

# ASJAKOHASED, KONKREETSEL JUHUL VAJALIKUD MEETMED - KOHANDUSED

## Võrdse kohtlemise seadus § 11

- Diskrimineerimiseks ei peeta eeliste andmist puudega töötajale, sealhulgas vastava töökeskkonna loomist.
- Tööandja rakendab asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töötada ja koolitust saada
- Kui ei põhjusta ebaproportsionaalselt suuri kulusi - arvestatakse ka tööandja rahalisi ja muid kulusid, tööandja suurust ning rahastamise võimalusi.



# MILLEKS PUUDEGA INIMESI VÄRVATA?

- Laiem valik kompetentseid kandidaate
- Ei ole kohustust värvata inimest, kes ei kvalifitseeru tööd tegema, kellel puuduvad oskused
- Töötukassa teenused ja toetused
- Sotsiaalmaksu soodustus
- Mitmekesisus rikastab töökollektiivi
- Pikaajaline ja truu tööjõud



# MILLEKS KOHANDADA TÖÖKOHT PUUDE OMANDANUD TÖÖTAJALE?

- Seadusest tulenev kohustus
- Kohandamine ei ole sageli keeruline, ei nõua alati rahalisi vahendeid
- Kohandus aitab puudega töötajal tööd efektiivselt teostada
- Kohandus aitab ka teisi töötajaid, tulevasi töötajaid
- Töötukassa aitab
- Pikaajaline ja truu tööjõud



# MIDA TÖÖANDJA TEGEMA PEAB?

- Mitte midagi - alati ei ole vaja kohandusi - piisab võimalusest, suhtumisest
- Mõttele avatult - puue ei ole takistus, eelarvamused on takistus
- Koolita ennast ja teisi töötajaid
- Investeeri aega kohanduste väljaselgitamisesse ja rakendamisesse
- Ole alguses valmis aktsepteerima madalamat tulemuslikkust - tugiisik
- Ole paindlik ajakasutuse osas
- Ole kreatiivne

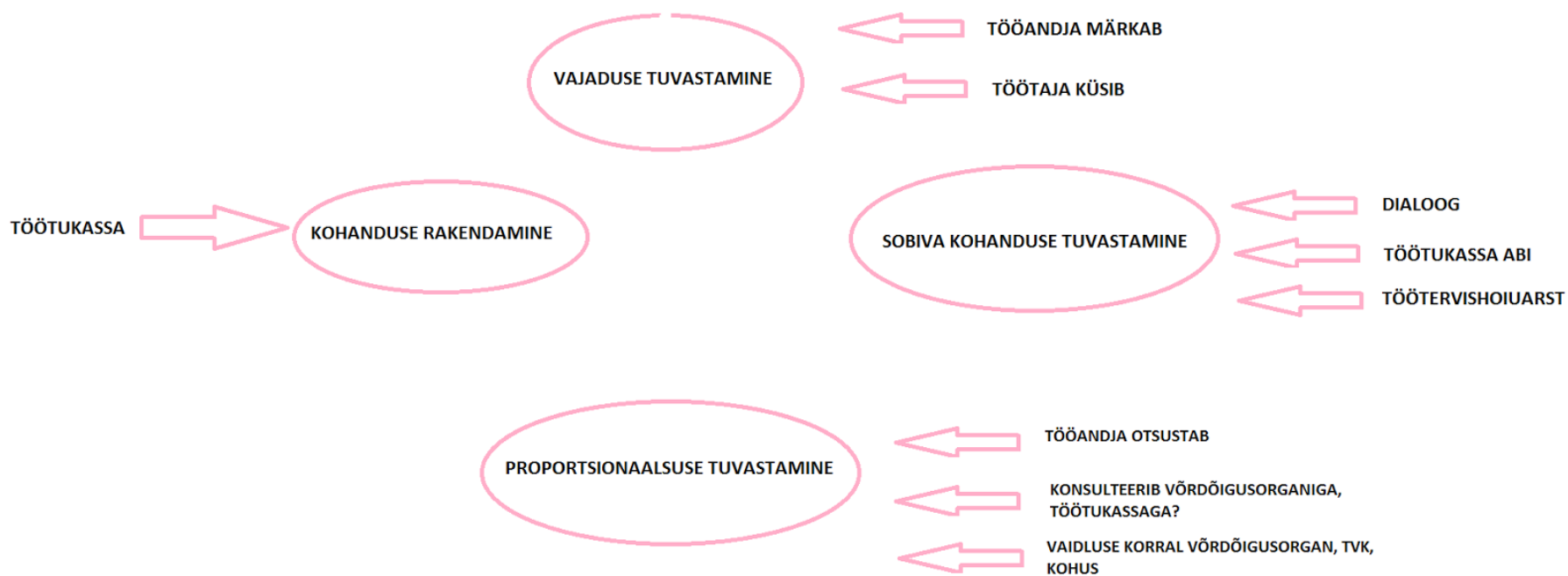


# MIS ON ASJAKOHAISED MEETMED?

- Füüsilised kohandused
  - Tööruum
  - Töövahendid, abivahendid
  - Parkimine
- Töökorraldus
  - Tööaeg (hommik v õhtu, osaline tööaeg)
  - Vaba aeg (puhkus, palgata puhkus, puhkepausid)
  - Tööülesanded
  - Kohanemise aeg, tugiisik
  - Töö asukoht (kui mitu kontorit, kodukontor)
  - Teise töö pakkumine
- Täiendav abi
  - Tugiisik
  - Mentorlus
  - Koolitus



# KUIDAS RAKENDADA?



# KUIDAS RAKENDADA?

- Teavitamiskohustus
  - töötaja peab tööandjat teavitama kohandamise vajadusest
- Kohanduste küsimise ja rakendamise protsess
  - Tööandja otsustab
- Individuaalsed
  - Iga töötaja jaoks erinevad
  - Teenivad konkreetse töötaja huve
  - Võimaldavad konkreetsetel töötajal konkreetset tööd teha
- Dialoog
  - kohandused tuvastatakse töötaja ja tööandja koostöös, töötaja peab olema kaasatud
- Juba värbamisel



# PROPORTSIONAALSUS

- Tööandja vabaneb kohustusest kui kohanduste tegemine ebaproportsionaalselt koormav:
  - Otsustab tööandja, vaidluse korral võrdõigusorgan, töövaidluskomisjon või kohus
  - Seadusest (nt Ehitusseadustik) tulenevad kohandused ei ole ebaproportsionaalsed





# PROPORTSIONAALSUS

## ○ Arvesse võetakse:

- Rahalised kulutused
  - jätkusuutlikkus, ettevõtte vahendid, riiklik toetus
- Muud kulud
  - pingutus, mis ei ole jätkusuutlik, eeldab olulist töökorralduse segamist, töö kvaliteedi halvenemist, põhiteenuse olemuse muutust
- Ettevõtte suurus
- Rahastamise võimalus
- Kasutegur
  - töötajale, teistele töötajatele ja puuetega inimestele üldiselt
- Muud tegurid
  - nt töölepingu pikkus (tähtajaline v tähtajatu leping)



# DISKRIMINEERIMINE

PROPORTSIONAALSETEST KOHANDUSTEST  
KEELDUMINEON PUUDEGA INIMESE  
DISKRIMINEERIMINE





**AITÄH!**

**MERIT ULVIK  
PUUETEGA INIMESTE ÕIGUSTE NÕUNIK**

**Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise  
voliniku kantselei**

**MERIT.ULVIK@VOLINIK.EE**