu aitab leevendada töökatte puudust. Ettevõtte, kus töötavad vähenenud töövõimega inimesed, kellel on vajalikud oskused või soov ja võime neid oskusi omandada, annavad ühtlasi panuse enda kui töandja brändingusse.

Mitmekesine töökeskkond, kus ühtviisi on väärtustatud nii vähe- ma töövõimega inimesed kui ka vanema- ja nooremaelised, võr- töötajad ja väikelaste vanemad, on tugeva sotsiaalse vastutustunde- ga talentidele eelistatud töökesk- kond. Mu 17-aastase poja klassis õpib nägemispuudega tütarlaps ja liikumispuudega noormees. Järg- misele põlvkonnale ei ole inimese puue teema, millele peab eraldi tähelepanu pöörama. Neil puudub nõukaaegne kogemus, mil erivaja- dusega inimesi tänaval ei kohatud, veel vähem kolleegina.

Seesama põlvkond hakkab ko- he-kohe sisenema tööturule. See põlvkond valib töandja selle jär- gi, kelle väärtused sobivad tema omadega. Ehk on meilgi aeg muu- tuda ja muuta oma suhtumist?

# Vaimse tervise hoidmisest töökohal

**E**estis on üle 700 000 töötaja, kellest ligikaudu 25% on olnud vähemalt korra elus kimpus vaimse tervise probleemidega, nagu stress ja läbipõlemine. Umbes kuus inimest sajast on kogenud oma elu jooksul depressiooni ja see saab Maailma Terviseorganisatsiooni andmetel peagi üheks põhiliseks töövõimetuse põhjuseks. Rahvastiku tervise arengukava järgi on 38% elanike stress tingitud töökeskkonnast.

Kui me räägime töövõimetus, siis mõtleme sageli ainult füüsilise töövõime vähenemisele. Nähes inimest ratastoolis on lihtne mõista, et ta vajab kõrvalist abi või kohandatud töökeskkonda. Palju keerulisem on ära tunda vähenenud töövõimet vaimse tervise puhul.

Näiteks Aspergeri sündroomiga inimene tajub keskkonda palju intensiivsemalt ja kaootilisemalt ning tema jaoks muutub tavaline kontori taustamüra, pidev liikumine ja suhtlus kiiresti talumatuks. Kui sellise eripäraga ei arvestata, lisandub siia kergesti depressioon, mis muidu oleks paljudel juhtudel välditav.

Aastakümneid on räägitud töökoha ergonomikast. Me ei suru enam ammu inimesi toolide ja laudade taha, mis ei vasta konkreetse inimese pikkusele või muule eripäradele. Siiski eeldame, et kõik sobituvad psühhosotsiaalsesse keskkonda ja saavad selles ühtmoodi hakkama.

Kuigi vaimsest tervisest räägitakse aina enam, on abi otsida endiselt keeruline - pigem on häbiväärne tunnustada, et töökeskkond on muutunud mingil tasemel talumatuks. See on üks põhjus, miks ennetuse asemel tuleb pidevalt tegeleda tagajärgede ja töölt eemalejäämist nõudvate diagnoosidega.

**AVE-GAIL KASKLA**  
tööpsühholoog ja nõustamisformaadi „Võõras sõber“ autor („Ajujahil“ parima 30 hulka jõudnud äriidee)  
info@agprojekt.ee



“Töötajateni peab jõudma arusaam, et vaimse tervise probleemid ei tee neist „lumehelbekesi“ ega „pehmosid“.

Olenemata sellest, kas vaimse tervise probleem saab alguse töölt või kodust, mõjutab see töö tulemuslikkust ning tööandjal on võimalus selle vältimiseks või leevendamiseks palju ära teha. Näiteks saab ta kaitsta oma töötajaid igapäevastressi eest ja ennetada sel viisil nende langemist depressiooni.

Soomes ja Rootsis kasutab 60% ettevõtetest töökoha kujundamisel ja töötajate nõustamisel tööpsühholoogi abi, ent uute ja

tekkivate riskide viimase uuringu (ESENER) järgi on Eestis selliseid ettevõtteid umbes 4%. Oluline on, et tööandja ise julgustaks ja toetaks töötaja varajast ja ennetavat pöördumist nõustaja poole. Ta peaks ka korraldama selgitavaid koolitusi teemal, miks ja kuidas on võimalik märgata esimesi ohu märke nii enda kui ka oma kolleegide juures.

Töötajateni peab jõudma arusaam, et vaimse tervise probleemid ei tee neist „lumehelbekesi“ ega „pehmosid“. Töökeskkond on aastatega nii palju muutunud, et psühhosotsiaalsed ohud on paratamatud. Nüüd on vaja lihtsalt õppida nendega toime tulema!

McLeodi 2010. aasta uuringu tulemused töötajate nõustamise tõhususe kohta näitasid, et nõustamine võib vähendada töötaja haigestumise tõttu töölt puudumise määra organisatsioonides isegi 50% võrra. Ainuüksi see asjaolu näitab nõustamise tasuvust ja selle soodsat mõju organisatsiooni tootlikkusele. See võiks julgustada ettevõtteid investeerima vaimse tervise kaitsesse.

Meeles tuleb pidada, et igasugune nõustamine peab olema konfidentsiaalne ja töötaja jaoks turvaline, vastasel juhul raiskab ettevõtte oma ressursse, kuid töötaja tegelikult tuge ei leia. Konfidentsiaalsusest hoolimata saab ettevõtte kokkuleppel teenusepakkujaga siiski küsida üldist tagasisidet ning muuta selle alusel töökorraldust ja -keskkonda, et ennetada probleeme veelgi varasemal tasemel. Võttesõnad on siin kindlasti kolmepoolne (töötaja-nõustaja-tööandja) usaldus ja avatus ning tahtmine muutusi ellu kutsuda. Uuringud näitavad, et töötajate nõustamine aitab kiirendada töötaja tööle naasmist, mis säästab pikas plaanis organisatsioonile raha.