**Eesti Töötukassa**

[info@tootukassa.ee](mailto:info@tootukassa.ee) Meie: 11.02.2026 nr 12

**Eesti Puuetega Inimeste Koja sisend Eesti Töötukassa 2026. aasta tegevuste ja koostöö osas**

Eesti Puuetega Inimeste Koja (edaspidi *EPIKoda*) missioon on puuetega ja krooniliste haigustega inimeste elukvaliteedi, ühiskonda kaasatuse ning eneseteostuse võimaluste tõstmine läbi huvikaitse ja koostöö.

**Võrgustiku kohtumised ja liikmete igapäevane kogemus näitavad selgelt, et Töötukassa teenustel on oluline roll tervisepiiranguga inimeste tööturule sisenemisel ja seal püsimisel**. Statistika näitab, et tervisepiiranguga inimese tööle asumine on ligi 14% madalam võrreldes tervisepiiranguta inimestega. Mitmete teenuste tingimused ja rakenduspraktikad ei arvesta täna piisavalt erinevate erivajaduste või puudespetsiifikast tulenevate eripäradega. **Sellises olukorras tekitab võrgustikus ärevus, et teenuseid võidakse hakata lõpetama pelgalt kasutusstatistika põhjal ning abimeetmed muutuvad jäigemaks. Toonitame, et numbrid üksi ei kirjelda inimeste tegelikku olukorda ega takistusi, millega nad tööturule jõudes silmitsi seisavad.**

Seega probleem ei ole sageli mitte teenuste puudumises või inimeste laiskuses, vaid selles, et inimesed ei jõua abimeetmeteni, info ei ole arusaadav või ei levi õigetes kanalites, teekond teenuseni on katkendlik ning inimlik tugi juhtumikorraldaja II näol, kel oli oskus töötada erivajadusega inimestega, on vähenenud. On arusaadav, et kõike ja kohe muuta ei saa, seetõttu **peame oluliseks, et Eesti Töötukassa ei keskenduks 2026.aastal võimalikele teenuste pakkumise vähendamisele või lõpetamisele, vaid vaataks koostöös sihtgrupi esindajatega otsa põhjustele, miks ühe või teise teenuse senine kasutus eeldatust madalam on olnud.**

Oluliste teemade lõikes on meie seisukoht, et sel aastal on vaja keskenduda eelkõige seitsmele peamisele valdkonnale, mis on suuresti üksteisega lõimitud:

1. **Kõik inimesed vajavad paindlikku, inimkeskset ja proaktiivset sekkumist, kuid viis erineb sihtrühmade lõikes**.

Mitmete teenuste tingimused ja rakenduspraktikad ei arvesta piisavalt erinevate erivajaduste või puudespetsiifikast tulenevate eripäradega. Kõikide teenuste planeerimisel ja toe pakkumisel tuleb läbivalt lähtuda sihtgrupispetsiifika eripäradest ja oleme valmis selle pinnal tegema täiendavat koostööd.

**Ettepanek:** Muudatuste planeerimisel tuleb meid kaasata juba algses planeerimiste etapis ning kõiki meie sihtgruppi puudutavaid muudatusi meie sihtgrupiga sisuliselt läbi arutada. Oleme valmis andma sihtgrupipõhist tagasisidet.

1. **Karjäärinõustamine ja töövaldkonna tutvustamine toevajadusega, sh tervisepiiranguga noortele ja peredele**

Erivajadusega ja tervisepiiranguga noorte siirdumine kutseõppesse ja tööturule on üks olulisemaid samme noore iseseisvumise, enesekindluse ja edasise toimetuleku kujunemisel. Praktikas näeme aga, et just selles üleminekuetapis jäävad noored ja nende pered sageli üksi. Toevajadusega noored, nende vanemad ning nendega töötavad spetsialistid ei oma sageli piisavaid teadmisi ega tööriistu, et teha teadlikke ja realistlikke karjäärivalikuid. Koolidel ja tugispetsialistidel puudub ligipääs lihtsustatud ja kohandatud karjäärinõustamise mudelitele, arusaadavatele isiksusetestidele ning praktilistele materjalidele, mis selgitaksid arusaadavas keeles tööellu sisenemise põhiküsimusi – kuidas koostada kandideerimisdokumente, millised on töölepingute vormid, tööaja erisused ja töötamisega seotud õigused ning kohustused. **Täna ei näe karjäärinõustajad meie sihtgrupis ressurssi, näiteks Töötukassa korraldatav** [**karjäärimess**](https://www.facebook.com/events/1848280549204874/?acontext=%7B%22source%22%3A%2229%22%2C%22ref_notif_type%22%3A%22event_friend_going%22%2C%22action_history%22%3A%22null%22%7D&notif_id=1770381665083955&notif_t=event_friend_going&ref=notif) **ei ole mõeldud toevajadusega noortele ning seetõttu võtab juba eos võimaluse nendelt edasiõppevõimaluste väljaselgitamiseks, nõustamise saamiseks ning annab ka laiemalt signaali, et karjäärimess ja seal pakutav ei ole mõeldud erivajadusega noorele.**

**Ettepanek:** Vajalik on luua lihtsustatud karjäärimudel ja lihtsustatud testide tegemine. Lisaks vajavad karjäärispetsialistid koolitusi ja teadmist haavatavas seisus olevate inimeste vajadustest, toimetulekust ja võimetest, selliselt, et iga inimesega osataks suhelda ja nendes nähakse ressurssi. Erivajadusega noortele suunatud karjäärivõimalusi tuleb tutvustada läbimõeldult ja oluliseks pidavalt.

1. **Koolitused ja ümberõpe**

Koolitused ei ole meie sihtgruppidele sageli ligipääsetavad (puuduvad kohandatud ruumid või materjalid, puudub viipekeele tõlk) ning lahendused on liigselt e-kesksed. Samuti on koolituste sisu sageli ühekülgne ega arvesta erinevate sihtgruppide tegeliku võimekuse ja potentsiaaliga. Näiteks kui koolitused või õppematerjalid ei ole ekraanilugejatega kasutatavad või ei arvesta nägemispuudega õppijate vajadustega, ei ole inimestel võimalik kvalifikatsiooni tõsta ega ümber õppida. Samuti intellektihäirega inimeste puhul eeldatakse sageli, et nende võimalused piirduvad lihtsate töödega, kuigi nende tegelik võimekus on märksa laiem. See probleem on seotud ka laiemalt kõrghariduse ligipääsetavusega Eestis.

Ümberõppele suunamine ei ole piisavalt paindlik ega õigeaegne – inimene peab sageli „välja teenima“ õiguse koolitusele, tõestades esmalt, et ta suudaks selle erialaga tööle saada. Lisaks lähtutakse liigselt OSKA prognoosidest, mitte inimese huvist ja tegelikust võimekusest.

Täiend- ja ümberõppe võimalused on koondunud tõmbekeskustesse, kuid majutuse, transpordi jm kulud nt abistajale on suuremad, kui Eesti Töötukassa kompenseerib. Puuduva töövõimega inimestelt ei oodata sageli tööle asumist ning neile ei pakuta süsteemselt täiend- ja ümberõppevõimalusi. Kui inimene ise avaldab soovi õppida või tööle minna, kogeb ta tihti hoopis motivatsiooni mahavõtmist, mitte toetust.

**Ettepanek:** Vajame, et Eesti Töötukassa teeks Haridus- ja Teadusministeeriumiga haavatavale sihtgrupile koolituste loomisel koostööd. Eesti Töötukassa peab võtma sisulisemalt ja praktilisemalt ette haridusküsimusi ja koolituste planeerimisel mitte lähtuma OSKA tööraportitest, vaid tervisepiiranguga inimeste vajadusest. Kui tasemeõpe ei ole ligipääsetav, on Töötukassal võimalus tasakaalustada puudujääki, pakkudes sihtrühmale kohandatud ja ligipääsetavaid täiend- ja ümberõppevõimalusi.

1. **Teenuste kättesaadavus ja rakendamine**

Mitmete teenuste efektiivsust ja kulutõhusust hinnatakse ja lõpetatakse peamiselt kasutusstatistika alusel, ilma süvitsi analüüsimata, miks sihtrühmad neid teenuseid ei kasuta. Sageli ei ole põhjus teenuse mittevajalikkuses, vaid selles, et info ei jõua inimesteni või teenuseni saamise teekond katkeb. Puudub selge ülevaade sellest, miks inimesed töölt lahkuvad, miks teenused katkestatakse ning kuhu inimesed teenuste vahel „kaovad“ . Enne kui jõutakse teenuse lõpetamise otsuseni, on oluline küsida sisendit sihtrühmadelt ning analüüsida, millised takistused tekivad enne Töötukassasse jõudmist või pärast esmast pöördumist. Teenuseid ei tohiks lõpetada ka põhjendusel, et inimene tuleb „liiga hästi toime“, sest toevajadusega inimesel on teenuseid vaja ka edaspidi.

**Tööalaste abivahendite taotlemisel eeldatakse, et taotleja suudab väga täpselt põhjendada vahendi otsest tööalast vajalikkust. Praktikas tekitab see olukordi, kus abivahendi vajadust hinnatakse kitsalt ametikirjelduse põhiselt, mitte tegelikust töökorraldusest ja tööülesannete täitmise viisist lähtuvalt.** Näiteks on nägemispuudega töötajate töö sageli seotud suhtluse, info haldamise ja kättesaadavusega, mis võib eeldada nutiseadmete või spetsiifilise tarkvara kasutamist ka siis, kui see ei ole töölepingu sõnastuses otseselt esile toodud. Samuti esinevad piirangud abivahendite kasutuskohale – tööks eraldatud tarkvara ja seadmeid ei ole lubatud kasutada koduarvutis. **Arvestades kaugtöö ja paindlike töövormide levikut, piirab see märkimisväärselt töövõime rakendamist. Samuti on juhitud tähelepanu sellele, et abivahendi taotlemise eelduseks on sageli töölepingu olemasolu. See välistab olukorrad, kus töö toimub töövõtu- või käsunduslepingu alusel, mis on nägemispuudega inimeste seas levinud töövorm. Tingimuste paindlikumaks muutmine võimaldaks suuremal hulgal inimestel töövahendeid taotleda.**

Tugiisiku teenuse rakendamine on nägemispuudega töötajatele liigselt piiratud. Eriti problemaatiline on põhimõte, et kui abi vajadus jääb alla poole tööajast, peab tööandja ise lahenduse leidma. Praktikas võib nägemispuudega töötaja vajada lühiajalist, kuid kriitilise tähtsusega abi – näiteks liikumisel ohtlikus keskkonnas (nt töökoha ja ühistranspordi vahel), visuaalselt ligipääsmatute tööülesannete täitmisel või tehniliste tõrgete lahendamisel. Sellised vajadused ei pruugi olla ajamahult suured, kuid on töö tegemise eelduseks. Kehtiv korraldus jätab osa reaalsest abivajadusest katmata.

**Ettepanek:** Teenuste lõpetamise ja tõhususe hindamisel tuleks kasutusstatistika kõrval süsteemselt analüüsida ka teenuste vähese kasutamise põhjuseid ning kaasata otsustusprotsessi sihtrühmade ja teenuseosutajate sisend. Enne teenuse lõpetamist on oluline kaardistada teenuseni jõudmise teekond ja takistused, sh info kättesaadavus ning katkestuskohad teenuste vahel. **Teenuste kestus ja sisu peavad lähtuma inimese tegelikust ja sageli pikaajalisest toevajadusest, mitte jäikadest ajalistest piirangutest või ajutisest toimetulekust. Tööalaste abivahendite hindamisel tuleb arvestada reaalse töökorralduse ja kaasaegsete töövormidega ning võimaldada abivahendite taotlemist ka väljaspool tavapärast töölepingut.**

1. **Töötukassa teavitustöö ja nõustamine**

Vähenenud või puuduva töövõimega inimestele ning tööandjatele ei pakuta täna piisavalt süsteemset ja järjepidevat nõustamist. Teavitustöö on pigem juhuslik ning info levib sageli võrgustike kaudu, mitte Töötukassa enda proaktiivse tegevuse tulemusel. Meie sihtgrupp vajab nõustajaid, kes on teadlikud sihtgrupi eripäradest. Mitmed EPIKojani jõudnud näited toovad välja, et abi tuleb ise küsida – seda ei pakuta. **Olulise kitsaskohana on esile toodud spetsiifilise ettevalmistusega juhtumikorraldaja koondamine ning üleminek eeskätt digitaalsetele lahendustele, mis ei sobi kõigile, sest kõigil ei ole võimekust keerulises süsteemis iseseisvalt orienteeruda. Samuti ei ole kampaaniad sihtrühmapõhised ega ligipääsetavad näiteks kurtidele, pimedatele ja vaegkuuljatele, aga ka omastehooldajatele.**

**Kuigi Töötukassal on olemas andmed töötute ja tööotsijate kohta, ei kasutata neid proaktiivseks kontaktiks – näiteks regulaarseks personaalseks pöördumiseks, mis aitaks inimesel süsteemi mitte „ära kaduda“. Tööandjate teadlikkus ervajadustega inimeste töövõimest ja võimalikest kohandustest on jätkuvalt madal. See mõjutab nii värbamisotsuseid, tööülesannete kujundamist kui ka valmisolekut kasutada Töötukassa toetusmeetmeid. Vajalik on süsteemsem teavitustöö ja praktiline nõustamine tööandjate suunal.**

**Ettepanek:** Töötukassal tuleks luua süsteemne ja järjepidev nõustamismudel, mis põhineb proaktiivsel personaalsel kontaktil ning arvestab vähenenud või puuduva töövõimega inimeste erinevaid vajadusi. Selleks on vajalik taastada ja tugevdada juhtumikorralduse rolli. Nõustajatele tuleb pakkuda sihtrühmapõhist koolitust, et tagada parem teadlikkus erivajadustest ja töövõime eripäradest. Töötukassa olemasolevaid andmeid tuleks kasutada regulaarseteks personaalseteks pöördumisteks, nt telefoni ja e-posti teel, et ennetada inimeste süsteemist välja langemist. Paralleelselt tuleb arendada tööandjatele suunatud praktilist ja ligipääsetavat teavitust ning nõustamist, mis suurendaks teadlikkust tervisepiiranguga inimeste töövõimest, kohandustest ja toetusmeetmete kasutamisest.

1. **Tööandjate riskid ja motivatsioon**

**Tööandjate jaoks on mitmed toetusmeetmed seotud liiga suurte riskidega. Näiteks palgatoetuse puhul tuleb töösuhte enneaegsel katkestamisel toetus tagasi maksta, mis vähendab valmisolekut riskida.** Samuti on sotsiaalmaksu soodustuste muutmine toonud kaasa vähenenud töövõimega inimestega töölepingute lõpetamisi.

Mitmel juhul on ilmnenud, et tööandjate kasutusel olevad infosüsteemid, rakendused või sisemised töövahendid ei ole ekraanilugejatega kasutatavad. See tähendab, et isegi kui töötajale on eraldatud vajalik abitehnoloogia, ei ole tal võimalik tööülesandeid iseseisvalt täita. Vajalik oleks tugevam koostöö ja nõustamine tööandjate suunal, et tööks vajalikud keskkonnad oleksid päriselt kasutatavad.

Psüühikahäirega inimeste arv on töövõime vähenemise osas kõige suurem ning on ajas veelgi kasvanud, samas on nende haiguste juures palju stigmasid, mis tähendab, et tööandjad ei pruugi osata nendega arvestada.

**Ettepanek:** Tuleb tõsta ettevõtjate huvi erivajadustega inimeste palkamiseks ning vähendada erivajadusega kaasaskäivaid stigmasid. Stigamde vähendamisel on oluline nii tööandjate vahetu nõustamine, aga ka koolitused ja kampaaniad.

1. **Tööalase rehabilitatsiooni edasine võimaldamine on sihtrühma jaoks äärmiselt oluline, kuid selle kättesaadavuse tagamiseks on vajalik teha muudatusi.**

EPIKoja liikmete ja vahetute teenuse kasutajate vaatest on teenuse jätkumine väga oluline. Vajadusel tuleks teenuse osutamine siduda tugevamalt konkreetse töökohaga. Samas on probleem tööalase rehabilitatsiooniteenuse kättesaadavusega inimestele, kes on jõudnud vanaduspensioniikka, kuid jätkavad töötamist.

**Ettepanek**: Arvestades tööjõupuudust ja vajadust toetada pikemat tööelu, on vajalik rehabilitatsiooniteenuste kättesaadavust laieneda ka vanaduspensioniikka jõudnud sihtrühmale.

Täname senise tegusa koostöö eest ning oleme valmis väljatoodud teemade täpsustamiseks ja aruteluks kohtuma.

Koopia: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Lugupidamisega

*(allkirjastatud digitaalselt)*

Maarja Krais-Leosk

tegevjuht

Maarika Maasikas-Tokke

Eesti Puuetega Inimeste Koja nõunik

[maarika.maasikas-tokke@epikoda.ee](mailto:maarika.maasikas-tokke@epikoda.ee)

tel +372 5401 0439