

Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale

PHIL FRIEND,

puuetega inimeste ja tööhõive konsultant

konsultatsioonifirma Churhill&Friend juhataja

Sissejuhatus

Aastaid on Eestis puuetega inimestel olnud raskusi tasustatud töö leidmisega. Põhjuseks on üldlevinud arvamus, mille kohaselt puuetega inimesed ei suuda või ei tohigi töötada.

1,4-miljonilise rahvaarvuga Eestis on tööjõu-uuringute andmetel hinnanguliselt 200 000 tööealist inimest, kes oma puude või pikaajalise haiguse tõttu ei tööta või töötavad osalise koormuse või suurte raskustega. Nii paljudele inimestele mittetöötamise tõttu toetuste maksmine on väikesele riigile koormaks, mida ta vaevalt kanda jõuab.

Paljudes Euroopa Liidu liikmesriikides on puuetega inimeste diskrimineerimine keelatud. Lugematu arv puuetega eurooplasi on edukalt tööturule integreeritud ja annab oma tööga hindamatu panuse Euroopa Liidu majanduse arengusse.

Puuetega inimeste tööga hõivamiseks parimal võimalikul viisil on Eesti ühiskonnas möödapääsmatult vajalik kujundada täiesti uus suhtumine puuetega inimestesse ja nende väljavaadetes tööturul. Puuetega inimeste aktiivne tööelus osalemine parandab ühelt poolt puuetega inimeste elukvaliteeti, teisalt võimaldab vähendada kogu elanikkonna maksukoormust.

Selle käsiraamatu eesmärk on jagada eelkõige tööandjatele ja personalijuhtidele teavet sellest, kuidas puuetega inimesi avatud tööturule kaasata. Käsiraamat püüab vastata küsimusele, millist kasu toob puuetega inimeste töötamine ettevõtjale, puuetega inimestele ning kogu ühiskonnale. Käsiraamat tutvustab erinevaid puudeliike ning nende eripära seoses tööeluga. Raamat annab lühikese ülevaate töökohtade kohandamise ja abivahendite kasutamise võimalustest ning puuetega inimestega suhtlemise etiketist.

Raamatus esitatud soovitusi, näiteks abivahendite kasutamist või töökohtade kohandamisega seonduvat, ei tohiks võtta kui rangeid üldkehtivaid nõudeid. Kõik oleneb ikkagi konkreetsest situatsioonist, inimesest ja töökohast.

1. Arusaamad puuetega inimestest

Ühiskonna suhtumine puuetega inimestesse ja teistesse vähemusrühmadesse on alles kujunemisjärgus. Vaatamata juba toimunud positiivsetele muutustele jääb puude olemus enamusele siiski mõistmatuks. Üldlevinud arusaama kohaselt on kõik puuetega inimesed ühesugused, rõhk asetatakse enamasti mõistele "puudelised". Puuetega inimesi kujutatakse (eelkõige meedias) vähemeelistatud olukorras olevate isikutena, kellele puue põhjustab kannatusi.

Vaatamata sellele on puuetega inimesed tänu enda loodud ja juhitud organisatsioonidele muutunud ühiskonnas kuuldavaks ja nähtavaks. Puuetega inimesed ei nõustu inimeste jagamisega normaalseteks ja ebanormaalseteks või erinevateks – kes otsustab, milliste näitajate järgi ja kuidas selline liigitamine toimub? Millal on näiteks liikumisraskus määratletav puudena?

Inimesi tabavad sageli haigused või õnnetused, mis põhjustavad ajutisi tervisekahjustusi ning pärsivad teatud ajaks nende tegevus- ja liikumisvõimet. Ühiskond peaks seda mõistma ja võimaldama inimesel "normaalset" igapäevaelu jätkata ka haiguse või vigastusjärgsel perioodil. Paraku takistavad ühiskonnas ja elukeskkonnas esinevad piirangud puuetega inimestel elada oma elu puueteta inimestega samaväärselt. Kaasinimeste teadmatuse ja diskrimineeriva suhtumise tõttu ei ole puuetega inimestel kõigi teistega võrdseid võimalusi.

Puuet võib määratleda mitmeti. Kaks kõige laialdasemalt kasutatavat mõistet lähtuvad vastavalt meditsiinilisest ja sotsiaalsest mudelist. Puuetega inimesed ise eelistavad tavaliselt sotsiaalsel mudelil põhinevat mõistet, sest see väljendab kõige selgemalt ühiskonnast ja elukeskkonnast tingitud piiranguid, mis ei võimalda puuetega inimestele teistega võrdselt ühiskonnaelu erinevates valdkondades täisväärtuslikult osaleda.

Meditsiiniline mudel

Meditsiinilise mudeli järgi on puudega inimene haige või põdur ning teda peab "ravima" või "terveks tegema". Meditsiinitöötajad peavad ennast puuetega inimeste alal ainukesteks asjatundjateks. Nad panevad inimesele diagnoosi, millega põhjendatakse vaegusest tulenevaid "piiranguid".

Puuetega inimeste elu korraldamine viib lõpuks selleni, et need, kes "kõige paremini teavad", võtavad puuetega inimestelt võimaluse ise otsuseid langetada. Suurte haiglate ja hoolekandeesutuste rajamine puuetega inimestele oligi eelkõige tingitud arusaamast, et puuetega inimesed vajavad pidevat ravi. Tulemuseks oli puuetega inimeste tahtmatu eraldamine puueteta inimestest.

Meditsiiniline mudel veenis ka nii mõndagi puudega inimest, et ta ei ole võimeline töötama. Selline inimene toob mittetöötamise põhjuseks eelkõige oma puude ja kinnitab pidevalt, et on töö tegemiseks "liiga haige". Halvimal juhul kasutab ta tervisekahjustust teiste manipuleerimiseks ja tekitab kaasinimestes süütunnet raskuste pärast, mida ta elus kogema peab.

Kõnealusele mudelile on iseloomulik, et puudesse suhtutakse kui ohtu. Näiteks arvatakse, et puudega inimestel on teistest oluliselt suurem risk haigestuda. Seetõttu keerlevadki tööandja küsimused tööintervjuud läbi viies enamasti puudega inimese tervisliku seisundi ümber. Tööandja tahab teada, kas puudega inimene jääb oma puude tõttu tihti töölt ära või kas ta vajab töö ajal arstiabi.

Sotsiaalne mudel

Sotsiaalne mudel keskendub mõjule, mida ühiskonnast tingitud takistused puuetega inimeste elule avaldavad.

Kahtlemata viitab puue asjaolule, et haigus, õnnetus või tervislik seisund on kahjustanud inimese teatud kehaosa toimimist ning piirab tema iseseisvat toimetulekut. Mõnel juhul on piiranguga võimalik kohaneda, näiteks kuulmise kaotanud inimene kasutab kuulmislanguse kompenseerimiseks kuuldeaparaati ning lühinägelikkust saab korrigeerida prillide või kontaktläätsede kandmisega. Sageli on aga raskeim toime tulla just ühiskonnast ja elukeskkonnast tulenevate tõketega. Näitena võib tuua raskesti ligipääsetavad hooned ja ühissõidukid, isiklike abistajate nappuse, puuetega laste õpetamise erikoolides.

Puuetega inimestel on oma igapäevaeluga raskem toime tulla valu, liikumis-, suhtlemis- või õpiraskuse tõttu, kuid puuetega inimeste vajadusi tunnustav ja nendega arvestav ühiskond saaks puude avaldumise raskust ja mõju oluliselt vähendada. Ühiskonnast ja elukeskkonnast tingitud takistuste eemaldamine looks puuetega inimestele reaalsemad võimalused teistega võrdväärseks eluks.

Kahjustuste liigid

Väga oluline on eristada kahjustust puudest. Kahjustus on inimese konkreetne seisund või haigus, mille kohta on allpool toodud näiteid. Puue on eelkõige seotud keskkonnaga. Näiteks lastehalvatusega inimene võib küll ringiliikumiseks vajada ratastooli, kuid niisugune kahjustus muudab ta "puudega inimeseks" üksnes juhul, kui tema maja ei ole ratastooliga juurdepääsetav või kui ta ei saa halva ligipääsetavuse tõttu kasutada ühistransporti.

Haiguse, õnnetuse või terviseseisundi mõju inimese tegevusvõimele võib jagada üldjoontes kaheks – nähtavaks ja nähtamatuks. Nähtav kahjustus on teistele inimestele märgatav. Näiteks ratastoolikasutajal on ilmne keheline kahjustus, mistõttu seostavadki paljud inimesed puuet ratastooliga, olgugi et tegelikkuses moodustavad ratastoolikasutajad üksnes väikese osa puuetega inimestest.

Alljärgnevalt on toodud lühike loetelu nähtavatest ja nähtamatutest kahjustustest:

- diabeet
- tserebaalparalüüs
- lastehalvatus
- epilepsia
- skisofreenia
- Sclerosis Multiplex
- Parkinsoni tõbi

Phil Friend

- glaukoom
- kurt ja pime
- kääbuskasv

Nimetatud kahjustusi ei peaks käsitlema üksikult ja eraldi. Kaugelearenenud diabeediga inimesel võib näiteks aeglase vereringe ja aistingute puudumise tõttu esineda ka vaegnägemist või liikumisraskusi.

2. Majanduslikud kaalutlused

Töö tõhustamise, tootlikkuse kasvu ja majandusliku edu saavutamise võtmeks peetakse üha enam mitmekülgset tööjõudu. Puuetega inimeste kaasamine tööjõudu jäetakse seejuures siiski sageli tähelepanuta.

Eestis on ligikaudu 200 000 puude või pikaajalise haigusega täiskasvanut, kes moodustavad märkimisväärse osa tööjõust, olemasolevatest ja tulevastest klientidest, huvirühmadest ja osanikest. Puuetega töötajate suutlikkus ja panus kaaluvad olulisel määral üles suhteliselt vähekulukad kohandused, mille tegemine võib teatud juhtudel vajalikuks osutuda.

Tööturu kiiresti muutuvate vajaduste ja ootuste tundmine, positiivne suhtumine ja asjatundlik personalipoliitika toovad ettevõtjatele, kes puuetega inimeste töölevõtmisega kujundavad ettevõttele ka head mainet, käegakatsutavat tulu.

Tööelust kõrvalejäämine avaldab inimestele negatiivset mõju, tähendab kulutusi ühiskonnale, suurendab ettevõtete maksukoormust ja mõjutab seeläbi nende kasumit ja konkurentsivõimet. Puuetega inimeste töölevõtmine on ettevõttele selgelt strateegilise tähtsusega majanduslik otsus, mis on seotud nii riskide kui ka võimalustega.

Puuetega inimeste tööjõu hulka kaasamisel on vaieldamatuid eeliseid. Puuetega inimeste tööandjad on korduvalt kogenud, et:

- puuetega inimesed on niisama tootlikud ja usaldusväärsed kui teised töötajad;
- igapäevaelu toimetulekuraskuste ületamine on puuetega inimesed muutnud leidlikuks – probleemide lahendamise oskus töökohal annab igale töötajale lisaväärtust;
- puuetega inimesed on reeglina vähem päevi haiguslehel, püsivad ühel töökohal kauem ja nendega juhtub harvem tööõnnetusi. Enamik puuetega töötajaid ei vaja töökoha kohandamist;
- puuetega inimesed oskavad kõige paremini välja selgitada, arendada ja toota tooteid või osutada teenuseid, mis on suunatud märkimisväärse suurusega ja üha kasvavale turuosale: puuetega inimesed, nende pered, sõbrad ja kolleegid;
- ettevõtte hea maine puuetega inimeste tööandjana tõstab kogu personali moraali ja meeskonnatöö tõhusust;
- puuetega klientidele juurdepääsu tagamine ettevõttesse muudab selle atraktiivsemaks ja külalastavamaks ka kõigile teistele klientidele ja huvirühmadele;
- tööga hõivatud puuetega inimesed annavad oma panuse riigi maksusüsteemi ja seeläbi avalike teenuste arendamisse;
- puuetega inimeste tööga hõivamine võimaldab vähendada sotsiaal-toetustele kuluvaid summasid.

2. Seadusandlus

2.1. Euroopa Liidu õigusaktid

Euroopa töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta (1989)

Harta nimetab puuetega inimeste majanduslikku ja sotsiaalset integratsiooni Euroopa Liidu ühe poliitilise prioriteedina ning kutsub liikmesriike üles leevendama majanduslikke ja muid takistusi puuetega inimeste ühiskonnaelus osalemiseks. Liikmesriikidel tuleks rakendada täiendavaid abinõusid puuetega inimestele kutsehariduse, hoonetele ligipääsu, transpordi kasutamise ja kohase eluaseme võimaldamiseks, et toetada sotsiaalset ja tööalast integratsiooni.

EL sotsiaalpoliitika valge raamat (1994)

Valge raamat rõhutab, et kuigi puuetega inimeste individuaalsed vajadused on väga erinevad, kogevad nad kõik erinevaid takistusi ühiskonnaelust osasaamisel. Euroopa Liidu poliitikad peavad seetõttu tagama õiguse võrdsetele võimalustele.

EL Nõukogu resolutsioon puuetega inimestele võrdsete võimaluste loomise kohta (1996)

Resolutsioon kutsub liikmesriike üles arvestama puuetega inimeste vajadustega kõigis eluvaldkondades ning võimaldama neil ühiskonnaelus aktiivselt osaleda. Liikmesriikide tähelepanu juhitakse kõige probleemsematele valdkondadele: haridus ja tööhõive; hoonete, tänavate ja ühistranspordi ligipääsetavus; informatsiooni kättesaadavus ja suhtlemisvõimalused.

Amsterdami leping (jõustunud 1999)

Leping annab Euroopa Liidu institutsioonidele õiguse astuda vajadusel Euroopa Liidu tasandil samme, võitlemaks diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse orientatsiooni alusel. Euroopa Liidul on seega õigus võtta tarvitusele abinõusid puuetega inimeste diskrimineerimise vältimiseks.

Amsterdami leping nimetab Euroopa Liidu ja liikmesriikide ühise eesmärgina tööhõive edendamist, elamis- ja töötingimuste parandamist ning piisava sotsiaalse kaitse tagamist, järgides seejuures Euroopa sotsiaalharta sätetatud sotsiaalseid põhiõigusi.

Euroopa sotsiaalharta

Amsterdami lepingus nimetatud Euroopa sotsiaalharta ei ole Euroopa Liidu, vaid teise suure üle-euroopalise organisatsiooni – Euroopa Nõukogu õigusakt. Eesti on Euroopa Nõukogu liige 1993. aastast Euroopa parandatud ja täiendatud sotsiaalharta ühines Eesti 2000. aastal.

Euroopa parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artikkel 15 sätestab puuetega isikute õiguse iseseisvale elule, sotsiaalsele integratsioonile ning õiguse võtta osa ühiskonna elust, sõltumata vanusest, puude põhjusest ja liigist. Artikliga

ühinenud riigid, sealhulgas Eesti, kohustuvad rakendama abinõusid puuetega inimeste nõustamiseks ja kutseõppeks, töötamiseks tavalises töökeskkonnas, suhtlemis- ja liikumistakistuste kõrvaldamiseks, transporditeenuste ja eluaseme ning kultuuri ja vaba aja veetmise võimaluste kättesaadavaks tegemiseks.

Põhiõiguste harta (2000)

Põhiõiguste harta keelab igasuguse diskrimineerimise puuete tõttu (art 21). Harta kohaselt tunnustab ja austab Euroopa Liit puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada puuetega inimeste iseseisvus, sotsiaalne ja tööalane integratsioon ning osalemine ühiskonnaelus (art 26).

EL direktiiv 2000/78/EÜ võrdsest kohtlemisest töö ja kutsetegevuses

Direktiiv keelab otsese või kaudse diskrimineerimise usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse orientatsiooni alusel:

- Otseseks diskrimineerimiseks loetakse seda, kui ükskõik millisel põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini kui teist samalaadses olukorras olevat inimest, seda näiteks tema puude tõttu.
- Kaudseks diskrimineerimiseks loetakse seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab teatud isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, näiteks nende puude tõttu.
- Puuetega inimestele tööks vajalike mõistlike kohanduste tegemata jätmist võidakse tõlgendada diskrimineerimisena. Mõistlike kohanduste tegemine tähendab seda, et tööandja rakendavad asjakohaseid meetmeid töökoha või tööaja kohandamiseks, võimaldamaks puuetega inimestel töötada. Tööandja ei ole kohustatud tegema ettevõttele üle jõu käivaid kohandusi.

Liikmesriigid peavad puuetega töötajate õiguste kaitseks vajalikud diskrimineerimisvastased õigusaktid vastu võtma hiljemalt 2003. aasta novembriks (direktiiv kehtib nii suurte kui ka keskmise ja väikese suurusega ettevõtete kohta). Liikmesriik võib vajadusel taotleda lisaega, direktiivi nõuete täitmise viimane tähtaeg on 2006. aasta.

Lissaboni strateegia ja Euroopa sotsiaalagenda (2000)

Euroopa Liidu Lissaboni tippkohtumisel 2000. aasta märtsis seati Liidu strateegiliseks eesmärgiks saada maailma kõige konkurentsivõimelisemaks ja dünaamiliseks majanduseks, mida iseloomustab stabiilne majanduskasv, uute töökohtade loomine ja sotsiaalne ühtekuuluvus.

Lissaboni strateegia sotsiaalsete eesmärkide saavutamiseks võeti Nice'i tippkohtumisel 2000. aasta detsembris vastu Euroopa sotsiaalagenda, mille täitmist järjepidevalt hinnatakse. Puuetega inimestele on sotsiaalagenda eesmärkidest eelkõige olulised tööhõive suurendamine ning vaesuse ja tõrjutuse vähendamine.

Sotsiaalpoliitilisi eesmärke saavutatakse liikmesriikide vahelise koostöö ehk avatud koordinatsiooni meetodi kaudu. See tähendab, et Euroopa Liidu tasandil pannakse paika ühised sihtmärgid, lepatakse kokku ajaraamistik nende saavutamiseks ning indikaatorid olukorra ja arengute hindamiseks. Seejärel

koostavad ja esitavad riigid ühiste eesmärkide ja suuniste alusel oma riiklikud tegevuskavad. Tegevuskavade põhjal toimub riikide strateegiate ja arengute ühine hindamine, kogemuste vahetamine ja levitamine.

Käesoleval ajal rakendatakse avatud koordineerimise meetodit kolmes valdkonnas: tööhõive, vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamine ning pensionid. Puuetega inimestele on liikmesriigid kohustatud tähelepanu pöörama nii riiklikes tööhõive kui sotsiaalse kaasatuse tegevuskavades. Eesti on EL riikidega sarnaselt koostanud riiklikke tööhõive tegevuskavasid alates 2000. aastast. Sotsiaalse kaasatuse esimene tegevuskava koostatakse 2004. aastal selleks eelnevalt välja töötatud sotsiaalse kaasatuse ühismemorandumil alusel.

3.2. Eesti õigusaktid

3.2.1 Põhiseaduslikud õigused

Eesti Vabariigi põhiseaduse kohaselt on kõik inimesed seaduse ees võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida. Igaühel on õigus riigi abile töövõimetuse korral. Puuetega inimesed on riigi ja kohalike omavalitsuste erilise hoole all.

3.2.2 Haridus

Igaühel on õigus haridusele. Riik ja kohalikud omavalitsused on **haridusseaduse** kohaselt kohustatud tagama kõigile õppimisvõimalused.

Puuetega lastele ja noortele peab kohalik omavalitsus tagama võimaluse õppida oma kodukoha koolis. Kui kodukoha koolis ei ole puudega õpilase õpetamiseks vajalikke tingimusi, siis erivajadustega laste koolis. Kohalik omavalitsus võib vajadusel tavakoolis luua puuetega laste eriklassi.

Puuetega inimestele tuleb **kutseõppeasutuse seaduse** kohaselt tagada võimalused kutsehariduse omandamiseks. Üldjuhul õpetatakse puuetega inimesi tavaõpperühmas, kuid kool võib vajadusel avada ka erirühma.

Igaühel on võrdne õigus **ülikooliseaduse** alusel konkureerida ülikooli astumiseks eeldusel, et keskharidus on omandatud.

Kohalikud omavalitsused peavad **täiskasvanute koolituse seaduse** kohaselt toetama puuetega õppijate tööalases ning vabahariduskoolituses osalemist.

3.2.3 Töö

Töötingimused

Töösuhetes keelab **töölepingu seadus** eeliste lubamise ja andmise ning õiguste piiramine sõltuvalt töötaja või töoandja soost, rahvusest, nahavärvist, rassist, emakeelest, sotsiaalsest päritolust, ühiskondlikust seisundist, varasemast tegevusest, usulistest, poliitilisest või muudest veendumustest. Diskrimineerimise keelamist puude alusel ei ole töölepingu seaduses eraldi välja toodud.

Töötajal on õigus nõuda arsti otsuse alusel töötingimuste ajutist kergendamist või ajutist üleviimist teisele tööle. Võimaliku palgavahe hüvitab ravikindlustus. Kui tööandjal ei ole võimalik töötaja nõudmisele vastu tulla, vabastatakse ta arsti otsusel ettenähtud ajaks töölt ning makstakse ravikindlustushüvitist.

Töötaja võib nõuda üleviimist teisele tööle, kui arsti otsusega on senise töö jätkamine tervise tõttu vastunäidustatud ja tööandjal on teist tööd, mida töötaja tervis võimaldab teha. Kui tööandja on süüdi töötaja tervise halvenemises, on töötajal õigus nõuda üleviimist teisele tööle ja selleks vajalikku väljaõpet tööandja kulul. Kui tööandjal ei ole võimalik töötajat üle viia teisele tööle, on tööandjal õigus tööleping lõpetada.

Töölepingu seadus annab töötajale õiguse haigestumise, puude tekkimise või haige või puudega pereliikme hooldamise vajaduse korral lõpetada tööleping viiepäevase etteteatamisega tavapärase ühe kuu asemel.

Tööandja võib lõpetada töölepingu, kui töötaja ei tule toime oma tööülesannete täitmisega tervise tõttu, teatades sellest ette vähemalt ühe kuu. Tervise halvenemine võib olla lepingu lõpetamise põhjuseks, kui see on püsiva iseloomuga ja takistab senise töö jätkamist või välistab selle. Samuti võib tööandja töölepingu lõpetada, kui töötaja on pikaajalise töövõimetuse tõttu töölt puudunud üle nelja kuu järjest või üle viie kuu kalendriaasta jooksul, teatades sellest töötajale ette vähemalt kaks nädalat.

Puudega töötajal on **puhkuseseaduse** alusel õigus 35-kalendripäevasele põhipuhkusele tavalise 28 kalendripäevase põhipuhkuse asemel. Pikendatud puhkuse päevad tasustatakse sotsiaalmaksu vahenditest ning seega ei põhjusta need tööandjale otseselt täiendavat kulu. Samuti on puudega töötajal õigus saada esimesel tööaastal puhkust täies ulatuses sõltumata töötatud ajast.

Töökoha kohandamine

Kohalik omavalitsus kohandab **sotsiaalhoolekande seaduse** kohaselt puuetega inimestele töökohti ning loob rakenduskeskusi. Kohalik omavalitsus loob samuti võimalusi tõlketeenuse kasutamiseks puudest tingitud takistuste vähendamiseks.

Puudega töötaja töö ja töökoht peavad **töötervishoiu ja -ohutuse seaduse** nõudel olema kohandatud vastavalt tema füüsilistele ja vaimsetele võimetele.

Maksusoodustused

Riik maksab **sotsiaalmaksu seaduse** kohaselt puudega töötaja eest osa sotsiaalmaksu (esimese 700 krooni pealt). See tähendab tööandjale 231 krooni suurust sotsiaalmaksu vähendust kuus iga puudega töötaja pealt.

Abi töö otsimisel

Puuetega inimesed, kes ei tööta, saavad end oma elukohajärgses tööhõiveametis töötuna registreerida.

Töötusotsiaalse kaitse seaduse alusel võetakse töötuna arvele kuni vanaduspensionieas isikuid, kes on täielikult või osaliselt töövõimelised, soovivad tööd otsida ning on sobiva töö olemasolul valmis tööle asuma. Töötuna ei võeta arvele täielikult töövõimetuks tunnistatud isikuid (töövõimekaotus 100%).

Tööhõiveametid annavad teavet vabadest töökohtadest, nõustavad töotsimisel ja sobiva töö valikul. Puuetega inimestel on sarnaselt kõigi teiste töötutega võimalik saada töötamiseks vajalikku koolitust ja äriplaani olemasolul toetust ettevõtluse alustamiseks.

Tööandja, kes võtab tööle puudega inimese, saab taotleda tööturutoetust (tööturutoetus tööandjale). Tööturutoetust makstakse kokku aasta vältel – esimesed kuus kuud miinimumpalga ja järgnevad kuus kuud poole miinimumpalga ulatuses.

Töötushüvitised

Puuetega inimestel, kes ei tööta, on teistega võrdsel tingimustel õigus töötushüvitisele, milleks on **töötuskindlustushüvitis** ja **töötusriiklik abiraha**.

Töötuskindlustushüvitise saamiseks **töötuskindlustuse seaduse** alusel peab isik olema eelnevalt töötanud ja maksnud töötuskindlustusmaks (vähemalt 12 kuud töötuks jäämisele eelnenud 24 kuu jooksul). Samuti tuleb end tööhõiveametis töötuna registreerida, tööd otsida ja sobiv töö vastu võtta.

Töötuskindlustushüvitise suurus sõltub varasemast palgast (esimesed sada töötuspäeva 50% ja 101. päevast 40% töötasust). Hüvitist makstakse 180-360 päeva, sõltuvalt sellest, kui kaua on isik töötuskindlustusmaksid maksnud.

Töötuskindlustushüvitist makstakse sõltumata töötusmuudest sissetulekutest ja majanduslikust olukorrast. Puuetega inimesed võivad töötuskindlustushüvitisega samal ajal saada töövõimetuspensioni ja puuetega inimeste sotsiaaltoetusi.

Töötuskindlustushüvitisi määrab ja maksab Eesti Töötukassa.

Kui töötul ei teki õigust töötuskindlustushüvitisele, kuna tal ei ole nõutavat kindlustusstaazi või töösuhe lõppes tema vabal tahtel või süülise käitumise tõttu, makstakse töötusriiklik abiraha **töötusotsiaalse kaitse seaduse** alusel. Töötusriiklik abiraha makstakse ka neil juhtudel, kui töötuskindlustushüvitise maksamise aeg on lõppenud, kuid töötul ei ole veel tööd leidnud.

Töötusriiklik abiraha suurus on kõigile ühesugune (2004. aastal 400 krooni) ning seda makstakse kuni 270 päeva.

Töötusriiklik abiraha saamiseks peab isik olema töötuks jäämisele eelnenud aasta jooksul töötanud või tegutsenud füüsilisest isikust ettevõtjana vähemalt kuus kuud, registreerima end töötuna ja aktiivselt tööd otsima.

Töötusriiklik abiraha makstakse ka juhul, kui isik enne töötuks registreerimist ei töötanud, vaid näiteks õppis, kasvatas kuni 8-aastast last või keskmise, raske või

sügava puudega last, oli haiglas või hooldas haiget või töövõimetut või eakat inimest. Töötu abirahale on õigus ka puuetega inimestel, kes enne töötuna arvele võtmist ei töötanud oma puude või püsiva töövõimetuse tõttu. Töövõimetuspensionäridel ei ole õigust töötu abirahale, kuna nad saavad riiklikku pensioni.

Töötu abiraha määravad ja maksavad tööhõiveametid.

3.2.4 Pensionid ja toetused

Puuetega inimestel on õigus pensionidele ja toetustele, näiteks vanaduspensionile või peretoetustele või toimetulekutoetusele kõigi teistega võrdsel tingimustel. Puudega seotud pensione ja toetusi on kahte liiki: **töövõimetuspension** ja **puuetega inimeste sotsiaaltoetused**.

Töövõimetuspension

Töövõimetuspensionile on **riikliku pensionikindlustuse seaduse** alusel õigus vähemalt 16-aastaselt tööealisel inimesel, kelle töövõimekaotus on 40-100%.

Töövõimetuspension saamiseks peab isikul sõltuvalt vanusest olema 1-14 aastat Eestis omandatud pensionistaaži (st ta peab olema töötanud ja tema eest peab olema makstud sotsiaalmaksu). Töövõimetuspension suurus sõltub töötamise ajal makstud sotsiaalmaksust ja töövõimekaotuse protsendist. Kui isik on puude või haiguse tõttu töötanud lühikest aega ning tema töövõimetuspension oleks seetõttu väiksem kui töövõimetuspension 30-aastase pensionistaaži korral, arvutatakse talle pension nii, nagu ta oleks töötanud vähemalt 30 aastat.

Kui isikul ei ole töövõimetuspension saamiseks nõutavat pensionistaaži, arvutatakse talle töövõimetuspension rahvapension alusel.

Töövõimekaotust hindab arstliku ekspertiisi komisjon perearsti täidetud arstliku ekspertiisi taotluse alusel. Töövõimetuspension määrab ja maksab pensioniamet.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetused

Puuetega inimestel, kellele on määratud puude raskusaste ja kellel on oma puude tõttu lisakulutusi (nt seoses õppimise, töötamise, transpordi või muude teenuste kasutamisega, rehabiliteerimise või hoolduse vajadusega), on õigus **puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse** alusel taotleda sotsiaaltoetusi.

Puude raskusastmeid on kolm: sügav, raske ja keskmine, sõltuvalt sellest, kui palju vajab puudega inimene kõrvalabi, juhendamist või järelvalvet. Puude raskusaste määratakse 6 kuuks kuni 3 aastaks, kuna kõrvalabi, juhendamise või järelvalve vajadus võib muutuda.

Puuetega inimeste sotsiaaltoetusi on kuus: puudega lapse toetus, puudega täiskasvanu toetus, puudega vanema toetus, õppetoetus, rehabilitatsioonitoetus, täiendkoolitustoetus, hooldajatoetus. Hooldajatoetuse saaja eest maksab riik sotsiaalmaksu – nii on hooldajale tagatud ravi- ja pensionikindlustus.

Puude raskusastme määrab pensioniameti arstliku ekspertiisi komisjon perearsti täidetud arstliku ekspertiisi taotluse alusel. Puuetega inimeste sotsiaaltoetusi määravad ja maksavad pensioniametid.

3.2.5 Sotsiaalteenused

Sotsiaalteenusteks on **sotsiaalhoolekande seaduse** alusel: sotsiaalnõustamine, proteeside, ortopeediliste ja muude abivahendite andmine, rehabiliteerimine, kodu- ja eluasemeteenused ning hooldamine perekonnas või hoolekandeasutuses. Puuetega inimesed võivad iseseisvaks toimetulekuks vajada väga erinevaid sotsiaalteenuseid, seaduses esitatud loetelu ei ole ammendav.

Puuetega inimestele on seadusega tagatud õigus soodushinnaga osta või kasutada abivahendeid. Samuti on kohalik omavalitsus kohustatud andma isikule, sealhulgas puudega isikule, või perekonnale, kes ise ei ole suutelised ja võimelised seda endale või oma perekonnale tagama, luues vajadusel võimaluse sotsiaalkorterit üürimiseks või varjupaiga kasutamiseks. Isikuid, kellel on raskusi eluruumis liikumise, endaga toimetuleku või suhtlemisega, abistab valla- või linnavalitsus eluruumi kohandamisel või sobivama eluruumi saamisel.

Riik rahastab puuetega inimestele rehabilitatsiooniplaanide koostamist, psüühikahäiretega inimeste rehabilitatsiooni ning toetatud elamise ja töötamise teenuseid ning puuetega inimeste varustamist tehniliste abivahenditega. Üldiselt on aga sotsiaalteenuste korraldamine ja rahastamine omavalitsuste ülesanne ning teenuste kättesaadavus sõltub omavalitsuse rahalistest võimalustest.

Kohalikul omavalitsusel on puuetega inimestele teistega võrdsete võimaluste loomiseks lisaks eeltoodule järgmised ülesanded:

- luua võimalusi puudest tingitud takistuste vähendamiseks või kõrvaldamiseks ravi, rehabilitatsiooni, õpetuse ja tõlketeenustega;
- luua koostöös riigiga võimalusi puuetega inimeste konkurentsivõimet tõstvaks kutseõpetuseks;
- kohandada koostöös riigiga töökohti ja luua rakenduskeskusi;
- korraldada invatransporti;
- tagada puuetega inimeste juurdepääs üldkasutatavatesse hoonetesse;

- määrata vajadusel tugiisik või isiklik abistaja;
- korraldada eestkostet ning seada hooldust.

4. Tööle värbamine

Enamik organisatsioone soovib tööle võtta ja tööl hoida kõige paremaid inimesi. Konkurentsivõimeliseks ja kasumit tootvaks ettevõtteks saamine eeldab kandidaatide hulgast parimate töötajate leidmist, mis omakorda eeldab tõhusat valikuprotseduuri. Sobiva kvalifikatsiooniga puuetega inimeste värbamise strateegiat välja töötades ei tohiks mingil juhul eelnimetatud põhimõtet unustada ega puuetega töölesoovijate suhtes mõõndusi teha.

Arusaam, mille kohaselt puuetega inimesed on puueteta kaastöötajatest "kahtlemata" vähemtootlikud, on peamine argument, millega puuetega inimeste tööturult väljajätmist põhjendatakse. Ometi on üllatavalt vähe läbi viidud uuringuid, mis analüüsivad võrdlevalt puuetega ja puueteta inimeste tootlikust tööl. Suurbritannia tööministeeriumi 1980-ndate lõpus tehtud uuring toob sellesse küsimusse teatud määral selgust.

Küsitletud ettevõtete juhtidest 82% vastas, et puuetega inimesed puudusid töölt niisama palju või vähem päevi kui nende kolleegid. Veelgi enam, 79% küsitlusele vastanutest tunnistas, et võivad oma kogemustele toetudes julgelt väita, et puuetega töötajad on niisama tootlikud või tootlikumad kui nende puueteta kolleegid. Ettevõtetes läbi viidud uuringud on korduvalt näidanud, et puuetega inimeste töölevõtmise kogemuse põhjal otsustab ettevõtte alati puuetega töötajate arvu suurendada.

Puuetega inimeste töölevõtmine mõjub soodsalt ettevõtte majandustegevusele. Töö tulemuslikkust saab mõõta töötajale tehtud kulutuste ja töötaja panuse vahekorra kaudu. Enamiku puuetega inimeste töölevõtmisel ei ole vaja teha mingeid kohandusi, puudega inimesele sobiva töökeskkonna kujundamine toimub tavapärase töökorralduse käigus. Ka ei ole kulud enamasti märkimisväärsed. Suurbritannia jaemüügiettevõtte Marks&Spencer's, kus töötab 60 000 inimest, on avaldanud, et kaks kolmandikku puuetega inimeste töökohtade kohandustest ei nõudnud mingeid kulutusi.

4.1. Töökirjeldus

Kandidaatide informeerimisel ja valikul etendab töökirjeldus tähtsat osa. Paljud inimesed otsustavad enne töösooviavalduse kirjutamist just kirjeldatud ametialaste nõudmiste põhjal, kas neil on pakutavaks tööks sobiv kvalifikatsioon ja vajalikud kogemused. Kui teil on tavaks kandidaatidele enne intervjuud töökirjeldused saata, võiksid kasuks tulla järgmised näpunäited:

- Veenduge, et te tahtmatult ei välistaks puuetega inimeste kandideerimist. Näiteks käsitsikirjutatud avalduse esitamise nõue jätab kõrvale düsleksiaga inimesed ja inimesed, kellel on raskusi käte kasutamisega.
- Olge esitatavate tingimuste suhtes paindlik ja pidage meeles, et väga väikeste muudatuste tegemine võib puudega töötajale määravaks osutada.

- "Vajalik juhiloa olemasolu" võib välistada epilepsiaga inimeste kandideerimise, samas ei ole autojuhtimisoskuse nõudmine sama kui "töö eeldab reisimist".
- "Vajalik masinakirjaoskus" kuulutusel jätab kõrvale inimesed, kellel on lihasväsimus. Nimetatud nõude võiks sõnastada järgmiselt: "Vajalik suuremahuliste arvutil trükitud dokumentide koostamise oskus".

4.2 Kuulutamine

Töökuulutuse avaldamise tulemuslikkus sobivate kandidaatide leidmisel sõltub sõnastusest ja kasutatavast meediakanalist. Kui tööandja soovib tööle võtta puuetega inimesi, tuleks silmas pidada alljärgnevat asjaolusid.

Töökirjeldus ja töösoovijale esitatud tingimused peavad sisaldama üksnes neid omadusi ja oskusi, mida antud töökoht nõuab. Samuti tuleks töökuulutuses nimetada ainult asjakohaseid nõudeid. Näiteks ei tohiks nõuda käsitsikirjutatud töösooviavaldust või "head suhtlemisoskust", kui need ei ole otseselt seotud tööülesannete täitmisega. Tööandja võiks märkida, et tööavaldusi oodatakse ka puuetega inimestelt, mis julgustaks kandideerima inimesi, kes on võib-olla pidanud töökohta taotlemisel läbi elama mitmeid eelnevaid äraütlemisi. Näiteks kuulutus, milles öeldakse, et "ootame avaldusi sobiva kvalifikatsiooniga puuetega inimestelt" ei ole siduva iseloomuga ega kindlusta puudega inimesele töökohta. Samas on selge, et tööandja on puuetega inimeste küsimuses pädev ja positiivselt meelestatud. Eeltoodud sõnastus kinnitab puudega töösoovijale, et tema avaldust käsitletakse teistega võrdsetel alustel.

Siinkohal tuleks märkida, et tööandja peaks võrdseid võimalusi pakkuma üksnes juhul, kui ta seda põhimõtet tegelikkuses ka rakendab. Töökuulutuses tuleks täpselt kirjeldada, mida kandidaadile pakutakse ja milliste tingimuste täitmist töösoovijalt oodatakse.

Lisaks laiemale lugejaskonnale suunatud üleriigilistele ja kohalikele ajalehtede-ajakirjadele võiksid tööandjad puuetega inimeste tööhõive edendamiseks avaldada kuulutusi puuetega inimestele mõeldud ja tööhõivealastes väljaannetes. Teavet vabade töökohtade kohta saaksid levitada ka üleriigilised ja kohalikud puuetega inimeste organisatsioonid. Samuti on töövahendusfirmadel ja tööhõiveametitel võimalik leida ja pakuda sobiva kvalifikatsiooniga puuetega kandidaate.

Teavet vabadest töökohtadest puuetega inimeste tööga hõivamiseks võiks edastada alljärgnevate organisatsioonide kaudu:

- puuetega inimeste mittetulundusühingud, s.h kohalikud puuetega inimeste kojad;
- tööhõiveametid rehabilitatsiooni- ja kutsehariduskeskused;
- kutsenõustajad;
- erivajadustega õpilaste koolid;
- kohalikud omavalitsused (asendaks võibolla sellega)

Kuulutuste avaldamisel võiks kaaluda erinevaid teavitusviise. Lisaks laiemale elanikkonnale suunatud meediale võiks uurida kohaliku raadio pakutavaid võimalusi. Kindlasti ei tohiks unustada ka interneti.

Tööandjal oleks soovitatav välja töötada strateegia, mille järgi saaksid kõik sobiliku kvalifikatsiooniga kandidaadid võimaluse intervjuuks.

4.3 Tööavalduse sisu ja vorm ehk kandideerimisprotsess

Mitmed töökuulutusele omased kriteeriumid kehtivad ka töösooviavalduse sisu ja vormi kohta. Tööavaldus peaks väljendama alljärgnevat:

tööandja tõlgendab koolitust ja kvalifikatsiooni laiemas kontekstis ega piirdu üksnes formaalsete tunnistustega. Paljud puuetega inimesed, eelkõige erivajadustega õpilaste kooli lõpetanud ei ole võib-olla suutnud omandada nõutavat akadeemilist haridust. Vaatamata sellele võib neil olla piisavalt kogemusi, mida tööandja intervjuule kutsutavate kandidaatide nimekirja koostades saaks arvestada;

- töökogemusena läheb arvesse ka vabatahtlik tasustamata töö

Puuetega inimesed töötavad sageli mittetulundussektoris vabatahtlikena. Kui puudega inimene on näiteks töötanud vabatahtlikus organisatsioonis laekurina ja tegelenud raamatupidamisega, läheb see raamatupidaja või kassiiri kohale kandideerides asjakohase kogemusena kindlasti arvesse;

- võrdsed võimalused

Kajastamist peaks leidma ettevõtte võrdsete võimaluste poliitika, millega seoses tuleks kirjeldada olemasolevaid võimalusi ja kohandusi, mida tööandja on sobiva kvalifikatsiooniga kandidaadi töölevõtmisel valmis tegema;

- sobilikud kogemused ja oskused

Kandidaadile tuleb anda võimalus kirja panna ka need asjakohased kogemused ja oskused, mida avaldusevormi eelnevates osades ei küsitud;

- teave puude kohta

Niisugust teavet võib nõuda üksnes juhul, kui see on seotud vajaduse korral vastavate kohanduste tegemisega

Puuetega inimeste värbamise poliitika tõhususe hindamiseks organisatsioonis võib paluda kandideerijatel anda teavet puute kohta eraldi lehel, mis on konfidentsiaalne ja täidetakse vabatahtlikkuse alusel.

Tööandja peaks selgelt avaldama, kas töö sooviavalduse vorme jagatakse ka näiteks CD-l, suure fondiga kirjas või elektronposti teel, või ootab ettevõtja taotlejalt CV-d, kus on kajastatud tööandja nimetatud valdkonnad.

4.4 Intervjuu

Intervjuu tulemuslikkus sõltub sellest, kas kandidaadile ja tööandjale on loodud kõik võimalused anda teineteisele parim ja täpsem ettekujutus sellest, mida kumbki pakub. Reeglina on puuetega inimeste jaoks need võimalused tavapärase intervjuu käigus loodud, samas võib vahel ette tulla olukordi, kus

osutub vajalikuks teatud lisatingimuste täitmine. Puudega kandidaat oskab ise kõige paremini öelda, mida tööandja peaks tegema, et ta saaks teiste kandideerijatega võrdsetel alustel konkureerida.

Intervjuu läbiviimisel võiks arvestada alljärgnevat:

- intervjuu läbiviimise koht – anda asjakohast teavet ühistranspordi, parkimisvõimaluste ja hoonele juurdepääsu kohta, vajadusel braille punkt kirjas või helilindil;
- rahaline kompenseerimine – kompenseerida intervjuueeritavale kandidaadile sõidukulud ning viipekeele tõlgi või isikliku abistaja teenused;
- toetus – intervjuueeritaval peab soovi korral olema võimalik kaasa võtta teda toetav sõber; kasutada võiks ettevõtte töötajate toetust ja abi;
- intervjuueerija teavitamine – asjakohased soovitusel teatud liiki puuete korral tulevad intervjuu edukale läbiviimisele kasuks;
- intervjuu läbiviimine – intervjuu võib läbi viia kahes osas, kandidaati teavitatakse sellise korralduse eesmärgist ja sisust:

esiteks, mitteametlik eelintervjuu töökoha tutvustamiseks ning kandidaadile üldise teabe edastamiseks asutuse ja ameti kohta;

teiseks pädeva komisjoni läbiviidav intervjuu.

Kahe intervjuu vahele on soovitatav jätta lühike ajavahemik. Diskrimineerimisvastase intervjuueerimis- ja kandidaatide valiku alase koolituse läbi teinud komisjoni liikmed peaksid selgelt väljendama ettevõtte võrdsete võimaluste poliitikat. See aitaks ära hoida isiklike eelarvamuste ja stereotüüpsete mõtete tekkimist. Küsitlus peaks kandidaadilt tarviliku teabe saamiseks olema piisavalt paindlik, samas tuleb kindlasti kõigile kandideerijatele esitada "põhiküsimusi", vältimaks teatud teemadel rääkimise võimaluse võtmisega kandidaadi sattumist vähemeelistatud olukorda.

4.5 Puuete liigid

Puudeid on mitmesuguseid, samas võib sarnane meditsiiniline diagnoos erinevatel inimestel isemoodi avalduda. Seetõttu oskavad puudega kandidaadid ise anda kõige paremat nõu intervjuu edukama läbiviimise või tööks vajalike kohanduste kohta. Tööandjatel on kasulik teada üldiseid põhimõtteid, mis on seotud alljärgnevate puuetega:

liikumispuue – karkusid või keppi kasutatavatele inimestele pakutakse istumiseks sobiv tool, ratastoolikasutajal peab olema piisavalt ruumi manööverdamiseks;

kuulmis- ja kõnelemisraskused – intervjuueerijad peavad suult lugemise oskusega kandidaadi suhtes istuma näoga valguse poole ja olema hästi nähtavad. Kuulmisraskusega intervjuueeritavaid aitab induktsioonisilmuse kasutamise võimalus. Viipekeele kasutajate puhul peaksid intervjuueerijad varuma vahetult enne kandidaadi intervjuueerimist aega põgusaks kohtumiseks viipekeele tõlgiga. Intervjuu ajal on oluline jälgida, et suhtlemine toimuks kandidaadi

endaga, seega küsimuste esitamise ja vastuse ajal vaadatakse otsa kandidaadile, mitte tõlgile;

vaegnägemine – kandidaadid tuleks intervjuul taktitundeliselt istuma juhatada ja tagada takistusteta väljapääs ruumist lahkumisel. Enne intervjuu alustamist võiks tutvustada intervjuerijaid ja nimetada, kus nad intervjueritava suhtes istuvad;

õpiraskused – õpiraskustega kandidaadid läbivad intervjuu edukamalt, kui neid saadab sõber või pädev töötaja. Intervjuu osutub tõhusamaks, kui see ei jäta väga ametlikku muljet ja kandidaadile esitatakse selgeid küsimusi, mis ei nõua pikemat arutelu.

4.6 Testimine

Paljud tööandjad kasutavad töötajate väljavalimiseks erinevat liiki teste. See on igati mõistlik viis juhul, kui on mõeldud ka sellele, kuidas niisuguseid teste kohandada puuetega inimestele, andmaks neile testi edukaks läbimiseks teiste kandidaatidega võrdsed võimalused. Siinkohal tuleks meeles pidada, et paljudel puuetega inimestel on nende võimete kindlaksmääramiseks mõeldud suuliste või kirjalike testide tegemine seotud raskustega.

Puuetega kandidaatide tahtmatu diskrimineerimise vältimiseks oleks tööandjal soovitatav teavitada puuetega kandidaatide testide läbiviimisest kandidaatide ametisse sobivuse kindlakstegemise eesmärgil. Testide tutvustamine enne intervjuu toimumist annab tööandjale võimaluse kohanduste tegemiseks vastavalt puudega kandidaadi vajadustele. Kirjaliku testi läbiviimine kirjutamisoskuse selgitamiseks on igati loomulik, kuid düsleksiaga kandidaadil on niisugust testi ilma oma abivahenditeta raske sooritada. Düsleksiaga inimeste sagedaseks abivahendiks on arvuti tekstitöötlusprogrammide õigekirja kontroll.

4.7 Tööle asumine

Puudega töötaja ametisse asumisel võib, aga ei pruugi võrreldes teiste uute töötajatega olla vajalik arvesse võtta teatud asjaolusid. Puuetega inimesed oskavad tööandjale ise kõige paremini öelda, kas nad vajavad abi ja milliseid kohandusi peaks tegema.

- Uue töötaja otsest ülemust ja tema kaastöötajaid teavitatakse konkreetsetest ümberkorraldustest ja antakse muud vajalikku informatsiooni, mis seondub töötaja tööle asumisega. Sealjuures järgitakse vajadusel või uue töötaja soovil konfidentsiaalsuse nõuet.
- Puudega töötaja ametisse sisseelamist saab muuta hõlpsamaks, kui tööandja määrab inimese, kes täidab ajutise juhendaja rolli ja osutab vajadusel uuele töötajale abi.

Tööandja võiks kaaluda puude tõttu pikka aega tööst eemal või töötuna olnud töötajale karjäärinõustamise võimaldamist. Samuti võib paljudel juhtudel olla kasulik töötajale enesekehtestamis- ja toimetulekukursustel osalemise võimaluse andmine. Kursused aitavad töötajal taastada eneseusalduse, omandada suhtlemisoskusi ja kogemusi töötamiseks.

Suuremates ettevõtetes võiks soovitada tugirühmade moodustamist nendele puuetega töötajatele, kes soovivad omavahel kokku saada ning töökogemusi ja sellega seonduvat arutada.

4.8 Võrdse kohtlemise koolitus

Eesti ühiskonnas eksisteerivad suhtumuslikud, füüsilised ja institutsionaalsed barjäärid, mis põhjustavad puuetega inimeste diskrimineerimist. Puuetega inimeste võrdse kohtlemise koolitusprogrammi väljatöötamine ja selles osalemine võib osutada äärmiselt kasulikuks võimaluseks uurida meetodeid, mille abil üksikisikud ja organisatsioonid saaksid neid barjääre lammutada. Üldsuse, eelkõige tööandjate ja keskastme juhtide teadlikkuse tõstmine vähendab tunduvalt tahtmatut puuetega inimeste diskrimineerimist

Eestis on puuetega inimeste organisatsioone, kes võiksid ise välja töötada ja läbi viia võrdse kohtlemise koolitusprogramme. Niisugusel koolitusel on mitmeid eeliseid: puuetega inimeste pilgu läbi mõistaksid tööandjad paremini raskusi, millega puuetega inimesed realselt kokku puutuvad. Samuti luuakse seeläbi tööandjate ja puuetega inimeste organisatsioonide vahel tihedamad sidemed, mis on äärmiselt vajalik sobiva kvalifikatsiooniga puuetega inimeste tööle värbamiseks

Teadlikkuse tõstmise koolitus ja puuetega inimeste värbamine on tööandjale kasulikud, sest:

- ettevõtted omandavad teadmisi puuetega inimeste värbamise strateegia koostamiseks;
- tööandja kujundab puuetega inimeste töölevõtmisega endale soodsa maine;
- ettevõtte vähendab personali vähese liikuvuse tulemusena kulusid;
- puuetega inimestega juhtub vähem tööõnnetusi, töölt puudunud haiguspäevade arv aastas on väiksem;
- puuetega inimeste olemasolu personali hulgas võimaldab nendega konsulteerida toote- või teenusearenduse osas, sest toode või teenus võib mõjutada puuetega kliente / tarbijaid;
- võimalus kasutada seni rakendust leidmata andeid;
- puuetega töötajad on leidlikud ja head probleemilahendajad, konkurentsivõimelisena püsimine eeldab sageli just niisuguste omadustega töötajaid;
- puuetega inimeste tööga hõivamine on Eesti majandusele kasulik, sest töötavate puuetega inimeste majanduslik toimetulek sõltub vähem riiklikest toetustest.

Puuetega inimesed on huvitatud töötamisest alljärgnevatel põhjustel:

- neist saavad majanduslikult produktiivsed kodanikud;
- töötamine tõstab eneseväärikust;
- palk aitab saavutada sõltumatust;
- toetustest sõltuvuses elamise asemel on võimalus saada sõltumatuks.

Vastuargumendid ja nende ümberlükkamine

Vastuseis puuetega inimeste tööga hõivamisele tuleneb peamiselt kartusest, et puuetega inimeste töölevõtmine tähendab ettevõtte jaoks kulusid. Uuringud on näidanud, et sellised kartused on põhjendamatud.

5. Töökoha säilitamine

Enamik tööandjaid soovib võimaluse korral õnnetuse või haiguse tagajärjel puude omandanud töötaja ettevõttesse tööle edasi jätta. Ametikohal jätkamise võimalus tähendab töötajale majanduslikku ja sotsiaalset kindlustunnet, tööandja on omakorda huvitatud töötaja produktiivsuse, oskuste, kogemuste ja lojaalsuse säilitamisest. Seetõttu on puude omandanud töötaja ametisse jäämiseks vajalik üles näidata toetavat ja paindlikku suhtumist.

Töökoha säilitamise huvides on töötajal ja tööandjal tarvis omavahel suhelda ning võimalik tööle naasmine eelnevalt kooskõlastada. Niipea, kui töötaja tunneb end tööks valmis olevat, saavad tööandja, töötaja ja teised asjaosalised vajalikud tegevused läbi arutada.

Põhjalikult tuleks uurida meditsiiniliste ja kutserehabilitatsiooniteenuste kasutamise võimalusi. Asjakohast teavet ja abi saab kohalikest tööhõiveametitest, samuti puuetega inimeste ühendustest ja sotsiaalteenuseid osutavatest organisatsioonidest.

Tööle naasmisel on vastavalt olukorrale valida alljärgnevate võimaluste vahel:

- võimaluse korral jätkab töötaja endises ametis;
- tööandja pakub töö iseloomu muutmise või ümberkorraldamise võimalust;
- katseaeg ja töö hindamine;
- tööhõiveametite pakutavate võimaluste kasutamine abivahendite hankimiseks, töökoha kohandamiseks või sihtotstarbeliste programmide läbiviimiseks ja teenuste osutamiseks;
- vajadusel ümberõpe;
- töötingimustes kokkuleppimine täiskoormusega töö jätkamisel;
- paindlik töökorraldus, näiteks töö jaotamine, osaline tööaeg, kodus töötamise võimalus;
- juhul, kui töötaja soovib töölepingu lõpetada, võimaldatakse töötajal oma õiguste kaitse tagamiseks võtta juriidiliselt pädev esindaja, kes viibib töösuhte lõpetamise tingimuste arutelu juures.

5.1. Töökoha kohandamine

Puude omandamisel on töötaja suure tõenäosusega võimeline produktiivset tööd jätkama juhul, kui töökohal viiakse sisse vajalikud kohandused ja muudatused. Näiteks ei suuda seljaprobleemidega töötaja enam täita tööülesandeid, mis on seotud raskuste tõstmisega. Sellisel juhul võiks kolleeg aidata raskuste tõstmisel ja seljaprobleemidega töötaja teeks tema eest ära paberitöö. Paljudes ettevõtetes on peamiseks töövahendiks arvuti ning kui töötajat tabanud puue on

kahjustanud käsi, ei saa ta tõenäoliselt arvutiklaviatuuriga enam töötada. Tööandja peaks töötajat julgustama tööd jätkama, hankides näiteks arvutile häälega juhtimist võimaldava lisaseadme.

5.2 Ümberõpe

Paljudele inimestele tähendab puude omandamine endisel töökohal töötamise võimaluse kadumist. Sel juhul peaks tööandja pakkuma puudega töötajale ümberõppe ja uute tööülesannete täitmise võimalust. Näiteks võiks puude omandamise korral rasket füüsilist tööd tegevale ehitustöölisele, kes tööülesandeid täites redelitel ja tellingutel pidi ronima, pakkuda ehitusplatsiga seonduva dokumentatsiooniga tegelemist.

5.3 Abivahendid

Kaasaegse tehnoloogia kiire areng pakub järjest uusi lahendusi ka sügava puuetega inimestele. Üha laiemalt levivad häälega juhtimist võimaldavad arvuti lisaseadmed inimestele, kes ei saa kasutada klaviatuuri; dikteerimisvarustus kirjutamiskustega inimestele; automaatsed ukseavamisvahendid ratastoolikasutajatele; käsitsijuhitavad autod, mis võimaldavad liikumispuuetega inimestel ise autot juhtida – need on ainult mõned näited paljudest.

Samas ei tohiks unustada, et vaatamata tohutule hulgale saadaolevatele tehnilistele abivahenditele võib kõige väärtuslikumaks abiliseks osutuda töökaaslane. Kui riivil on liiga kõrge või sahtel asub madalal või vajalik ese osutub raskeks, on puudeta kolleegi abi sageli just kõige parem lahendus.

5.4 Ümberpaiknemine

Ettevõttel on puude omandanud väärtusliku töötaja jätkuvaks rakendamiseks teisigi võimalusi – viia töökoht üle teistesse ruumidesse. Juhul, kui olemasolevad ruumid, kaasaarvatud tualett, ei ole näiteks ratastooliga juurdepääsetavad, oleks mõistlik kaaluda võimalusi töötaja üleviimiseks ligipääsetavamatesse ruumidesse.

6. Abi pakkumine

Edukad töösuhted kujunevad välja teatud aja jooksul ja nõuavad pooltevahelist koostööd ning paindlikku suhtumist. Selles osas ei ole puuetega inimesed erandid. Teatud asjaolude arvestamine aitab heade töösuhete loomisele oluliselt kaasa.

Abi pakkumine puudega inimesele on alati teretulnud, sama vastuvõetav ei pruugi aga olla abi, mida osutatakse eelnevalt luba küsimata. Ei saa eeldada, et teame täpselt, kuidas puudega inimest kõige paremini abistada. Kui olete oma abi pakkunud ja seda vajatakse, kuulake, millist abi teilt oodatakse. Ärge unustage, et lihtsam on luba küsida, kui hiljem sobimatu käitumise või abi pärast vabandust paluda.

Oluline on siinkohal teada, et enamik puuetega inimesi ei vaja töötegemiseks kulukaid kohandusi ega olulisel määral toetamist. Üksnes väike osa puuetega inimestest kasutab ratastooli, vähesed nägemiskahjustusega inimesed on täielikult pimedad ja vähesed kuulmiskahjustusega inimesed täielikult kurdid. Tõenäoline on seegi, et abivahend, mida puudega inimene vajab, on tal juba muretsetud ja ta võtab selle tööle tulles kaasa.

Reeglina ei erine abi, mida puudega inimene tööle asudes vajab, oluliselt igale uuele kaastöötajale osutatavast toetusest ja abist. Tõsi küll, ratastoolikasutaja ei ulata ülemiselt riulilt kaustasid võtta ja peab selleks pöörduma kolleegi poole, vastutasuks võib ta telefonile vastata või teateid üles kirjutada jne. Teatud abi osutamine ei tähenda, et kaastöötajad peavad hakkama puudega töötaja eest tema tööd tegema. Väikeste teenete osutamine peaks olema vastastikune – nagu ikka tavapärasel kolleegidevahelises suhtluses.

6.1 Pimedad ja vaegnägijad

Inimesed, kes meie arvates on pimedad, võivad teatud määral siiski näha. Nägemine võib piirduda kasvõi üksnes valguse ja pimeduse eristamisega. Väga vähesed nägemiskahjustusega inimesed on täispimedad või väga väikese nägemisjääduga. Nägemispuudega inimestel võib esineda tunnelnägemine, nägemisteravuse langus teatud valgustingimustes, ühe silmaga nägemine jne.

Pimedate või vaegnägemisega inimeste kohta tuleks teada alljärgnevat:

- pimedatel või vaegnägemisega inimestel on raskusi standardsuuruses trükikirja lugemisega ning nad eelistavad saada teavet suurema fondiga trükikirjas, elektronpostiga, helikassetil, arvutikettal või Braille kirjajana;
- pimedad või vaegnägemisega inimesed vajavad uues või neile tundmatul keskkonnas abi orienteerumisel;
- pimedaid või vaegnägijaid ümbritsev keskkond peab olema takistusteta ja korrastatud. Probleeme võivad tekitada märgistamata takistused vahekäikudes, tõkestatud jalgteed jne;
- pimedatele või vaegnägijatele tuleb teave ette lugeda juhul, kui seda pole võimalik neile sobivas vormis edastada.

Kasulikke nõuandeid vaegnägija aitamiseks

- Esmatähtis on meeles pidada, et enne kui üritate pimedat või vaegnägijat juhendada, küsige, kas ta soovib abi. Lähenege pimedale inimesele eestpoolt ja tutvustage ennast nimepidi. Seejärel küsige, kas te saate teda aidata. Ärge puudutage pimedat inimest endale tähelepanu tõmbamiseks, sest see võib teda ehmatada. Kui teie abi on teretulnud, küsige, kuidas saate kasulik olla.
- Üks lihtsamaid viise pimedat või vaegnägija juhtimiseks on pakkuda talle toeks oma küünarnukki. Seiske inimese paremal küljel ja lubage tal oma küünarnukist kinni võtta. Seejärel astuge sammuke ettepoole ja juhtige inimene soovitud kohta, kasutades sama moodust läbi uste minnes, treppidel liikudes jne. Pidage alati meeles, et inimene, keda püüate aidata, on ise kõige pädevam teile ütleva, mil viisil saate seda teha. Kuulake juhiseid ja järgige neid.
- Pimedat või vaegnägemisega inimest juhtides vältige ümbruse kirjeldamisel "spordikommentaatori" jäljendamist. Ärge raporteerige kõigest, mida näete, minutilise täpsusega, ega rääkige 50-kilomeetrise tunnikiirusega.

- Pimedat või vaegnägijat istuma juhatades ärge suruge teda toolile. Asetage lihtsalt inimese parem käsi tooli seljatoele ja andke talle võimalus ise istet võtta.
- Ärge unustage, et vaegnägija ei pruugi teie kehakeelt näha. Nõusoleku märgiks noogutamine või žestikuleerimine ei avalda mõju. Küsimustele tuleks olukorrast lähtuvalt vastata "jah" või "ei". Mõelge pimedat inimesega suheldes sellele, kuidas te telefoniga räägite.
- Ärge unustage pimedat inimest hoiatamast, kui temast eemaldute.
- Informatsiooni edastamise vajaduse korral mõelge, millist vormi oleks kõige sobivam kasutada. Suure fondiga trükikiri, elektronpost, helikassett, arvuti kõvaketas, diskett ja Braille` punktkirjarida on kõige tavapärasemad moodused vaegnägemisega inimesele teabe edasiandmiseks.

6.2 Kurdid ja vaegkuulmisega inimesed

Üldmõiste "kurtus ja vaegkuulmine" alla kuuluvad mitmed kuulmispuude alaliigid. Kaasasündinud sügava kuulmislangusega inimesed võivad olla täiesti kurdid või väga väikese kuulmisjäädiga. Kurdid inimesed kasutavad omavahel suhtlemiseks viipekeelt. Paljud neist arvavad, et viipekeele kasutajate kogukonnal on omamoodi kultuur. Täielik kurtus võib olla tekkinud ka hiljem, näiteks töövigastuse või õnnetuse tagajärjel. Sel juhul omandavad kurdid inimesed suult lugemise oskuse ja saavad nii kaasinimestega suhelda.

Vaegkuuljatel võib esineda kuulmislangus kogu kuulmisläve ulatuses või kõrgete, madalate või keskmiste sageduste osas. See tähendab, et vaegkuulmisega inimene võib kuulda näiteks muusikaheliseid, aga ei suuda selgelt eristada inimkõnet.

Kuulmislangusega inimestel esineb sageli ka kõnepuue. Kurtidel või vaegkuuljatel võib ette tulla ka tinnitust. See avaldub pideva müra ja helide kuulmisena kõrvus. Aga võib samuti mõjuda inimese keskendumis- ja suhtlemisvõimele.

Kurtide ja vaegkuuljate kohta tuleks teada alljärgnevat:

- kurdid ja vaegkuuljad kasutavad kuulmisjäädgi suurendamiseks kuuldeaparaati;
- kurdid ja vaegkuuljad suhtlevad viipekeeles;
- kurtidel ja vaegkuuljatel on võimatu või raske kasutada telefoni;
- kurdid ja vaegkuuljad on rahvarohketel ettekannete ja ametlike kõnedega üritustel või konverentsidel teiste osalejatega võrreldes vähemeelistatud olukorras;
- kurdid ja vaegkuuljad soovivad, et kaasinimesed räägiks nendega selgelt ja aeglaselt;
- kurdid ja vaegkuuljad paluvad vestluskaaslasel alternatiivina suusõnalisele või viipekeelsele kõnele tekst üles kirjutada.

Kasulikke nõuandeid kurtidega suhtlemisel

- Kuuldeaparaadid ei taasta kuulmist sama tõhusalt kui prillid nägemist, kuuldeaparaat üksnes võimendab inimese kuulmisjääki. Seega on aparate raske kasutada rahvarohkes keskkonnas, sest kõik ümbruskonna helid kostuvad võimendatult.
- Kurdi või vaegkuuljaga tuleb rääkida selgelt ja natuke aeglasemalt kui tavaliselt. Jälgige, et oleksite rääkides alati kõnetatava poole näoga ega seisaks varjus, valgus peaks langema näole. Sellisel juhul on võimalik teie suult lugeda.
- Ärge katke rääkides oma suud ega pomisege. Kui teie kõnest ei saadud aru, sõnastage lause uuesti.
- Ärge karjuge, sest sel viisil moonutate huulte kuju, pealegi seate end ja kaaslast inimeste tähelepanu alla sattudes ebamugavasse olukorda.
- Kui teist ei saada aru, pange oma mõte paberile või paluge vestluspartneril teile arusaamatuks jäänud soov üles tähendada.
- Juhul, kui kasutate viipekeele tõlgi teenuseid, selgitage eelnevalt, kas tõlk kasutab kurdi inimesega samasugust viipekeelt. Näiteks vene ja eesti viipekeel on erinevad keeled.
- Paljud vaegkuuljad saavad telefoni kasutada, kuid rääkida tuleks aeglasemalt ja selgelt. Osa kurte inimesi eelistab kasutada tekstiekraaniga telefoni, elektronposti või faksi.
- Ärge kunagi teeselde, et saite kõnepuudega inimese kõnest aru, kui see nii ei olnud. Selle asemel paluge lauset korrata või see üles kirjutada.

Vaegkuuljate abivahendid

- Kirjalik informatsioon (voldikud, juhised)
- Vahendid märkmete ülestähendamiseks ja vahetamiseks
- Helilise info visuaalseks muundamise seade
- Kaasaskantav induktsioonsilmusesüsteem aitab kuuldeaparaadi kasutajatel paremini kuulda
- Subtiitrid ja teleteksti funktsioon
- Viipekeele tõlkega videod
- Informatsiooni kuvamine arvutiekraanile või valgusdiodmärkide kasutamine
- Juurdepääsetavad veebilehed
- Tekstiekraaniga telefonid, telefonivõimendid, induktiivpoolid
- Kõnesüntesaatoriga elektronmärkmikud
- Audio-visuaalsed telefonid
- Audio-visuaalsed tuletõrjealarmid
- Viipekeele kasutamise ja suult lugemise oskus

- Kurtide inimeste organisatsioonide korraldatavad teadlikkuse tõstmise koolitused

6.3 Kõnepuudega inimesed

Kõnepuuet võib inimestel esineda väga laial skaalal - kergest kogelemisest kuni täieliku tummuseni. Kõnepuudega inimese kõnest on teistel raske aru saada. Vahel võib lähedane inimene kõnepuudelise kõnet mõista aga sellega mitteharjunud inimene mitte. Seepärast on kõnepuudega inimestel vahel nn tõlgid, kes nende kõnet võõrastele arusaadavalt kordavad.

Kasulikke nõuandeid kõnepuudega inimestega suhtlemiseks

- Suhtlemisel on oluline kannatlikkus, viisakus ja austus.
- Juhul, kui te öeldust aru ei saa, paluge viisakalt inimesel lauset korrata nii mitu korda kui vajalik. Kõnega harjudes hakkate öeldust paremini aru saama.
- Paluge inimesel lause ümber sõnastada.
- Korrake küsimuse vormis neid sõnu, millest aru saite. Inimesel on võimalik selle peale vastata "jah" või "ei".
- Küsige viisakalt, kas keegi kolleegidest on valmis teid suhtlemisel aitama.
- Vajalikuks võib osutada alternatiivsete suhtlemisvahendite kasutamise, näiteks tuleb telefoniga rääkimise asemel inimene kohale kutsuda või edastada teave faksi, elektronposti, tekstiekraaniga telefoni, veebilehe, infolehe või kirja teel.
- Kõnepuudega inimesed võivad küll olla harjunud sellega, et neist alati aru ei saada, kuid kindlasti hindavad nad püüet ja tahet nende vajadustega arvestada.

6.4 Kehapuudega inimesed

Kehapuudega inimesel võib olla liikumispuue, jäsemepuudulikkus, artriit või mõni muu ortopeediline, lihaste, luustiku või liigeste puue, mis piirab tema kõndimis-, esemete tõstmise või teisaldamise võimet. Paljudel kehapuudega inimestel ei ole puue nähtav, näiteks seljavalud või hingamisraskused.

Kehapuudega inimeste kohta tuleks teada alljärgnevat:

- nad võivad vajada abi raskete või suurte esemete kandmisel;
- kehapuudega inimeste sõidukitele tuleb eraldada märgistatud parkimiskohad hoone sissekäigu lähedal;
- hoonesse sisenemiseks on vajalik tänavatasandil sissepääs või kaldteed;
- juhul, kui kehapuudega inimene ei kasuta ratastooli, vajab ta trepist käimisel toetamiseks käsipuud;

- kehapuudega inimesele on väsitav suures hoones pikki vahemaid läbida, neile tuleb anda istumisvõimalus;
- kehapuudega inimesed vajavad neile sobivat istet, näiteks kõrge seljatoe või käsitugedega tooli või kergesti teisaldatavat mööblit.

6.5 Ratastoolikasutajad

Paljud liikumispuudega inimesed kasutavad vabamaks ringiliikumiseks ratastooli. Osalise või täieliku jalgade ja keha halvatuses või nõrkusega inimestele on ratastool vahendiks, mis aitab neil voodist ning kodust väljuda. Selliste inimeste jaoks on ratastool vabaduse sümboliks.

Ratastoolikasutajate kohta tuleks teada alljärgnevat:

- Ratastoolikasutajaga vestlemiseks püüdke olla temaga samal tasandil, istuge või astuge paar sammu tahapoole. Sel viisil ei jää ratastoolikasutajal teiega rääkides kael kangeks. Ärge laskuge põlvili või kummarduge ja toetage sealjuures kätega reitele – paljude inimeste meelest jätab viimane üleoleva mulje.
- Ärge kunagi lamasklege kellegi ratastoolil või nõjatuge sellele, ratastooli kasutajale on ratastool tema keharuum
- Kirjandus ja muu informatsioon peab olema kõigile kättesaadaval kõrgusel, horisontaalse paigutamise asemel võiks mõelda teabematerjali vertikaalsele väljapanekule.
- Tulekahju korral peab evakueerimisvarustus olema kättesaadav ja kasutatav ning hoone tuleohutud alad (alad on teada tuletõrjele) juurdepääsetavad ka ratastoolikasutajale.
- Vajadusel tuleb ratastoolikasutajaga kokku saamiseks muuta kohtumiskohta.
- Kohtumisel tuleb kõigepealt välja selgitada, kes on klient ja pöörduda tema poole. Ärge rääkige isikliku hooldaja või saatja vahendusel, kui ta ei ole klient.

Ratastoolikasutajate abivahendid

- Laiad ukse / automaatused
- Lift (või trepilift lühikeste trepiosade jaoks)
- Sobiva kalde, laiuse, libisemistakistuste ja reelinguga kaldtee
- "Häirekella" olemasolu (nt töökoha tualetis)
- Sobivale kõrgusele paigaldatud nupud, lülitid ja käepidemed

6.6 Vaimse tervise probleemidega inimesed

Vaimse tervise probleemidega inimeste kohta tuleks teada alljärgnevat:

- Õige suhtumine vaimupuudega inimesesse on enamasti parem kui mis tahes abivahend.
- Ärge eeldage, et kõik vaimse tervise probleemidega inimesed on psühhopaadid. Depressioon, ängistus ja stress esinevad sama sageli.
- Vaimupuudega inimeste jaoks tuleks kohandada testide instruksioone või juhendeid või testide läbiviimise ja hindamise korda.
- Võimaldage testi läbiviimisel ettelugeja, tõlgi või juhendaja kasutamist või pädeva isikliku abistaja juuresviibimist.
- Varuge intervjuuks sobivad vahendid või kohandage olemasolevaid.
- Andke rohkem aega informatsiooni läbitöötamiseks; ärge kiirustage inimest tagant, andke täiendavaid selgitusi.
- Edastage teave või instruksioonid vaimupuudega inimesele arusaadaval viisil, näiteks loeteluna või punktide kaupa.
- Pöörake erilist tähelepanu lepingu konfidentsiaalsusnõuetele, mõjuvõimule ja tõlgendamisele, korraldades kliendiga kohtumise väljaspool ettevõtet või hoone vaikemas osas.
- Töötajal võiks võimaldada töö ajast osaleda rehabilitatsiooni-programmis, käia tervisekontrollis või ravil. See on sama, kui tööandja lubab mõnel teisel töötajal külmetusest paranemiseks päevaks või paariks koju jääda.

6.7 Õpiraskustega inimesed

“Õpiraskuste” mõiste alla kuuluvad mitmed puuded, mis seostuvad inimese mõtlemise, kõne, mälu ja tajuga. Õpiraskustega inimesed võivad olla näiteks Downi sündroomiga, samuti inimesed, kellel on peatrauma tagajärjel raskusi teabe meelespidamise ja meenutamise, düsleksiaga inimesed jne.

Mõiste “õpiraskused” on asendanud varem kasutusel olnud mõiste “vaimselt alaarenenud”. Õpiraskustega inimesed on võimelised õppima, kuid neil on raskusi teabe omandamisega puueteta inimestega võrdsel kiirusel ja samal viisil.

Õpiraskustega inimeste kohta peaks teadma alljärgnevat:

- õpiraskustega inimestel võib esineda raskusi keerukate dokumentide või erialase keele lugemisega
- õpiraskustega inimestele edastatav teave peab olema lihtsas keeles ja erialaste terminitega

- õpiraskustega inimestele võiks edastada teavet pigem märkide, sümbolite ja piktogrammideni kui trükikirjas
- õpiraskustega inimesed vajavad abi ankeetide või teiste keerukamate dokumentide täitmisel.

Kasulikke nõuandeid õpiraskustega inimesega suhtlemiseks

- Kasutage võimalusel lihtsat keelt ja sõnastust, samas on oluline kohelda inimest austusega, see tähendab kui täiskasvanut, mitte last.
- Kontrollige, kas üldiseks kasutamiseks mõeldud dokumentidest on lihtne aru saada.
- Olge valmis inimesele vajadusel dokumenti ette lugema või teda ankeedi täitmisel abistama.
- Juhiste või korralduse andmisel kontrollige, kas inimene sai neist aru. Selleks võib taktitundeliselt paluda teie antud juhiseid korrata.
- Juhul, kui juhised sisaldab lisaks informatsioonile praktilise ülesande täitmist, näidake vajalik operatsioon ette.
- Osalege asjakohasel koolitusel, mis on suunatud teadlikkuse tõstmisele puuetega inimestekohta.
- Kasutage teabe tõhusamaks edastamiseks jooniseid või piktogramme.
- Pidage meeles, et inimeste arusaamise võime on erinev isegi sama õpiraskuse puhul. Kaks inimest ei saa kunagi täpselt ühesugused olla. Ärge tehke oletusi, vaid kontrollige.
- Trükikirjas teabest raskendatud arusaamise korral kaaluge informatsiooni audio- või videomeetodil edastamise võimalust.

7. Keelekasutus ja etikett

Terminoloogial on ükskõik millise teema käsitlemisel tähtis roll, sest sõnad väljendavad meie suhtumist ja veendumusi. Puuetega inimeste kohta kasutatavad mõisted ei lähe alati kokku sellega, kuidas puuetega inimesed end ise määratlevad. Siinkohal ei ole otsustav “poliitilise korrektsus”. Puuetega inimeste teemal rääkides tuleb tähelepanu pöörata neile endile vastuvõetavale sõnastusele ja keelekasutusele.

Keelekasutus

- Kasutage mõistet “puudega inimene”, termin “vigane”, “vaegur” või “invaliid” võib puudega inimesele olla solvav.
- Inimene ei ole seisund, vältige inimese nimetamist tema seisundi järgi. “Artriitiku” asemel öelge artriidiga inimene, “spastiline” või “C.P.” asemel tserebaalparalüüsiga inimene. Samuti on tähtis aru saada, et meditsiinilist diagnoosi käsitletakse sageli märgistamisena, kuid see ei pruugi antud keskkonnas alati adekvaatset teavet anda. Tserebaalparalüüsiga inimesed on näiteks niisama erinevad kui öö ja päev.
- Vältige puuetega inimestest rääkides nende rühmitamisest “puudelisteks”. “Puudeline” viitab ühtsele, ühiskonnast eraldatud grupile. Kõik inimesed on erinevad, “puudelised” ei moodusta homogeenet rühma.

- Vältida tuleks nii puuetega kui ka puueteta inimeste märgistamist. Kuidas saab inimene kuuluda kategooriasse “normaalne”, kui me kõik oleme erinevad?
- Vältige alljärgnevat sõnu:

OHVER – selle asemel kasutage “inimene, kellel on /...ga inimene/ inimene, kes on kogunud...”

SANT – kasutage “puudega inimene”

SANDISTATUD – kasutage “inimene, kellel on /...ga inimene

MILLEGI ALL KANNATAMA – kasutage “inimene, kellel on /...ga inimene

MILLEGI KÄES VAEVLEMA – kasutage “inimene, kellel on /...ga inimene

RATASTOOLI AHELDATUD – kasutage “ratastoolikasutaja / ratastooli kasutav inimene”

VAIMSELT ALAARENENUD – kasutage “õpiraskustega inimene”

VAIMUHAIGE – kasutage “vaimse tervise probleemidega / vaimupuudega”

INVALID – kasutage “puudega inimene”

VAEGUR- kasutage “puudega inimene”

7.2 Igaüks peaks teadma

Kuidas toimida:

- Kui soovite puudega inimest abistada, küsige kõigepealt, kas abi vajatakse. Kui abi on teretulnud, ärge eeldage, et teate ise, kuidas saate kõige paremini kasulik olla – kuulake ära, millist abi teilt oodatakse.
- Kurdi inimesega koos olles jälgige, kas ta saab aru kuuldavatest teadetest ja helisignaalidest, näiteks platvormi vahetuse teade raudteejaamas või tuletõrjealarm.
- Ärge haarake ratastooli seljatoest ja lükake seda – enamasti saab ratastoolikasutaja ringiliikumise oma jõul hakkama. Teilt võidakse abi paluda juhul, kui on vaja takistust ületada.
- Õpiraskustega inimesele andke selged, lihtsad juhised ja kontrollige, kas teist saadi aru.
- Ärge hakake tegema oletusi puude olemasolu või puudumise kohta – osa inimeste puuded esinevad varjatud kujul, näiteks epilepsia.
- Inimese ratastoolile toetumine tähendab sama, mis teisele inimesele nõjatamine – see tekitab ebamugavust. Ratastool on osa inimese keharuumist.
- Kui soovite pimedat inimest aidata, ulatage talle juhtimiseks oma käsivars. Võimaldage inimesel teile järgneda, ärge lükake ega tõugake teda. Andke märku trepiastmetest ja muudest takistustest.
- Pimedat inimest istuma aidates asetage ta käsi tooli seljatoele ja andke lisaselgitusi oma tegevuse kohta.

Kuidas vestelda:

- Rääkige otse puudega inimesega, mitte tema saatja vahendusel. Püüdke olla vaba ja otsige silmsidet.
- Ärge tundke kohmetust inimese puudega seonduvaid tavapäraseid kõnekeelseid väljendeid kasutades, näiteks "Hiljem näeme!" või "Lippan nüüd!".
- Tehke kindlaks, kas inimene oskab suult lugeda. Rääkige selgelt ja aeglaselt, vaadake inimesele otsa. Ärge karjuge ega moonutage rääkides huuli, see võib kõnest arusaamist raskendada.
- Näoilme ja žestikuleerimine aitavad kurdil inimesel kõnest paremini aru saada. Olge näoga valguse poole, rääkides ärge suitsetage ega sööge. Kui öeldust arusaamisega tekib probleeme, kasutage selgitamiseks pliiatsit ja paberit.
- Paljud kurdid inimesed eelistavad kasutada viipekeelt; see on nagu iga teine keel, millel on oma grammatika. Kurtide inimeste osalemisel kohtumistel või ametlike töointervjuude läbiviimisel tuleb kasutada viipekeeletõlgi teenuseid.
- Ratastoolikasutajaga rääkimiseks püüdke ise olla tema silmade kõrgusel.
- Pimeda inimesega juttu alustades tutvustage end ja teiega kaasasolevaid inimesi ning kirjeldage, kus nad teie suhtes asuvad. Ärge unustage, et pime inimene ei pruugi näha kehakeelt või märksõnu illustreerivat visuaalset informatsiooni.
- Ärge parandage rääkimisraskustega inimest, selle asemel õhutage teda rääkima, olge kannatlik, ärge püüdke ise tema eest sõnu ära arvata.
- Vältige järgnevaid negatiivseid küsimusi: Mis teil viga on? Kas olite juba sündides niisugune või juhtus mingi õnnetus? Kui kaua te juba selline olete olnud?
- Pöörake põhitähelepanu positiivsele, küsige: Millega te tegelete? Kus te töötate? Mõelge, millistele küsimustele teil endal meeldiks vastata.

Lõpetuseks

Iga inimene on ainukordne ja väärtuslik. Tõstke esile inimese väärtusi, mitte tema erisusi. Sellise suhtumisega aitate lõhkuda barjääri, mis eraldab "nemad" "meist" ning takistab puuetega inimeste ühiskonda integreerimist.

Toetajad

Puuetega inimeste organisatsioonid ja muud kasulikud lingid

- Eesti Puuetega Inimeste Koda

www.epikoda.ee

Eesti Puuetega Inimeste Koda on puuetega inimeste organisatsioonide katusorganisatsioon. Kojal on kokku üle neljakümne liikmesorganisatsioon. Liikmesorganisatsioonide kohta leiad infot siit (<http://www.epikoda.ee/liikmed.html>).

- Noorteklubi Händikäpp

Aktiivne üle-eestiline ühendus, mille eesmärkideks on: toetada iga inimese õigust olla iseseisev; jälgida puudega inimeste õigusi puudutavate õigusaktide täitmist ja vajadusel sekkuda; osaleda puudega inimesi puudutavate uurimuste esmatähtsate valdkondade määramises, uurimuste läbiviimises ja tulemuste analüüsis; teha koostööd riigi-, omavalitsusorganite ja teiste ühendustega puudega inimeste võrdsete võimaluste suurendamiseks; julgustada inimesi aktiivselt osalema organiseeritud ühistegevuses. Korraldab avalikes huvides koolitusi, kampaaniaid, infovahetust, klubilisi üritusi ja pakub puudega inimestele suunatud sotsiaalteenuseid, m.h. tööhõive teemal.

- Tööturuameti tööotsinguportaal

www.amet.ee

- Sotsiaalministeerium

www.sm.ee

EV Sotsiaalministeerium tegeleb riiklikul tasemel puuetega inimeste tööhõive ja sotsiaalse kaitse valdkonnaga.

- Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus

www.astangu.ee

Astangu Keskus toimib üheaegselt puuetega inimeste kutse- ja rehabilitatsiooniasutusena. Keskuses õpetatakse mitmesuguseid erialasid alates arvutist kuni puhastusteenistuseni nii vaimu- kui

Phil Friend

kehapuudega inimestele. Astangu Keskus on tööandjale hea koht kontaktloomiseks potentsiaalse puudega töötajaga.